

INTERNATIONALER VORTRAG

Forschungsdirektorin Dr. Christina Boll als Referentin auf UN-Konferenz in New York
Dr. Christina Boll folgte der Einladung des Human Development Report Office des Entwicklungsprogrammes der Vereinten Nationen (UNDP) zur Third Conference on Measuring Human Progress in New York am 10. und 11. März 2014. Sie referierte in Session 2 „Capturing gender disparities“ zu unterschiedlichen Erwerbsmustern und Einkommen von Frauen und Männern in Deutschland und Europa. Es war die dritte Konferenz in Folge, die der Fragestellung gewidmet war, wie aktuelle Forschungsergebnisse und Daten in die Indikatorenbildung zur Messung menschlichen Wohlergehens einfließen können. Die rund 50 Teilnehmer aus verschiedenen Ländern berieten mit den Statistikern des Entwicklungsprogrammes der Vereinten Nationen über die Weiterentwicklung der Indikatoren für die Post-2015 UN Development Agenda. Neben amerikanischen und europäischen Wissenschaftlern von Instituten, Universitäten und der OECD sowie Politikern unter anderem aus Italien, Marokko und Mexiko waren auch Nichtregierungsorganisationen, wie das World Economic Forum und Gallup, sowie weitere UN-Organisationen wie UNICEF und UNESCO vertreten. Mehr Informationen zur Konferenz finden Sie unter: <http://hdr.undp.org/en/content/third-conference-measuring-human-progress>.

IN DIESER AUSGABE

**Kein Raum für Wind und Sonne?
Das Zögern beim Stromnetzausbau
und die Ursachen** Seite 1-2

**Umdenken bei der Zukunftssicherheit
europäischer Sozialsysteme** Seite 3

**HWWI-Tagung: Familienunternehmen
als Arbeitgeber der Zukunft?** Seite 4

ENERGIEWIRTSCHAFT

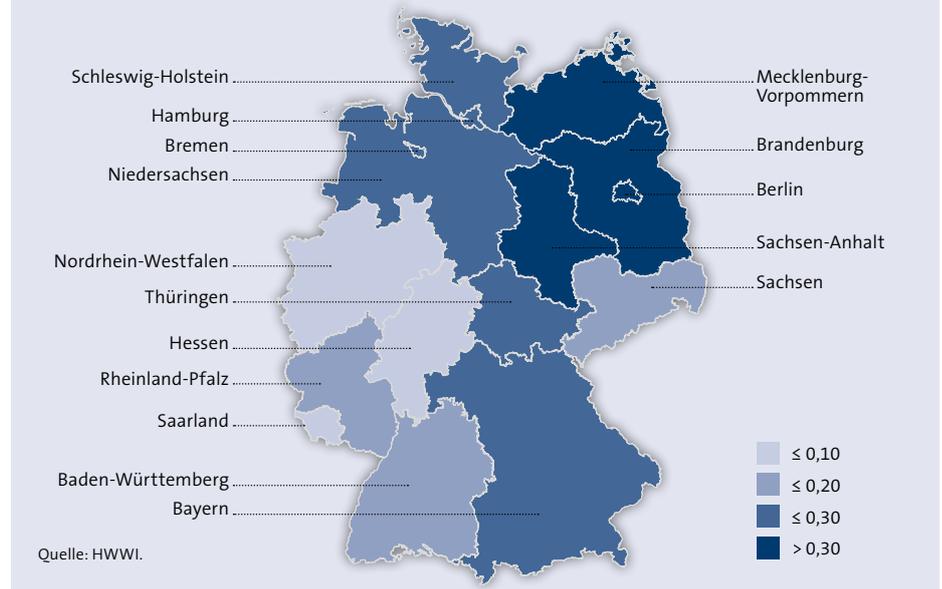
Kein Raum für Wind und Sonne? Das Zögern beim Stromnetzausbau und die Ursachen

Deutschlands Wende hin zu grünem Strom umfasst vielmehr als nur Anpassungen im Kraftwerkspark. Der veränderte Erzeugungsmix bringt auch erhebliche Anforderungen an Netzkapazitäten und -management mit sich. Die Anstrengungen im Netzausbau haben spät begonnen und geschehen nach wie vor in sehr mäßigem Tempo. Die Gründe sind einerseits in gesetzgeberischen Details, zu einem wesentlichen Teil aber auch in mangelnder Akzeptanz auf Seiten der Bevölkerung zu finden. *Von André Wolf*

Die Politik hat lange den Eindruck vermittelt, ein Hochtechnologieland wie Deutschland könne den Umstieg auf erneuerbare Energieträger ohne größere Anpassungen in der Infrastruktur und den Verbrauchsgewohnheiten vollziehen. Die Erkenntnis, dass die Umstellung von verlässlich regelbaren konventionellen Energieträgern auf natürlich fluktuierende Stromerzeugung aus Wind und Sonne fundamentale Herausforderungen mit sich bringt, blieb weitgehend auf Fachzirkel beschränkt.

