

Lang, Cornelia; Müller, Ralf

Article

Innovativ und international – mit regionalem Personal: Ergebnisse einer Befragung von New Economy- Unternehmen in Sachsen und Thüringen

Wirtschaft im Wandel

Provided in Cooperation with:

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

Suggested Citation: Lang, Cornelia; Müller, Ralf (2001) : Innovativ und international – mit regionalem Personal: Ergebnisse einer Befragung von New Economy-Unternehmen in Sachsen und Thüringen, *Wirtschaft im Wandel*, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 7, Iss. 12, pp. 291-298

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/143134>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wie die Befragten, die im Anschluss an die Maßnahme eine Erwerbstätigkeit im regulären Arbeitsmarkt fanden, selbst im Rückblick den Beitrag der Maßnahme zu ihrem aktuellen Status sehen, zeigt Tabelle 5.

Diese Aussagen sind durchaus ernüchternd: Fast die Hälfte der Befragten meint, dass die Maßnahme nichts zu ihrer heutigen beruflichen Situation beigetragen habe. Allerdings sind auch fast ebenso viele davon überzeugt, dass sie das damals Gelernte jetzt anwenden können. Obwohl die subjektive Zufriedenheit mit den Qualifizierungsmaßnahmen geringer ist als mit den Beschäftigungsmaßnahmen, wird ihr Beitrag zur Rückkehr in reguläre Beschäftigung höher bewertet. In den Daten der vorliegenden Untersuchung ausgedrückt, liest sich die arbeitsmarktpolitische Bilanz dann folgendermaßen: Von 131 Teilnehmern an beschäftigungsfördernden Maßnahmen im Jahr 1998 waren im Sommer 2000 54 Personen erwerbstätig, davon 40 im regulären Arbeitsmarkt. Von all diesen Erwerbstätigen wiederum gibt fast die Hälfte an, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und dem aktuellen Status gibt. Sollte man die Maßnahmen dann einfach abschaffen? Dagegen kann die sozialpsychologische Komponente der Maßnahmenteilnahme sprechen. Die entspre-

chenden Befunde haben gezeigt, dass die Bewertung der absolvierten Maßnahmen nicht nur auf eine gelungene oder auch misslungene Rückkehr in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, sondern dass die Befragten auch Kriterien jenseits dieses harten Datums heranziehen, die ihre persönliche Lebenssituation betreffen. Und auf diese Befindlichkeiten haben die Maßnahmen bei der Mehrzahl der Betroffenen einen positiven Einfluss ausgeübt. Solange es zur gegenwärtigen Sozialhilfepraxis keine bessere Alternative gibt, erfüllen die Maßnahmen in gewisser Weise ihren Zweck. Sie sind aber letztendlich nur symptomorientiert. In eine Rückkehr in den regulären Arbeitsmarkt münden sie noch zu wenig, und sie beseitigen auch nicht die Ursachen, die in die Sozialhilfeabhängigkeit geführt haben.

Erstrebenswert erscheint vor dem Hintergrund der geschilderten Untersuchungsergebnisse die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen, die von vornherein dazu beitragen können, den Anteil von Menschen niedrig zu halten, die durch solche Maßnahmen überhaupt erst einmal wieder fit für Alltag und Arbeit gemacht werden müssen.

Cornelia Lang
(cln@iwh-halle.de)

Innovativ und international – mit regionalem Personal: Ergebnisse einer Befragung von New Economy-Unternehmen in Sachsen und Thüringen

Als entscheidender Engpass für ein Wachstum der New Economy wird häufig der Bestand an entsprechendem Humankapital gesehen. In Ostdeutschland, wo New Economy-Unternehmen eher noch schwächer vertreten sind als in Westdeutschland, existieren für die Etablierung gerade dieser Branchen aber grundsätzlich günstige Voraussetzungen angesichts einer modernen Wissenschaftsinfrastruktur. Wie sich vor diesem Hintergrund Leistungsfähigkeit und Fachkräftesituation ostdeutscher Unternehmen der Biotechnologie und der Informationstechnologie entwickelt haben, ist Gegenstand einer Befragung des IWH. Die Ergebnisse geben Anlass zu gewissem Optimismus. So sind die Un-

ternehmen in ihrer großen Mehrheit innovativ und auf überregionalen, teilweise auch internationalen Märkten tätig. Auffällig ist, dass die Unternehmen sich dabei weitestgehend auf in der unmittelbaren Umgebung angeworbene Fachkräfte stützen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Ein wesentlicher Grund ist das gute regionale Fachkräfteangebot (resultierend aus der vorhandenen Wissenschaftsinfrastruktur), zum anderen ist die Nachfrage wegen der noch geringen Etablierung von New Economy-Unternehmen in den neuen Ländern begrenzt. Angesichts dieser Konstellation hat die Green Card bisher für ostdeutsche Unternehmen nicht die Bedeutung wie für westdeutsche.

