

# Infodienst

Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim  
Lehrstuhl für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship

Ausgabe 1/11



## Liebe Leserinnen und Leser.

Trotz vieler negativer Umwelteinflüsse erweist sich die deutsche Wirtschaft gegenwärtig als erstaunlich widerstandsfähig. Das ist gut so. Mehr denn je benötigen wir die deutsche Wirtschaft als Konjunkturlokomotive in Europa. Mit unseren wissenschaftlichen Arbeiten wollen wir am ifm Mannheim einen kleinen Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, insbesondere des Mittelstands, leisten.

Bereits im November letzten Jahres startete am ifm Mannheim ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projekt zur Analyse der Diffusion und Wirkungen von Managementkonzepten im Mittelstand, das wir Ihnen auf Seite 2 dieses Infodienstes vorstellen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördern, ebenfalls seit November, eine Studie zur beruflichen Bildung im Handwerk in den Zukunftsmärkten Elektromobilität und Erneuerbare Energien. Aktuell startet eine Forschungsarbeit zum Einfluss von Tarifverträgen auf nicht-tarifgebundene Unternehmen, die von der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS) gefördert wird (Näheres auf Seite 3).

Neben den Forschungsaktivitäten bauen das Institut und der Lehrstuhl derzeit verstärkt ihre

Weiterbildungsaktivitäten aus. So veranstaltete das ifm Mannheim einen zehntägigen BWL-Crashkurs für Doktoranden des Spitzenclusters „Forum Organic Electronics“. Diese Weiterbildungsmaßnahme ist eine der Leistungen, die die Universität Mannheim im Rahmen ihres Engagements für das Spitzencluster organische Elektronik und für das Innovationlab Heidelberg erbringt.

Weiterhin ist es uns gelungen, den diesjährigen „Scancor Workshop on Institutional Analysis 2011“ der Stanford University an die Universität Mannheim zu holen. Dieser bietet Doktoranden und erfahrenen Wissenschaftlern fünf Tage lang Vorträge und Diskussionen zu organisationstheoretischen Themen. Informationen zu dem Doktoranden-Workshop erhalten Sie auf Seite 6 des Infodienstes.

Auch der Förderkreis war im letzten Halbjahr wieder sehr aktiv. Besonders gelungen waren eine Vortragsveranstaltung mit Prof. Dr. Lothar Späth sowie das erste Businessfrühstück mit dem heute stellvertretenden Ministerpräsidenten und Finanz- und Wirtschaftsminister Baden-Württembergs, Dr. Nils Schmid. Informationen zu geplanten weiteren Veranstaltungen des Förderkreises mit Persönlichkeiten wie Heiner Kamps

und Dr. Leonhard von Metzler finden Sie wie immer auf Seite 4.

Zudem konnten mehrere Forschungsprojekte erfolgreich abgeschlossen werden. Die entsprechenden auf Seite 5 genannten Forschungsberichte können Sie vollständig auf unserer Homepage lesen. Die Ergebnisse unserer Projekte haben wir auch dieses Jahr wieder auf vielen internationalen Konferenzen vorgestellt. Weiterhin konnten mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ifm Mannheim Forschungsaufenthalte an der Stanford University realisieren. Diese Erfahrungen werden die Arbeit des ifm Mannheim in Zukunft weiter beflügeln.

Ihr Michael Woywode



Ehrenmitglied im ifm Förderkreis wurde der ehemalige baden-württembergische Ministerpräsident und jetzige Unternehmensberater Professor Dr. Lothar Späth nach seinem Vortrag über die Chancen und Risiken der Globalisierung für mittelständische Unternehmen. Vor 70 interessierten Zuhörern erläuterte der Wirtschaftsexperte die Rolle der deutschen Unternehmen in der internationalen Wirtschaft. Hier dankt ihm der Vorsitzende des ifm Förderkreises und Präsident der Handwerkskammer Rhein-Neckar, Walter Tschischka, für den spannenden Vortrag.

