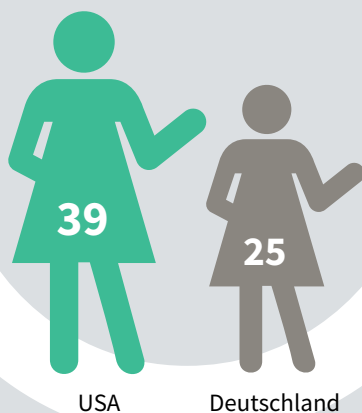


Role Model

Topmanagerinnen

So viel Prozent der obersten Führungspositionen in Unternehmen waren im Jahr 2015 mit Frauen besetzt



Deutschland: Stand 2014

Ursprungsdaten: Institut für
Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung, US Census
© 2017 IW Medien / iwd

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Frauen in Führungspositionen. Im Land der unbegrenzten Möglichkeiten kann eine Frau sogar Chefin eines Automobilkonzerns werden. In Amerika gibt es aber auch in allen anderen Branchen mehr Frauen im Topmanagement als in Deutschland. Das kann so nicht bleiben, findet Managerin Ulrike Detmers. Im iwd-Interview erläutert die BWL-Professorin, welche Bedingungen für Frauen mit Karriereambitionen erfüllt sein müssen und was die Unternehmen dazu konkret beisteuern können.

→ [Seiten 2-4](#)

9 Millionen

Menschen hat das Förderprogramm Erasmus seit 1987 einen Auslandsaufenthalt im Rahmen des Studiums, einer Ausbildung oder einer Lehrtätigkeit ermöglicht.

→ [Seiten 8-9](#)

Tarifbindung wackelt

Mindestlohn. In sieben von acht Branchen hat der gesetzliche Mindestlohn Tarifröhne verdrängt – das ist das Ergebnis einer IW-Studie über die Auswirkungen der Lohnuntergrenze. Zudem wird die Lohnstruktur immer mehr gestaucht und die Lohnunterschiede zwischen gelernten und ungelernten Tätigkeiten schrumpfen.

→ [Seite 5](#)

In der Mitte hapert's

Europäische Union. Obwohl die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) das Gros aller Unternehmen in der EU stellen und für mehr als zwei Drittel der Beschäftigung sorgen, behandelt die EU sie recht stiefmütterlich. Es mangelt an einer besseren Forschungsförderung und die bürokratischen Hürden sind immer noch zu hoch.

KMU in Europa

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellten 2015 ...



Ursprungsdaten: EU-Kommission
© 2017 IW Medien / iwd

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

→ [Seiten 6-7](#)

Voll geregelt

Bürokratieforschung. Ende Mai wurde im IW Köln zum zweiten Mal der „Wissenschaftspreis Bürokratie“ verliehen. Im iwd-Interview erklären die Preisträger Christian Adam und Niels Hegewisch, die sich mit dem Regelwachstum sowie der Einbindung der Verwaltung in die staatliche Gewaltenteilung beschäftigt haben, was ihre Forschungsergebnisse für Politik und Gesellschaft bedeuten.

→ [Seiten 10-11](#)

Some Marys, wenige Ankes

Frauen in Führungspositionen. In Deutschland werden zwar nach und nach mehr Führungspositionen mit Frauen besetzt, doch ins Topmanagement dringen nur wenige vor. Andere Länder sind da schon deutlich weiter. Vor allem in den Vereinigten Staaten gibt es viele Managerinnen, die als Geschäftsführerin oder im Vorstand Verantwortung übernehmen.

Als Letitia „Lettie“ Pate Whitehead Evans 1934 in den Vorstand von Coca-Cola berufen wurde, war das etwas ganz Neues: Als erste Frau im Vorstand einer großen US-Firma schrieb sie amerikanische Wirtschaftsgeschichte. Fast 20 Jahre – bis zu ihrem Tod 1953 – lenkte sie die Geschicke des Unternehmens als Direktorin mit.

Auch heute noch ist Amerika in puncto Geschlechtergerechtigkeit ein ganzes Stück weiter als Deutschland – und das nicht nur, weil im 14-köpfigen Coca-Cola-Vorstand aktuell vier Frauen sitzen (Grafik):

Von zehn obersten Führungspositionen sind in den USA fast vier mit Frauen besetzt, in Deutschland dagegen weniger als drei.

In beiden Ländern gibt es allerdings ein großes Branchengefälle: Im Gesundheits- und auch im Bildungs-

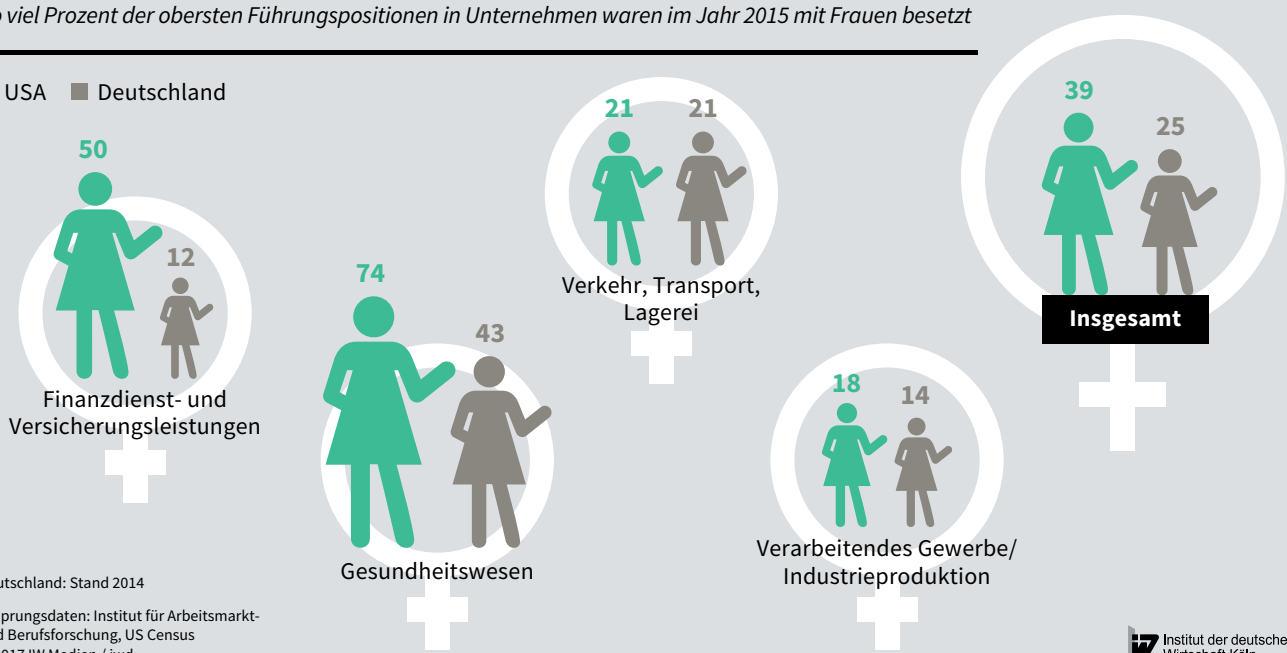
sektor, in denen traditionell mehr Frauen als Männer arbeiten, sind auch häufiger mehr Chefinnen als Chefs vertreten. Anders in der Industrie – hier schaffen es in den USA lediglich 18 Prozent und in Deutschland sogar nur 14 Prozent Frauen ins Topmanagement.

