

KOMMENTAR

Angst der Politik versus Mut der Bürger

Die Zuwanderungspolitik in Deutschland muss „mit mutigen Konzepten zukunfts-fester“ werden. Mitte April richtete diese Forderung der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) an die Politik. Im Rahmen seines zweiten Jahresgutachtens mit dem Titel „Migrationsland 2011“ hat der SVR Personen mit und ohne Migrationshintergrund befragt. Das Ergebnis zeigt: Die Politik in Deutschland unterschätzt den Migrationsrealismus in der Bürgergesellschaft. Mehr als die Hälfte der Befragten hält zum Beispiel die Abwanderung aus Deutschland für zu hoch und deshalb für problematisch. Eine verstärkte Aufnahme von Flüchtlingen und Asylsuchenden wird überraschend von 48,5 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund und 40,9 Prozent der Zuwandererbevolkerung befürwortet.

Im Ergebnis sieht der SVR eine Kluft zwischen erregten publizistischen und politischen Diskursen und durchaus pragmatisch-nüchternen Einschätzungen im Alltag der Bürgergesellschaft. Die Politik in Deutschland muss mehr Mut zu klaren Konzepten in der Migrationspolitik haben.

Das SVR-Jahresgutachten mit dem Migrationsbarometer 2011 finden Sie unter www.svr-migration.de. TS

IN DIESER AUSGABE

Zukunft Ostseeraum Seite 1/2

Unterschiede regionaler Arbeitsmärkte:
Ein Erklärungsansatz Seite 3

Familienunternehmen –
das unbekannte Wesen?! Seite 4

OSTSEERAUM

Zukunft Ostseeraum

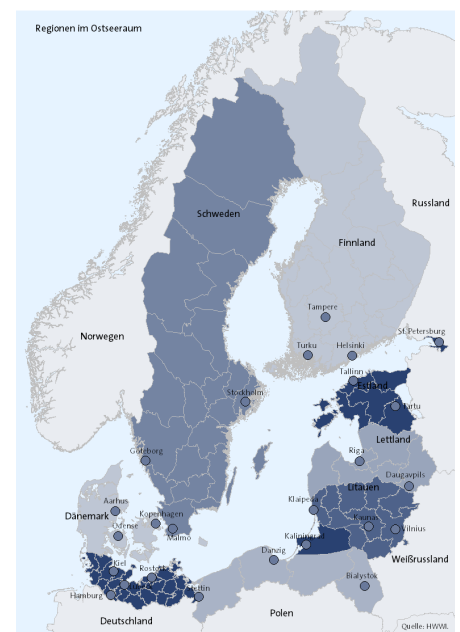
In einer aktuellen Studie hat sich das HWWI mit den Herausforderungen und Potenzialen, welche in den kommenden Jahrzehnten die Entwicklungen im Ostseeraum betreffen werden, befasst. Diese Untersuchung zeigt zahlreiche Bereiche auf, in denen grenzüberschreitende Kooperationen die wirtschaftliche Entwicklung der Region positiv beeinflussen können. Hierzu zählen der Umgang mit demografischen Veränderungen und der Ausbau der Wissensökonomie. Von Silvia Stiller und Jan Wedemeier

Die Studie „Zukunft Ostseeraum: Potenziale und Herausforderungen“ analysiert die Entwicklungsperspektiven der Ostseeregion aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Sie bildet die Ausgangssituation, die Potenziale, aber auch die zukünftigen Herausforderungen ab. Schwerpunkte der Analyse sind der Handel im Mare Balticum, demografische Trends, die Innovationsfähigkeit der Länder im Ostseeraum und die ökonomische Bedeutung der Ostsee-Städte.