In dieser Ausgabe

	Seite
Diffusion, Adoption und Erfolgswirkung von Managementkonzepten	2
Einfluss von Tarifverträgen auf nicht-tarifgebundene Unternehmen	3
Nachrichten aus dem Förderkreis	4
Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
Workshop on institutional analysis	6
Veröffentlichungen/Konferenzen	6

DFG-Projekt  
Diffusion, Adoption und Erfolgswirkung von Managementkonzepten

men und weisen zudem auch inhaltliche Beziehungen auf. Während Konzepte wie z.B. Just-in-Time und Lean Management auf ähnlichen Regeln beruhen und somit eine hohe inhaltliche Kompatibilität aufweisen, scheinen die Prinzipien der beiden Konzepte Shareholder Value und Stakeholder Value eher konträr und somit zunächst weniger gut vereinbar. Eine mögliche Folge des unbeachteten Einsatzes inkompatibler Konzepte kann eine schlechte Erreichung der mit den Einzelkonzepten verbundenen Ziele sein.

Die isolierte Betrachtung einzelner Methoden scheint demzufolge unzureichend für ein umfassendes Verständnis der Diffusion, Adoption und Erfolgswirkung von Managementkonzepten. Erste Analysen zeigen aber, dass insbesondere kleine und mittelständische

auf drei Jahre angelegt ist, hat deshalb zum Ziel, die Verbreitung einer Vielzahl von koexistierenden Managementkonzepten zu untersuchen und hierbei die wechselseitige Einflussnahme explizit in den Vordergrund zu stellen. Die folgenden Leitfragen sollen hierbei beantwortet werden:

- Welche Kombinationen von Managementkonzepten sind in Unternehmen typischerweise vorzufinden?
- Wie lassen sich unterschiedliche Kombinationen von Managementkonzepten erklären?
- Gibt es hier systematische Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen?

Die Implementierung moderner Managementkonzepte und -methoden, wie Lean-Management, CSR oder Total Quality Management, wird häufig als wichtiger Erfolgsfaktor unternehmerischen Handelns angesehen. Mit der Einführung moderner Konzepte werden verschiedene Erwartungen verknüpft, bzw. unterschiedliche idealtypische Ziele verfolgt. So, um nur einige Beispiele zu nennen, versprechen diese Konzepte eine Verbesserung der Kostenposition des Unternehmens im Wettbewerb oder die Reduktion von Durchlaufzeiten, die Identifikation neuer Wachstumsfelder, eine verbesserte Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten oder eine höhere Reputation des Unternehmens in der Gesellschaft. Um die vielfältigen Unternehmensziele zu erreichen, setzen Unternehmen häufig Kombinationen von Managementkonzepten ein.

Hierbei wird oft vernachlässigt, dass Managementkonzepte nicht ohne Interaktion oder gegenseitige Einflussnahme nebeneinander existieren können. Managementkonzepte stehen im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit des Managements sowie um Umsetzungskapazitäten im Unterneh-

men (KMU) mit häufig sehr begrenzten Umsetzungskapazitäten bei Entscheidungen über die Implementierung neuer Konzepte das bereits im Unternehmen bestehende Konzeptportfolio und die Beziehungen zwischen den bestehenden und den potenziell neu eingesetzten Konzepten kaum berücksichtigen.

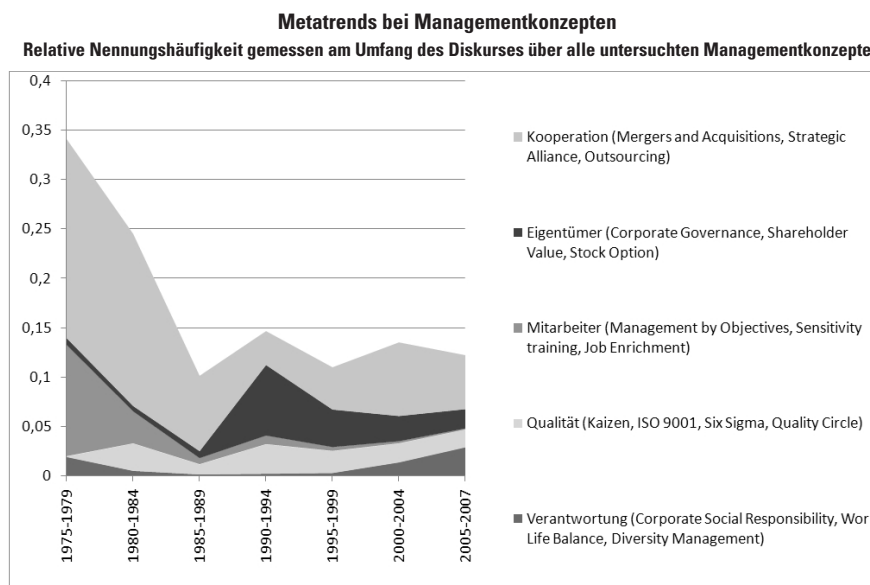
Die aktuelle DFG-Studie am ifm Mannheim, die im Januar 2011 startete und zunächst

nehmen im Rahmen ihrer Selbstdarstellung? Wie beeinflusst der mediale Diskurs die Übernahme von Kombinationen von Managementkonzepten?

