

Begründung für die Festlegung der Größengrenzen zur Einteilung von Unternehmen in die verschiedenen Leitfäden

Stephan Grüninger, Maximilian Jantz und Christine Schweikert

KICG – Forschungspapiere
Nr. 6 (2013)
ISSN 2198-4913

Konstanz Institut für
Corporate Governance

Hochschule Konstanz
Brauneggerstraße 55
78462 Konstanz

www.kicg.htwg-konstanz.de

KICG-Forschungspapier Nr. 6 (2013)

Begründung für die Festlegung der Größengrenzen zur Einteilung von Unternehmen in die verschiedenen Leitfäden

Stephan Grüninger, Maximilian Jantz und Christine Schweikert

*Der folgende Artikel ist im Rahmen des Forschungsprojekts
„Leitlinien für das Management von Organisations- und Aufsichtspflichten“
entstanden.*

Das KICG ist ein Forschungsinstitut der HTWG Konstanz, Brauneggerstr. 55, 78462 Konstanz.

Kontakt

Konstanz Institut für
Corporate Governance
Hochschule Konstanz
Brauneggerstraße 55
78462 Konstanz
www.kicg.htwg-konstanz.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Für die Festlegung der Größengrenzen der einzelnen Leitfäden wurde auf die Unternehmensdaten verschiedener amtlicher Erhebungen und Statistiken zurückgegriffen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Betriebsgrößen jeweils als Grenze zwischen zwei Leitfäden gewählt wurden und aus welchem Grund bzw. auf welcher Basis die jeweilige Betriebsgröße als Grenze gewählt wurde. Dabei ist zu beachten, dass der Übergang von einer Größenklasse in die nächste fließend und die Grenzen damit nicht trennscharf sind und nicht sein sollen. Vielmehr stellen die Größengrenzen Richtwerte dar, die Unternehmen eine Orientierung geben sollen bei der Beurteilung, welcher Leitfaden für ihr Unternehmen geeignet ist. Die endgültige Zuordnung des Unternehmens zu einem Leitfaden obliegt den jeweiligen Unternehmensverantwortlichen.

1. Grenze: 0-250 Mitarbeiter

Bei der Festlegung der ersten Grenze wurden die beiden Optionen 250 Mitarbeiter oder 500 Mitarbeiter in Betracht gezogen. Beide Möglichkeiten sind über einschlägige Definitionen, die Unternehmen nach ihrer Größe einteilen, begründbar.

1. Option: Grenze bei 250 Mitarbeitern

- Nach der KMU-Definition der **Europäischen Kommission** (<http://www.ifm-bonn.org/mittelstandsdefinition/definition-kmu-der-eu-kommission/>) sind Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) demnach Unternehmen, die
 - o weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigen und
 - o entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen € erzielen oder
 - o deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Millionen € beläuft.
- §267 Abs. 2 **HGB**: „(2) Mittelgroße Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei in Absatz 1 bezeichneten Merkmale überschreiten und jeweils mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten:
 - o 19 250 000 Euro Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags (§ 268 Abs. 3).
 - o 38 500 000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlußstichtag.
 - o Im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer.“

2. Option: Grenze bei 500 Mitarbeitern

Begründung: Einschlägige Definitionen, die Unternehmen nach ihrer Größe einteilen, stellen ebenfalls auf diese Grenze ab.

- KMU-Definition des **IfM Bonn** (<http://www.ifm-bonn.org/mittelstandsdefinition/definition-kmu-des-ifm-bonn/>):
 - „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind demnach Unternehmen, die
 - weniger als 500 Arbeitnehmer beschäftigen und
 - einen Jahresumsatz von weniger als 50 Millionen € erzielen.“

Trotz der Plausibilität beider Größengrenzen soll die erste Grenze für die Leitfäden bereits bei einer Betriebsgröße von 250 Mitarbeitern gezogen und für den Leitfaden 1 festgelegt werden.

