

Arbeit

Digitalisierung

Energiewende

Finanzen

Internationalisierung

Nachfolge

Jonas Sterzenbach

Ansprechpartner des DMB für den Kompetenzbereich Arbeit & Bildung

Fachkräftemangel im Mittelstand

Woher kommen die Fachkräfte von übermorgen?

24. Februar 2020

Fachkräftemangel im Mittelstand

Woher kommen die Fachkräfte von übermorgen?

Die deutsche Wirtschaft boomt, die Beschäftigung befindet sich auf Rekordniveau und die Stimmung im Mittelstand ist unverändert gut. Doch mit der Wirtschaft wächst auch die Zahl der offenen Stellen: Über 1,4 Millionen Jobs waren in deutschen Unternehmen im vierten Quartal 2019 unbesetzt¹ – viele davon im Mittelstand, wo etwa 60 Prozent aller Beschäftigten arbeiten.² Dieser Fachkräftemangel belastet die mittelständische Wirtschaft bereits heute im besonderen Maße und wird sich aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren immer weiter zuspitzen.

Doch wie wirkt sich der Fachkräftemangel konkret aus, wo fehlen besonders viele Fachkräfte und wie kann dieser Entwicklung zukünftig begegnet werden? Der DMB zeigt die Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels für die deutsche Wirtschaft und den Mittelstand auf und leitet Handlungsoptionen für Politik und Unternehmen ab.

Die Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels

Fachkräftemangel als größte Gefahr für die Entwicklung des Mittelstands

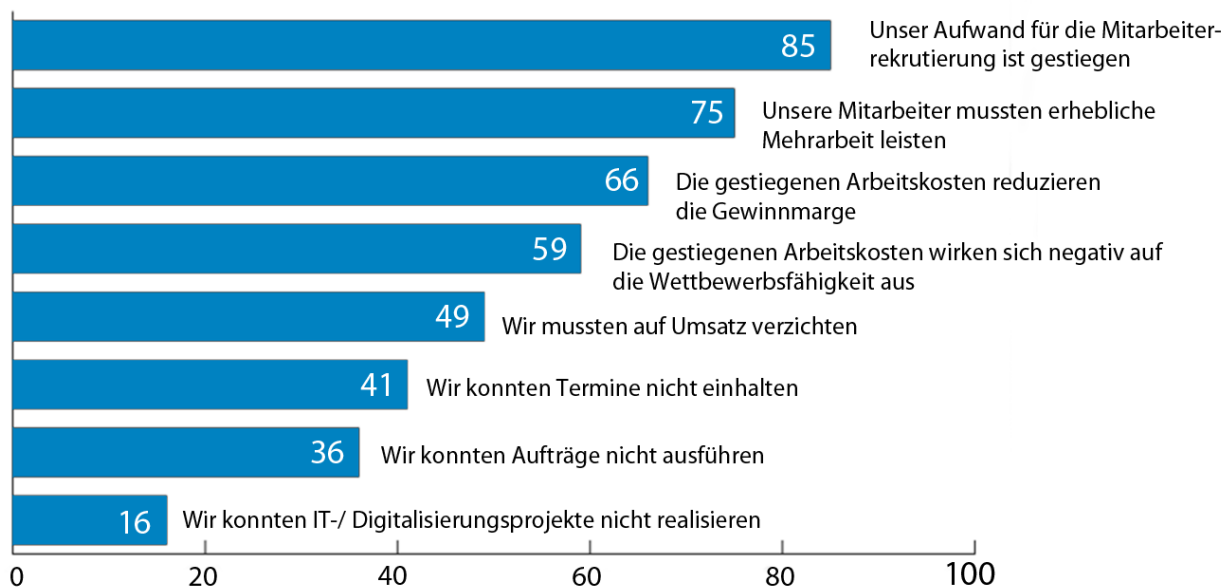
Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für Innovationen, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum in mittelständischen Unternehmen. Doch der Fachkräftemangel ist mittlerweile in fast allen KMU angekommen und stellt eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft des deutschen Mittelstands dar. 56 Prozent der Mittelständler sehen darin sogar eine Gefahr für die Entwicklung ihres Unternehmens, was den Fachkräftemangel zum größten Problem des Mittelstands macht.³