Die Ostseeanrainer Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Polen, Russland und Schweden sind eine vielfältige Staatengemeinschaft mit hohem Integrationspotenzial entlang der Binnengrenzen der Europäischen Union (EU) und mit Russland. In den acht EU-Ländern mit direktem Zugang zur Ostsee leben rund 147 Mio. Menschen, was 29 % der EU-Bevölkerung entspricht. Diese Staaten erwirtschaften 29,3 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) der EU-Staaten, was ihre ökonomische Bedeutung für den europäischen Wirtschaftsraum belegt.

Ein Aspekt, der die Region von anderen Wirtschaftsräumen in Europa unterscheidet, ist der besondere Status, welchen sie jüngst zugesprochen bekommen hat. Im Jahre 2009 hatte die EU den Ostseeraum zur Makroregion erklärt. Die besondere Bedeutung des Ostseeraums in Europa ist Gegenstand der Ostseestrategie der EU, welche die Europäische Kommission im Jahr 2009 beschlossen hat. Eckpfeiler dieses Ansatzes sind die Verbesserung der Umweltbedingungen, der Sicherheit, des Wohlstandsniveaus sowie der Erreichbarkeit der Ostseeländer.

Im Allgemeinen ist der grenzüberschreitende Austausch von Gütern ein wesentliches Element der grenzüberschreitenden Integration in der EU, wobei die Ostseeanrainer wichtige Handelspartner sind. Im Jahr 2009 exportierten sie in andere EU-



Quelle: HWWI

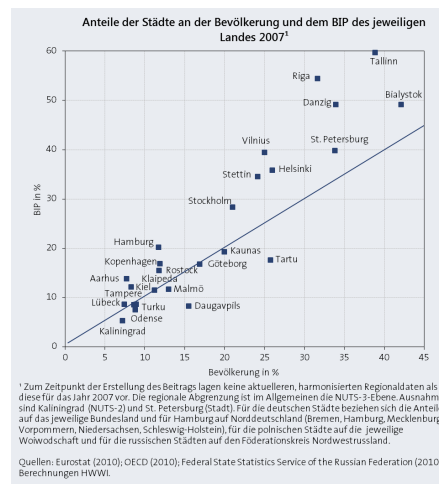
Länder Güter im Wert von 725 Mrd. Euro, was einem Anteil von 33 % an den Exporten innerhalb der EU entspricht. Im Jahr 2009 bezogen die Staaten mit direktem Zugang zur Ostsee 30 % aller EU-Importe und damit Güter im Wert von 993 Mrd. Euro. Auch die deutschen Bundesländer weisen intensive Handelsbeziehungen mit dem Ostseeraum auf, die sich weiterhin expansiv entwickeln.

Während der Handel weiterhin ein wichtiger Wachstumsmotor für die Entwicklung der zahlreichen Hafenstandorte in der Ostseeregion ist, nimmt gleichzeitig die Bedeutung der Wissensbasis als ökonomischer Erfolgsfaktor zu. Denn die Sicherung der technologischen Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich der Ostseeraum zukünftig im globalen Standortwettbewerb behaupten kann. Grundlegend hierfür sind leistungsstarke Forschungs- und Entwicklungskapazitäten und qualifizierte Arbeitskräfte.

Die Bildungsindikatoren zeigen, dass in allen Ostseeländern ein hohes Potenzial gut ausgebildeter Menschen vorhanden ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang unter anderem, dass Dänemark, Estland, Finnland, Litauen und Schweden bei dem Anteil tertiärer Abschlüsse oberhalb des EU-Durchschnitts liegen. In diesen Ländern haben 26 % (Litauen) bis 31 % (Finnland) ein entsprechendes Bildungsniveau. Sehr gute Ansatzpunkte für die Nutzung der Potenziale der Wissenswirtschaft bietet zudem die bereits weit fortgeschrittene Spezialisierung auf wissensintensive Dienstleistungen und forschungsintensive Industrien in zahlreichen Regionen des Ostseeraums. Allerdings zeigt sich sowohl hinsichtlich der Forschungsinfrastruktur, der Wissensintensität im Produktionsprozess sowie der Innovationen weiterhin ein Aufholbedarf der Länder im östlichen Teil des Ostseeraums.