In den neunziger Jahren kam es zu einer Abkoppelung Deutschlands, aber auch Europas von der wirtschaftlichen Entwicklung der Vereinigten Staaten. Während bislang Wirtschaftsaufschwünge (und -abschwünge) in den USA lediglich früher einsetzten, d. h. Europa mit zeitlicher Verzögerung der konjunkturellen Entwicklung der USA folgte, blieben die europäischen Länder diesmal längerfristig zurück. Als Ursache für die hohen US-Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts (bei sehr moderater Inflation) wird das dortige Aufkommen der neuen Technologien und der hieraus entstandenen sog. New Economy gesehen.¹³ Die vermeintliche konjunkturelle Divergenz hat offenbar strukturelle Ursachen. Bisher ist es in der „Alten Welt“ nur sehr begrenzt gelungen, die Entwicklung und Produktion dieser neuen Technologien, allen voran die Informationstechnologie, aber auch die Biotechnologie, zu etablieren. Besteht dies fort, könnte ein dauerhaft vergrößerter Niveau-rückstand Europas in der Wirtschaftskraft resultieren. Auch Deutschland partizipiert am Aufkommen der neuen Technologien bisher recht wenig. Besonders gegenüber den USA, aber auch innerhalb Europas zeichnet sich keine wirkliche Vorreiterrolle ab.¹⁴ Dies ist nicht zuletzt insofern bedenklich, als dass für Deutschland die Entwicklung und Herstellung von Hightechgütern bislang einen wesentlichen Garanten des Wohlstandsniveaus bildete.

Für Ostdeutschland ist die Partizipation an der New Economy sogar noch geringer als für Westdeutschland.¹⁵ Dabei gibt es eigentlich günstige Voraussetzungen. Angesichts der transformations-

¹³ Vgl. hierzu JORGENSEN, D. W.: Information Technology and the U.S. Economy, in: The American Economic Review, Volume 91, 2001, pp. 1-32.

¹⁴ Für die Biotechnologie ist hier derzeit das Vereinigte Königreich dominant, im IT-Bereich spielen außerdem skandinavische Länder eine Führungsrolle.

¹⁵ Agglomerationen von Unternehmen der New Economy sind in Ostdeutschland seitens der Informationstechnologie weitgehend auf Dresden und vereinzelt auf kleinere thüringische Standorte sowie bezüglich der Biotechnologie auf den Großraum Berlin sowie die Region Leipzig-Halle-Jena konzentriert. Für die Biotechnologie befindet sich nur etwa jedes siebte Unternehmen Deutschlands in den neuen Ländern (für die IT-Branche liegen angesichts sehr unterschiedlicher Abgrenzungsformen keine zuverlässige Vergleichswerte vor). Vgl. zur regionalen Aufteilung von Unternehmen der Biotechnologie <http://www.ernst-young.de>.

bedingten Strukturumbrüche dürfte hier eine hohe Anpassungsflexibilität bestehen. Zudem existieren in Ostdeutschland überdurchschnittlich viele Forschungsinstitute, die mit der Entwicklung dieser neuen Technologien beschäftigt sind.¹⁶ Hinzu kommt eine allgemein leistungsfähige Wissenschaftsinfrastruktur in Form zahlreicher Hoch- und Fachhochschulen. Diese wurden seit Beginn der neunziger Jahre grundlegend reformiert und sind in verschiedener Hinsicht (Organisationsstrukturen, Studieninhalte, technische Ausstattung) heute meist moderner als jene in den alten Ländern. Allerdings ist seit 1998 wieder eine verstärkte Abwanderung¹⁷ von Hochschulabsolventen in die alten Länder beobachtbar. Dieses Problem dürfte umso dauerhafter sein, je ungünstiger die wirtschaftliche Situation bzw. die entsprechenden Perspektiven des derzeitigen Unternehmensbestands in Ostdeutschland sind – womit ein Teufelskreis sichtbar wird.

In den vergangenen Jahren wurde für ostdeutsche Unternehmen als charakteristisch angesehen, dass sie produktivitätsschwach und – damit meist verbunden – eher auf regionale Märkte gerichtet sind und somit entsprechend ungünstige Perspektiven haben. Inzwischen zeigt sich zwar ein Aufholprozess, westdeutsche Exportquoten werden aber noch nicht erreicht.¹⁸ Ein wichtiges strategisches Mittel, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, stellen hierbei eigene Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten dar. Auch diesbezüglich ist der Anpassungsprozess in den neuen Ländern jedoch noch nicht abgeschlossen.¹⁹

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die Situation bestehender Unternehmen der New Economy in Ostdeutschland untersucht. Die Grundlage dafür bildet eine Befragung von Unternehmen der Branchen Informationstechnologie und Biotech-

¹⁶ Vgl. dazu DG BANK: Hightech in Ostdeutschland. Wirtschaftliche Entwicklung und Erfolgsfaktoren. Frankfurt am Main 2001, S. 103 f.