In dem Forschungsprojekt wird somit explizit berücksichtigt, dass die Verbreitung von Ideen und Praktiken stets auch ein diskursiver Prozess ist – dies gilt insbesondere im Wettbewerb um Aufmerksamkeit durch Entscheider in Unternehmen. Untersuchungs-

• Welche Wirkung auf den Erfolg von Unternehmen haben die eingesetzten Kombinationen von Managementkonzepten? Lassen sich besonders Erfolg bringende Kombinationen identifizieren?

• Wie sieht die Berichterstattung über Managementkonzepte aus? Über welche Konzeptkombinationen berichten Unter-



Bibliometrische Analyse aller in der Zeitschriften- und Literaturdatenbank ABI/Inform Complete bereitgestellten Publikationen bezüglich der Nennung des jeweiligen Konzeptnamens

objekte der aktuellen Studie sind somit nicht nur Unternehmen und die dort eingesetzten Konzepte, sondern auch der die Verbreitung begleitende Diskurs in der wissenschaftlichen und öffentlichen Presse sowie in der Selbstdarstellung von Unternehmen.

In einem ersten Schritt zur Beantwortung der zentralen Forschungsfragen wurden zunächst umfangreiche bibliometrische Studien durchgeführt. Insbesondere wurde die Verbreitung einer Vielzahl von Konzepten in der wissenschaftlichen Literatur und der öffentlichen Wirtschaftspresse über die letzten ca. 35 Jahre rekonstruiert. Über diese Rekonstruktion der „Lebensläufe“ kann zwischen „etablierten“ (Change Management), „absteigenden“ (Quality Management) und „aufsteigenden/neuen“ (Corporate Social Responsibility) Konzepten unterschieden werden.

Durch die Zusammenfassung von Konzepten zu Gruppen auf Basis ihrer inhaltlichen Nähe können weiterhin Metatrends bei Managementkonzepten identifiziert werden. So wurden in den 1970er Jahren Konzepte diskutiert, die Mitarbeiterthemen aufgriffen; Anfang der 1990er Jahre erhielten Konzepte mit Eigentümerorientierung hohe mediale Aufmerksamkeit; Konzepte mit Betonung der sozialen Verantwortung von Unternehmen stellen einen aktuellen Metatrend dar (siehe Abbildung).

Häufig wird ein Zusammenhang zwischen der Diskussion von Konzepten in der Literatur und ihrer Verbreitung in Unternehmen angenommen und dieser konnte auch bereits mehrfach nachgewiesen werden. So folgte z. B. auf Veröffentlichungen zum Thema Lean Management in den frühen

1990er Jahren eine ganze Welle von Unternehmen den Prinzipien und implementierte das Konzept. Dieser Annahme folgend sind Unternehmen aktuell in der Situation, sozial orientierte Konzepte in das bestehende Konzeptportfolio zu integrieren, in dem bisher unter anderem eigentümergeorientierte Konzepte zu finden sein müssten. Wie mit diesen Herausforderungen umgegangen wird und welche Konsequenzen die gewählte Konzeptstrategie für den Unternehmenserfolg hat, soll im weiteren Verlauf des Projektes untersucht werden.

#### Kontakt:

Achim Oberg  
Tel.: 0621-181-3532  
oberg@ifm.uni-mannheim.de

### Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V. (FBS)

## Der Einfluss von Tarifverträgen auf nicht-tarifgebundene Unternehmen

Seit mehreren Jahrzehnten unterliegt das deutsche Tarifsysteem einem tiefgreifenden Wandel. Die Flächentarifverträge, die sämtliche Arbeitsbedingungen regelten, enthalten zunehmend Öffnungsklauseln, die von der Flexibilisierung der Arbeitszeit (Verkürzung oder Verlängerung) bis zur Lohnkürzung im Krisenfall reichen und das Aufweichen tarifvertraglicher Regelungen befördert haben. Von einem „starrten“ Tarifsysteem kann zu Beginn des 21. Jahrhunderts keine Rede mehr sein. Zudem kristallisiert sich ein Bedeutungsanstieg von Haus- und Firmentarifverträgen heraus.