Begründung

- Für die Grenzziehung bei 250 Mitarbeitern spricht, dass gemäß den uns zur Verfügung gestellten anonymisierten Daten des Unternehmensregisters von 3.620.576 registrierten Unternehmen 3.608.403 Unternehmen (ca. 99,66 %) in die Größenklasse bis 249 Mitarbeitern fallen und bereits ab der nächsten Größenkategorie (250 bis 499 Mitarbeiter) ein wesentlich geringerer Anteil an Unternehmen zu verzeichnen ist (6.884 Unternehmen). Die Daten des Unternehmensregisters und die darauf basierenden berechneten Quoten beziehen sich zwar auf die Größenklasse bis 249 MA. In der Praxis werden Unternehmen, deren Mitarbeiterzahl innerhalb bestimmter Größenkorridore liegt, allerdings schwer einer bestimmten Kategorie zuzuordnen sein. Es wird immer bestimmte Unternehmen geben, die sowohl der einen als auch anderen Größenkategorie zugeordnet werden können. Um diesem Umstand symbolisch Rechnung zu tragen, wird die Grenze bei 250 MA gezogen und die nächste Kategorie ebenfalls bei 250 Mitarbeitern beginnen.
- Des Weiteren dürfte es der Geschäftsleitung von kleineren Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern noch eher möglich sein, die meisten Beschäftigten namentlich/persönlich zu kennen. Diese persönliche Nähe der Geschäftsleitung zur Belegschaft kann positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur, Unternehmenswerte, Loyalität und Integrität haben und daher weniger formalisierte und institutionalisierte Ausgestaltungen eines CMS erforderlich machen bzw. ermöglichen.
- Gem. den Daten des Unternehmensregisters sind von allen Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern prozentual gesehen die Einzelunternehmen und Personengesellschaften vorrangig vertreten (76 %) während in den Größenkategorien 250-499 Mitarbeitern, 500-999 und 1000-2999 Mitarbeitern jeweils mehrheitlich (62 %) an Kapitalgesellschaften vertreten sind.

2. Grenze: 250-3.000 Mitarbeiter

Die Festlegung der 2. Grenze wird auf die Mittelstandsdefinition des Mittelstandsinstituts der Universität Bamberg gestützt (vgl. Abbildung 1).

Mittelstandsdefinition des Deloitte Mittelstandsinstituts an der Universität Bamberg		
Unternehmensgröße	Beschäftigte	Jahresumsatz
Kleinstunternehmen	Bis ca. 30	Bis ca. 6 Mio. EUR
Kleinunternehmen	Bis ca. 300	Bis ca. 60 Mio. EUR
Mittlere Unternehmen	Bis ca. 3.000	Bis ca. 600 Mio. EUR
Große Unternehmen	Über 3.000	Über 600 Mio. EUR

Mittelständische Unternehmen sind:

- ▶ eigentümer- bzw. familiengeführte Unternehmen;
- ▶ managergeführte Unternehmen bis zu einer Mitarbeiterzahl von ca. 3.000 und/oder einer Umsatzgröße von ca. 600 Mio. Euro und
- ▶ Unternehmen, die beide Definitionsmerkmale aufweisen.

Abbildung 1: Mittelstandsdefinition des Mittelstandsinstituts der Universität Bamberg¹

- Gemäß den Zahlen des Statistischen Unternehmensregisters sind in der Gruppe 250-2.999 Mitarbeitern 62 % an Kapitalgesellschaften vertreten
- 80 % aller Unternehmen in der Gruppe 250-2.999 Mitarbeiter erzielen einen Umsatz von weniger als 600 Mio. Euro. Somit erfüllt der Großteil der Unternehmen mit 250-2.999 Mitarbeitern ebenfalls das zweite Kriterium der Umsatzgrößengrenze von ca. 600 Mio. Euro.
- Ferner wurde eine Erhebung von DIE WELT zu den 500 größten (ertragsstärksten) deutschen Unternehmen herangezogen und die dort erhobenen Daten zu Mitarbeiterzahl und Umsatz und ausgewertet (vgl. Abbildung 2).² Dieser Grafik kann eine starke verdichtete Konzentration an Unternehmen in der Kategorie 250-3.000 Mitarbeitern entnommen werden (110 Unternehmen von 459³).

