

Präsident: Dr. Eckart John von Freyend  
 Direktor: Professor Dr. Michael Hüther  
 Mitglieder: Verbände und Unternehmen  
 in der Bundesrepublik Deutschland

Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 36, 1. Juli 2010

## Zur Weiterbildung motivieren

Am Geld liegt es nicht, dass sich hierzulande zuletzt lediglich 38 Prozent der 19- bis 64-Jährigen für eine berufliche Weiterbildung begeistern konnten. Fast die Hälfte der heimischen Arbeitnehmer ist vielmehr davon überzeugt, dass die eigene Qualifikation vollkommen ausreicht und zieht die Möglichkeit einer beruflichen Fortbildung einfach nicht näher in Betracht. Dabei gibt es handfeste Vorteile – Mitarbeiter, die ihre Kompetenz und ihr Wissen erweitern, senken ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und steigern ihr Gehalt. Außerdem verbessern sich die Chancen auf einen

Karrieresprung. Dennoch betrachten viele Arbeitnehmer einen Sprachkurs oder eine Qualifizierung zum Meister offenbar nur als nettes Beiwerk – während für die Unternehmen die konsequente berufliche Weiterbildung ihrer Belegschaft dringend notwendig ist: Der demografische Wandel macht die Suche nach hochqualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zusehends schwieriger. Wenn die eigenen Mitarbeiter stärker motiviert werden können, sich durch Seminare, Schulungen etc. fit zu halten, lässt sich diese Herausforderung besser meistern.

## In dieser Woche

**Alternde Belegschaften:** Viele Unternehmen haben sich darauf eingestellt, dass ihre Mitarbeiter im Schnitt immer älter werden. Deshalb gibt es mittlerweile in den Betrieben häufiger altersgemischte Teams. Diese erfordern allerdings neue Entlohnungsstrukturen. Denn gleiche Leistung muss auch gleich bezahlt werden. Seite 2

**Kurzarbeit:** Die anziehende Konjunktur lässt die Zahl der Kurzarbeiter deutlich zurückgehen. So bezogen im Frühjahr 2010 nur noch 800.000 Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur und damit nur rund halb so viele wie ein Jahr zuvor. Trotzdem ist Kurzarbeit vielerorts weiterhin ein großes Thema. Seite 3

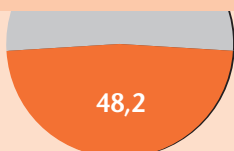
**Gesundheitsprämie:** Der Beitragsatz zur gesetzlichen Krankenversicherung ist 2010 nur deshalb auf dem Niveau des Vorjahres geblieben, weil der Staat 15,7 Milliarden Euro Steuergelder zuschießt. Die Umstellung auf eine Gesundheitsprämie wäre 4,5 Milliarden Euro billiger. Seite 4-5

**Forschungsförderung:** Von 31 OECD-Ländern fördern 24 ihre forschenden Unternehmen durch Steuererleichterungen. Deutschland gehört bislang nicht dazu – obwohl Erfahrungen in Europa zeigen, dass ein Mix aus Projektförderung und steuerlicher Unterstützung die Attraktivität eines Landes erhöhen und die Entwicklung von Spitzentechnologien vorantreiben kann. Seite 6-7

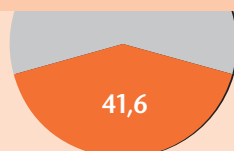
**Fußball-Nationalmannschaft:** Elf der 23 deutschen WM-Spieler haben ausländische Wurzeln. Mit einem Durchschnittsalter von 25 Jahren ist der Kader zudem so jung wie noch nie. Dieser Wandel tut offenbar auch dem Deutschen Fußball-Bund gut – seit mehr als zehn Jahren steigen dessen Mitgliederzahlen kontinuierlich. Seite 8

### Weiterbildung: Die meisten halten sich für gut genug

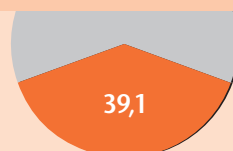
Aus diesen Gründen nehmen Beschäftigte nicht an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, in Prozent