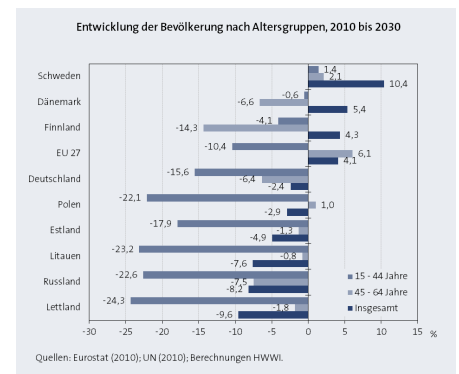
Insbesondere die Städte im Ostseeraum bieten gute Voraussetzungen für Innovationen und die Expansion der Wissenswirt-

schaft. Denn in diesen Städten sind Forschungseinrichtungen, Universitäten und hoch qualifizierte Arbeitskräfte konzentriert, welche die Basis für den wissensbasierten Strukturwandel darstellen. Ferner werden die raumstrukturellen Entwicklungsprozesse im Ostseeraum zunehmend von der Urbanisierung geprägt. Die Bevölkerung und die Produktion sind in weiten Teilen des Ostseeraums in wenigen Städten konzentriert, insbesondere in den Baltischen Staaten. In Vilnius leben 25 % der nationalen Bevölkerung, in Riga sind es 31,7 % und in Tallinn sogar 38,9 % (siehe untere Abbildung).



Aufgrund ihrer gewichtigen ökonomischen Bedeutung sind günstige Standortbedingungen in den Ostsee-Städten grundlegend für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Ostseeraums insgesamt. Die Zukunft der Ostseeregion hängt deshalb im hohen Maße davon ab, welche Lösungsansätze die urbanen Zentren für die demografischen Herausforderungen finden, wie sich der wissensbasierte Strukturwandel dort vollzieht und wie ihre Integration in die Weltwirtschaft voranschreitet.

Besonders der gesellschaftliche Umgang mit den zukünftigen demografischen Entwicklungen stellt die Länder im Ostseeraum vor große Herausforderungen. Nicht nur der Rückgang der Bevölkerung sowie des Erwerbspersonenpotenzials in weiten Teilen dieser Region, sondern vor allem die Alterung der Gesellschaft und auch der Arbeitskräfte, erfordert vorausschauendes Handeln (siehe folgende Abbildung).



In den Ostsee-Anrainern (ohne Russland) waren im Jahr 2009 67 Mio. Menschen erwerbstätig. Dies entspricht 30,9 % aller Erwerbstätigen in der EU. Seit 1999 ist die Zahl der Arbeitsplätze in diesen Staaten um 6,1 % gestiegen, was den tendenziell steigenden Arbeitskräftebedarf in diesem Wirtschaftsraum verdeutlicht.

Grundlegend für die Sicherung der ökonomischen Leistungsfähigkeit der Region ist eine ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Am 1. Mai 2011 werden sich die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration in der EU verändern, wenn die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit hergestellt wird. Die gemeinsamen Aktivitäten der Ostseeanrainer zur Verbesserung der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktintegration stellen eine wichtige Handlungsoption zum Umgang mit dem demografischen Wandel und der Gefahr des Arbeitskräftemangels dar. Exemplarisch sind hier die grenzüberschreitende Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie der Ausbau der grenzüberschreitenden Verkehrsinfrastruktur zu nennen. Weitere Potenziale ergeben sich aus der besseren Integration von Frauen und älteren Personen in den Arbeitsmarkt.

STUDIE

Stiller, S., Wedemeier, J. (2011): Zukunft Ostseeraum: Potenziale und Herausforderungen, *HWWI Policy Report 16*, Hamburg. Eine Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg und der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD), mit freundlicher Unterstützung des Auswärtigen Amtes. Download unter: www.hwwi.org (Publikationen, Policy).