Ansatzpunkt für das hier vorgestellte Projekt ist die bisher lückenhafte Kenntnis über nicht-tarifgebundene Betriebe und insbesondere die Frage nach den Unterschieden zwischen denjenigen mit und ohne Tariforientierung. Darüber hinaus ist von Interesse, worin sich nicht-tarifgebundene Unternehmen mit einer Tariforientierung von denjenigen Betrieben mit tarifvertraglichen Bindungen unterscheiden.

Insgesamt belegen verschiedene Studien, dass ein Ausstieg aus der Tarifbindung insbesondere die kleineren Unternehmen betrifft. Weiterhin weisen Kohaut und Ellguth (2008) darauf hin, dass die abnehmende Ta-

rifbindung auch auf die „Dynamik der Betriebslandschaft“ zurückzuführen ist. So zeigen sich neu gegründete, in der Regel kleinere Betriebe eher als „tariffren“. Darüber hinaus lassen sich bei der Tarifbindung Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sowie in Abhängigkeit zur Branchenzugehörigkeit feststellen.

Selbst wenn Unternehmen nicht tarifgebunden, also nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, kann es aber sein, dass die bestehenden Tarifverträge ihre personalwirtschaftlichen Entscheidungen, z. B. hinsichtlich Entgeltspolitik, Arbeitszeit, Qualifizierung, Urlaubsregelung etc. beeinflussen. Unternehmen, die sich dieser Tatsache bewusst sind, bezeichnen sich als tariforientiert. Dieser Gruppe von tariforientierten Unternehmen wollen wir unsere Aufmerksamkeit im Besonderen widmen und folgende Forschungsfragen klären:

1. Wie groß ist das Ausmaß der Tariforientierung von nicht-tarifgebundenen Unternehmen?
2. Welchen Einfluss haben die Tarifverträge auf die Tariforientierung von Betrieben? Welche Elemente des Tarifver-

trages übernehmen tariforientierte Betriebe?

3. In welchen Merkmalen unterscheiden sich tariforientierte und nicht-tariforientierte Betriebe? Was bedeutet dies für die Betriebe, was für die Beschäftigten?
4. Welche Bestimmungsgründe für eine Tariforientierung lassen sich identifizieren? Warum sind die Betriebe nicht tarifgebunden, aber dennoch einige von ihnen tariforientiert, warum andere weder tarifgebunden noch tariforientiert?
5. Auch in nicht-tarifgebundenen Betrieben können Betriebs-/Personalräte existieren: Welchen Umfang nimmt die Vertretung in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben ein? Welchen Einfluss hat sie auf verschiedene Bereiche der Personalpolitik u. a. in Bezug auf Flexibilisierungsmaßnahmen?
6. Wie gestalten sich die betrieblichen Entlohnungsstrukturen? Wird das Zustandekommen eher durch interne

Fortsetzung auf Seite 5



## Liebe Mitglieder,

in den vergangenen Monaten fanden wieder einige interessante Veranstaltungen statt. Ein Highlight dabei war das erste Business-Frühstück des Förderkreises im Mannheimer Bootshaus. Die Veranstaltung war sehr gut besucht, was nicht zuletzt auch an dem prominenten Keynote-Speaker, Dr. Nils Schmid, lag. Aufgrund des großen Erfolgs ist aktuell die zweite Auflage des Business-Frühstücks im September geplant. Gast ist Dr. Leonhard von Metzler, Direktor der Privatbank von Metzler.

Weiterhin ist es mir eine besondere Ehre, den Gründer der Kamps AG, Unternehmer Heiner Kamps, für einen Vortrag begrüßen zu dürfen.

Gut besuchte Veranstaltungen und eine Reihe von Neumitgliedschaften in den letzten Monaten zeigen, dass das Programm des Förderkreises sehr gut angenommen wird. Darüber freue ich mich besonders.