¹ Vgl. Becker/Ulrich/Baltzer, „Wie stehen mittelständische Unternehmen zur Corporate Governance“, ZCG 1/09, S. 7

² Die Daten zu den 500 größten Unternehmen in Deutschland werden einmal jährlich von DIE WELT zusammengetragen und in einer Sonderausgabe veröffentlicht. Die Daten können bezogen werden unter <http://top500.welt.de/> (24.04.2013).

³ Zu 41 Unternehmen lagen keine Mitarbeiterdaten vor.

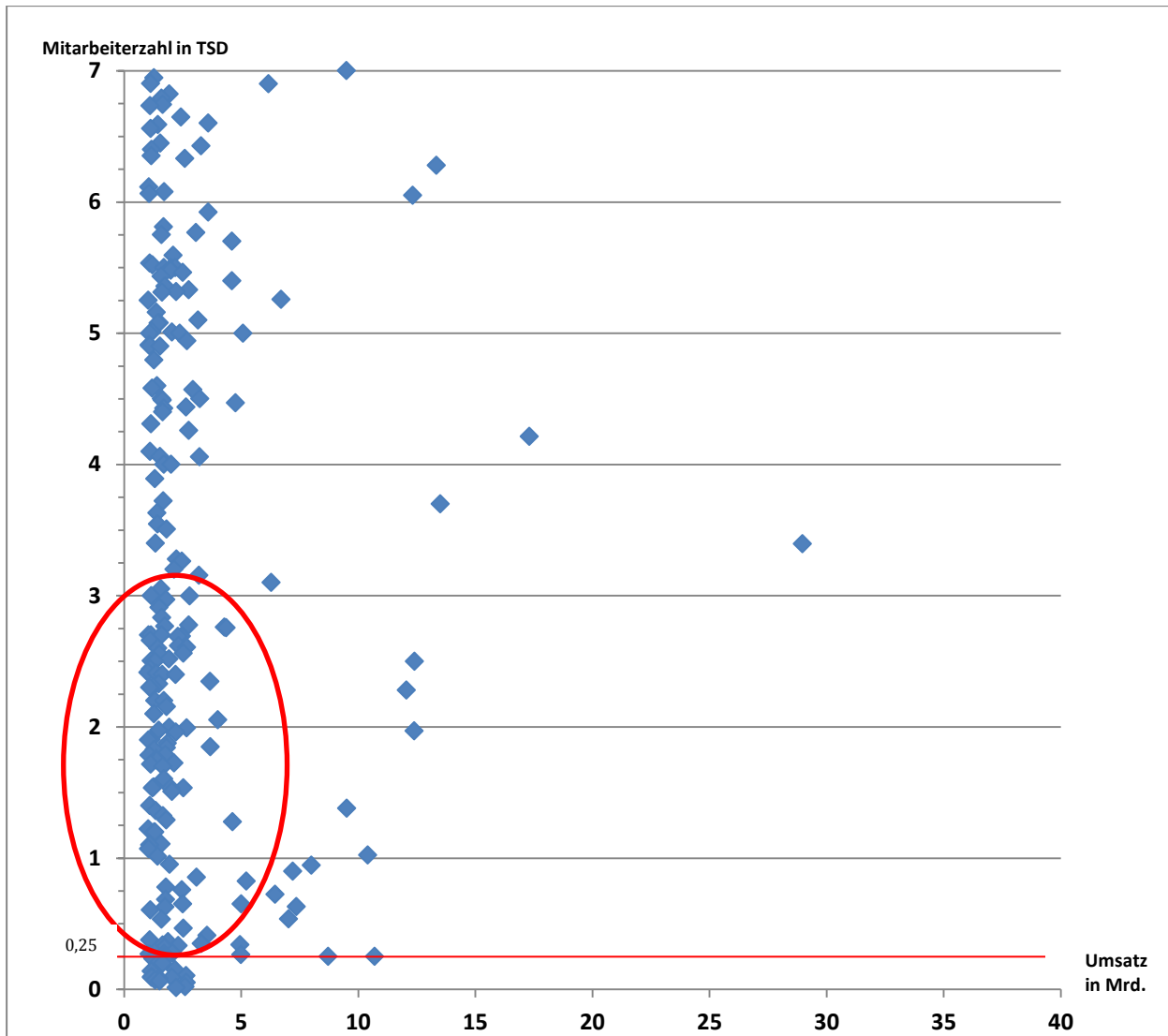


Abbildung 2: Unternehmen nach Mitarbeiterzahl und Umsatz (Ausschnitt)