Unterschiede regionaler Arbeitsmärkte: Ein Erklärungsansatz

Die Unterschiede zwischen regionalen Arbeitsmärkten sind nicht zu übersehen: So lag im März dieses Jahres die Arbeitslosenquote im Landkreis Eichstätt (Bayern) bei 1,7 %, während sie im Landkreis Demmin (Mecklenburg-Vorpommern) 20,1 % betrug. Die Frage, wie solche regionalen Unterschiede zwischen Arbeitsmärkten entstehen, ist ein zentraler Untersuchungsgegenstand eines Promotionsvorhabens am HWWI in Zusammenarbeit mit der Universität Kassel. Von Ulrich Zierahn

Regionale Arbeitsmärkte unterscheiden sich erheblich hinsichtlich wesentlicher Kennzahlen wie der Arbeitslosenquote, des Lohnniveaus oder der Beschäftigungsentwicklung. Wegen ihrer Persistenz sind diese Unterschiede von hoher Relevanz für die Politik.

Die wirtschaftswissenschaftliche Literatur liefert bereits theoretische Modelle für die Analyse regionaler Arbeitsmärkte. In der Regel sind diese Modelle aber nicht dazu geeignet, regionale Arbeitsmarktunterschiede endogen zu erklären. Das bedeutet, dass sich die Unterschiede regionaler Arbeitsmärkte in der Regel nicht aus den Modellzusammenhängen selbst ergeben, sondern „von außen“ eingebracht werden müssen.

Die empirische Literatur liefert Hinweise, wie eine Erweiterung der Modelle möglich ist. So belegen Overman und Puga (2002)¹, dass die Unterschiede zwischen regionalen Arbeitsmärkten auf die Höhe der regionalen Arbeitsnachfrage zurückzuführen sind. Die Arbeitsnachfrage wiederum leitet sich aus den Gütermärkten ab: Es hängt von der Entwicklung der regionalen Gütermärkte ab, wie viele Arbeitskräfte benötigt werden. Daraus folgt, dass die Ursachen für Unterschiede regionaler Arbeitsmärkte in den Unterschieden zwischen den regionalen Gütermärkten zu suchen sind. Letztere werden durch die Literatur zur Neuen Ökonomischen Geographie (NÖG) untersucht.

Die Literatur zur NÖG erklärt Unterschiede regionaler Gütermärkte, indem sie zentripetale und zentrifugale Kräfte gegenüberstellt. Zentripetale Kräfte sind solche, welche hin zur Agglomeration ökonomischer Aktivität wirken. Im Zentrum dieser Dis-

kussion steht vor allem das Marktpotenzial: Unternehmen siedeln sich bevorzugt an solchen Standorten an, welche nahe an großen Märkten liegen. Erwerbspersonen wiederum bevorzugen solche Regionen, welche ihnen entsprechende Erwerbsaussichten bieten. Beides zusammen bildet einen sich selbst verstärkenden Prozess, der zur Agglomeration ökonomischer Aktivität führt.

Dem stehen jedoch zentrifugale Kräfte gegenüber, welche eine gleichmäßigere Verteilung ökonomischer Aktivität bewirken. Diese entstehen beispielsweise durch immobile Produktionsfaktoren (zum Beispiel Land), welche nicht in die Agglomeration verlagert werden können. Daneben steigen mit zunehmender Agglomeration auch deren Ballungskosten in Form von Umweltverschmutzung und Mietpreisen, was in der Tendenz eine gleichmäßigere Verteilung der ökonomischen Aktivität im Raum fördert.

Sind die zentripetalen Kräfte hinreichend stark, so bilden sich Zentren heraus, in denen sich die ökonomische Aktivität konzentriert, während die Peripherie ausdünn. In welchem Ausmaß dies geschieht, hängt von dem Verhältnis beider Kräfte ab. Üblicherweise konzentriert sich die Literatur zur NÖG auf Unterschiede zwischen regionalen Gütermärkten und geht von der Annahme perfekter Arbeitsmärkte ohne Arbeitslosigkeit aus. Nur vereinzelt finden sich Ansätze, welche diese kritische Annahme aufheben.