Zum einen bereitet die Synchronisierung von Erzeugung und Verbrauch zunehmend Schwierigkeiten. Vor allem nachts drohen bei Starkwindeinspeisung massive Ungleichgewichte im Netz. Netzbetreiber sind aktuell in solchen Fällen regelmäßig gezwungen, über den Einsatz vorgehaltener Ausgleichsenergie korrigierend in den Stromfluss einzugreifen. Das setzt die Einrichtung umfassender Reservekapazitäten auf Seiten von Stromerzeugern und -verbrauchern voraus, was volkswirtschaftlich

Verhältnis Stromerzeugung aus Erneuerbaren Energien zu Stromverbrauch 2011 auf Bundesländerebene



betrachtet die Kosten des Umstiegs erhöht. Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus der wachsenden räumlichen Distanz zwischen Erzeugung und Verbrauch. Windkraft als Motor der Energiewende wird zum Großteil an Norddeutschlands Küsten genutzt, die Verbrauchszentren liegen jedoch in den wirtschaftsstärkeren südlichen Bundesländern. Daraus ergibt sich eine relativ starke Nord-Süd-Diskrepanz in der Fähigkeit zur Eigenversorgung von Regionen mit Erneuerbaren Energien (siehe Karte auf Seite 1). Die Folge ist zusätzlicher Druck auf die Netze speziell im Langstreckentransport.

Ein öffentliches Bewusstsein für diese Gefahren wuchs erst, als das Fortschreiten des Ausbaus der Erneuerbaren Energien die wachsenden Belastungen für die Netzstabilität zunehmend unübersehbar machte. Ein wichtiger Auslöser für die öffentliche Debatte waren dabei zwei Studien zum Netzausbau seitens der Deutschen Energie-Agentur (dena), die den zukünftigen Ausbaubedarf im deutschen Übertragungsnetz (Langstreckentransport) erstmals umfassend in Netzkilometern und Investitionssummen bezifferten. Als zentrale Ergebnisse wurden ein Investitionsbedarf in Höhe von 1,1 Mrd. Euro bis 2015 und zusätzlich etwa 5 Mrd. Euro bis 2020 geschätzt. Seitdem steht der Netzausbau im Zentrum der energiepolitischen Diskussion, was die Bundesregierung seit 2009 wiederholt veranlasst hat, unter anderem über die Verabschiedung eines Energieleitungsbaugesetzes (EnLAG) regulierend in den Prozess einzugreifen.

Vor diesem Hintergrund hat das HWWI zusammen mit der HSH Nordbank und dem Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE) in einer gemeinsamen Studie wesentliche Aspekte der Problematik des Stromnetzausbaus in Deutschland aus volks- und finanzwirtschaftlicher Perspektive beleuchtet. Wichtigster Befund ist ein nach wie vor unzureichender Fortschritt im Verlegen neuer Leitungen speziell im Übertragungsnetz. So sind von den 1.876 km

vom Gesetzgeber als vordringlich eingestuft und ursprünglich für 2015 geplanten Stromtrassen aktuell erst 322 km fertiggestellt, also weniger als ein Fünftel. Die meisten Projekte befinden sich aktuell noch in verschiedenen Stadien der Planungsverfahren. Die Übertragungsnetzbetreiber selbst gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2016 lediglich etwa 50 % aller Vorhaben realisiert werden können. Als Gründe hierfür werden in der Studie zwei wesentliche Arten von Hemmnissen identifiziert.

Das erste Hemmnis ist ökonomischer Natur und betrifft die Finanzierung der Ausbaivorhaben. Diese erfolgt grundsätzlich über die Anrechnung in den Netzentgelten und wird als Teil des Strompreises damit vom Verbraucher getragen. Gemäß dem Verfahren der Anreizregulierung ist dies jedoch in der Regel mit einem gewissen Maß an Zeitverzögerung verbunden. Die Anrechnung von Investitionskosten kann erst für die folgende Regulierungsperiode beantragt werden. Eine Regulierungsperiode umfasst in der Regel fünf Jahre. Die von einer Investition verursachten höheren Kosten setzen sich während der laufenden Regulierungsperiode nicht in die Erlösobergrenze um, wodurch eine Kostenunterdeckung entsteht. Je nach finanzieller Solidität eines Netzbetreibers kann dies die Liquidität im Einzelfall stark gefährden, nötige Investitionsanreize so entscheidend schwächen.