¹⁷ Vgl. KEMPE, W.: Neuer Trend in der Bildungsstruktur der Ost-West-Wanderung?, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 9/2001, S. 205-210.

¹⁸ Vgl. dazu DIW, IfW; IWH: Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Neunzehnter Bericht. IWH-Forschungsreihe 5/1999, S. 116 ff.

¹⁹ Vgl. ebenda, S. 195 ff.

nologie,²⁰ die im Juni/Juli 2001 durchgeführt wurde. Im Vordergrund stehen Fragen nach der Charakteristik dieser Unternehmen innerhalb der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur, beispielsweise: Wo placieren sie sich im Spannungsfeld zwischen Wissens- bzw. Technologietransfer und eigener Forschungs- und Entwicklungstätigkeit, zwischen regionaler und überregionaler Marktaktivität? Wie beurteilen sie ihre personelle Situation, deren weitere Perspektiven sowie die zukünftig notwendigen Maßnahmen auf diesem Sektor?

Untersuchungsmethode und grundlegende Charakteristika der befragten Unternehmen

Die Befragung fand in den Bundesländern Sachsen und Thüringen statt, wo sich Schwerpunkte der zur New Economy Ostdeutschlands zählenden Unternehmen befinden.²¹ Die Stichprobe wurde auf der Grundlage verfügbarer Unternehmensverzeichnisse für Biotechnologie (im Folgenden BT) und Informationstechnologie (im Folgenden IT) gezogen. So entstand ein Adressenpool von 373 Unternehmen in den beiden Bundesländern. Als Erstkontakt wurden alle Unternehmen angeschrieben und ihnen eine telefonische Umfrage angekündigt. Für die Telefonerhebung konnten 155 Unternehmen gewonnen werden, was nach der Bereinigung um neutrale Ausfälle einer Beteiligungsquote von 48% entspricht. Hiervon gehören 124 Unternehmen der IT und 31 Unternehmen der BT an, für die sich damit Rücklaufquoten von 56% bzw. 36% ergeben.

Die Erfassung grundlegender Daten zeigt, dass die befragten ostdeutschen Unternehmen der New Economy eher jung sind und in ihrer großen Mehrheit auch kleine Betriebsgrößen aufweisen (rund 90% der Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte). Die Mehrheit dieser Unternehmen (61%) wurde bereits zu Beginn des Transformationsprozesses, d. h. in den Jahren 1990 und 1991 gegründet, nur 15% der Unternehmen entstanden seit 1995. Die aktuelle Geschäftslage wird von der Mehrzahl der Unternehmen als „gut“ (56%) oder immerhin

„eher gut“ (34%) bewertet. Nach BT und IT differenziert zeigen sich hier kaum Unterschiede. Deutlich wird dagegen, dass gerade relativ frühzeitig errichtete Unternehmen ihre Geschäftslage als günstig ansehen; offenbar hat unter den frühzeitig errichteten Unternehmen die Marktberreinigung schon weitgehend stattgefunden. Auf eine erfolgreiche Etablierung der Unternehmen deutet hin, dass annähernd die Hälfte von ihnen bereits auf internationalen Märkten Fuß gefasst hat, und für etwa ein Drittel der Unternehmen der Markt ihrer Region weniger bedeutend ist (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1:
Marktausrichtung von NE-Unternehmen^a
- Angaben in % -

	Aktivität auf regionalem Markt ^b	Aktivität auf überregionalen Märkten	Aktivität auf internationalen Märkten
Insgesamt	66	83	49
BT	52	87	81
IT	70	82	41

^a Mehrfachnennungen möglich. – ^b Im Umkreis von 50 km.

Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

Die strategische bzw. inhaltliche Ausrichtung der befragten Unternehmen zeigt Tabelle 2. Deutlich wird eine hohe Innovationsorientierung der Unternehmen, die in der BT noch ausgeprägter ist als in der IT. Die befragten BT-Unternehmen weisen nahezu durchweg eine eigene Innovationstätigkeit auf und verzichten gleichzeitig weitaus häufiger auf die Übernahme fremder Produkte bzw. Leistungen. Die Innovationsstrategie der Unternehmen geht dabei eng mit Kooperationen einher. Von allen innovativ tätigen Unternehmen arbeiten 67% mit anderen Unternehmen zusammen, um gemeinsam neue Produkte zu entwickeln. BT-Unternehmen sind hierbei aktiver als IT-Unternehmen (73% zu 65%). Die Imitation fremder Produkte spielt immerhin noch für 40% aller innovativen Unternehmen eine Rolle, stärker im IT-Bereich (45%) als in der BT (23%).