Viele KMU arbeiten oftmals bereits an der Auslastungsgrenze und können wegen fehlender Fachkräfte keine neuen Aufträge annehmen. Das Beratungsunternehmen PwC schätzt die daraus resultierenden Umsatzeinbußen im Mittelstand auf fast 65 Milliarden Euro jährlich, was etwa 1,3 Prozent der deutschen Wirtschaftsleistung entspricht.⁴

Auswirkungen bereits heute spürbar: Aufwand für Rekrutierung und Mehrarbeit für Angestellte steigen

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt hat bereits heute einen Punkt erreicht, an dem die Auswirkungen des Fachkräftemangels im Geschäftsalltag zu spüren sind. Dies geben 57 Prozent der mittelständischen Unternehmen in einer Studie der DZ-Bank an.⁵ Besonders stark wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Kosten der Mitarbeiterrekrutierung aus. Bei 85 Prozent der KMU ist der Aufwand hier in Folge des Fachkräftemangels gestiegen.⁶ Auch die Belegschaft vieler Unternehmen ist vom Fachkräftemangel betroffen. Drei Viertel der Mittelständler gaben an, dass ihre Belegschaft den Mangel an neuen Mitarbeitern durch Mehrarbeit ausgleichen muss. Weiterhin führt der Fachkräftemangel zu einem Anstieg der Arbeitskosten – mit negativen Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnmarge.⁷

Auswirkungen des Fachkräftemangels im Mittelstand (Angaben in Prozent)



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: DZ Bank - Mittelstandsumfrage 2017)

Viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt

Die große Nachfrage nach Fachkräften spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt wider. 525.100 Ausbildungsverträge wurden zu Beginn des Ausbildungsjahres 2019 bundesweit abgeschlossen.⁸ Insgesamt blieben jedoch auch rund 53.000 Ausbildungsstellen aus Mangel an qualifizierten Bewerbern unbesetzt – ein Plus von fast 300 Prozent ge-

genüber dem Jahr 2009.⁹ Besonders betroffen waren die Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg sowie der Osten Deutschlands. Gleichzeitig gab es über 24.000 unversorgte Bewerber, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.¹⁰ Hier wird ein Passungsproblem deutlich, das oftmals mit der falschen oder mangelnden Qualifikation der Bewerber und mit Unterschieden in der regionalen Angebots- bzw. Nachfragesituation zusammenhängt.

Demografischer Wandel und Rückgang der EU-Migration verschärfen die Situation

Deutschland ist besonders stark vom demografischen Wandel betroffen. Die seit vielen Jahren konstant niedrige Geburtenrate führt zu einem Nachwuchsproblem und verschärft den Fachkräftemangel. Besonders problematisch wird es, wenn mit den geburtenstarken Jahrgängen der 1960er Jahre etwa ab 2030 viele Fachkräfte auf einmal in Rente gehen und damit dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

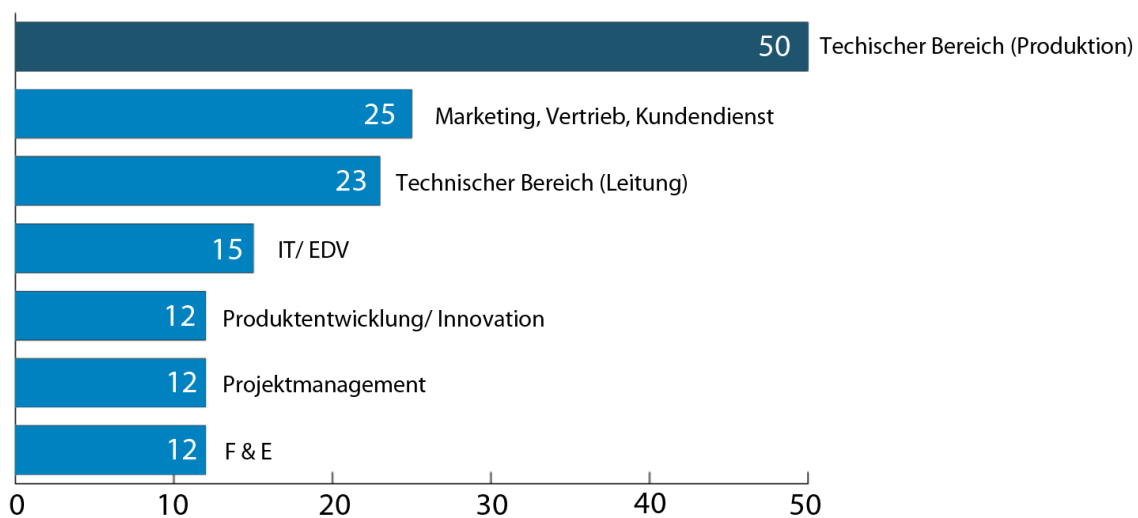
Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung prognostiziert, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial insbesondere aufgrund des demografischen Wandels – je nach Szenario – bis 2030 zwischen drei und vierzehn Prozent gegenüber 2015 verringern wird.¹¹ Diese starke Diskrepanz zwischen den Szenarien ist auf unterschiedliche Annahmen bezüglich der Entwicklung der Erwerbsquote und der Nettozuwanderung von ausländischen Fachkräften nach Deutschland zurückzuführen. Ein negativer Trend ist jedoch unabhängig vom Szenario klar erkennbar. Obwohl der demografische Wandel ein bundesweites Phänomen ist, wirkt er sich in den neuen Bundesländern besonders stark aus. Hier sind zwischen 36 und 42 Prozent der Arbeitnehmer über 50 Jahre alt, während dieser Wert in Westdeutschland nur bei 33 Prozent liegt.¹²