Wesentlich präsenter in der öffentlichen Debatte ist eine zweite Art von Hemmnis, welches vordergründig die verwaltungsrechtliche Ebene betrifft. Auf Seiten der Netzbetreiber wurde immer wieder die lange Durchschnittsdauer der Genehmigungsverfahren für Ausbaivorhaben beklagt. Diese wird im Mittel auf eine Länge von etwa zehn Jahren geschätzt. Probleme im Zusammenhang mit der bis 2011 vorgesehenen Abfolge aus Raumordnungsverfahren und anschließendem Planfeststellungsverfahren entstanden vor allem aus einer Unschärfe in der Aufgabenverteilung zwischen den Instanzen. Mit der Feststellung der energiepolitischen Not-

wendigkeit von Ausbaumaßnahmen im Rahmen von Bundesgesetzen wie dem EnLAG und dem Bundesbedarfsplangesetz wurde eine deutliche Verkürzung der Genehmigungsverfahren angestrebt. Denn die Notwendigkeit muss so nicht noch einmal innerhalb der Planfeststellungsverfahren für einzelne Teilabschnitte erörtert werden. Weiterhin beschleunigend wirkt eine vorgesehene Bündelung der Klagemöglichkeiten für im Bundesbedarfsplangesetz enthaltene Vorhaben auf eine einzelne Instanz: das Bundesverwaltungsgericht. Zusätzlich wurde über das Netzausbaubeschleunigungsgesetz (NABEG) die Möglichkeit geschaffen, ein noch stärker vereinfachtes Planungsverfahren für solche Baupläne durchzuführen, durch die keine negativen Umweltfolgen zu erwarten sind und die sich räumlich eng an existierende Höchstspannungsnetze beziehungsweise genehmigte Trassen anschließen.

Es bleibt abzuwarten, ob sich hierdurch wirklich die Länge der Verfahren bei den zukünftig als vordringlich eingestuften Ausbaivorhaben verringern wird. Denn an der geringen Akzeptanz der Freileitungstechnologie durch die Bevölkerung ändern diese Maßnahmen nichts. Im Gegenteil: Interessengruppen könnten sich im verkürzten Verfahren erst recht übergeben fühlen und auf politischer Ebene Druck ausüben. Die Politik ist daher gut beraten, verwaltungsrechtliche Vereinfachungen in Zukunft auch verstärkt mit Kampagnen zur Aufklärung und Akzeptanzgewinnung zu verbinden, vor allem aber auch die Erforschung von mit weniger Widerstand verbundenen Alternativtechnologien wie Erdkabeln voranzutreiben.

PARTNERPUBLIKATION

Bräuninger, M.; Brodehser, P.; Böckers, V.; Haucap, J.; Kleiner, M.; Kruse, S.; Pagel, B.; Thiele, J.; Wolf, A. (2014): Stromtransport in Deutschland: Rahmenbedingungen und Perspektiven, Studie im Auftrag von Unternehmer Positionen Nord (UPⁿ), Hamburg.
Download unter: www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/HSH/2014_04_08_HSH_HWWI_Stromnetze.pdf

Umdenken bei der Zukunftssicherheit europäischer Sozialsysteme

Die Schuldenkrise hat gezeigt, dass die Sozialsysteme in Europa, die zum Teil auch durch Schulden finanziert wurden, unter Druck stehen. Zusätzlich werden die Folgen des demografischen Wandels immer mehr spürbar. Eine HWWI-Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) beschäftigt sich mit der Frage, wie zukunftsfest die europäischen Sozialstaaten vor diesem Hintergrund noch sind. Von Christina Benita Wilke und Michael Bräuninger

Alle europäischen Staaten altern – jedoch unterschiedlich stark und schnell. In Deutschland und Italien ist der Anteil der Generation 65+ an der Gesamtbevölkerung momentan mit über 20 % am höchsten. Relevant für die Sozialversicherungssysteme ist vor allem das Verhältnis zwischen der älteren und der jüngeren Bevölkerung, welches im Altersquotienten zum Ausdruck kommt. Auch hier führen Deutschland und Italien die Liste der EU-27-Länder an. Vor 20 Jahren war jedoch noch Schweden das EU-Land mit dem höchsten Altersquotienten, Deutschland folgte damals erst auf Platz 7. Im Jahr 2060 werden entsprechend der Bevölkerungsprognosen von Eurostat die osteuropäischen Länder zu den ältesten in Europa zählen.