Die Unternehmen sind international und innovativ ausgerichtet. Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Innovationsneigung und dem Engagement auf ausländischen Märkten.

²⁰ Zur New Economy zählen auch Unternehmen anderer Branchen wie Energietechnik, Neue Werkstoffe und Nanotechnologie. Biotechnologie und Informationstechnologie dominieren aber innerhalb der ostdeutschen New Economy-Landschaft. Vgl. DG BANK, a. a. O., S. 32.

²¹ Vgl. ebenda, S. 34 f.

Von denjenigen Unternehmen, die keine eigene Innovationstätigkeit aufweisen, sind nach ihren Aussagen auch 84% nicht auf internationalen Märkten vertreten, und umgekehrt betreiben 93% der international agierenden Unternehmen eigene Forschung und Entwicklung. Auch ein weiteres Kriterium, das zur Charakterisierung von NE-Unternehmen herangezogen wird – eine ausgeprägte Kooperationsneigung, bedingt durch die technologische Komplexität dieser Branchen und die meist kleinen Betriebsgrößen –, findet sich in diesen ost-deutschen Unternehmen wieder, vor allem in der Biotechnologie.

Tabelle 2:
Strategische Aktivitäten von NE-Unternehmen^a
- Angaben in % -

	Innovations- tätigkeit	Imitations- tätigkeit	Kooperation mit anderen Unternehmen
Insgesamt	80	43	57
BT	97	23	74
IT	76	48	52

^a Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

Wesentlich für die Perspektiven dieser Unternehmen ist aber, ob sie ein weiteres Wachstum anstreben und inwiefern hierfür genügend leistungsfähige Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Probleme und Perspektiven der Personalsituation

Die befragten Unternehmen sind mit der Qualifikation ihrer vorhandenen Fachkräfte für eigene Produktentwicklung und -herstellung sehr zufrieden, bleiben jedoch mehrheitlich dabei nicht stehen. Die Daten verweisen auf die wichtige Rolle, die der innerbetrieblichen Weiterbildung für die Realisierung des erforderlichen Qualifikationsniveaus zugeschrieben wird. 78% der Unternehmen nutzen diese Form, die inhaltlich und vom zeitlichen Umfang her sehr verschieden gestaltet sein kann. Damit rangiert die interne Weiterbildung deutlich vor der externen Weiterbildung, die aber auch noch für 54% der Unternehmen eine Rolle spielt. An dritter Stelle steht die Neueinstellung von Mitarbeitern. Es folgt die Kompensation feh-

lender Qualifikation durch Kooperation mit anderen Unternehmen (39% der Unternehmen). Während es bei den anderen Qualifizierungsmöglichkeiten keine nennenswerten Unterschiede in der Anwendungshäufigkeit zwischen den Branchen gibt, nutzen deutlich mehr BT-Unternehmen die Kooperation (48% im Vergleich zu 36% bei den IT-Unternehmen). Die Entwicklung des Fachkräftebestandes in den New Economy-Unternehmen weist auf einen Zuwachs in den letzten zwölf Monaten hin (vgl. Tabelle 3). Knapp zwei Drittel der Unternehmen verzeichneten Neueinstellungen, wobei die Entwicklung in der BT dynamischer war als in der IT. Es gab allerdings auch einige Unternehmen (insgesamt 23), die beabsichtigte Neueinstellungen nicht oder nicht im gewünschten Umfang realisieren konnten; dies war für die IT-Branche ausgeprägter. Als Gründe wurden zu hohe Gehaltsforderungen der Bewerber genannt (57%) sowie das Fehlen qualifizierter Bewerber in der Region (ebenfalls 57%; Mehrfachnennungen waren möglich). Nur zwei Unternehmen führten nicht realisierte Neueinstellungen darauf zurück, dass der Standort für Bewerber unattraktiv sei.