Ihr

### Kontakt:

Förderkreis des Instituts für  
Mittelstandsforschung der  
Universität Mannheim (ifm Mannheim)  
68131 Mannheim  
Präsident: Walter Tschischka  
Geschäftsführer: Jan Tänzler  
Telefon: 0621/181-2805  
Telefax: 0621/181-2892  
taenzler@ifm.uni-mannheim.de  
www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/foerderkreis

## Vorträge und Veranstaltungen des Förderkreises

### Heiner Kamps *Ein Unternehmer stellt sich vor*



12. Juli 2011  
17.00 Uhr

Universität Mannheim  
Fuchs-Petrolub -  
Hörsaal

**Förderkreis-Mitglieder und interessierte  
Gäste sind herzlich eingeladen.**

Anmeldungen bitte bis zum 5.7.2011  
direkt an den Förderkreis

Heiner Kamps, ehemaliger Wasserball-Bundesligaspieler, gründete nach dem Verkauf seiner Anteile an der Kamps AG ein neues Food-Unternehmen, die heutige HK Food GmbH, zu der heute u.a. die Unternehmen NORDSEE und die Homann Feinkostgruppe gehören. Die HK-Food GmbH mit Heiner Kamps als Gesellschafter und Vorsitzendem der Geschäftsführung, macht mit 9.600 Mitarbeitern einen Umsatz von mehr als 1 Mrd. Euro.

Neben seiner Tätigkeit als Unternehmer engagiert sich Heiner Kamps seit vielen Jahren für die von ihm gegründete Hilfsorganisation „Brot gegen Not“, die den Aufbau von Bäckereien in Entwicklungsländern unterstützt.



### 2. Businessfrühstück mit Dr. Leonhard von Metzler

28. September 2011

10.30 - 13.00 Uhr

Mannheimer Bootshaus

Herr von Metzler gehört zur Gründerfamilie des Bankhauses von Metzler und ist dort seit 2009 als Direktor im Private Banking tätig.

## Mitgliederversammlung 2011

Die diesjährige Mitgliederversammlung des Förderkreises findet am 26.10. 2011 um 17.00 Uhr statt.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor.

Eine Einladung mit dem Programm und dem Veranstaltungsort geht Ihnen rechtzeitig zu.

### ▣ NEUE MITGLIEDER IM FÖRDERKREIS ▣

Prof. Dr. Lothar Späth  
DELTA Revision GmbH  
Einzelhandelsverband Württemberg e.V.  
PBFU Jaecker & Partner  
Schlatter Rechtsanwälte

### Sie möchten Mitglied werden?

Einfach anrufen unter 0621/181-2805 oder e-mail an taenzler@ifm.uni-mannheim.de

## Scancor Ph.D. Workshop on Institutional Analysis

Zum neunten Mal sind Doktorandinnen und Doktoranden aus ganz Europa eingeladen, am "Scancor Workshop on Institutional Analysis" von Woody Powell, Stanford University, teilzunehmen. Der Workshop bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit zum intensiven Austausch mit renommierten Wissenschaftlern aus Nordamerika.

In diesem Jahr findet der Workshop erstmals in Mannheim statt. Woody Powell ist es gelungen, mit Victoria Johnson, Jason Owen Smith, Bruce Carruthers und Gili Drori Forscher als Referenten zu gewinnen, die unterschiedliche aktuelle Strömungen innerhalb des Neoinstitutionalismus vertre-

Fortsetzung von Seite 3

(z. B. Qualifikation der Beschäftigten) oder eher durch externe (Branchenzugehörigkeiten, Wettbewerb) Faktoren bestimmt? Welcher Logik folgt die Entlohnung in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben?

Zur Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfragen verwenden wir qualitative und quantitative Analysemethoden.

Eine Sekundärdatenanalyse anhand der amtlichen Statistik dient dazu, jeweils tarifgebundene, tariforientierte und nicht-tariforientierte Betriebe aufgrund ihrer Eigenschaften zu klassifizieren. Die forschungsleitenden Fragen sind jedoch nur teilweise beantwortbar.

In einem weiteren Schritt sind deshalb qualitative Interviews mit Unternehmens- und Verbandsvertretern geplant. Diese sollen Aufschluss über die Bestimmungsgründe für die Tariforientierung sowie über deren personalmanagementorientierten und ökonomischen Folgen geben.

Das Projekt wird von der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e. V., Mannheim, finanziell unterstützt.