Neben dem einheimischen Arbeitsmarkt haben auch europäische Fachkräfte in den letzten Jahren einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet. Der überwiegende Teil der Erwerbsmigration nach Deutschland kam bisher aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Die Nettozuwanderung (Differenz von Zuzügen und Fortzügen) aus EU-Staaten nach Deutschland befindet sich zwar immer noch auf einem hohen Niveau, ist aber seit mehreren Jahren rückläufig. So sank die EU-Nettozuwanderung nach Deutschland zwischen 2015 und 2019 um etwa 58 Prozent¹³ – ein Trend, der sich voraussichtlich in den kommenden Jahren fortsetzen wird.¹⁴ Die EU-Binnenmigration wird damit in Zukunft nicht ausreichen, um den hohen Bedarf an Fachkräften zu decken. Vielmehr wird der Zuwanderungsrückgang den ohnehin schon bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärfen.

Wer ist betroffen? Mangelberufe, Qualifikation und regionale Fachkräftesituation

Im deutschen Mittelstand sind vor allem technische Berufe stark vom Fachkräftemangel betroffen. 50 Prozent der mittelständischen Unternehmen geben an, technische Stellen in der Produktion aus Mangel an Bewerbern nicht besetzen zu können.¹⁵ Diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, die vor allem im Handwerk, der Baubranche sowie in technischen Berufsfeldern und in Gesundheits- und Pflegeberufen die größten Fachkräftelücken ausmacht.¹⁶

Bereiche mit besonders vielen unbesetzten Stellen aus Mangel an Bewerbern (in Prozent)



* Quelle: Eigene Darstellung (Daten: EY - Mittelstandsbarometer Januar 2017)

Engpässe in technischen Berufen vor allem im Mittelstand spürbar

Da der Mittelstand speziell durch das Handwerk und das produzierende Gewerbe geprägt ist, macht sich der Mangel an Fachkräften mit technischer Ausbildung besonders bemerkbar. Dabei fehlen weniger Akademiker, sondern vielmehr Fachkräfte mit Berufsausbildung, da diese besonders häufig in KMU tätig sind. Im Jahr 2018 waren insgesamt 401.320 Stellen für Fachkräfte mit Berufsausbildung in sogenannten Engpassberufen ausgeschrieben.¹⁷ Ein Beruf gilt dabei als Engpassberuf, wenn auf 100 gemeldete offene Stellen weniger als 200 Arbeitslose mit entsprechendem Qualifikationsniveau kommen.

Problematisch ist auch, dass insbesondere größere Mittelständler Digitalisierungsprojekte nicht umsetzen können, weil ihnen geeignete Mitarbeiter aus dem Fachbereich Informatik fehlen. Damit bremst der Fachkräftemangel den Weg hin zur Industrie 4.0 aus, was eine Gefahr für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes birgt.