Tabelle 3:
Fachkräftesituation in den letzten zwölf Monaten
- Angaben in % -

	Insgesamt ^a	BT	IT ^a
Neueinstellungen realisiert	63	77	60
Neueinstellungen nicht notwendig	20	16	21
Neueinstellungen waren notwendig, konnten aber nicht realisiert werden	15	7	17

^a Differenz zu 100%: keine Angabe

Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

Knapp 90% aller befragten Unternehmen sehen gute Möglichkeiten, das vorhandene Fachpersonal im Unternehmen zu halten. Die BT-Unternehmen sind diesbezüglich noch etwas optimistischer als die der IT-Branche. Für jene 9% der Unternehmen, die diese Möglichkeit nicht so gut beurteilen (insgesamt 14), ist der wichtigste Grund, dass keine entsprechenden Gehälter gezahlt werden können (rund 70%). Zwei Unternehmen vermuten, dass ihr Standort eine unzureichende Lebensqualität aufweist.

Es wurde schon für die vergangenen Monate eine Tendenz zur Erhöhung des Humankapitalbestandes bei den Unternehmen sichtbar. Dies setzt sich offenbar in Zukunft weiter fort, wie aus Tabelle 4 zu erkennen ist. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen geht von einer Erhöhung des Personalbestandes aus. Auch hier dokumentiert sich für die BT-Branche wieder eine dynamischere Entwicklung. Wird bezogen auf die zukünftige Personalentwicklung nach der strategischen Ausrichtung der Unternehmen differenziert, so zeigen sich signifikante Zusammenhänge: innovative und auf überregionale, vor allem auf ausländische Märkte strebende Unternehmen wollen ihren Bestand an fachspezifischem Humankapital ausweiten.²² Das trifft – in etwas schwächerem Maße – auch auf Unternehmen zu, die zu Forschungs- und Entwicklungszwecken eng mit anderen Unternehmen kooperieren, wobei es hier, wie an anderer Stelle bereits erläutert, eine hohe Überschneidung zwischen beiden Tätigkeitsfeldern gibt.

Tabelle 4:
Künftige Personalentwicklung
- Angaben in % -

	Insgesamt	BT	IT
Personalbestand wird eher zunehmen	54	73	50
Personalbestand wird eher stabil bleiben	44	27	48
Personalbestand wird eher sinken	2	0	2

Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

Regionale Konzentration in der Personalanwerbung: Green Card unnötig?

Die bisherige Praxis der Personalanwerbung zeigt eine ausgeprägte Konzentration der Unternehmen auf die unmittelbare Umgebung. Rund 90% der Unternehmen rekrutieren ihre Fachkräfte primär innerhalb der eigenen Region (d. h. im Umkreis von 50 km). Nur knapp die Hälfte dieser Unternehmen begründet dies aber mit einem ausreichenden Bewerberangebot in ihrer Region. Häufig sind

²² Eine Differenzierung nach Branchen ist an dieser Stelle nicht sinnvoll, da die Fallzahlen pro Zelle für die BT-Unternehmen zu gering sind.

vielmehr die Gehaltsforderungen westdeutscher Bewerber nicht finanzierbar (54%), oder es mangelt aus Sicht der Unternehmen an der Bereitschaft der Bewerber zur Übersiedlung nach Sachsen bzw. Thüringen (24%).²³ Auffällig ist dabei der Branchenunterschied: so leiden BT-Unternehmen deutlich weniger als IT-Unternehmen unter örtlich fehlenden Fachkräften und sind auch öfter in der Lage, Gehaltsforderungen westdeutscher Bewerber zu erfüllen. Es wurden jedoch noch weitere Ursachen für eine Konzentration bzw. Bevorzugung lokaler Fachkräfte genannt, die bei einigen Unternehmen auf eine starke Identifikation mit der eigenen Region hindeuten bzw. Lokalpatriotismus erkennen lassen. Das betrifft aber nur eine Minderheit von Unternehmen (10%).

Der regionalen Konzentration der Personalanwerbung entspricht auch die Einstellung der Unternehmen zur Green Card (vgl. Tabelle 5). Lediglich drei Prozent der Unternehmen nutzen diese bereits. Allerdings ist ein grundsätzliches Interesse an der Green Card durchaus vorhanden. So beabsichtigen 10% der Unternehmen deren künftige Nutzung, und weitere 11% würden dies nach eigenen Angaben tun, wenn die Nutzung nicht infolge der Mindestgehaltsregelung so kostspielig wäre. Die übrigen Unternehmen schätzen dagegen entweder für ihren Fachkräftebedarf das vorhandene Personalangebot als ausreichend ein oder sehen die Green Card als irrelevant für ihre Personalbedürfnisse an. Branchenunterschiede sind hier jeweils eher gering.²⁴

²³ Im Vergleich zu anderen Regionen deutet sich hier eine relative Zufriedenheit der ostdeutschen NE-Unternehmen mit den örtlich vorhandenen Fachkräften an. Eine Untersuchung für den Raum Stuttgart zeigt z. B., dass sich dort rund zwei Drittel der NE-Unternehmen infolge fehlender Fachkräfte in ihrem Wachstum beschränkt sehen (vgl. Akademie für Technologiefolgenabschätzung in Baden-Württemberg, TA-Informationen 3/2001, S. 9-13). Dieser Anteil fiel noch ungleich höher aus, wenn die Unternehmen vornehmlich auf Fachkräfte aus der eigenen Region zurückgreifen würden. Die Unterschiede hier dürften maßgeblich daher rühren, dass NE-Unternehmen in Baden-Württemberg eine noch größere Expansionsdynamik aufweisen als jene in Sachsen und Thüringen.