Ein neues HWWI Research Paper (siehe Kasten) greift dazu auf eine empirische Regelmäßigkeit zurück: Zahlreiche Studien belegen einen negativen Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeitslosigkeit. In Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit

hoch ist, ist das Lohnniveau gering und umgekehrt. Dieser Zusammenhang wird als Lohnkurve bezeichnet. Auf regionaler Ebene lässt sich die Lohnkurve mithilfe der Effizienzlohntheorie erklären: Sowohl Lohn als auch Arbeitslosigkeit bieten einen Anreiz zu hoher Arbeitsleistung. Ist die Arbeitslosigkeit hoch, so müssen die Arbeitnehmer befürchten, selbst arbeitslos zu werden, und zeigen eine hohe Arbeitsleistung, um ihre Beschäftigungssituation zu sichern. Ebenso sind Arbeitnehmer eher bereit, eine hohe Arbeitsleistung zu zeigen, wenn sie dafür einen hohen Lohn erhalten. Um eine bestimmte Arbeitsleistung bei den Arbeitnehmern anzuregen, muss ein Unternehmen daher einen Lohn zahlen, der umso höher ist, je geringer die Arbeitslosenquote ausfällt.

Konzentriert sich nun die ökonomische Aktivität aufgrund der zentripetalen Kräfte in einer Region, so ist in diesem Zentrum die Arbeitsnachfrage höher. Damit befindet sich das Zentrum auf einer günstigen Position der Lohnkurve mit geringer Arbeitslosigkeit und hohem Lohnniveau. Umgekehrt findet sich die Peripherie auf einer ungünstigen Position mit hoher Arbeitslosigkeit und geringem Lohnniveau wieder. Das Modell basiert auf den Modellelementen der NÖG und erklärt mit deren Hilfe, wie sich Unterschiede zwischen regionalen Arbeitsmärkten aus dem Zusammenspiel von zentripetalen und zentrifugalen Kräften endogen herausbilden.

STUDIE

Zierahn, U. (2011): Regional Unemployment and New Economic Geography, *HWWI Research Paper 105*, Hamburg. Download unter: www.hwwi.org (Publikationen, Research).

¹Die Literaturangaben finden Sie in der Studie.

Familienunternehmen – das unbekannte Wesen?!

Ganze Branchen, nicht nur in Norddeutschland, sondern im gesamten Bundesgebiet, sind wesentlich durch Familienunternehmen geprägt, wie dies zum Beispiel in der Schifffahrtsindustrie oder in Teilen der Lebensmittelindustrie der Fall ist. Was wissen wir aber darüber, wie inhabergeführte Unternehmen handeln? *Von Günther Strunk*

Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Familienunternehmen ist durch viele quantitative Untersuchungen belegt und gilt als unbestritten hoch. Würde man zu dem Ergebnis gelangen, Familienunternehmen sind wie alle anderen Unternehmen erwerbswirtschaftlich orientierte betriebliche Einheiten, deren Funktionieren durch die gängigen betriebswirtschaftlichen oder mikroökonomischen Theorieansätze ausreichend analysiert und erklärt werden könnte, müsste sich niemand mit dieser offensichtlich besonderen Form von Unternehmen beschäftigen.

Fragt man Familienunternehmer selbst, ob sie etwas Besonderes sind, bekommt man stets zur Antwort: Ja. Doch worin liegt die Besonderheit im Auge des Betroffenen? Begriffe wie Verantwortung für Mitarbeiter, für die Region, für die Umwelt, oder für die Familie werden ebenso genannt wie Nachhaltigkeit und die Bewahrung der Substanz für nachfolgende Familiengenerationen. Aber Familienunternehmer sind auch erwerbswirtschaftliche, gewinnorientierte Einheiten, die im Wettbewerb zu anderen Nicht-Familienunternehmen stehen und den Herausforderungen bestehen müssen. Einigen Familienunternehmen gelingt dies hervorragend wegen herausragender Managementeigenschaften der Unternehmensführung bzw. der familien-eigenen Unternehmensführer, andere scheitern an höchstpersönlichen Defiziten ebendieser Unternehmensführung oder aber an Fehlern in der Unternehmensstrategie und deren Umsetzung.