Hinzu kommt, dass KMU im Wettbewerb mit großen Unternehmen um die wenigen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt oftmals das Nachsehen haben. Finanzielle Anreize, Aufstiegschancen und Bekanntheitsgrad sind Faktoren, die Konzernen einen Vorteil bei der Mitarbeiterrekrutierung gegenüber mittelständischen Unternehmen verschaffen. Zudem sitzen KMU oftmals eher im ländlichen Raum, was sie für viele potenzielle Bewerber tendenziell unattraktiver macht.

Regionale Unterschiede – besonders der Süden ist betroffen

Obwohl der Fachkräftemangel ein bundesweites Problem ist, sind die Auswirkungen in einigen Regionen Deutschlands stärker als in anderen. Während die Fachkräftesituation im Nordosten der Bundesrepublik und in den Stadtstaaten sowie in einigen Regionen von NRW noch verhältnismäßig entspannt ist, leiden Baden-Württemberg und Bayern besonders unter dem Fachkräftemangel. Die Engpassquote, also der Anteil an Stellen in sogenannten Engpassberufen, variiert je nach Bundesland sehr stark. Während dieser Wert im Jahr 2018 in Berlin 41,9 Prozent betrug¹⁸, lag er in Bayern bei 86,4 Prozent¹⁹ und in Baden-Württemberg sogar bei 88 Prozent.²⁰ In Ingolstadt lag die Engpassquote etwa bei 92 Prozent.²¹ Das bedeutet, dass dort mehr als 9 von 10 Stellen nur schwer zu besetzen sind. Gerade im Süden Deutschlands sind viele mittelständische Unternehmen angesiedelt, die damit unmittelbar von den Auswirkungen dieser Engpässe betroffen sind.

Handlungsempfehlungen für Politik und Unternehmen

Im Folgenden werden acht potenzielle Handlungsoptionen für **Politik und Unternehmen** vorgestellt, die geeignet sind, um dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

1. Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren

Im Jahr 2018 verließen 53.598 Schüler die Schule ohne einen Abschluss (6,8 % des Jahrgangs).²² Diese Jugendlichen stehen dem Arbeitsmarkt später nicht als Fachkräfte zur Verfügung. Daher liegt es in der Verantwortung der Landesschulbehörden, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss durch gezielte Fördermaßnahmen weiter zu reduzieren und durch eine passende Berufsausbildung zu Fachkräften auszubilden.

2. Ausbildungs-/Studienabbrüche reduzieren

26,5 Prozent der Ausbildungsverträge werden vorzeitig aufgelöst, wobei die Vertragslösungsquote umso höher ausfällt, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist.²³ Bei den Studierenden bricht sogar fast jeder dritte sein Bachelorstudium vorzeitig ab.²⁴ In beiden Fällen hängt der vorzeitige Abbruch oftmals mit falschen Vorstellungen über Inhalt und Tätigkeitsfelder der Ausbildung/ des Studiums zusammen. Hier sind die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen und Hochschulen gleichermaßen gefragt, Bewerber möglichst früh umfassend aufzuklären. Praktika, Berufs- und Studieninformationstage sowie Ausbildungsmessen spielen eine wichtige Rolle, um realistische Eindrücke vom potentiellen Ausbildungsberuf/ Studiengang zu vermitteln. Wichtig ist zudem der Ausbau der Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen im Bereich der praxisbezogenen Berufsorientierung.

3. Fachkräfte im Unternehmen halten

Aufgrund des Mangels an geeignetem Nachwuchs ist es besonders wichtig, ältere Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Neben ihrer fachlichen Qualifikation sind diese Mitarbeiter aufgrund ihrer jahrelangen Berufserfahrung für viele Unternehmen besonders wertvoll. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wird derzeit von der Politik durch attraktive Frühverrentungsmöglichkeiten befördert. Der Gesetzgeber sollte den Renteneintritt möglichst flexibel gestalten und durch finanzielle Anreize dazu beitragen, dass Arbeitnehmer ihren Renteneintritt freiwillig hinausschieben.

Neben der Politik sind auch die Unternehmen gefragt, Anreize zu schaffen, um ihre Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten. Hierzu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten oder betriebliches Gesundheitsmanagement.

4. Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen liegt in Deutschland mit 80,6 % schon sehr hoch. In der EU liegt die Bundesrepublik damit auf Rang zwei hinter Schweden.²⁵

Allerdings arbeiten 47,6 Prozent der Frauen in Deutschland in Teilzeit²⁶ – 12 Prozent davon sogar unfreiwillig.²⁷ Ziel muss es sein, den Anteil der Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung sukzessive zu erhöhen und so das Arbeitskräftepotential zu steigern. Der Fokus sollte dabei zu allererst auf den Frauen liegen, die unfreiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und gerne mehr arbeiten würden.