²⁴ Dies mag überraschend erscheinen, da doch die Green Card explizit auf IT-Fachkräfte beschränkt ist. Allerdings bildet die IT technologische Möglichkeiten, die für zahlreiche Branchen eine Herausforderung bilden. Dies gilt auch und gerade für hochgradig innovative Branchen wie die Biotechnologie.

Insgesamt deutet sich somit eine recht differenzierte Einstellung der Unternehmen zur Green Card an, die ein Spiegelbild der unterschiedlichen Qualität der hier in der IT bzw. BT erfassten Unternehmen wiedergeben dürfte. So sind es vor allem innovative und international tätige Unternehmen, welche die Green Card entweder schon heute nutzen oder dies für die Zukunft beabsichtigen. Gleiches gilt für jene Unternehmen, die grundsätzlich an der Green Card interessiert sind, denen eine Nutzung jedoch derzeit als zu aufwendig erscheint.

Tabelle 5:
Einschätzung der Green Card
- Angaben in % -

	Ins- gesamt ^a	BT ^a	IT ^a
Wird bereits genutzt	3	3	3
Soll zukünftig genutzt werden	10	13	9
Möchte genutzt werden, ist aber zu teuer	11	7	12
Nicht notwendig, da Personal in Deutschland für Unterneh- men ausreichend vorhanden	28	29	28
Für Unternehmen bedeutungslos	44	45	44

^a Differenz zu 100%: keine Angabe.

Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

Was ist zu tun?

Die Ergebnisse der Befragung vermitteln ein Bild, das in Ostdeutschland, d. h. zumindest in den Ländern Sachsen und Thüringen, Anlass zu gewissem Optimismus gibt. Es existiert ein innovativer und überwiegend auch expandierender Bestand an zur New Economy zählenden Unternehmen, dem man das Prädikat „klein, aber fein“ erteilen könnte. Dieser ist im Vergleich zu westdeutschen NE-Standorten offenbar eher in der Lage, mit Hilfe von regionalem Personal zu expandieren. Dabei dürften zwei Ursachen eine Rolle spielen: Zum einen bedeutet der bisher geringe Bestand an NE-Unternehmen in den neuen Ländern²⁵ eine geringere Anspannung der örtli-

chen Fachkräftemärkte als an manchem westdeutschen Standort; zum anderen ist auch das Angebot an solchen Fachkräften relativ groß, angesichts der – wie eingangs angemerkt – guten Ausstattung der neuen Länder mit NE-relevanter Ausbildungs- bzw. Forschungsinfrastruktur.

Es gibt somit angebots- wie nachfrageseitig einen geringeren Druck für den NE-Fachkräftemarkt. Hieraus könnte sich auch das bisher geringe Interesse der neuen Bundesländer an der Green Card miterklären. Dieses ist offenbar weniger mit einem, dem Unternehmenserfolg vermutlich nicht immer dienenden Lokalpatriotismus begründbar. Auch das Argument einer ungünstigen wirtschaftlichen Situation, die einer Finanzierung von Green Card-Fachkräften im Weg stünde, vermag offenbar nur bedingt die geringe Partizipation Ostdeutschlands an der Green Card zu erklären. Vielmehr sind Unternehmen hier momentan *noch* eher als solche in München oder Baden-Württemberg in der Lage, mit regionalem Personal Innovationen durchzuführen, internationale Märkte zu erreichen und so weiter zu wachsen.