Qualifikation ausreichend



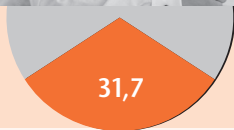
Keine Zeit



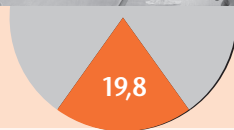
Im ausgeübten Beruf  
nicht vorgeschrieben



© 2010 IW Medien · iwwd 26



Keine Förderung  
durch den Betrieb



Finanzielle Belastung  
ist zu hoch



Schlechte Erfahrungen in  
früheren Weiterbildungen

Mehrfachnennungen; Befragung von 1.462 Beschäftigten im Jahr 2007  
 Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

## Ältere Beschäftigte Keine Extrawurst bei Löhnen

Viele Unternehmen haben sich darauf eingestellt, dass die Belegschaften immer älter werden. Deshalb findet man in den Betrieben jetzt häufiger altersgemischte Teams. Diese erfordern allerdings neue Entlohnungsstrukturen. Denn die gleiche Leistung muss auch gleich bezahlt werden. In jedem dritten Industriebetrieb aber wird immer noch nach dem Senioritätsprinzip entlohnt: Langjährige und/oder ältere Mitarbeiter bekommen mehr Geld als jüngere. \*)

– das waren 17 Monate mehr als im Jahr 2000.

Um ihre Mitarbeiter möglichst lange beruflich und gesundheitlich fit zu halten, setzen die Unternehmen auf eine Vielzahl von personalpolitischen Maßnahmen wie altersgemischte Teams, permanente Weiterbildung und ein ausgefeiltes Gesundheitsmanagement (vgl. iwd 48/2009).

In Zukunft werden die Unternehmen aber auch zunehmend darauf angewiesen sein, offene Stellen mit älteren Bewerbern zu besetzen, weil Nachwuchskräfte

Jahre bis zur Rente in der Firma. Aufwendige Einstiegsqualifizierungen lohnen sich für das Unternehmen dann finanziell nicht mehr. Senioritätslöhne sind hier unsinnig.

**2. Unfrieden in der Belegschaft.** Zahlt eine Firma einem älteren Newcomer bei gleicher Ausbildung trotzdem einen höheren Lohn als einem jüngeren, wäre Unfrieden programmiert. Deshalb geben Unternehmen mit Senioritätslöhnen häufig älteren Bewerbern beim Auswahlverfahren keine Chance. Das können sie sich aus demografischen Gründen künftig aber nicht mehr leisten.

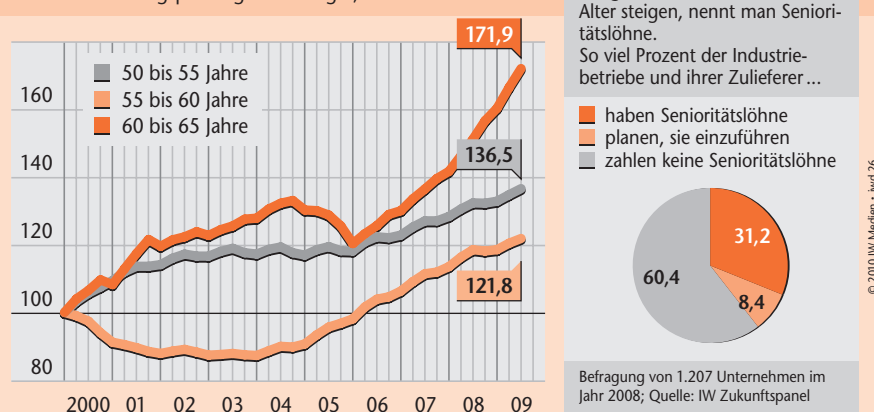
Die ungleiche Bezahlung nach Alter bringt keineswegs nur bei Neueinstellungen Probleme mit sich:

- Zum einen steigt peu à peu die Lohnsumme, wenn die Belegschaften in die Jahre kommen. Denn die höheren Löhne für die älteren Beschäftigten werden nicht mehr durch die niedrigeren Entgelte für die jüngeren kompensiert.
- Zum anderen gefährden Senioritätslöhne auch dann den Betriebsfrieden, wenn – wie in über 55 Prozent der Unternehmen inzwischen üblich – altersgemischte Teams gebildet werden. Denn die älteren Mitarbeiter im Team erhalten für die gleiche Leistung eine höhere Vergütung.

