

Exportierende Betriebe treiben das Beschäftigungswachstum im Maschinenbau

Die zum baden-württembergischen Maschinenbau bisher ausgewiesenen statistischen Daten tragen den Unterschieden zwischen den Betrieben nur unzureichend Rechnung. Beispielsweise beträgt die durchschnittliche Arbeitsproduktivität im Werkzeugmaschinenbau 243.400 Euro (2008). Ein Viertel der Betriebe weisen jedoch eine Arbeitsproduktivität von weniger als 142.500 Euro auf, während ein anderes Viertel der Betriebe Jahresumsätze von über 267.300 Euro pro Beschäftigtem erreichte. Dies ergibt eine neue Studie des IAW im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Dabei stützen sich die Autoren auf einen Datensatz mit einzelbetrieblichen Mikrodaten, die nur unter strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben ausgewertet werden dürfen.

Im Jahr 2008 waren 86,1% der baden-württembergischen Maschinenbaubetriebe mit 20 und mehr Beschäftigten im Auslandsgeschäft tätig. Die Exportbeteiligung lag damit um fast 10 Prozentpunkte über dem restlichen Bundesgebiet. Während die exportierenden

Betriebe in Baden-Württemberg in der Zeit von 1995 bis 2008 ihr Beschäftigungsniveau um 9,1% erhöhen konnten, gab es bei den nicht-exportierenden Betrieben einen Stellenabbau von 31,3%. Dies hängt damit zusammen, dass bei Maschinen und Anlagen lediglich der Weltmarkt noch größere Wachstumspotenziale bietet und die exportierenden Betriebe in der Lage sind, dieses Potenzial zu nutzen.

Bei der Totalen Faktorproduktivität, die denjenigen Teil des betrieblichen Outputwachstums erklärt, der nicht auf den Zuwachs der Produktionsfaktoren Arbeit und Sachkapital zurückzuführen ist, hat der baden-württembergische Maschinenbau einen Effizienzvorsprung von 17,7% (2008) gegenüber dem restlichen Bundesgebiet. Dieses Ergebnis wird durch die hohe technologische Leistungsfähigkeit und das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Lande begünstigt. Die baden-württembergischen Maschinenbauer schneiden aber auch bei anderen Performance-Indikatoren besser ab als die Betriebe

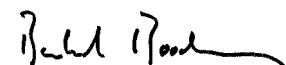
Fortsetzung Seite 2

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die große Koalition ist sich einig, dass sie den Mindestlohn von 8,50 € will. Eine große Koalition der Wissenschaftler mit einheitlicher Position zu diesem Thema ist nicht abzusehen. Ein Teil von ihnen hat sich klar pro oder contra positioniert – oft auf der Basis von theoretischen Argumenten oder empirischen Berechnungen, die wichtige Zusammenhänge ausblenden. Andere Forscher beurteilen den Mindestlohn pragmatisch vor dem Hintergrund der Erfahrung anderer Länder. Je nachdem, ob sie beispielsweise Frankreich oder Großbritannien heranziehen, kommen auch sie zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Was immer die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung sind, der einheitliche Mindestlohn wird die Branchen mit unterschiedlicher Intensität treffen. Mehr Einkommen für niedrig bezahlte Beschäftigte ohne Arbeitsplatzverluste – diese Rechnung wird zwar in manchen Branchen aufgehen. Insbesondere bei den einfachen Dienstleistungen wird es aber zu Ausweich- und Vermeidungsreaktionen und auch zum Verlust von Beschäftigung kommen. Die derzeit diskutierten Abgrenzungsfragen beziehen sich nur auf einen Teil der Bereiche, in denen es Probleme geben wird. Eine niedrigere allgemeine Lohnuntergrenze und tarifliche Lösungen, die auf regionale und branchenbezogene Besonderheiten eingehen, wären die bessere Alternative gewesen.



Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Aus dem Inhalt:

Editorial	1
Exportierende Betriebe treiben das Beschäftigungswachstum im Maschinenbau ...	1
Forschungsberichte aus dem IAW: Chancengleichheit und Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben – Potenzial bleibt ungenutzt.....	2

Bericht vom IAW-Workshop „New Firms and the Quality of Work“	3
Neue Veröffentlichung aus dem IAW.....	4
IAW-Vorträge	4
Personalien	4
Impressum / Kontakt.....	4

Weitere Infos zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet unter www.iaw.edu

aus den anderen Bundesländern. Dies betrifft die Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung, den Grad der Exportbeteiligung und die Arbeitsproduktivität und weist auf eine überdurchschnittlich hohe Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Branche hin.

Mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung zeigt sich, dass eine Ausweitung der betrieblichen Sachkapitalausstattung nicht mit einem Verlust, sondern in der Tendenz sogar mit einem gewissen Zuwachs an Arbeitsplätzen einhergeht. Dies wird vor allem bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten deut-

lich. Lohnkosten- und Umsatzänderungen haben generell einen großen Einfluss auf das betriebliche Beschäftigungsniveau. Dabei passen exportierende Betriebe ihre Nachfrage nach Arbeitskräften solchen Veränderungen in besonders hohem Maße an.

Was die kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) des baden-württembergischen Maschinenbaus angeht, so können diese für den Betrachtungszeitraum (mit einem größenklassenabhängigen Plus zwischen 5,7 und 11,7%) eine bessere Beschäftigungsentwicklung vorweisen als die Großbetriebe (mit -0,4%).

Zugleich weisen sie im Vergleich zu den größeren Betrieben eine unterdurchschnittliche Arbeitsproduktivität auf.

→ Raimund Krumm / Fabian Wahl: Schlüsselbranche Maschinenbau – ein mikrodatenbasierter Blick „hinter die Kulissen“, IAW Policy Report Nr. 10. Der IAW Policy Report kann kostenlos unter www.iaw.edu -> Publikationen -> IAW Policy Reports heruntergeladen werden.

Ansprechpartner:
Dr. Raimund Krumm
raimund.krumm@iaw.edu

Chancengleichheit und Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben – Potenzial bleibt ungenutzt

Obwohl in Baden-Württemberg inzwischen eine Frauenerwerbsquote von über 70% erreicht wurde, gibt es große Unterschiede beim zeitlichen Arbeitsinsatz zwischen Frauen und Männern. Zudem sind Frauen in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Damit ist ein großes Fachkräfte- und Führungskräftepotenzial noch unerschlossen.

Dies sind Ergebnisse einer Studie des IAW im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Darin wurde auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg zum einen die Struktur der Frauenbeschäftigung sowie das Ausmaß und die Entwicklung der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht. Zum anderen werden die Bestimmungsfaktoren für den Anteil von Frauen in Führungspositionen untersucht. Auf der Landespressekonzferenz am 7. März 2014 wurden die wichtigsten Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen hat sich in Baden-Württemberg seit 2008 um rund zwei Prozent-

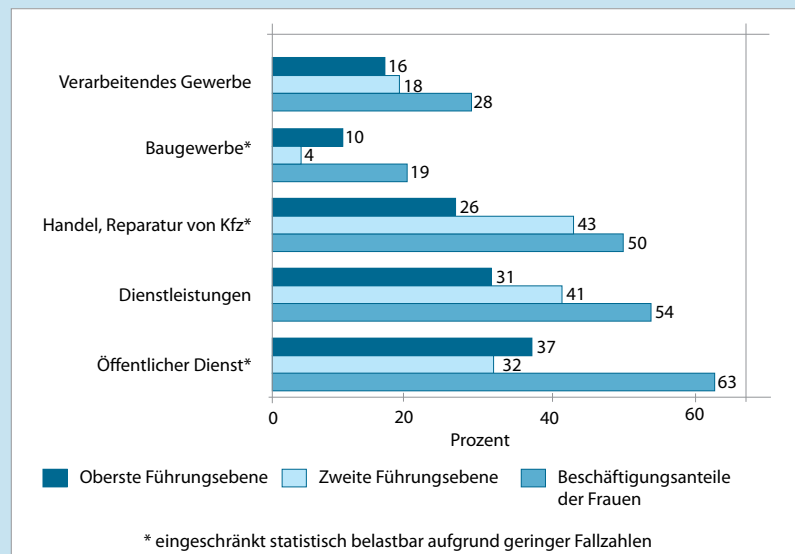
punkte erhöht. Allerdings waren 77% aller Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg Frauen, und von allen beschäftigten Frauen im Land arbeitete in 2012 gut die Hälfte in Teilzeit.

Frauen sind nicht auf allen Qualifikationsebenen gleichmäßig vertreten. So war im Jahr 2012 gut die Hälfte aller Beschäftigten, die einer einfachen Tätigkeit nachgingen, weiblich. Hingegen waren

Frauen in höher qualifizierten Positionen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, oder in Positionen mit Führungsfunktion deutlich unterrepräsentiert. Dabei lässt sich seit 2008 im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten ein positiver Trend im Anteil der weiblichen Beschäftigten erkennen.

Der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Förderung der

Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen und Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nach Branchen 2012



Quelle: IAW-Kurzbericht 1/2013

Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern lag 2012 in Baden-Württemberg bei 27%. Die mit Abstand häufigste betriebliche Maßnahme ist die „Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten“ (24% der Betriebe). Die unmittelbare Förderung von Frauen durch Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils sind hingegen immer noch sehr wenig verbreitet.