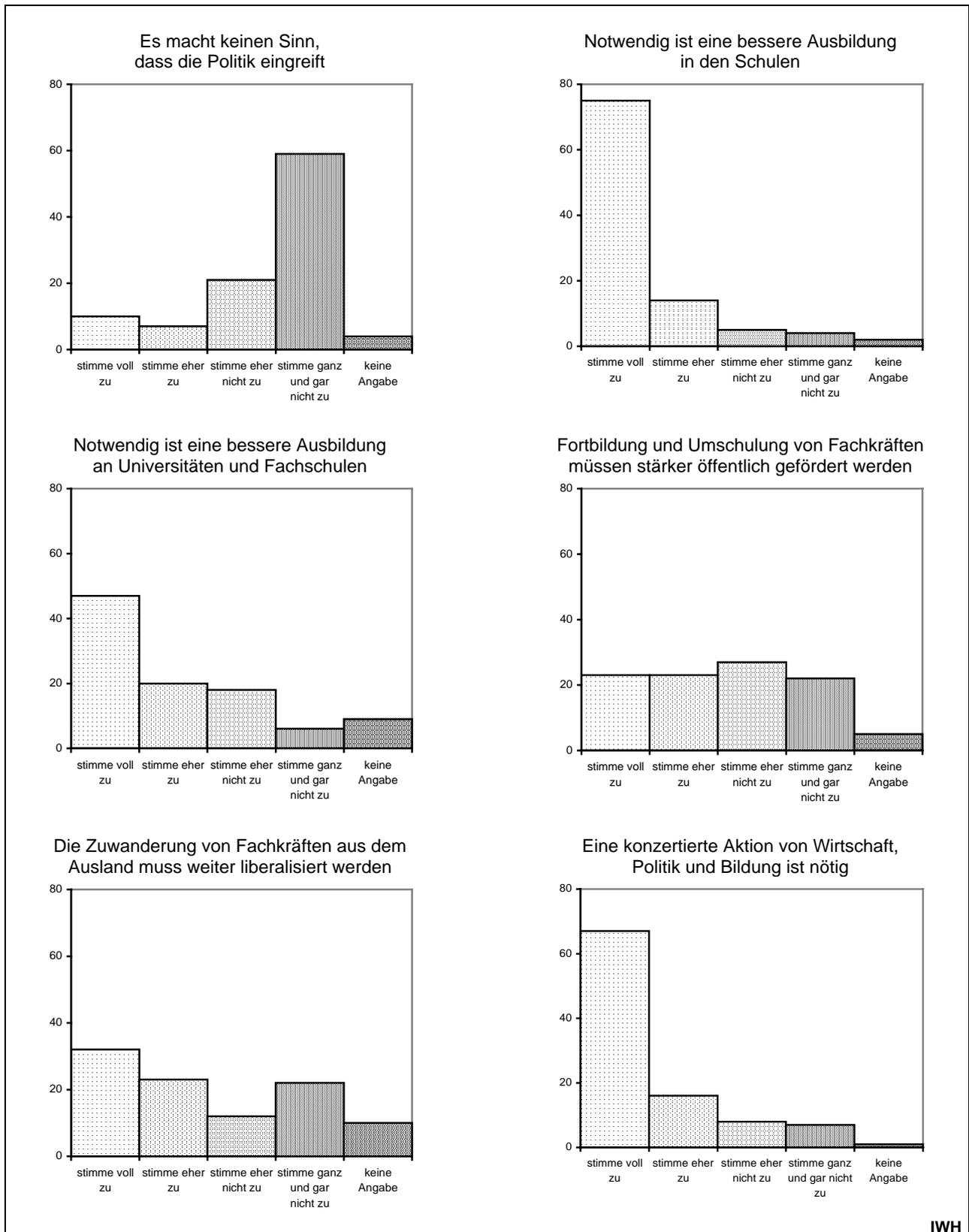
Trotzdem bleibt die Fachkräfteanwerbung auch in Ostdeutschland ein Problem, wie die Befragung an mehreren Stellen zeigt. Es stellt sich daher die Frage, ob und welche Maßnahmen staatlicherseits zu unternehmen sind. Die Übersicht vermittelt hierzu einen Überblick zu den Einschätzungen der Unternehmen selbst. Offensichtlich findet die grundsätzliche Notwendigkeit staatlichen Handelns breite Zustimmung. Nur knapp jedes fünfte Unternehmen sieht staatliche Interventionen als eher sinnlos an. Für die in der Befragung genannten Aktionsbereiche findet sich die höchste Zustimmung für eine Verbesserung der Ausbildung an den Schulen. Noch hoch, aber deutlich geringer sind Forderungen nach einer verbesserten Ausbildung an Hoch- und Fachhochschulen sowie einer weiteren Liberalisierung der Zuwanderung. Relativ gering ist die Zustimmung für eine verstärkte öffentliche Förderung von Umschulung und Fortbildung. Dass im Übrigen der Staat nicht im Alleingang die notwendigen Reformen umsetzen sollte, zeigt die sehr hohe Zustimmung zu einer konzertierten Aktion von Wirtschaft, Politik und Bildungssektor.

Dies sind wohl gemerkt nur die Einschätzungen der befragten Unternehmen. Diese können sehr in

²⁵ Für einen Vergleich mit Westdeutschland vgl. GERSTENBERGER, W.: Wie stark ist die „New Economy“ in Ostdeutschland?, in: ifo Dresden berichtet, 1/2001, S. 26-37.