Um ihren personalpolitischen Handlungsspielraum zu erhöhen, sollten Firmen daher von Senioritätsregeln Abstand nehmen und stattdessen die Grundvergütungen vereinheitlichen. Als neuen Anreiz für die Mitarbeiter, sich ins Zeug zu legen, sollten ziel- und leistungsorientierte Vergütungskomponenten in Form von Prämien eingeführt werden. Sie geben Jung und Alt einen Anstoß, ihr Verhalten auf das gemeinsame Ziel auszurichten und gegenseitig Informationen auszutauschen: Ältere Kollegen erhalten aktuelles Fachwissen von den Jüngeren, die wiederum von den Erfahrungen der Profis profitieren.

### Ältere Beschäftigte: Verstärkt gefragt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, März 2000 = 100



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

Im Zuge des demografischen Wandels bleiben die Menschen ihren Firmen länger erhalten als früher. Dieser Trend ist bereits seit einigen Jahren zu beobachten: Während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer insgesamt zwischen März 2000 und September 2009 im Grunde kaum verändert hat, stieg die Beschäftigung der 50- bis 54-Jährigen um gut ein Drittel, die der 55- bis 59-Jährigen um rund 20 Prozent und die der 60- bis 64-Jährigen um über 70 Prozent (Grafik).

Auch arbeiten die Kollegen immer länger im selben Betrieb. Dies gilt vor allem für die Ältesten:

**Die 60- bis 64-Jährigen kamen im Jahr 2008 auf eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 21,6 Jahren**

knapp sind. Das bringt Betriebe, die nach dem Senioritätsprinzip zahlen – immerhin ein Drittel – in Schwierigkeiten. Dafür gibt es zwei Gründe:

**1. Fehlende Qualifizierungsanreize.** Senioritätslöhne sollen eigentlich dem Mitarbeiter einen Anreiz geben, möglichst lange im Unternehmen zu bleiben und sich so betriebsspezifisches Wissen anzueignen. Insofern ist am Anfang der Karriere ein relativ niedriger Lohn gerechtfertigt. Mit der Qualifikation steigt in der Folge auch die Vergütung.

Dieses Anreizsystem funktioniert jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen. Eine wichtige Bedingung: Die Mitarbeiter müssen dem Betrieb über lange Zeit angehören. Ältere Neueinsteiger bleiben indes nur noch wenige

\*) Vgl. Oliver Stettes: Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44, Köln 2010, 60 Seiten, 11,80 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: [www.iwmedien.de](http://www.iwmedien.de)

## Kurzarbeit

# Der Trend ist wieder rückläufig

Die anziehende Konjunktur lässt die Zahl der Kurzarbeiter deutlich zurückgehen. So bezogen im Frühjahr 2010 nur noch 800.000 Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur – nur rund halb so viele wie ein Jahr zuvor. Trotzdem ist Kurzarbeit vielerorts weiter ein großes Thema. Zahlreiche Unternehmen warten noch immer auf den Konjunkturaufschwung, um dann ihre Mannschaften zu reaktivieren. Am weitesten verbreitet ist die Kurzarbeit im Südwesten der Republik.