Während man in der Bundesrepublik vermutlich an die erfolgreiche Trumpf-Chefin Nicola Leibinger-Kammüller denkt oder an Simone Bagel-Trah, die Ururenkelin von Firmengründer Fritz Henkel und einzige weibliche Aufsichtsratsvorsitzende eines Dax-Konzerns, ist in den Vereinigten Staaten wohl Mary Barra die bekannteste Unternehmenslenkerin: Die 55-Jährige ist seit drei Jahren Vorstandsvorsitzende von General Motors – und damit die erste Frau an der Spitze eines Automobilkonzerns.

Topmanagement: Die Frauenquoten

So viel Prozent der obersten Führungspositionen in Unternehmen waren im Jahr 2015 mit Frauen besetzt

■ USA ■ Deutschland



Deutschland: Stand 2014

Ursprungsdaten: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, US Census
© 2017 IW Medien / iwd


CEOs: Die Frauenquoten

Mitte 2016 stellten Frauen so viel Prozent der Vorstandsvorsitzenden börsennotierter Aktiengesellschaften



Börsennotierte Aktiengesellschaften in den USA: 100 größte Konzerne der Fortune 500; Deutschland: Dax- und MDax-Unternehmen; Vereinigtes Königreich: FTSE-100-Firmen; Frankreich: SBF 120

Ursprungsdaten: Unternehmensberatung Heidrick & Struggles
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Hohe Aufmerksamkeit genießt – zumindest in den USA – auch Bettina Experton, Gründerin und CEO der IT-Firma Humetrix, die Gesundheits-Apps entwickelt. Das Gleiche gilt für Susan Salka, CEO von AMN Healthcare, einer Gesundheitsfirma mit Sitz in San Diego, sowie für Lindy Benton, CEO und Präsidentin des ebenfalls im Gesundheitsmanagement agierenden Unternehmens Vyne.

In den USA haben Business-Frauen eine relativ lange Tradition. Bereits 1889 stieg Anna Bissell als erster weiblicher CEO Amerikas in die Geschäftsführung der Bissell Sweeper Company ein, ein Unternehmen, das unter anderem recht erfolgreich Teppichfeger für anderthalb Dollar das Stück verkaufte. Heute werden in den USA laut amerikanischem Statistikamt etwa 28 Prozent aller Unternehmen von einer Frau geleitet.

Davon ist Deutschland weit entfernt. In der Bundesrepublik hatten im Jahr 2015 von den rund 3,65 Millionen mittelständischen Unternehmen (inklusive der Solo-Selbstständigen) nur 18 Prozent einen weiblichen Boss. Im Topmanagement der größten Firmen sieht es noch weitaus schlechter aus (Grafik):

Im Jahr 2016 waren lediglich 1 Prozent der Vorstandsvorsitzenden der Dax- und MDax-Unternehmen Frauen.

In vergleichbaren börsennotierten amerikanischen Unternehmen gibt es achtmal so häufig weibliche CEOs, im Vereinigten Königreich sind es immerhin sechsmal so viele.

Zu den bekanntesten amerikanischen Vorstandsvorsitzenden dürften Ginni Rometty von IBM, Meg Whitman vom Informationstechnikunternehmen Hewlett-Packard Company sowie die bereits erwähnte Mary Barra zählen.

Und selbst in den Vorständen der deutschen börsennotierten Unternehmen gibt es ein paar Frauen: Angela Titzrath ist seit Anfang Januar Vorstandsvorsitzende der im SDax notierten Hamburger Hafen und Logistik AG, Dolores Schendel hat den Vorstandsvorsitz des TecDax-Unternehmens Medigene inne und Anke Schäferkordt ist Geschäftsführerin der Mediengruppe RTL Deutschland. Alle drei Unternehmen zählen zu den insgesamt 160 Dax-, MDax-, SDax- und TecDax-Unternehmen, in denen mittlerweile 7 Prozent der Vorstandsposten mit Frauen besetzt sind (siehe Artikel vom 8.3.2017 auf iwd.de).

Vielleicht kommt nun aber schneller Bewegung in die Frauenförderung, als jeder Gesetzesvorstoß dies bewerkstelligen könnte. Denn mehr und mehr Investoren – bislang vor allem amerikanische und britische – verweigern den Unternehmen, die auf ihren Hauptversammlungen rein männliche Führungsgremien präsentieren, die Entlastung. Mit einem simplen Argument: Gemischte Teams seien erfolgreicher, langfristig erwirtschafteten sie höhere Gewinne.



Buchtipps: Mächtige Frauen im Porträt

In „Frauen am Schalthebel“ beschreibt Karin Bäck Karriereverläufe und Profile von einflussreichen Frauen an der Spitze internationaler Konzerne und Institutionen. Sie dokumentiert, dass es vor allem Frauen in nordamerikanischen Konzernen sind, die ganz oben stehen: „In den USA sei es im Gegensatz zu Deutschland selbstverständlich, Frauen gezielt zu fördern. Die USA seien Deutschland in dieser Hinsicht noch weit voraus“, zitiert die Autorin die deutsche Chefin von Dell, Doris Albiez. Die Dell-Chefin nennt vor allem Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit als wichtige Eigenschaften, um in eine Top-Position zu gelangen – sowie ihre umfangreiche Mentoring-Erfahrung.

Die Porträts beschreiben Frauen aus verschiedenen Branchen wie der Informationstechnologie, der Industrie, der Finanzwirtschaft und auch der Wissenschaft. Viele Lebensläufe hat die Autorin bereits über lange Zeit für ihr Portal career-women.org recherchiert, mit einigen der Top-Frauen hat sie zudem informative Interviews geführt.

Bäck arbeitete zunächst als mathematisch-technische Assistentin, später als Diplom-Kauffrau in einem Konzern. Dort war sie Marketing-Leiterin für eine Anwendungssoftware. Nach jahrzehntelanger Berufserfahrung als Angestellte in Wissenschaft und Wirtschaft machte sie sich schließlich selbstständig.

Christiane Flüter-Hoffmann

Karin Bäck, Frauen am Schalthebel. Internationale Top-Karrieren in Industrie, Finanzen und Wissenschaft. edition career-women, Köln 2016, 150 Seiten, ISBN 978-3-9818523-0-1

„Wir sind noch nicht auf der Zielgeraden“



Foto: Jim Rakete

Kommentar. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwar vorangekommen, aber noch lange nicht erreicht. Dieses Fazit zieht **Ulrike Detmers**, Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin der Mestemacher-Gruppe. Im iwd-Kommentar benennt die BWL-Professorin fünf notwendige Prämissen, die Frauen den Weg ins Topmanagement ebnen.