3. Grenze: 3.000-20.000 Mitarbeiter

Auch zu dieser Größenkategorie wird zunächst auf die Definition des Mittelstandsinstituts der Universität Bamberg (vgl. Abbildung 2 oben), abgestellt, wonach Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern und über 600 Mio. Euro Umsatz zu großen Unternehmen zählen. Abbildung 3 ist zu entnehmen, dass von den 500 umsatzstärksten deutschen Unternehmen eine verdichtete Konzentration an Unternehmen in der Größe von 3.000 bis 20.000 Mitarbeiter zu verzeichnen ist (222 Unternehmen von 459 Unternehmen), weshalb die Grenze dieser Kategorie, bei 20.000 Mitarbeitern festgelegt wurde.

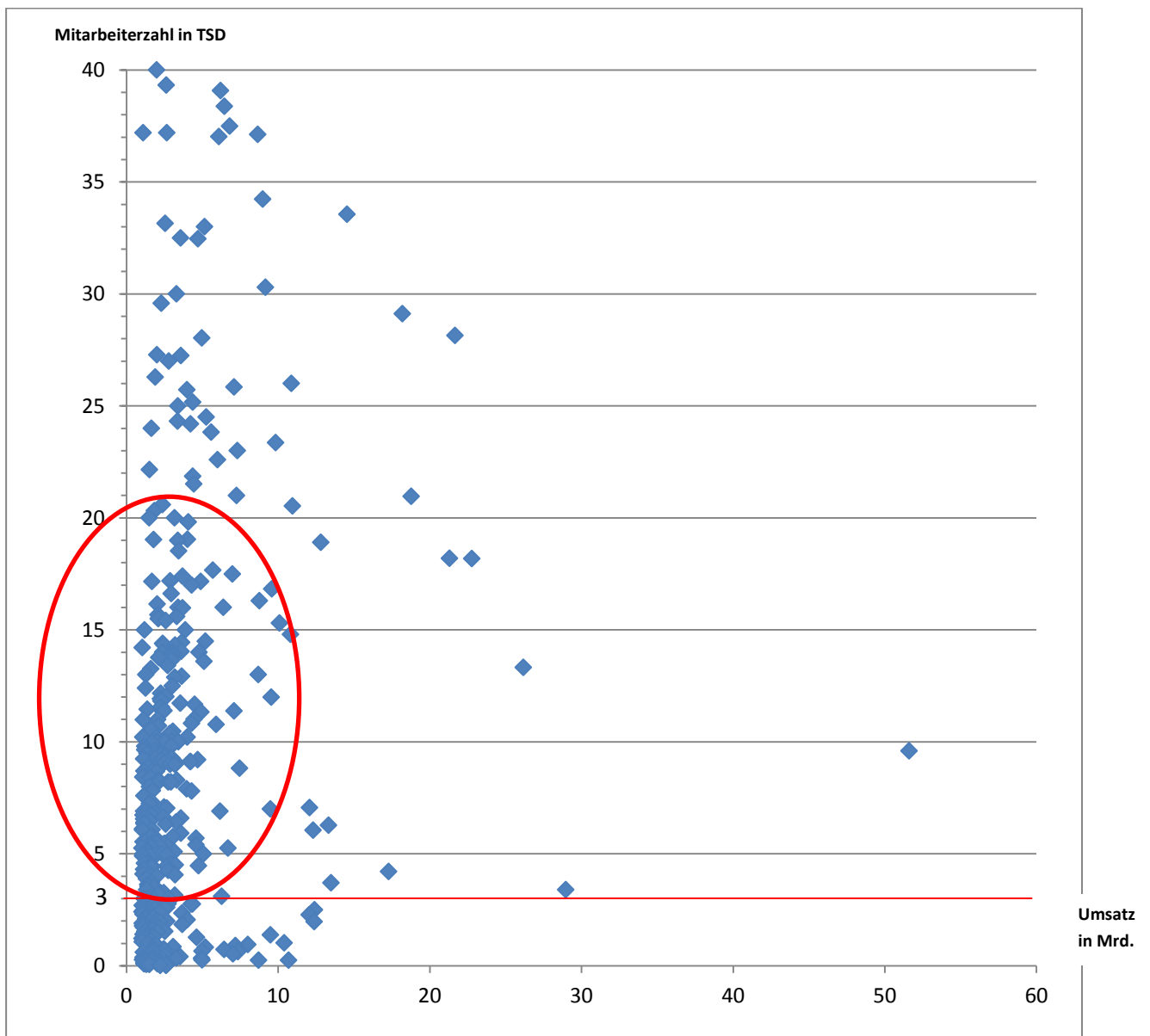


Abbildung 3: Unternehmen nach Mitarbeiterzahl und Umsatz (Ausschnitt)

Des Weiteren wurden die Mitarbeiterzahlen der DAX-, MDAX-, TecDAX- und SDAX-Unternehmen ausgewertet. In die Größenklasse von 3.000 bis 20.000 Mitarbeitern würde eine signifikante Anzahl von Unternehmen der wichtigsten deutschen Aktienindizes fallen: 38 % der SDAX-Unternehmen (19 von 50), 31 % der TecDAX-Unternehmen (9 von 29), 52 % der MDAX-Unternehmen (26 von 50) sowie zudem 4 der 30 DAX-Unternehmen (13 %). Die Größenklasse von 3.000 bis 20.000 Mitarbeiter würde somit ebenfalls einen wesentlichen Teil der Unternehmen in den wichtigen Aktienindizes erfassen und die dort vorherrschende Unternehmensverteilung spiegeln.

4. Grenze: Über 20.000 Mitarbeiter