Trotz einer leichten Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf 25% auf oberster und auf 33% auf zweiter Führungsebene sind Frauen in Baden-Württemberg auf der Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Insbesondere in Branchen, die eher

männerdominiert sind, ist der Anteil der Frauen besonders gering. In Branchen, in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten mindestens die Hälfte beträgt, sind Frauen hingegen stärker in den Führungsebenen repräsentiert (siehe Abbildung).

Für die Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen sind neben der Personalstruktur, auch Personalpolitik, Unternehmenskultur und Arbeitszeitgestaltung von Relevanz. Mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen wurden einige dieser Faktoren näher untersucht.

Maßnahmen der gezielten Frauenförderung (wie Mentoring-Programme für Frauen, Karriereplanung, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung) scheinen nach den Ergebnis-

sen besonders wirkungsvoll zu sein. Dagegen erreichen freiwillige Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit das erhoffte Ziel zumindest kurz- bis mittelfristig offenbar nicht.

→ Olga Bohachova / Günther Klee u.M.V. Lena Neuberg: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben – Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 1/2013. Der IAW-Kurzbericht kann unter www.iaw.edu -> Publikationen -> IAW-Kurzberichte kostenlos heruntergeladen werden.

Ansprechperson:
Günther Klee, M.A.
guenther.klee@iaw.edu

IAW-Workshop „New Firms and the Quality of Work – Working Conditions in the New Economy. Employee and Employer Perspectives“ am 20./21. Februar 2014

Neugründungen von Unternehmen sind Teil einer dynamischen Wirtschaft. Welche Veränderungen für die Arbeitswelt resultieren daraus? Dieser Frage wurde in einem wissenschaftlichen Workshop nachgegangen, den das IAW zum Abschluss des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Neue Unternehmen und der Wandel der Erwerbsarbeit“ am 20. und 21. Februar 2014 in Tübingen veranstaltete.

Zum Auftakt des Workshops gewährte Prof. Dr. Marco Caliendo (Universität Potsdam und IZA) in seiner Keynote einen vertieften Einblick in die Evaluation verschiedener Programme zur Gründungsförderung in Deutschland. In drei Sitzungen wurden dann aktuelle empirische Forschungsarbeiten an der Schnittstelle von Gründungsforschung und Arbeitsmarktforschung vorgestellt.

In der ersten Sitzung zu „Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen“ wurde zunächst beleuchtet, ob junge Unternehmen andere Formen (atypischer) Beschäftigung nachfragen als etablierte Unternehmen. Weitere Themen waren die Folgen von Präsentismus (also der Anwesenheit an der Arbeitsstelle trotz Krankheit) für die Qualität der Arbeit sowie die Frage, ob Unternehmen in der jungen Branche der erneuerbaren Energien höhere Löhne zahlen.



Teilnehmer des IAW-Workshops

Die zweite Sitzung stand unter der Überschrift „Produktivität und Arbeitskräftefluktuation“: Während zunächst die Rolle des Sozialkapitals bei Spin-off-Gründungen beleuchtet wurde, gingen zwei weitere Vorträge den Zusammenhängen zwischen befristeten Arbeitsverträgen, der Fluktuation von Arbeitskräften und der Produktivität von Unternehmen nach.

Schließlich wurde in der dritten Sitzung („Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit“) neben einem vertieften Blick in die Arbeitsbedingungen in jungen Unternehmen diskutiert, inwiefern sich Arbeitsplatzwechsel auf die Arbeitszufriedenheit auswirken und welche Wirkung Betriebsrenten auf Bindung und Engagement der Mitarbeiter haben. Die Tagung wurde von der Hans Böckler Stiftung finanziell gefördert.

→ www.iaw.edu → aktuelles

Neue IAW Publikationsreihe „IAW Impulse“

In der neuen Reihe „IAW-Impulse“ erscheinen Beiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IAW zu aktuellen wirtschaftspolitischen Fragen. Die IAW-Impulse erscheinen in unregelmäßiger Folge mehrmals jährlich und können kostenlos von der IAW-Website herunter geladen werden.

In den IAW-Impulsen Nr. 1 zieht IAW-Direktor Wilhelm Kohler ein skeptisches Fazit zum WTO-Handelsab-

kommen von Bali. Die Zukunft gehört eher den regionalen Handelsabkommen als dem multilateralen Ansatz. Die WTO sollte daher versuchen, eine konstruktivere Einstellung zu regionalen Abkommen zu finden.