„Warum sollen Frauen zur Geschäftsführung gehören? Die deutschen Unternehmen sind auch ohne Frauen in der Leitungsspitze erfolgreich“, äußerte ein guter Freund vor einiger Zeit, als ich mich ihm gegenüber als Frauenrechtlerin outete. Unrecht hat mein geschätzter Freund. Ohne die traditionelle Hausfrauenehe hätte es kein berufstätiger Mann, sei es in einer Leitungsposition oder einer Fachkraftposition, vermocht, sich voll und ganz seiner Arbeit zu widmen.

Die Hausfrauenehe ist mit der Reform des Unterhaltsrechts quasi tot. Hinzu kommt heute die Top-Bildung und -Ausbildung von Frauen, Voraussetzung dafür, dass sie selbstverständlich Führungstätigkeiten wie Fachtätigkeiten ausüben.

Frauen haben immer ihre Frau gestanden: als Ehefrau und Mutter, als mithelfende, unentgeltlich arbeitende Familienangehörige, als Trümmerfrau und so weiter. Gesetzlich war es vor 1949 nicht weit her in Sachen Gleichstellung – das änderte sich erst mit der Verabschiedung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Mai 1949. Dort heißt es wörtlich: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Mit diesem Passus war der Grundstein gelegt für die Entwicklung geschlechterdemokratischer Zustände. Echte Gleichberechtigung von Frau und Mann in Familie und Gesellschaft ist vorangekommen, aber noch nicht auf der Zielgeraden.

Erst 1994 wurde der Art. 3 Abs. 2 ergänzt um den Zusatz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Und es dauerte noch einmal bis März 2015, bis das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe

von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst angenommen wurde.

Für Powerfrauen ist der Weg in obere und oberste Leitungsgruppen wirtschaftlicher und nicht wirtschaftlicher Organisationen seitdem grundsätzlich frei. Aber auch nur, wenn die Prämissen installiert sind. Dazu gehören:

Erstens: Ein starker Partner, der den Aufstieg beflügelt.

Zweitens: Eine Familienorganisation, die zuverlässig funktioniert und jederzeit ein Netz mit doppeltem Boden bereithält.

Drittens: Ein familienergänzendes Netzwerk, das vertraulich und qualifiziert Nachwuchsbetreuung und Nachwuchsförderung gewährleistet.

Viertens: Eigentümerinnen und Eigentümer in der Wirtschaft, die Frauen und Männer strategisch und taktisch ins obere und oberste Leitungsgremium installieren.

Fünftens: Gleichstellungsorientierte Unternehmenskulturen, in denen Frauen und Männer gleiche Rechte und Pflichten implementiert haben.

Die Prämisse Familienorganisation möchte ich näher erklären: Dass diese zu jeder Zeit verlässlich funktioniert, ist nicht nur Sache der Familie selbst – auch die Arbeitgeber können dazu beitragen, indem sie zum Beispiel Familienserviceleistungen anbieten, wenn's brennt. Dazu gehören unter anderem die Erlaubnis, in Notfällen zu Hause zu arbeiten, sowie die unbezahlte oder bezahlte Freistellung zur Betreuung eines kranken Angehörigen. „Mir ist ein verständnisvoller Arbeitgeber wichtiger als die Höhe meines Einkommens“, sagen immer mehr Frauen und Männer.

Tarifbindung in Gefahr

Mindestlohn. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 sind in vielen Branchen die Tariflöhne verdrängt und die Lohnabstände zwischen gelernten und ungelernten Tätigkeiten verringert worden. Das könnte die Tarifbindung schwächen.

Um die Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen abzuschätzen, hat das IW Köln im Mai 2017 die Arbeitgeberverbände von acht betroffenen Branchen befragt. Das Ergebnis:

In sieben der acht Branchen hat der gesetzliche Mindestlohn Tariflöhne verdrängt.

Im Bäckerhandwerk zum Beispiel sind gleich mehrere Tariflohngruppen vom Mindestlohn überholt worden und dadurch unwirksam. Einige Arbeitgeberverbände bemängeln, die Tariflohnanpassungen würden durch die Entwicklung des Mindestlohns vorherbestimmt, deshalb sei der Mindestlohn ein Eingriff in die Tarifautonomie.

Die Lohnstruktur wird durch den Mindestlohn gestaucht und die Lohnunterschiede zwischen gelernten und ungelernten Tätigkeiten schrumpfen. Dieses Problem spielt in nahezu allen Branchen eine große Rolle.

Eine Übergangsregelung macht es möglich, den gesetzlichen Mindestlohn bis Ende 2017 zu unterschreiten (Grafik). Das haben die fünf Branchen Fleischwirtschaft, Friseurhandwerk, Land- und Forstwirtschaft, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Wäschereien genutzt. Voraussetzung dafür ist der Abschluss eines bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohns. Die Arbeitgeberverbände begrüßen die Übergangsregelung, auch wenn sie meist nur vorübergehend in Anspruch genommen wurde.

Die tariflichen Branchenmindestlöhne könnten jedoch bald der Vergangenheit angehören. Da der Mindestlohn ab 2018 für alle Branchen verbindlich ist und die Übergangsregelungen Ende 2017 auslaufen, gibt es für Arbeitgeber dann keine Anreize, einen tariflichen Branchenmindestlohn zu fixieren.

Zudem erschwert der Mindestlohn die Verhandlungen der regulären Tarifverträge. Denn die Gewerkschaften fordern, dass die untersten Tariflöhne deutlich über dem Mindestlohn liegen. Würde dies umgesetzt, wäre es noch schwieriger, die Lohnstauchung zu korrigieren.

Mindestlohn: Tarifverträge ziehen nach

Branchen, deren Tariflöhne teilweise unter dem gesetzlichen Mindestlohn lagen, als dieser Anfang 2015 eingeführt wurde, können bis Ende 2017 eine Übergangsregelung in Anspruch nehmen.

Niedrigster Tariflohn in Euro

■ Anfang 2015 ■ Anfang 2017

Bäckerhandwerk (Brandenburg)	8,01	9,05
Textil- und Bekleidungsindustrie (bundesweit)	7,50	8,84
Friseurhandwerk (Nordrhein-Westfalen)	6,66	8,84
Fleischwirtschaft (bundesweit)	8,00	8,75
Wäschereien (Ostdeutschland)	7,60	8,75
Systemgastronomie (bundesweit)	8,51	8,60
Hotel- und Gaststättengewerbe (Rheinland-Pfalz)	8,25	8,50
Land- und Forstwirtschaft (Bayern)	7,30	7,90
Gesetzlicher Mindestlohn	8,50	8,84

Niedrigster Tariflohn: unterste Lohngruppe, Fleischwirtschaft und Textil- und Bekleidungsindustrie tariflicher Branchenmindestlohn; Wäschereien: im Objektkundengeschäft

Ursprungsdaten: Branchentarifverträge
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Was dieser Interessenkonflikt bedeutet, zeigt die Systemgastronomie. Dort hat der Mindestlohn die Lohnstruktur stark gestaucht. In der seit 2016 laufenden Lohnrunde fordert die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten einen untersten Tariflohn, der deutlich über dem Mindestlohn von 8,84 Euro liegt. Gleichzeitig sollen höhere Einkommensgruppen überproportional aufgewertet werden. Die Arbeitgeber haben ein Mindestentgelt von 8,90 Euro vorgeschlagen, was der Gewerkschaft zu wenig ist. Eine Einigung steht noch aus.