Oftmals ist eine Wiederaufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit leider nicht mit der jeweiligen Lebenssituation der Frauen in Einklang zu bringen. Hauptprobleme sind die unzureichende Unterstützung bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben, fehlende Betreuungsangebote und nicht familienfreundliche Arbeitsplätze. Unternehmen sind hier gefragt durch flexible Arbeitszeitmodelle familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig stehen Bund, Länder und Kommunen in der Verantwortung das Kinderbetreuungsangebot auszubauen.

5. Qualifizierte Einwanderung steuern

Deutschland ist ein weltweit beliebtes Einwanderungsland. Die Gruppe der Geflüchteten, die insbesondere seit dem Jahr 2015 nach Deutschland gekommen ist, kann aufgrund der sehr heterogenen beruflichen Qualifikation und mangelnder Sprachkenntnisse jedoch nicht ohne weiteres in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dementsprechend denken 56 Prozent der deutschen Mittelständler nicht, dass der Flüchtlingszuzug positive Auswirkungen auf den derzeitigen Fachkräftemangel haben wird.²⁸

Neben der Ausbildung und Integration von Geflüchteten muss der Schwerpunkt daher vor allem auf der Steuerung der qualifizierten Einwanderung liegen, um gut ausgebildete Fachkräfte aus dem EU-Ausland und Drittstaaten für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Zusätzlich zu gezielten Programmen zur Gewinnung von ausländischen Fachkräften für Mangelberufe braucht es daher attraktive Einwanderungsregelungen für qualifizierte Beschäftigte aus Drittstaaten. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das

zum 1. März 2020 in Kraft getreten ist, war ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Hier wird sich in den nächsten Monaten und Jahren zeigen, ob die Gesetzesänderungen ihre anvisierte Wirkung erzielen oder ob weitere Liberalisierungen notwendig sind.

6. Aus- und Weiterbildung fördern

Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Erwerbspersonen zwischen 25 und 64 Jahren konnte seit 2009 um mehr als 10 Prozent reduziert werden. Trotzdem macht diese Gruppe noch immer etwa 13 Prozent aller Erwerbspersonen aus.²⁹ Geringqualifizierte haben es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer und stehen aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation nicht zur Bewältigung des Fachkräftemangels zur Verfügung. Ihre Arbeitslosenquote lag im Jahr 2018 bei 17,4 Prozent und war damit wesentlich höher als die von Fachkräften mit Berufsausbildung (3,4 %) oder von Akademikern (2 %).³⁰

Gleichzeitig ändert sich das Anforderungsprofil an Fachkräfte vor allem durch die Digitalisierung stetig, sodass Arbeitnehmer regelmäßige Weiterbildungen benötigen, um neue Herausforderungen meistern zu können. Gerade für Geringqualifizierte muss die Bundesagentur für Arbeit deshalb ein breites, kostengünstiges und niedrigschwellig zugängliches Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot bereitstellen, um die Fachkräfte von morgen und übermorgen auszubilden. Darüber hinaus sollten auch Unternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten eigene Fortbildungen anbieten oder die Teilnahme an externen Qualifizierungsmaßnahmen finanziell fördern.

7. Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für ein Studium anstatt für eine Ausbildung. Die Studienanfängerquote eines Jahrgangs stieg von 36,1 Prozent im Jahr 2005 auf 52,1 Prozent im Jahr 2018.³¹ Da 8 von 10 Auszubildenden ihre Lehre im Mittelstand absolvieren, sind KMU von dem Trend zum Hochschulstudium besonders betroffen.³²

Dabei bietet die duale Berufsausbildung in Deutschland gute Jobperspektiven und gilt im Ausland oftmals als Vorbild. Da die von Bund und Ländern bei der Studienanfängerquote angestrebte Zielmarke von 40 Prozent schon seit mehreren Jahren überschritten wird, ist es Zeit, dass die Politik den Fokus wieder auf die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung legt. Auch Unternehmen können ihrerseits regional Präsenz zeigen und aktiv für die angebotenen Ausbildungsberufe werben.