### Kontakt:

Maria Lauxen-Ulbrich  
Tel.: 0621-181-2788  
leicht@ifm.uni-mannheim.de

ten. Die Forschungsinteressen der Referenten umfassen die Auseinandersetzung mit neo-institutionalistischen Fragestellungen sowohl auf Makro- als auch auf Mikroebene, wobei eine große Vielfalt quantitativer und auch qualitativer Methoden sowie Methoden der sozialen Netzwerkanalyse zum Einsatz kommen.

Der Workshop erstreckt sich über fünf Tage vom 28. August bis 2. September 2011. Während das Nachmittagsprogramm auf die eingeladenen Doktorandinnen und Doktoranden beschränkt ist, werden an den Vormittagen öffentliche Vorträge stattfinden. Neben den nordamerikanischen Wissenschaftlern werden jeweils auch Forscher aus dem deutschsprachigen Raum ihre Forschungsarbeiten und aktuellen Projekte vorstellen. Hierbei wurden jeweils Wissenschaftler ausgewählt, die sich im Rahmen ihrer Forschung mit ähnlichen Fragestellungen, the-

oretischen Strömungen oder Methoden befassen wie die nordamerikanischen Gäste. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die vorgestellten Themen umfassend und aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und diskutiert werden.

Zur Teilnahme sind alle interessierten Studierenden, Doktorandinnen und Doktoranden sowie Professorinnen und Professoren eingeladen. Das genaue Vormittagsprogramm wird in Kürze auf der Webseite des ifm Mannheim veröffentlicht. Eine Teilnahme ist sowohl an allen als auch an ausgewählten Veranstaltungstagen möglich.

### Information:

www.scancor-workshop-2011.de  
Achim Oberg  
oberg@ifm.uni-mannheim.de

29.08.2011	30.08.2011	31.08.2011	01.09.2011	02.09.2011
<b>Walter Powell</b> (Stanford University) <i>Foundations of Institutional Analysis</i>	<b>Victoria Johnson</b> (University of Michigan) <i>Small-N Organizational Research</i>	<b>Jason Owen-Smith</b> (University of Michigan) <i>Network Theory and Methods: Core Ideas</i>	<b>Bruce Carruthers</b> (Northwestern University) <i>Institutions of a market economy in comparative and historical perspective</i>	<b>Gili Drori</b> (Stanford University and Hebrew University of Jerusalem) <i>Macro Processes of Institutionalization and Diffusion</i>
<b>Walter Powell</b> (Stanford University) <i>Approaches to Studying Institutional Logics and Contestation</i>	<b>Victoria Johnson</b> (University of Michigan) <i>Comparing Institutional Entrepreneurship in Nascent and Mature Fields</i>	<b>Jason Owen-Smith</b> (University of Michigan) <i>Networks and Institutions</i>	<b>Bruce Carruthers</b> (Northwestern University) <i>Institutions of a market economy in comparative and historical perspective</i>	<b>Gili Drori</b> (Stanford University and Hebrew University of Jerusalem) <i>Research Strategies for Macro Comparative Studies</i>

## Veröffentlichungen

**Michael Woywode, Detlef Keese, Jan-Klaus Tänzler, Annegret Hauer**

*Der Beirat im deutschen Mittelstand - Ein empirischer Vergleich zwischen mittelständischen Familienunternehmen und Nicht-Familienunternehmen*

in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, November 2011

**Jan-Klaus Tänzler, Detlef Keese, Annegret Hauer**

*Ausbildungsbeteiligung als Element einer nachhaltigen Unternehmensführung in mittelständischen Familienunternehmen*  
in: Jörn-Axel Meyer (Hrsg.): Jahrbuch der KMU-Forschung und -Praxis 2011, im Druck

**Jessica Di Bella, Renè Leicht**

*Zielgruppenorientierte Gründungsförderung: Migrantinnen und Migranten in der Gründungsberatung*

in: Irsch, N. et al., Gründungsförderung in Theorie und Praxis, Frankfurt/M. 2010

**Detlef Keese, Annegret Hauer, Jan-Klaus Tänzler**

*Die Verweildauer des Managements von Familienunternehmen und Unternehmen im Streubesitz*

Stiftung Familienunternehmen, München 2011

**Vartuhí Tonoyan, Robert Strohmeier, Mohsin Habib, Manfred Perlitz**

*Corruption and Entrepreneurship: How Formal and Informal Institutions Shape Small Firm Behavior in Transition and Mature Market economies*