Die Rezession ist in Deutschland weitgehend am Arbeitsmarkt vorbeigegangen. Dies ist zu einem großen Teil der Kurzarbeit zu verdanken. Auf diese Weise konnten Mitarbeiter in den Firmen gehalten werden – in der Hoffnung auf einen baldigen Aufschwung. Insbesondere die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie haben alles getan, um ihre qualifizierten Mitarbeiter über die Flaute zu retten:

**In Betrieben der Metall-erzeugung und -bearbeitung war im Juni vergangenen Jahres mehr als jeder dritte Beschäftigte in Kurzarbeit; bei den Herstellern von Metallerezeugnissen, im Maschinenbau und im Automobilbau war es jeder vierte.**

Andere Branchen – vor allem im Dienstleistungssektor – nutzten dieses Instrument dagegen in weitaus geringerem Maß. Allein die Reisebüros kamen auf einen nennenswerten Kurzarbeiteranteil von 10 Prozent. Die Versicherungen dagegen zählten bei knapp 200.000 Beschäftigten nur ganze 14 Kurzarbeiter. An diesem Branchenmuster hat sich bis zum Frühjahr 2010 wenig geändert.

Weil sich die Krisenbranchen in bestimmten Regionen konzentrieren, ist Kurzarbeit recht unterschiedlich über

Deutschland verteilt. Die Metallindustrie etwa hat einen regionalen Schwerpunkt in Baden-Württemberg. Deswegen ist Kurzarbeit vor allem dort von Bedeutung (Grafik):

**Vier der zehn Arbeitsagenturbezirke mit den höchsten Kurzarbeiterquoten liegen im Südwesten.**

Weitere Gegenden mit einem hohen Kurzarbeiteranteil finden sich in Bayern, wo die Metall- und Elektro-Industrie ebenfalls ein starkes Standbein hat. Den bundesweit höchsten Wert verzeichnet

burg, im Speckgürtel der Dienstleistungsmetropole Hamburg, ist Kurzarbeit nie ein großes Thema gewesen.

Die absoluten Zahlen weisen noch einen anderen Krisenschwerpunkt aus. Die meisten Kurzarbeiter betreut nämlich die Arbeitsagentur in Nürnberg mit 17.000 Personen. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass das im nahen Fürth beheimatete, pleitegegangene Versandhaus Quelle jetzt Zulieferern wie Druckereien keine Aufträge mehr erteilt und diese Kurzarbeit anmelden müssen.

Insgesamt geht es der Wirtschaft inzwischen aber deutlich besser: Sonderschichten und gekappte Werksferien statt Kurzarbeit – das ist jetzt die Devise in vielen Fabriken, vor allem in der Autoindustrie. Dank der Kurzarbeit können die Firmen nun schnell durchstarten, indem sie ihre eingespielten Teams reaktivieren.

Die Folgen der Kehrtwende sind an den Arbeitsamtszahlen der vergangenen Monate abzulesen. So ist z.B. in Landshut die Zahl der Kurzarbeiter ebenso schnell gefallen, wie sie gestiegen war. In den Monaten Dezember 2008 bis Juni 2009 nahm sie um 17.000 Personen auf über 18.000 zu, um dann bis März 2010 auf 3.500 zurückzugehen.

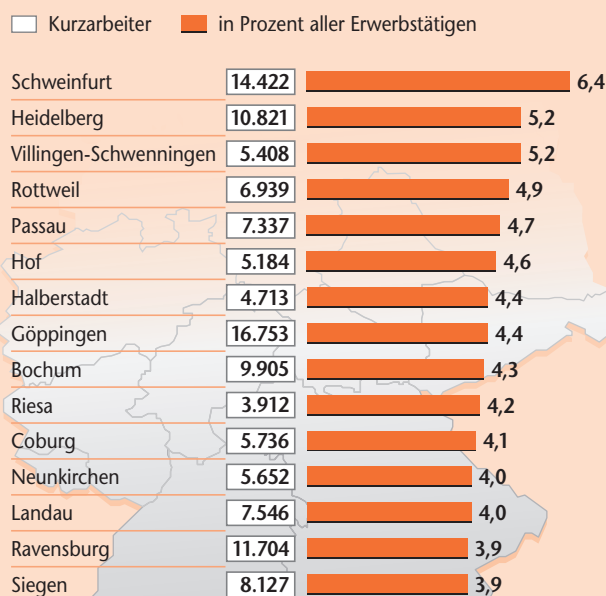
Auch anderswo zeigt sich dieser Trend: In Göppingen sank die Zahl der Kurzarbeiter

seit Juni vergangenen Jahres von 29.000 auf 17.000, in Stuttgart von 27.000 auf 10.000. Gleichzeitig ist dort die Zahl der Arbeitslosen kaum gestiegen. Das heißt: Die Kurzarbeiter sind überwiegend wieder zum normalen Pensum zurückgekehrt und nicht entlassen worden.