8. Employer Branding – Als attraktiver Arbeitgeber positionieren

Großunternehmen haben im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber kleinen und mittelständischen Firmen oftmals den Vorteil, dass sie über einen hohen Bekanntheitsgrad und eine starke Arbeitgebermarke verfügen. Für KMU ist es deshalb wichtig, ebenfalls eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen und damit die eigene Attraktivität für Bewerber zu steigern. Alle Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, bezeichnet man als Employer Branding.

Mittelständische Unternehmen sollten deshalb offensiv kommunizieren, was sie als Arbeitgeber auszeichnet und von anderen Unternehmen abhebt. Bei KMU sind das oftmals vor allem Faktoren wie flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege, eine hohe Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit sowie die soziale Verwurzelung in der Region. Auch flexible und familienfreundliche Arbeitsmodelle oder Weiterbildungsangebote können die Attraktivität von KMU als Arbeitgeber erhöhen.

Quellen

- ¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2019): [IAB-Stellenerhebung](#) – Anzahl offener Stellen.
- ² IfM Bonn (2018): [Mittelstand im Überblick](#).
- ³ EY (2020): [Mittelstandsbarometer 2020](#), Seite 10.
- ⁴ PwC (2018): [European Private Business Survey - Ergebnisse Deutschland \(Pressemitteilung\)](#).
- ⁵ DZ-Bank (2017): [Fachkräftemangel hemmt Wachstum deutscher Mittelständler \(Pressemitteilung\)](#).
- ⁶ Vgl. ebd.
- ⁷ Vgl. ebd.
- ⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): [Berufsbildungsbericht 2020](#), Seite 10.
- ⁹ Vgl. ebd., Seite 53.
- ¹⁰ Vgl. ebd., Seite 60.
- ¹¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): [IAB-Kurzbericht 6/2017](#).
- ¹² Institut der deutschen Wirtschaft (2017): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung \(Studie 2/2017\)](#), Seite 20.
- ¹³ Graf, Johannes (2020): [Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Jahresbericht 2019](#). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Seite 11.
- ¹⁴ Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2019): [Zuwanderung und Digitalisierung](#). Bertelsmann Stiftung, Seite 41.
- ¹⁵ EY (2017): [Mittelstandsbarometer 2017](#), Seite 24.
- ¹⁶ Bundesagentur für Arbeit (2019): [Fachkräfteengpassanalyse](#), Seite 6.
- ¹⁷ Institut der deutschen Wirtschaft (2019): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung \(Studie 2/2019\)](#), Seite 9.
- ¹⁸ Institut der deutschen Wirtschaft (2018): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Ländersteckbrief Brandenburg und Berlin](#).
- ¹⁹ Institut der deutschen Wirtschaft (2018): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Ländersteckbrief Bayern](#).
- ²⁰ Institut der deutschen Wirtschaft (2018): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Ländersteckbrief Baden-Württemberg](#).
- ²¹ Institut der deutschen Wirtschaft (2018): [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Ländersteckbrief Bayern](#).
- ²² Leibniz-Institut für Bildungsforschung (2020): [Bildung in Deutschland 2020](#), Seite 144.
- ²³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): [Berufsbildungsbericht 2020](#), Seite 67/68.
- ²⁴ Leibniz-Institut für Bildungsforschung (2020): [Bildung in Deutschland 2020](#), Seite 198.
- ²⁵ Eurostat (2019): [Erwerbstätigenquote nach Geschlecht](#).
- ²⁶ Bundesagentur für Arbeit (2019): [Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018](#), Seite 10.
- ²⁷ DELTA Institut für Sozial- und Ökologieforschung (2018): [Frauen in Teilzeit – Lebensqualität oder Teilzeitfalle. Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung des BFSFJ](#), Seite 20.
- ²⁸ EY (2017): [Mittelstandsbarometer 2017](#), Seite 26.
- ²⁹ Bundesagentur für Arbeit (2016): [Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland - Zwischenbilanz und Fortschreibung](#), Seite 37.
- ³⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2019): [Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote](#), Seite 3.
- ³¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): [Tabelle 1.9.4. - Studienanfänger/-innen absolut und Anteil an der altersspezifischen Bevölkerung in Deutschland nach Fächergruppen und Studienbereichen](#).
- ³² IfM Bonn (2018): [Mittelstand im Überblick](#).