Entrepreneurship Theory and Practice (ET&P), September 2010

**Vartuhí Tonoyan, Michelle Budig, Robert Strohmeier**

*Exploring the Heterogeneity of Women's Entrepreneurship: The Impact of Family Structure and Family Policies in Europe and the US*

in: Brush, C. et al., Women Entrepreneurs and The Global Environment for Growth: A Research Perspective, Edward Elgar Publishing House, Cheltenham 2010

**Detlef Keese, Jan-Klaus Tänzler, Annegret Hauer**

*Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung in Familien- und Nicht-Familienunternehmen*

ZfKE 58. Jg., Heft 3 (2010)

**Autorenteam ZEW**

**Autorenteam ifm Mannheim**

*Generationenwechsel im Mittelstand. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren aus der Perspektive der Nachfolger*  
Baden-Württembergische Bank, Stuttgart 2010

**René Leicht, Marc Langhauser, Ralf Philipp, Stefan Berwing**

*Der Mittelstand im Einflussgeflecht von konjunkturellen Schwankungen und anhaltend strukturellem Wandel*

in: Mittelstandsbericht 2010, Wirtschaftsministerium Stuttgart

**Autorenteam ifm Mannheim**

**Autorenteam ZEW**

*Zwischenbericht der Begleitforschung zum Modellvorhaben Innovationsgutscheine*

in: Jahrbuch 2010. Innovationsgutscheine für kleine und mittlere Unternehmen

## Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Stefanie König** studierte Pädagogik, Psychologie und Theaterwissenschaften



(M.A.) an der Ludwig-Maximilians Universität in München und der Stockholms Universität. Nach ihrem Studium absolvierte sie ein Praktikum am Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). Im Anschluss bekam sie ein Stipendium des Deutschen Jugendinstituts München, in dem sie sich mit dem Thema

„Betriebliche Förderung von Frauen- und Doppelkarrieren“ beschäftigte. Nach einem kurzem Aufenthalt als Gastwissenschaftlerin am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), startete sie im Dezember 2010 am Institut für Mittelstandsforschung im Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?“ als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Weitere Forschungsinteressen sind Gender, Arbeitsmarkt, work-life balance und internationale Vergleiche.

**Johannes Britsch** studierte Betriebswirtschaft mit interkultureller Qualifikation Japanisch an den Universitäten Mannheim und Heidelberg. Neben der japanischen

Kultur und Sprache lagen die Schwerpunkte seines Studiums auf den Vertiefungsfächern Marketing und Internationales Management. Auslandsstudium und Praktika führten ihn immer wieder nach



Nippon, wo sein Interesse für Service und Kundenbeziehungsmanagement geweckt wurde. Im Zuge seiner Diplomarbeit untersuchte er die Diffusion von CRM in Deutschland. Seit Juni 2010

ist Johannes Britsch externer Doktorand am ifm Mannheim. Gleichzeitig ist er Assistent des Vorstandsvorsitzenden der CAS Software AG, Karlsruhe und arbeitet am Projekt Diffusion, Adoption und Erfolgswirksamkeit von Managementkonzepten mit.

**Michael Potstada** stammt aus Heidelberg



und absolvierte den Bachelor-Studiengang business administration & economics an der Universität Passau. Während diese Zeit nahm er am einjäh-

rigen Business Scholar Exchange Program der Craig School of Business an der California State Universität teil. Es folgte ein Master-Studium an der UCD Smurfit Graduate Business School Dublin und der Esade Business School, Barcelona. Zurzeit ist er Doktorand am Center for doctoral studies in business der Universität Mannheim. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf den Themen Innovation und Internationalisierung von Unternehmen. Am ifm Mannheim arbeitet er im Team Entrepreneurship.

### Impressum

Herausgeber: Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) 68131 Mannheim  
Telefon: 06 21 / 1 81 - 2890  
Telefax: 06 21 / 1 81 - 2892  
info@ifm.uni-mannheim.de  
www.ifm.uni-mannheim.de

Leitung: Prof. Dr. Michael Woywode

Redaktion/Layout: Annegret Hauer

Erscheinungsweise: halbjährlich  
Druck: ABT Mediengruppe, Weinheim  
Nachdruck und Wiedergabe nur mit Quellenangabe