Übersicht:

Einflussmöglichkeiten auf die Fachkräftesituation auf gesellschaftlicher Ebene: Wo sehen die Unternehmen Handlungsbedarf



Quelle: New Economy-Befragung des IWH.

dividuellen Eigeninteressen (oder Fehleinschätzungen) der Unternehmen entspringen. Allerdings deuten die erzielten Ergebnisse auf ein realistisches Bild der Problemeinschätzung bzw. der hierzu sinnvollen Maßnahmen hin. So harmonisiert die geringe Zustimmung zu öffentlicher Förderung für Umschulung und Weiterbildung mit Evaluationsstudien, die solchen Maßnahmen einen überwiegend geringen Erfolg bescheinigen.²⁶ Auch stellt die technologischen Neuerungen stärker an Schulen hinterherhinkende Ausbildung vermutlich

ein größeres Problem dar als etwa Ausbildungsmängel im Hoch- und Fachhochschulbereich. Die moderate Zustimmung zur weiteren Liberalisierung von Zuwanderung könnte dagegen ein stark ostdeutschlandspezifisches Ergebnis widerspiegeln, angesichts der hier vergleichsweise geringen Angebotsengpässe für Fachkräfte.

Cornelia Lang (*cln@iwh-halle.de*)

Ralf Müller (*Ralf.Mueller@kfw.de*)

Gemeinnütziges Engagement der Sparkassen: Umfang und regionale Wirkungen

Die Sparkassengruppe kommt ihrem im Rahmen des öffentlichen Auftrags geforderten gemeinnützigen Engagement mit erheblichem Mitteleinsatz nach. Im Jahr 2000 wurden insgesamt 542 Mio. DM für gemeinnützige Zwecke zur Verfügung gestellt. Die Höhe der Förderung und die Art der Mittelverwendung erfolgen dabei sowohl auf Verbands- als auch auf Sparkassenebene regional differenziert. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Mittel problemorientiert eingesetzt werden und somit einen Abbau vorhandener sozialer Disparitäten unterstützen.

Im Vergleich mit den anderen Regionalverbänden belegen die Sparkassen des Ostdeutschen Sparkassen- und Giroverbandes (OSGV) bei der Höhe des sozialen Engagements einen Platz im oberen Mittelfeld. Unter den neuen Bundesländern nehmen die Sparkassen Sachsens und Sachsen-Anhalts eine führende Position ein.

Im Zuge der europäischen Integration steht die kommunale Wirtschaftstätigkeit in Deutschland unter großem Anpassungszwang. Es stellt sich die Frage, welche Leistungen im Rahmen der traditionellen Daseinsvorsorge und welche nach den Prinzipien des Wettbewerbs angeboten werden sollen. Eine

Entscheidung für die staatliche Wirtschaftstätigkeit bedarf zwingend der ökonomischen Legitimation. In besonderem Maße ist in jüngster Zeit über die Geschäftstätigkeit der kommunalen Sparkassen diskutiert worden. Ein Aspekt, der dabei noch wenig thematisiert wurde, ist das gemeinnützige Engagement der Sparkassen. Der vorliegende Beitrag stellt den Umfang dieses gemeinnützigen Engagements dar und diskutiert seine regionalen Wirkungen.

Gemeinnütziges Engagement ist ein vielschichtiger Begriff, der eine Reihe von Fördermaßnahmen umfasst. Im vorliegenden Artikel wird darunter die Spenden-, Stiftungs- und Sponsoringtätigkeit subsumiert. Die Begriffe gemeinnütziges, soziales und gesellschaftliches Engagement, Fördertätigkeit bzw. Förderung werden synonym verwendet.

Allgemeine Wirkungen ...

Das primäre Ziel der Fördertätigkeit von Unternehmen ist die Unterstützung von gemeinnützigen Projekten, Vereinen und Organisationen. Sie sind die beabsichtigten Nutznießer der Maßnahmen. Durch eine gezielte Mittelvergabe entstehen zudem positive externe Effekte.²⁷ So kann die Förderung geeigneter Projekte eine Verbesserung der weichen

²⁶ Vgl. näher SCHNEIDER, H.; BERGEMANN, A.; FUCHS, O.; KEMPE, W.; KOLB, J. u. a.: Die Effizienz der Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern. IWH-Sonderheft 3/2000.

²⁷ Inwiefern sie tatsächlich von den Fördermitteln profitieren, müsste im Einzelfall im Rahmen einer Inzidenzanalyse untersucht werden. Durch verschiedene Überwälzungsmechanismen können beispielsweise vor- oder nachgelagerte Institutionen Nutznießer sein.