Drei Szenarien zur Zukunft der Tarifpolitik sowie eine Grafik über den Einfluss des Mindestlohns auf einzelne Branchen finden Sie unter iwd.de/mindestlohn

Die vernachlässigte Mitte

Europäische Union. In den 28 EU-Mitgliedsländern gibt es insgesamt fast 23 Millionen kleine und mittlere Unternehmen – trotzdem leistet sich die Gemeinschaft eine Mittelstandspolitik, die bestenfalls bruchstückhaft zu nennen ist. Eine IW-Studie zeigt Verbesserungspotenziale auf.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind in der EU strikt als Firmen mit maximal 50 Millionen Euro Umsatz und weniger als 250 Beschäftigten definiert (Kasten).

Das führt in Deutschland manchmal zu Verwirrungen, denn hierzulande gelten traditionell Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten als mittelständisch. Hinzu kommen Familienunternehmen, die durch die Einheit von Eigentum und Unternehmensführung geprägt sind und durchaus mehr als 1.000 Beschäftigte haben können. In den meisten anderen EU-Ländern gibt es diese größeren Mittelständler kaum.

Kleine und mittlere Unternehmen dominieren die EU-Volkswirtschaften – sie stellen 99,8 Prozent aller Unternehmen. Die allermeisten davon sind Kleinstbetriebe (Grafik Seite 7). In den fast 23 Millionen KMU waren 2015 gut 90 Millionen Menschen erwerbstätig, die zusammen eine Bruttowertschöpfung von 3,9 Billionen Euro erwirtschafteten.

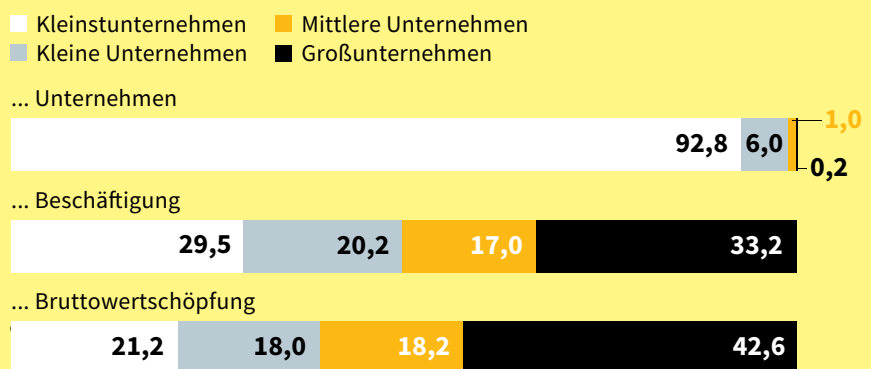
Damit beschäftigen die KMU zwei Drittel aller Erwerbstätigen im Unternehmenssektor – ohne den Finanzsektor und die Landwirtschaft sowie die (teil-)staatlichen Bereiche Gesundheit und Soziales sowie Bildung. Der KMU-Anteil an der Bruttowertschöpfung fällt mit gut 57 Prozent etwas niedriger aus als ihr Beschäftigungsanteil (Grafik). Der Grund dafür: Die Arbeitsproduktivität der KMU ist im Vergleich zu größeren Unternehmen geringer.

Die EU-Wirtschaftspolitik behandelt die KMU nach wie vor recht stiefmütterlich. Zwar gibt es seit 2008 den „Small Business Act“, der dem

Mittelstand eine entscheidende Bedeutung für die Sicherung von Beschäftigung und Wohlstand zumisst. Doch das Programm richtet

Unternehmen in der EU: Was Klein und Groß leisten

So viel Prozent der ... in der EU entfielen im Jahr 2015 auf Unternehmen dieser Größe



Großunternehmen: ab 250 Mitarbeitern und 50 Millionen Euro Jahresumsatz

Ursprungsdaten: EU-Kommission
© 2017 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Zu den KMU zählen in der EU Kleinstbetriebe, Kleinunternehmen und mittlere Unternehmen mit jeweils festgelegten Schwellenwerten für die Beschäftigung und den Umsatz beziehungsweise die Bilanzsumme. Zudem dürfen KMU nicht mehrheitlich im Eigentum eines Großunternehmens sein. Aus Praktikabilitätsgründen wird in Statistiken und Vergleichen aber oft nur ein Kriterium herangezogen, meistens die Beschäftigtenzahl.

Wie die EU den Mittelstand definiert

	Zahl der Beschäftigten	Jahresumsatz in Millionen Euro
Kleinstunternehmen	Bis 9	Bis 2
Kleine Unternehmen	10 bis 49	2 bis 10
Mittlere Unternehmen	50 bis 249	10 bis 50

Quelle: EU-Kommission
© 2017 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

sich vor allem an Kleinbetriebe und zuvor arbeitslose Gründer – die aber sind selten in aussichtsreichen Zukunftsbranchen unterwegs.

Gleichwohl haben die Krisenländer Italiens und Spaniens sowie Frankreichs in den vergangenen Jahren versucht, einige Ideen des „Small Business Act“ umzusetzen, um ihre Gründerkultur zu verbessern. Ähnliche Ziele verfolgte die rot-grüne Koalition unter Gerhard Schröder mit der Agenda 2010 – man denke etwa an die Ich-AG. Doch was kurzfristig durchaus hilft, Menschen zu aktivieren und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, kann langfristig nur ein Baustein einer modernen Mittelstandspolitik sein.

Eine Wachstumsagenda für den europäischen Mittelstand muss zunächst das Problem beheben, dass KMU ab 250 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Jahresumsatz in der EU bei der Regulierung sowie in Förderprogrammen wie Großunternehmen behandelt werden, obwohl sie über weit geringere organisatorische und finanzielle Ressourcen verfügen.

Die Umsatzschwelle sollte deshalb auf 75 Millionen Euro angehoben werden, da die 50-Millionen-Marke allein durch die Inflation von immer mehr Firmen übersprungen wird.