Allen Erscheinungen ist gemein: Wir wissen noch viel zu wenig darüber, wie Familienunternehmen funktionieren, warum

Familienunternehmen erfolgreich sind und warum nicht. Ob und wenn ja, in welchen Punkten unterscheiden sich Familienunternehmen überhaupt von anderen Unternehmensformen? Auch die Frage, ob Familienunternehmen rational handeln oder die Entscheidungen von persönlichen Befindlichkeiten aus dem familiären Umfeld bestimmt werden und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Kontinuität von Familienunternehmen über die Generationen sicherzustellen, ist noch nicht abschließend beantwortet.

Und wo liegt nun die Besonderheit von Familienunternehmen aus der Sicht der analytischen Wissenschaft? Wie stets beginnt eine Beschäftigung mit der zunächst einfachen Frage, was der Untersuchungsgegenstand ist. Aber die Definition des Begriffs des Familienunternehmens wirft schon die ersten Fragen auf. Bisher haben sich zwei grundsätzliche Definitionsrichtungen in der Wissenschaft verfestigt: erstens die Bestimmung des Familienunternehmens anhand eindeutiger Verhaltensmuster sowie zweitens der formale und tatsächliche Einfluss der Familie auf das Unternehmen und dessen Führung.

Nachfolgend soll von letzterer Definition der Familienunternehmen ausgegangen werden, sodass gemessen werden muss, wann eine Familie noch Einfluss auf das Unternehmen hat und welche Schwelle überschritten werden muss, damit aus dem gesellschaftsrechtlichen, kapitalmarkt-mäßigen Einfluss entweder durch tatsächliches Handeln als Gesellschafter oder als Gesellschaftergeschäftsführer ein qualitativer Unterschied zu „normalen“ Unternehmen identifiziert werden kann.

Durch diese Definition bestimmt man den Rahmen aller empirischen Untersuchungen, da man den Gegenstand wissenschaftlicher Arbeiten auf diese Unternehmen begrenzt. Für die Unternehmen selbst reicht es aber nicht aus, zu wissen, dass man zu einer besonderen Gruppe von Unternehmen gehört. Die Unternehmensleitung und / oder die Familie möchten von der Wissenschaft Antworten oder zumindest Anregungen auf Ihre drängenden Fragen haben, wie zum Beispiel: Wie gewinne und motiviere ich Fremdmanager in „meinem“ Familienunternehmen? Gibt es einen optimalen Zeitpunkt für den Generationenwechsel in der Unternehmensleitung? Was habe ich zu beachten, wenn ich fremdes Kapital in „mein“ Unternehmen aufnehme und welche Alternativen zur Eigenkapitalfinanzierung gibt es hierbei? Wie stelle ich das Familienunternehmen mit seinen kulturellen nationalen Besonderheiten international auf und kann ich den Charakter als Familienunternehmen im Ausland wie im Inland bewahren?

Das seit Februar 2011 geschaffene HWWI-Themenfeld „Family Owned Business“ und das gleichzeitig privat finanzierte interdisziplinäre Institut für Family Owned Business (eine Partnerschaft aus HSBA, HWWI und interessierten und engagierten Unternehmen aus der Praxis) will einen Beitrag dazu leisten, dass das „unbekannte Wesen Familienunternehmen“ ein wenig erklärbarer wird und für die agierenden Familienunternehmen interessante Erkenntnisse und gegebenenfalls Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können. In diesem Sinne werden wir auch bemüht sein, regelmäßig über die Aktivitäten und Forschungsergebnisse zu berichten.