Mit dieser Gruppe werden mehr als 100 der größten und umsatzstärksten deutschen Unternehmen erfasst, davon 26 der DAX 30 Unternehmen. Unternehmen mit einer solchen Betriebsgröße sollten aufgrund ihres hohen Formalisierungsgrades, der ausdifferenzierten Organisationsstruktur, der häufig vorzufindenden Konzernverflechtung und der umfangreichen internationalen Tätigkeit einen eigenen Leitfadens bekommen, der die Besonderheiten und die hohe Komplexität dieser Unternehmen in der Ausgestaltung der einzelnen CMS-Elemente adressiert.

Bisher sind in der Reihe der KICG-Forschungspapiere erschienen:

Grüninger, S. „Compliance-Prüfung nach dem IDW EPS 980 – Pflicht oder Kür für den Aufsichtsrat?“ (KICG-Forschungspapier Nr. 1/2010)

Grüninger, S.; Jantz, M.; Schweikert, C.; Steinmeyer, R. „Sorgfaltsbegriff und Komplexitätsstufen im Compliance Management“ (KICG-Forschungspapier Nr. 2/2012)

Schweikert, C.; Jantz, M. „Corporate Governance in Abhängigkeit von Unternehmensstruktur und Unternehmensgröße - eine betriebswirtschaftlich-juristische Analyse“ (Studie 1 im Forschungsprojekt „Leitlinien für das Management von Organisations- und Aufsichtspflichten“) (KICG-Forschungspapier Nr. 3/2012)

Grüninger, S.; Jantz, M.; Schweikert, C.; Steinmeyer, R. „Organisationspflichten - eine Synopse zum Begriffsverständnis und den daraus abzuleitenden Anforderungen an Aufsichts- und Sorgfaltspflichten aus juristischer und betriebswirtschaftlicher Perspektive“ (Studie 2 im Forschungsprojekt „Leitlinien für das Management von Organisations- und Aufsichtspflichten“) (KICG-Forschungspapier Nr. 4/2012)

Grüninger, S.; Jantz, M.; Schweikert, C. „Risk-Governance-Cluster-Cube“ (KICG-Forschungspapier Nr. 5/2013)

Grüninger, S.; Jantz, M.; Schweikert, C. „Begründung für die Festlegung der Größengrenzen zur Einteilung von Unternehmen in die verschiedenen Leitfäden“ (KICG-Forschungspapier Nr. 6/2013)