Die Werftenkrise im Nordosten führt allerdings dazu, dass die Entwicklung dort gegen den Trend läuft. So stieg die Zahl der Kurzarbeiter in den vergangenen Monaten in Rostock von 1.500 auf 5.300 und in Stralsund von 1.100 auf 2.700 an.

## Kurzarbeit: Schwerpunkte im Süden

Arbeitsagenturbezirke mit den höchsten Kurzarbeiteranteilen



Stand: März 2010  
 Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

Institut der deutschen  
 Wirtschaft Köln

## Gesundheitsprämie Günstiger als der Status quo

**Der Beitragssatz für die gesetzliche Krankenversicherung ist 2010 auf dem Niveau des Vorjahres geblieben – allerdings nur, weil der Staat 15,7 Milliarden Euro Steuergelder zuschießt. Die Umstellung auf eine Gesundheitsprämie wäre für den Fiskus deutlich billiger – 4,5 Milliarden Euro ließen sich sparen. Zudem sorgt eine Prämie für Preistransparenz und eine kostenbewusste Nachfrage seitens der Versicherten. Sozial gerecht bleibt das Versicherungssystem damit immer noch.\*)**

Ein hohes Ausgabenwachstum, wenig Transparenz, Fehlanreize – das Urteil über die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) fällt denkbar schlecht aus. Normalerweise hätte der Beitragssatz 2009 sogar auf 16,5 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens steigen müssen, um die GKV-Ausgaben zu decken. Doch der Staat pumpt 15,7 Milliarden Euro Steuergelder ins System, um den Satz von 14,9 Prozent zu halten.

Diese Steuermittel kommen aber nicht nur Bedürftigen, sondern auch Besserverdienern zugute, da das Geld pauschal in den Gesundheitsfonds fließt und der GKV-Höchstbeitrag daher nur 559 Euro beträgt – beim kostendeckenden Beitragssatz wären es 619 Euro.

Daneben gibt es Ungereimtheiten im Beitragsrecht. Grundsätzlich soll ein Mitglied umso mehr bezahlen, je höher sein

Einkommen ist – deshalb werden die Beiträge als Prozentsatz vom Lohn oder von der Rente erhoben. Die Definition der beitragspflichtigen Einkommen sorgt jedoch für Widersprüche (Grafik Seite 5):

- Bei gleich hohem individuellen Einkommen von zum Beispiel 3.000 Euro pro Monat zahlt ein Single mit derzeit 447 Euro einen genau halb so hohen Beitrag an die GKV wie ein Doppelverdiener-Haushalt mit zwei GKV-Mitgliedern. So weit, so richtig.

- Sobald aber das Einkommen zwischen den Partnern ungleich verteilt ist, sodass ein Entgelt die Bemessungsgrenze von derzeit 3.750 Euro überschreitet, sinkt der gemeinsame Beitrag, weil Einkommensbestandteile beitragsfrei bleiben. Obwohl der Haushalt genauso zahlungsfähig ist wie bei gleich verteilten Einkommen, muss er weniger abgeben.

- Zudem fallen nicht auf jedes Einkommen Beiträge an, etwa auf Einnahmen aus selbstständigem Nebenerwerb, Vermietung, Verpachtung sowie Vermögen. Die Beitragslast wird so einseitig am Arbeitsentgelt festgemacht – und ein Haushalt zahlt möglicherweise weniger, als er eigentlich zu leisten imstande wäre.