Etwa ein Fünftel – und damit der größte Anteil – des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entfällt im EU-Durchschnitt auf die Sozialausgaben. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind insbesondere die Sozialausgaben für Ältere von Bedeutung. Insgesamt sind sie in der Vergangenheit deutlich angestiegen, was vor allem mit dem zunehmenden Gewicht der älteren Generation erklärt werden kann. Da die Ausweitung der Sozialausgaben für Ältere nicht mit einer Verdrängung anderer Sozialausgaben einher ging, hat sie zu einer Ausweitung des Sozialstaates insgesamt geführt. Derzeit haben die Sozialausgaben für Ältere in Italien mit 16,5 % des BIP die größte Bedeutung. Es folgen Griechenland und Frankreich (siehe Abbildung). In Deutschland liegen die Ausgaben mit 11,4 % im oberen Mittelfeld. Besondere Belastungen kommen zukünftig in diesem Bereich auf die Länder zu, die eine hohe Alterung zu erwarten haben und bei denen zugleich die Sozialausgaben für Ältere schon heute hoch sind. Italien und Deutschland haben dies-



bezüglich kürzlich Reformen beschlossen, die auf diesen Anpassungsdruck reagieren.

Um der steigenden Belastung insbesondere der Rentensysteme zu begegnen, kann eine gute Arbeitsmarktpolitik wichtige Beiträge leisten. Die Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen und Älteren sowie Veränderungen des Renteneintrittsalters sind hier zentrale Instrumente. Das Renteneintrittsalter wird maßgeblich durch das gesetzliche Renteneintrittsalter bestimmt. In der Mehrzahl der Länder der EU-27 liegt es für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren. Das effektive Renteneintrittsalter liegt in den meisten Ländern nochmals deutlich darunter. Als wichtigste Politikmaßnahme ergibt sich hieraus insbesondere die Umsetzung eines einheitlichen Renteneintrittsalters für Männer und für Frauen sowie eine Abschaffung der Frühverrentungsmöglichkeiten. Zudem sollte eine mögliche Kopplung des gesetzlichen Renteneintrittsalters an die Entwicklung der Lebenserwartung geprüft werden. Damit würde die Erwerbsphase mit steigender Lebenserwartung verlängert, die Ruhestandsphase aber bliebe gleich. Für die nächsten 20 Jahre wird dies in Deutschland mit der schrittweisen Anhebung des Regelrenteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre nahezu erreicht.

Die Möglichkeiten zur Frühverrentung in der Vergangenheit haben gerade hierzu-lande eine Gesellschaft geprägt, die schon in vergleichsweise jungem Alter die Rente ins Auge fasst. Hier muss ein Perspektivenwechsel stattfinden. Dafür bestehen zurzeit gute Chancen. Zukünftig werden Unternehmen immer stärker einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften haben. Diese werden andererseits höhere Abschlüsse bei der Rente erfahren, sofern sie vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Folglich sollte sowohl bei Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern ein zunehmendes Interesse an einem längeren Arbeitsleben bestehen. Damit dieses erreicht wird, müssen ältere Arbeitnehmer besser gefördert und in das Arbeitsleben integriert werden. Für den notwendigen Perspektivenwechsel bedarf es eines Anpassungsprozesses im Denken und Handeln. Es ist Aufgabe der Politik, die hierfür notwendige Planbarkeit durch die Kontinuität von Reformen sicherzustellen.

PUBLIKATION

Bräuninger, M. ; Wilke, C. (2014): Zur Zukunftsfestigkeit der europäischen Sozialstaaten, Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge, Berlin. Download unter: www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Studien/140408_9_DIA_Studie_Sozialstaaten_Einzelseiten_final.pdf

HWWI-Tagung: Familienunternehmen als Arbeitgeber der Zukunft?

Familienunternehmen werden im öffentlichen Diskurs überwiegend mit positiven Attributen besetzt. Ihnen werden eine langfristige Orientierung statt kurzfristigem Gewinnstreben und eine Fokussierung auf den generationenübergreifenden Erhalt des Unternehmens zugesprochen. Allerdings wird ihnen auch eine geringe Dynamik sowie eine Verhaftung an ihren bisherigen Geschäftsmodellen zugeschrieben und sie werden als hoch emotionale Einheiten gesehen, die Rationalität häufig zugunsten ihres Bauchgefühls „opfern“. Von Henrik Harms

Sind Familienunternehmen daher als Arbeitgeber weniger attraktiv als nicht-familiengeführte Betriebe und welche ihrer Charakteristika sollten Familienunternehmen nutzen, um ihr Image als loyaler, vertrauenswürdiger Arbeitgeber in der öffentlichen Berichterstattung hervorzuheben? Diese und weitere Fragen wurden am 9. Mai 2014 im HWWI im Rahmen einer Fachtagung unter dem Titel „Familienunternehmen als Arbeitgeber der Zukunft? – Chancen und Risiken in der Personalakquise und -sicherung“, die durch die Körber-Stiftung gefördert wurde, diskutiert. Ziel war es, Vorzüge sowie Nachteile von Familienunternehmen als Arbeitgeber zu analysieren und letztlich Handlungsempfehlungen für Wissenschaft und Praxis zu identifizieren.