Nr. 1
Wilhelm Kohler: Das Welthandelssystem und die WTO nach „Bali 2013“

→ www.iaw.edu → publikationen

IAW IMPULSE

Nr. 1 – 2014

Das Welthandelssystem und die WTO nach „Bali 2013“

Wilhelm Kohler, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung / Eberhard Karls Universität Tübingen

Mit dem Abkommen von Bali vom 7. Dezember 2013 (Bali-4) ist ein weiteres Kapitel der Doha-Runde von der WTO eingeleitet. Das Abkommen ist ein wichtiger Schritt in der Umsetzung der Doha-Entscheidung von 2001. Die Doha-Entscheidung ist ein zentraler Bestandteil der WTO-Verträge und hat die Verhandlungen nach „Bali 2013“ in Gang gesetzt. Die Doha-Entscheidung ist ein wichtiger Schritt in der Umsetzung der Doha-Entscheidung von 2001. Die Doha-Entscheidung ist ein wichtiger Bestandteil der WTO-Verträge und hat die Verhandlungen nach „Bali 2013“ in Gang gesetzt.

1. Was versteht man unter dem Welthandelssystem? Das Welthandelssystem ist ein System von Regeln, das den internationalen Handel regelt. Es besteht aus den WTO-Verträgen und den Handelsabkommen. Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems. Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems.

2. Was ist die Rolle der WTO? Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems. Sie ist für die Überwachung der Handelsabkommen und die Lösung von Handelsstreitigkeiten zuständig. Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems.

3. Was ist die Bedeutung der WTO? Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems. Sie ist für die Überwachung der Handelsabkommen und die Lösung von Handelsstreitigkeiten zuständig. Die WTO ist die zentrale Organisation für die Verwaltung des Welthandelssystems.

4. Was ist die Zukunft des Welthandelssystems? Die Zukunft des Welthandelssystems ist unklar. Die WTO sollte versuchen, eine konstruktivere Einstellung zu regionalen Abkommen zu finden. Die WTO sollte versuchen, eine konstruktivere Einstellung zu regionalen Abkommen zu finden.

5. Was ist die Bedeutung der IAW? Die IAW ist ein Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung. Es ist für die Überwachung der Handelsabkommen und die Lösung von Handelsstreitigkeiten zuständig. Die IAW ist ein Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung.

VORTRÄGE

17.-19. Januar 2014

Jochen Späth: Non-standard employment, working time arrangements, establishment entry and exit, Vortrag bei der „Copenhagen Conference on Innovation and Entrepreneurship 2014“, Kopenhagen.

7. März 2014

Günther Klee: Teilnahme an der Landespressekonferenz mit Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid, Sozialmi-

nisterin Karin Altpeter und Eva Strobel, Bundesagentur für Arbeit zum Thema: „Frauen in Führungspositionen und Wirksamkeit von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit“, Stuttgart.

13./14. März 2014

Tobias Brändle: „We Want them all Covered: Collective Bargaining and Firm Heterogeneity. Theory and Evidence from Germany“, Vortrag beim 2. Rhein-Ruhr Promovendensymposium „Arbeit

und Soziale Sicherheit“, Universität Duisburg.

19. März 2014

Raimund Krumm: „Die Finanz- und Wirtschaftskrise in Baden-Württemberg – Erfahrungen und Folgerungen im Hinblick auf strukturelle Veränderungen“ Impulsreferat beim von der HTWK Leipzig und dem IAW veranstalteten ESPON-Workshop „Regional Economic Resilience in Europe“, Tübingen.

PERSONALIA



Regina Weber

Seit Mitte Februar 2014 unterbricht **Dipl.-Volkswirtin Regina Weber** ihre aktive Mitarbeit am IAW. Bis April 2015 wird sie in Elternzeit sein.

Nach mehrjähriger IAW-Zugehörigkeit, seit 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin, beendete **Dipl.-Volkswirtin Katja Seidel** Mitte Februar 2014 ihre erfolgreiche Tätigkeit im Forschungsschwerpunkt Arbeitsmärkte und Soziale Sicherung, um sich an der Universität Lüneburg ihrer Promotion zu widmen.



Katja Seidel

Dipl.-Volkswirt Tobias Brändle verteidigte am 28. Februar 2014 erfolgreich seine Dissertation „Essays on Economic Effects of Labour Market Institutions, especially in Industrial Relations“, die von Professor Laszlo Goerke (Universität Trier) betreut wurde.



Tobias Brändle



Andrea Bellucci

Andrea Bellucci Ph.D. ist seit dem 1. März 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAW tätig. Sein Forschungsprojekt „Banking Market Structure and Firms Financing in Financial Turmoil“ wird

von der EU im Rahmen des Marie Curie Programms gefördert.

Ein Praktikum am IAW absolvieren derzeit Benjamin Fiedler, Elisabeth Krone, Friederike Langowski, Katharina Lim, Angelo Cozzi, Maximilian Heil, Teresa Gäckle, Lena Witt, Johannes Ganzenbein, Sophie Nottmeyer und Džana Subašić. Christian Gimpel hat sein Praktikum beendet.

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99
iaw@iaw.edu, <http://www.iaw.edu>

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann (Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden vorzugsweise per E-Mail versandt.