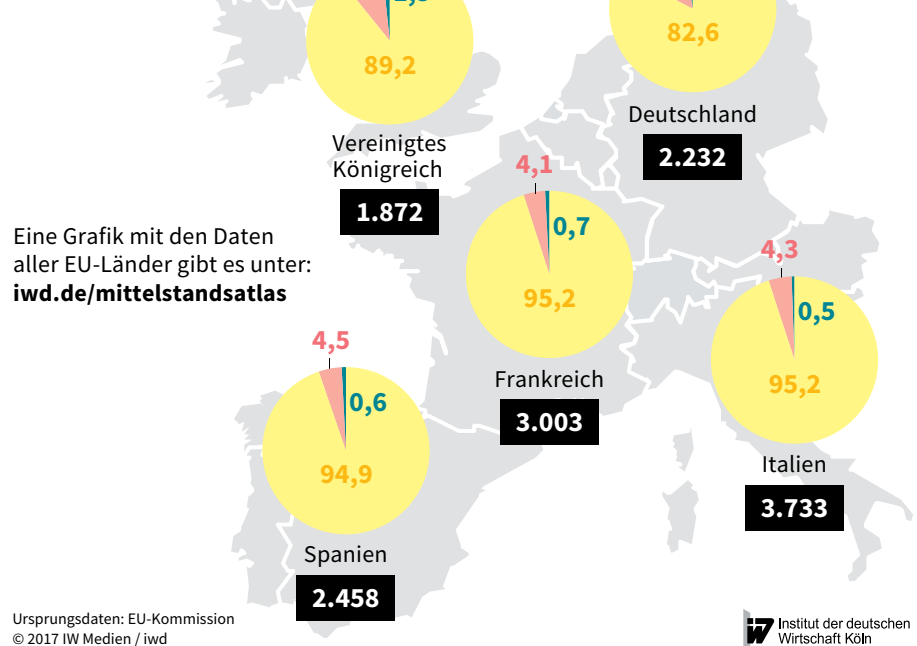
Zudem sollte die Politik den größeren Mittelstand besser fördern, also die Unternehmen mit bis zu 2.000 Beschäftigten und 500 Millionen Euro Umsatz. Im Gegensatz zu den KMU sind diese Firmen weitaus häufiger auf den internationalen Märkten aktiv und haben eine höhere Produktivität.

Wie wichtig diese Mittelständler sind, zeigt ein Blick zurück: Die Stärke dieses Unternehmenssegments hat dazu beigetragen, dass Deutschland und Großbritannien die Krise von 2009 zügig überwunden

Der Mittelstand in den fünf größten EU-Ländern

So viel Prozent der mittelständischen Unternehmen entfielen auf diese Größenklassen

- Kleinunternehmen
- Kleine Unternehmen
- Mittlere Unternehmen
- Insgesamt in 1.000



haben – während dies den südeuropäischen Ländern mit ihren eher kleinen Betrieben nicht gelang.

Große Defizite gibt es – in der EU wie in Deutschland – auch bei den Innovationen. Entscheidend ist, dass die mittelständischen Unternehmen die Digitalisierung mit Blick auf die „Industrie 4.0“ vorantreiben. Dabei kann ihnen die Politik helfen, indem sie die Forschung und Entwicklung besser fördert:

Im EU-Haushalt entfallen lediglich rund 6 Prozent aller Ausgaben auf Forschung und Entwicklung – außerdem ist das zugehörige Förderprogramm „Horizont 2020“ zu 80 Prozent auf Großunternehmen ausgerichtet.

Ein Dorn im Auge ist vielen mittelständischen Unternehmen zudem das weite Feld der Bürokratie und Regulierung. Zwar hat die Arbeitsgruppe unter dem ehemaligen bayrischen Ministerpräsidenten Edmund Stoiber bis 2014 eine Reihe

von Vorschlägen gemacht, mit denen die Wirtschaft entlastet werden könnte – die aber wurden längst nicht alle umgesetzt. So fehlt noch immer ein europäischer „Bürokratie-TÜV“, also ein Gremium unabhängiger Experten, die unter anderem Gesetzentwürfe daraufhin prüfen, welche finanziellen Folgen sie für den Mittelstand haben.

Um den größeren und industriellen Mittelstand besser zu unterstützen, sollte die EU ihre Ziele zur Stärkung des Verarbeitenden Gewerbes konkretisieren und mit einer Wachstumsstrategie für mittlere Unternehmen verknüpfen. Dazu gehört auch, die Klimapolitik so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Investitionsbremse wird.

IW-Analysen Nr. 116

Klaus-Heiner Röhl: Europäische Mittelstandspolitik – Eine kritische Bestandsaufnahme

iwkoeln.de/eu-mittelstandspolitik

Ein Ticket für neun Millionen Menschen

Erasmus. Das europäische Erasmus-Programm, das in diesem Juni seinen 30. Geburtstag feiert, hat zunächst nur Studenten finanziell unterstützt, die ein Auslandssemester absolvieren wollten. Mittlerweile fördert das zu Erasmus+ umgetaufte Projekt nicht nur einen deutlich größeren Personenkreis, sondern umfasst auch sämtliche Bildungsbereiche. Allein 2015 investierte Brüssel dafür mehr als 2,1 Milliarden Euro.

Der Name ist Programm: Erasmus von Rotterdam setzte sich bereits im 16. Jahrhundert zusammen mit den Humanisten für eine grenzüberschreitende Wissenschaft ein. „Ich habe die ganze Welt als mein Vaterland betrachtet“, schrieb der Philosoph, der in ganz Europa tätig war.

So einen reisenden Wissenschaftler müssen auch die zwölf europäischen Bildungsminister vor Augen gehabt haben, als sie am 15. Juni 1987 grünes Licht für ein Mobilitätsprogramm gaben, das europäische Studenten bei Auslandsaufenthalten unterstützen sollte. Das war die Geburtsstunde von Erasmus – ein Akronym für „European Community Action Scheme for the Mobility of University Students“.

Dabei waren ausgerechnet die Mobilität und damit die Internationalität die Knackpunkte in den jahrelangen, oft mühsamen Verhandlungen über das Erasmus-Projekt. Etliche Länder, allen voran Deutschland, befürchteten damals, dass sich Brüssel zu viel in die nationale Bildungspolitik einmischte.

Der anfänglichen Skepsis ist längst eine europaweite Begeisterung gefolgt. Mittlerweile nehmen außer den 28 EU-Mitgliedsländern auch Island, Liechtenstein, Norwegen, die Republik Mazedonien und

die Türkei teil. Zudem sind nach und nach alle Bildungsprogramme der EU zusammengeführt worden – und firmieren seit 2014 unter dem Titel Erasmus+.

Das übergeordnete Ziel von Erasmus+ besteht darin, das Engagement der Mitgliedsländer für eine gut ausgebildete Bevölkerung zu unterstützen.

Für Erasmus+ stellte die EU-Kommission 2015 rund 2,1 Milliarden Euro zur Verfügung.