Bereits im Impulsvortrag von Henrik Harms (HWWI) über die zentralen personalpolitischen Herausforderungen von Familienunternehmen wurde deutlich, dass die zukünftig zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu einem Umdenken in der Personalakquise und -sicherung führen müssen, um im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können. Im ersten Fachvortrag verdeutlichte Dr. Christina Boll (HWWI) angesichts der Entwicklung des demografischen Wandels in Deutschland und Hamburg die Notwendigkeit, Fachkräftereserven zu aktivieren. Sie bezifferte die Potenziale verschiedener Personengruppen, wie Mütter und Akademiker und erläuterte Maßnahmen, um diese zu heben. Deutschland hat, das machte der Vortrag deutlich, zahlreiche Stellhebel zur Hand, um auf die Alterung der Bevölkerung und die gestiegenen Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren.

Um die Diskussion auf den spezifischen Fall von Familienunternehmen zu lenken, sprach Prof. Dr. Peter Klein (HSBA Hamburg School of Business Administration) in seinem Vortrag über die Zukunftsfähigkeit der Personalpolitik von Familienunternehmen. Dabei stellte er dar, welche zentralen Kernkompetenzen von Familienunternehmen hervorgehoben werden könnten, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Eine vertiefende Darstellung möglicher Kampagnen zum erfolgreichen *Employer Branding* lieferte der anschließende Fachvortrag von Christoph Kahlert (Friedrichshafener Institut für Familienunternehmen). Er zeigte auf, dass bislang kaum wissenschaftliche Erkenntnisse über die tatsächliche Wahrnehmung von Familienunternehmen als Arbeitgeber vorliegen. Vielmehr werde Familienunternehmen lediglich zugesprochen, dass ihre Attribute, wie Stabilität, Nachhaltigkeit oder traditionelles Denken, positive Wirkungen für deren Personalmanagement entfalten würden. Ein empirischer Beweis liege jedoch nicht vor.

Anschließend konnte Dr. Detlef Keese (Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim) in seinem Fachvortrag über die Vorzüge von familiengeführten Betrieben in der Personalgewinnung und -bindung anhand einer Studie für die Region Rhein-Neckar aufzeigen, dass zwischen der Eigen- und Fremdeinschätzung der Attraktivität von Familienunternehmen als Arbeitgeber teilweise Differenzen vorliegen. Allerdings hätten Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus Familienunternehmen ergeben, dass zahlreiche empfohlene Maßnahmen des Personalmarketing

bewusst von den Unternehmen ignoriert würden, da diese nicht ihren individuellen Anforderungen an ihre derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten entsprächen.

Weitere Vorträge beleuchteten das Thema aus zusätzlichen Perspektiven: Während Professor Dr. Marcel Hülsbeck (Wittener Institut für Familienunternehmen, Universität Witten/Herdecke) zunächst ökonomische Aspekte mit psychologischen Faktoren in der Personalpolitik von Familienunternehmen in Verbindung brachte, schilderte der Regionalleiter Personal der DB Regio AG für Norddeutschland, Michael Eisenhauer, seine personalpolitischen Erfahrungen aus Konzernsicht.

In den Fachvorträgen und der abschließenden Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass Familienunternehmen und nicht-familiengeführte Betriebe zeitnah Maßnahmen entwickeln müssen, um den wachsenden personalpolitischen Herausforderungen zu begegnen und im Wettbewerb um qualifiziertes Personal zu bestehen. Dabei sollten neben allgemeingültigen Aspekten die unternehmensindividuellen Anforderungen im Vordergrund stehen, wobei spezifische Charakteristika, die auf eine Vielzahl von Familienunternehmen zutreffen, Aussagen über erfolgreiche Personalstrategien in dieser Unternehmensgruppe zulassen.

Mehr zum Thema Familienunternehmen

HWWI Themenfeld "Familienunternehmen":

www.hwwi.org/themenfelder/familienunternehmen/familienunternehmen.html

Hamburger Institut für Familienunternehmen (HIF):
www.hhif.de