Gut die Hälfte davon (57 Prozent) wird für die grenzüberschreitende Mobilität von Schülern, Studenten, Dozenten und Professoren aufgewendet, der Rest wandert in Kooperationsprojekte. Zum Programmportfolio von Erasmus+ zählen

Erasmus-Studenten: Woher sie kommen, wohin sie gehen

im Jahr 2014



Im Programmjahr 2014 kamen so viele Erasmus-Studenten aus diesen Ländern



Im Programmjahr 2014 gingen so viele Erasmus-Studenten in diese Länder

Frankreich	39.985	Spanien	42.537
Deutschland	39.719	Deutschland	32.871
Spanien	36.842	Vereinigtes Königreich	30.183
Italien	31.051	Frankreich	29.558
Polen	16.735	Italien	21.564
Vereinigtes Königreich	14.801	Polen	13.101
Türkei	14.665	Portugal	11.459
Niederlande	12.397	Niederlande	11.445
Belgien	8.632	Belgien	10.666
Tschechien	8.226	Schweden	9.754
Sonstige Länder	68.330	Sonstige Länder	78.245
Insgesamt	291.383	Insgesamt	291.383

nämlich nicht nur Förderangebote im Bereich der Hochschulbildung, sondern auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Schulbildung, der Erwachsenenbildung sowie für Jugend und Sport. Zudem stehen in den jeweiligen Programmen seit kurzem auch Fördergelder zur Integration von Flüchtlingen und zur Bekämpfung politischer Radikalisierung bereit.

Die Resonanz auf die Mobilitätsangebote kann sich sehen lassen:

Seit 1987 haben neun Millionen Menschen an Erasmus-Austauschprogrammen teilgenommen.

Bis 2020 sollen weitere vier Millionen Lernende, Lehrende und Jugendbetreuer gefördert werden. Dafür sind im Etat von Erasmus+ zwischen 2014 und 2020 insgesamt 18,2 Milliarden Euro vorgesehen.

Und wie steht es um den Kern von Erasmus, die Förderung des Hochschulbereichs? Derzeit fließen rund 40 Prozent des Jahresbudgets in den Hochschulbetrieb – und jedes Jahr absolvieren fast 300.000 Studenten ein Auslandssemester oder ein Auslandspraktikum (Grafik Seite 8):

Die meisten Erasmus-Studenten kommen aus Frankreich, gefolgt von Deutschland und Spanien.

Beliebtestes Gastland ist mit Abstand Spanien. Auf den folgenden Rängen finden sich Deutschland und das Vereinigte Königreich, dessen Verbleib im Erasmus-Programm nach dem Brexit aber nur bis 2018 gesichert ist. Wenn Großbritannien dann vom internationalen Austausch abgekoppelt werden sollte, müssten europäische Gaststudenten die dortigen hohen Studiengebühren bezahlen.

Als das Erasmus-Programm 1987 startete, war die Begeisterung dafür in Deutschland noch recht überschaubar: Im ersten Jahr erhielten 657 Studenten ein Erasmus-Stipendium – 2014 waren es fast 40.000.

Erasmus+: Mehr als Studenten-Mobilität

Ausgewählte Förderaktivitäten für deutsche Hochschulen im Rahmen des Programms Erasmus+ 2015 in Millionen Euro

70,2 Förderung von Studenten, Lehrenden und Mitarbeitern in Ländern des Erasmus+-Programms

15,3 Förderung von Studenten, Lehrenden und Mitarbeitern in Partnerländern

4,8 Erasmus Mundus Joint Degrees

1,2 Erasmus Mundus Quality Review

Strategische Partnerschaften: inklusive zusätzlicher Finanzierung in Höhe von 0,53 Millionen Euro durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung


Quelle: Deutscher Akademischer Austauschdienst © 2017 IW Medien / iwd

4,7 Strategische Partnerschaften

8,9 Kapazitätsaufbau-Projekte mit Koordination durch deutsche Hochschulen

0,7 Jean-Monnet-Projekte

Erasmus+
105,8 Ausgewählte Förderaktivitäten insgesamt

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Seit 1987 waren mehr als eine halbe Million deutscher Studenten mithilfe der Erasmus-Förderung in Europa unterwegs.

Zurzeit werden Auslandssemester oder -praktika in jedem Studienzyklus bis zu ein Jahr lang mit 150 bis 700 Euro im Monat gefördert, je nach Gastland. Damit die erbrachten Studien- oder Praktikumsleistungen anerkannt werden, gibt es Kooperationsverträge zwischen den Gast- und den Heimathochschulen.

Das alles kostet Geld – allein für die Förderung der Mobilität im deutschen Hochschulsystem überwiegt Brüssel im Jahr 2015 rund 86 Millionen Euro (Grafik):

Nimmt man auch noch die Mittel für die internationale Vernetzung sowie die Einbeziehung der Wirtschaft hinzu, dann flossen 2015 rund 106 Millionen Euro über Erasmus+ ins deutsche Hochschulsystem.

Der Vernetzung dienen beispielsweise die Erasmus Mundus Joint Masterdegrees – internationale Masterstudiengänge, die von mindestens drei Hochschulen aus drei europäischen Ländern gemeinsam angeboten werden. Diese Studien-

gänge, für deren Aufbau und Evaluierung 2015 rund 6 Millionen Euro an die deutschen Hochschulen gingen, stehen exzellenten Studenten aus aller Welt offen.

Im Rahmen von strategischen Partnerschaften werden aber auch Kooperationen zwischen Hochschulen und anderen Institutionen wie beispielsweise Unternehmen gefördert. Fast 9 Millionen Euro standen 2015 für diese Initiativen zur Verfügung. Unterstützt werden außerdem Lehre und Forschung zur europäischen Integration. Dafür gab es im Rahmen des Jean-Monnet-Programms zuletzt 700.000 Euro für die deutschen Hochschulen.

Erasmus und das daraus entstandene Erasmus+ können folglich mit Fug und Recht als europäische Erfolgsstory bezeichnet werden. Doch wie in fast jeder schönen Geschichte gibt es auch in dieser einen Wermutstropfen: Denn der Bedarf an Mitteln aus dem Brüsseler Fördertopf ist wesentlich größer als das vorhandene Budget – in Deutschland kommt derzeit nur jeder zweite interessierte Student und Hochschulmitarbeiter in den Genuss eines Erasmus-Stipendiums.

„Die Alternative wäre Stillstand“



Christian Adam



Niels Hegewisch

Fotos: Straßmeier

Bürokratieforschung. Der „Wissenschaftspreis Bürokratie“ zeichnet Arbeiten aus, die sich mit Funktionsweise und Wirkung von Bürokratien beschäftigen. Ende Mai wurde der Preis, den IW-Gründungsdirektor Fritz Hellwig gestiftet hat, zum zweiten Mal verliehen. Der iwd sprach mit den Preisträgern **Christian Adam** und **Niels Hegewisch** über ihre Arbeiten – und die Erkenntnisse für den Verwaltungsapparat.

Herr Adam, gemeinsam mit Ihren Kollegen Christoph Knill und Xavier Fernandez-i-Marín haben Sie untersucht, in welchem Verhältnis das Wachstum von Regeln zur Effektivität von Regierungen steht. Wie sind Sie vorgegangen und was unterscheidet Ihre Studie von anderen?

Christian Adam: Die Hauptarbeit bestand darin, die Daten zusammenzutragen, die zeigen, wie umwelt- und sozialpolitische Regeln in den einzelnen Ländern über die Jahre gewachsen sind. Dafür konnten wir zum Glück auf die Vorarbeiten eines großen internationalen Projektteams zurückgreifen. Der Datensatz hat es uns ermöglicht, die Zunahme von Regeln nicht mehr nur über die Länge von Gesetzestexten zu erfassen, sondern anhand der tatsächlichen Inhalte der Gesetze.

Gab es einen Anlass für Ihre Studie?

Bei uns gab es wohl eine gewisse Unzufriedenheit mit dem Stand der Diskussion zum Thema „Größe des Staates“ beziehungsweise „Ausmaß der Staatstätigkeit“: Hier werden vor allem finanzielle Indikatoren angeführt, und natürlich ist Geld ein wichtiges Maß. Doch gerade der moderne Regulierungsstaat zeichnet sich durch Staatstätigkeit aus, die sich nicht unmittelbar in Ausgaben niederschlägt. Das Regelwachstum anzuschauen, schien uns deshalb eine wichtige Ergänzung.

Wie lautet die zentrale Erkenntnis?

Es gibt zwei: Erstens gibt es kein Land, in dem es nicht immer mehr Regeln gibt – zumindest keines, das von uns

untersucht wurde. Meistens bedeuten legislative Reformen den An- und Ausbau von Policy-Portfolios. Einen konsequenten Umbau gibt es nur selten und die Abschaffung von etablierten Instrumenten oder Regulierungen so gut wie nie. Zweitens ist das Regelwachstum in jenen Staaten besonders stark, in denen der Exekutivapparat besonders leistungsschwach ist. Dementsprechend stellt sich die Frage, inwiefern neu geschaffene Regeln gerade dort adäquat implementiert und kontrolliert werden.

Für Ihre Betrachtung haben Sie 23 OECD-Länder untersucht. Gibt es Staaten, die Sie überrascht haben, sei es positiv oder negativ?

Ins Auge sticht Italien. Seine administrative Handlungs- und Problemlösungskapazität gilt gemeinhin als problematisch. Und gerade in Italien gab es ein enormes Regelwachstum im Bereich der Umwelt- und Sozialpolitik. Wenn wir uns klarmachen, dass damit immer auch zusätzliche Arbeit für den Exekutivapparat verbunden ist, liegt die Vermutung sehr nahe, dass in Italien das Spannungsverhältnis zwischen dem, was seitens der Verwaltung getan werden sollte, und dem, was getan werden kann, immer größer wird. Finnland bewegt sich am anderen Ende des Spektrums – mit relativ moderatem Regelwachstum und einem recht effektiven Verwaltungsapparat.

Wissenschaftliche Erkenntnisse sind das eine, der Nutzen für den Alltag das andere: Kann Ihre Arbeit helfen, bürokratische Strukturen zu verbessern?

Vielleicht gelingt es, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass immer mehr Regeln eben auch immer mehr Arbeit bedeuten – nicht nur für Bürger und Unternehmen, sondern auch für die öffentliche Verwaltung. Es gibt aber kaum Akzeptanz dafür, dass die Verwaltung mehr Ressourcen braucht. Dadurch besteht die Gefahr, dass wir zwar immer mehr Regeln produzieren, diese aber immer schlechter beziehungsweise selektiver durchgesetzt werden.

Ihre Arbeit zeigt, dass die Zahl der Regeln in den untersuchten Ländern unterschiedlich schnell zunimmt – aber nirgends zurückgeht. Doch wäre das nicht erstrebenswert?

So pauschal würde ich dem nicht zustimmen. Denn Regelwachstum ist ganz häufig klarer Fortschritt. Ich glaube, die meisten von uns sind froh, nicht in einem Staat zu leben, der noch über die umweltpolitischen Regeln der 1950er Jahre verfügt. Zusätzlich sind politische Kompromisse oft nur durch zusätzliche Regeln möglich. Die Alternative wäre Stillstand. Was meinen Kollegen und mir stattdessen wichtig ist, ist ein nachhaltiges, also implementierbares Regelwachstum.

Ihr Mit-Preisträger, Niels Hegewisch, hat bürokratische Strukturen im historischen Kontext betrachtet. Für ihn liegt die Verwaltung in einem „toten Winkel der Gewaltenteilungstheorie“. Würden Sie diesen Befund teilen?

Das Bild hat sicherlich seinen Charme. In der Tat wissen wir, dass die Zuordnung der Verwaltung zur Exekutive, als konsequent durchführendes Organ im Weber'schen Sinne, nicht unbedingt der Realität entspricht. Für die Forderung, dass diese faktische Rolle stärker von einer normativ ausgerichteten Theorie der Gewaltenteilung berücksichtigt werden sollte, habe ich durchaus Sympathie.

Herr Hegewisch, gab es einen Anlass für Ihre Studie?

Niels Hegewisch: Es waren viele kleine Einblicke in Theorie und Praxis, die mein Interesse geweckt haben. Als Wissenschaftler schätzt man den Wert so klar und eindeutig formulierter Theorien wie die der Gewaltenteilung. Als politisch engagierter Bürger weiß man allerdings, dass politische Akteure auf allen Ebenen in großem Maße auf das Fachwissen von Beamten zurückgreifen müssen – und die Verwaltung viele Entscheidungen eigenständig fällt.

Was ist Ihr wichtigstes Ergebnis?

Die Verwaltung auch als politischen Akteur zu erkennen, ist interessant. Aber richtig spannend wird es bei der Frage, wie man das eigentlich finden soll: Sollte die Theorie der Gewaltenteilung in der Praxis rigoroser

durchgesetzt werden – oder sollte man die Theorie der Praxis anpassen? Darauf geben uns weder die Denker des Vormärz, also aus der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, noch Autoren der Gegenwart eine eindeutige Antwort. Es herrscht vielmehr ein beherztes Sowohl-als-auch vor.

Kann man aus dem historischen Kontext nützliche Schlussfolgerungen für das Jetzt und Hier ziehen?

Es wäre sicherlich naiv, Ansätze und Ideen aus der Zeit des Vormärz in die Gegenwart übertragen zu wollen. Allerdings zeigt der Blick in die Vergangenheit, dass wir bei der Frage nach der Einbindung der Verwaltung in die Theorie der Gewaltenteilung in den vergangenen 200 Jahren nur wenig vorangekommen sind. Es gibt zahllose Problembeschreibungen, aber nur wenige Lösungsansätze. Das gilt übrigens auch für die Bürokratiekritik, die klang 1848 so wie 2017.

Sie folgern in Ihrer Arbeit, dass die Gewaltenteilung so weiterentwickelt werden sollte, dass ein Schutz der Verwaltung zu einem Schutz vor der Verwaltung führt. Was genau meinen Sie damit?

Es wäre illusorisch, die reine Lehre der Gewaltenteilung in die Praxis umzusetzen. Wenn wir die Verwaltung vom Gesetzgebungsprozess ausschließen und auf die reine Durchführung beschränken würden, bekämen wir schlechtere Gesetze und folglich Probleme bei der Umsetzung. Außerdem braucht die Verwaltung Spielräume – deshalb müssen Gesetze allgemein formuliert sein. Es ist nicht wünschenswert, dass die Politik jedes Detail ohne Expertise selbst regeln will. Es liegt auf der Hand, dass es ebenso wenig wünschenswert ist, die gesetzgebende Gewalt der Verwaltung direkt zu übertragen. Einsame Entscheidungen in Amtsstuben können keine politischen Debatten ersetzen.

Ihre Studie endet mit dem Hinweis, dass die Gewaltenteilung um eine vierte Gewalt – die Verwaltung – erweitert werden könnte. Ist das wirklich sinnvoll?

Wenn wir die Macht der Verwaltung durch Gewaltenteilung einhegen wollen, müssen wir sie erst einmal auf der Ebene der Verfassung sichtbar machen. Die Verwaltung spielt eine tragende Rolle – aber abseits der Bühne. Das hat das Publikum nicht verdient. Die Verwaltung als eine eigenständige Gewalt anzuerkennen, würde bedeuten, ihre aktive und kreative Rolle bei der Formulierung, Durchführung und Auslegung von Recht und Gesetz klarer zu bestimmen und ihr Handeln damit transparenter zu machen. Die Idee der Gewaltenteilung fordert uns letztlich dazu auf, stets kreativ zu sein, um staatliches Handeln nachvollziehbarer und transparenter zu machen. Nur so stärken wir immer wieder das Vertrauen in die Demokratie und ihre Institutionen.

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Chefredakteur: Ulrich von Lampe
(verantwortlich)
Stellv. Chefredakteur: Jork Herrmann
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef),
Irina Berenfeld, Carsten Ruge, Berit Schmiedendorf,
Sara Schwedmann, Alexander Weber
Redaktionsassistent: Ines Pelzer
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-523
Fax: 0221 4981-504
E-Mail: iwd@iwkoeln.de
Bezugspreis:
€ 9,01/Monat, zzgl. € 3,08 Versandkosten,
inkl. Mehrwertsteuer,
Erscheinungsweise 14-täglich

Abo-Service: Therese Hartmann,
Telefon: 0221 4981-443,
hartmann@iwkoeln.de
Verlag:
Institut der deutschen Wirtschaft
Köln Medien GmbH,
Postfach 10 18 63, 50458 Köln,
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445
Druck: Henke GmbH, Brühl

Rechte für den Nachdruck oder die
elektronische Verwertung über:
lizenzen@iwkoeln.de

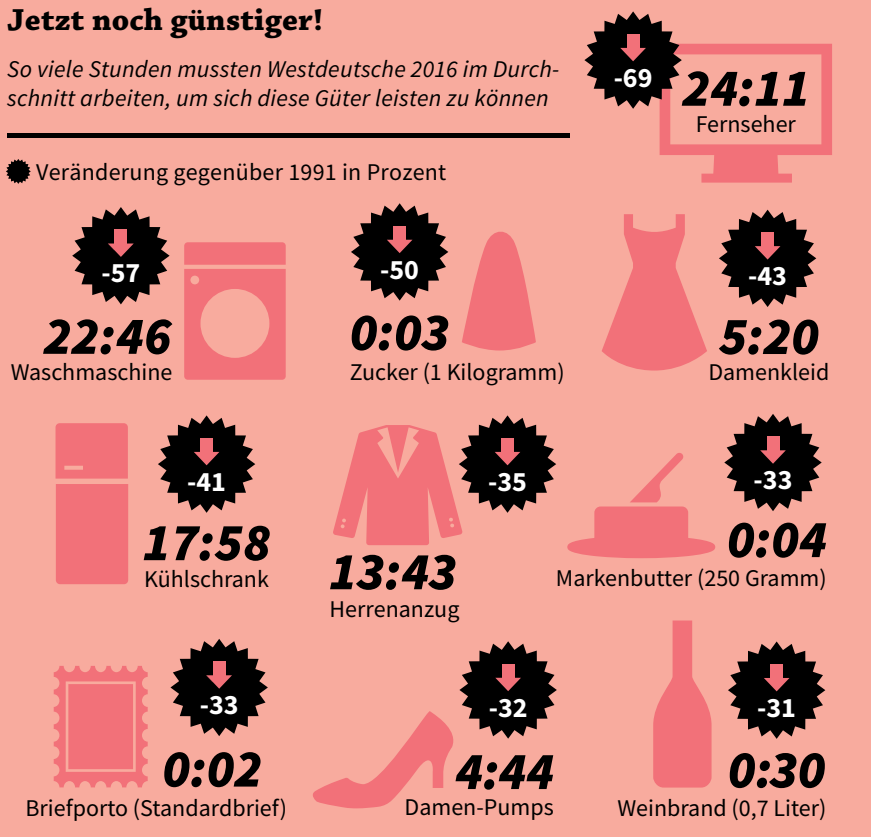
iw.köln.wissen
SCHAFFT KOMPETENZ.

Top-Liste: Kaufkraft der Löhne

Jetzt noch günstiger!

So viele Stunden mussten Westdeutsche 2016 im Durchschnitt arbeiten, um sich diese Güter leisten zu können

● Veränderung gegenüber 1991 in Prozent



Berechnungen auf der Basis der Nettolohn- und -gehaltssumme je geleistete Arbeitsstunde; Fernseher 2016: Flachbild, 40 Zoll, Full HD, Smart TV; Fernseher 1991: Röhren-Farbfernseher, 70 Zentimeter, Stereo

Ursprungsdaten: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Statistisches Bundesamt
© 2017 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Den meisten Bundesbürgern geht es nicht nur gut, sondern immer besser. Dies legt zumindest ein Blick auf die Kaufkraftentwicklung in Westdeutschland nahe: Seit Anfang der 1990er Jahre ist die Arbeitszeit, die man aufwenden muss, um das Geld für ein bestimmtes Produkt zu verdienen, oftmals weiter gesunken. So ist ein Fernseher heute im Durchschnitt in gut 24 Arbeitsstunden verdient, 1991 dauerte es noch mehr als 78 Stunden. Aber auch Grundnahrungsmittel wie Zucker und Butter sind heute im Verhältnis zu den Löhnen billiger als vor gut 25 Jahren. Länger arbeiten als damals müssen die Westdeutschen dagegen unter anderem für den Haushaltsstrom, für einige Dienstleistungen wie den Frisörbesuch sowie für manche Lebensmittel, zum Beispiel den überfischten Kabeljau.

Die Daten stammen aus „Deutschland in Zahlen 2017“. Das komplette Heft gibt es zum Download unter: deutschlandinzahlen.de

Zahl der Woche



Elektrofahrräder gab es Anfang 2016 in privaten Haushalten in Deutschland. Damit besaßen 5,1 Prozent aller Haushalte mindestens ein E-Bike – gegenüber 3,4 Prozent im Jahr 2014. Doch auch wenn immer mehr Radfahrer den Zusatzantrieb zu schätzen wissen, noch sind Elektroräder eher selten: Im Jahr 2016 hatten 81 Prozent aller Privathaushalte mindestens einen klassischen Drahtesel – insgesamt rund 69 Millionen Stück.