Richtig kompliziert wird es mit Blick auf die Absicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner. Denn diese zahlen keinen eigenen Beitrag, selbst wenn sie etwa Einkommen aus Vermietung, Verpachtung etc. erzielen.

Weil aber die Merkmale „nichterwerbstätiger Ehepartner“, „Arbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze“ und „beitragsfreie Einkommensquellen“ bunt über alle Haushalte verteilt sind, fällt es schwer, mit ein bisschen höherer Beitragsbemessungsgrenze hier oder ein wenig mehr Beitragspflicht auf Alterseinkommen da die Fehlverteilungen wirklich auszumerzen.

Die Lösung ist so einfach wie umstritten: die Umstellung des Systems auf eine Gesundheitsprämie, die von jedem Erwachsenen monatlich zu zahlen ist; Kinder sind weiterhin beitragsfrei. Das Solidarsystem bleibt dabei bestehen – nicht

nur, dass nach wie vor niemand ob seines Krankheitsrisikos mehr bezahlen muss als ein Gesunder. Auch wer wenig verdient und mit der Prämie übermäßig belastet wird – was etwa das Finanzamt leicht feststellen kann –, soll Zuschüsse aus Steuermitteln erhalten. Gegenüber dem Status quo ergeben sich zwei Vorteile:

**1. Treffsichere Transferzahlungen.** Der Transferanspruch bemisst sich nicht nach dem beitragspflichtigen, sondern nach dem sogenannten „kompensationsrelevanten“ Einkommen. Das

\*) Vgl. Nicole Horschel, Jochen Pimpertz: Transferbedarf in einer prämierten finanzierten Gesetzlichen Krankenversicherung, gefördert von der informedia-Stiftung – Gemeinnützige Stiftung für Gesellschaftswissenschaften und Publizistik Köln, in: IW-Trends 2/2010

### Gesundheitsprämie: Der Staat spart

Bei einem Beitragssatz von ... Prozent des beitragspflichtigen Einkommens für		und einer Gesundheitsprämie von ... Euro pro Monat	beträgt die Nettobelastung des Staates ... Milliarden Euro.	Sie ergibt sich daraus, dass der Staat jeden finanziell unterstützt, bei dem die Prämie ... Prozent seines Einkommens übersteigt	und berechnet sich aus dem so entstehenden Transfervolumen von ... Milliarden Euro	abzüglich der Steuermehreinnahmen von ... Milliarden Euro.
Arbeitgeber	Arbeitnehmer					
<b>Status quo</b>						
7,0	7,9	–	15,7	–	–	–
<b>Reformvarianten</b>						
Vollständige Umstellung auf eine Gesundheitsprämie						
–	–	250	11,2	16,5	26,6	15,4
Nur der Arbeitnehmeranteil wird über Gesundheitsprämie finanziert						
7,0	–	152	9,1	9,5	18,9	9,8
Kombination aus Beitragssatz und Gesundheitsprämie						
7,0	2,0	120	6,8	9,5	14,8	8,0

Nettobelastung des Staates im Status quo: 15,7 Milliarden Euro Bundeszuschuss zum Gesundheitsfonds im Jahr 2010; Einkommen: aus Erwerbstätigkeit, Arbeitslosengeld I, gesetzlichen und privaten Renten sowie aus Vermögen, Vermietung und Verpachtung; Prämienbelastung, ab der es einen Zuschuss gibt: entspricht dem Beitragssatz, der derzeit nötig wäre, um die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung zu decken (16,5 Prozent bei vollständiger Umstellung, 9,5 Prozent bei anteiliger Prämie bzw. Summe aus Arbeitnehmerbeitrag und Prämie); Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt



erfasst auch Entgeltbestandteile jenseits der Bemessungsgrenze und andere, bislang beitragsfreie Einnahmen. Außerdem fließt das Einkommen des unterhaltspflichtigen Partners mit ein. Damit wird verhindert, dass jemand zum Beispiel wegen seines niedrigeren Teilzeitentgelts unterstützt wird, obwohl er zusammen mit seinem Partner über ein hinreichend hohes Einkommen verfügt.

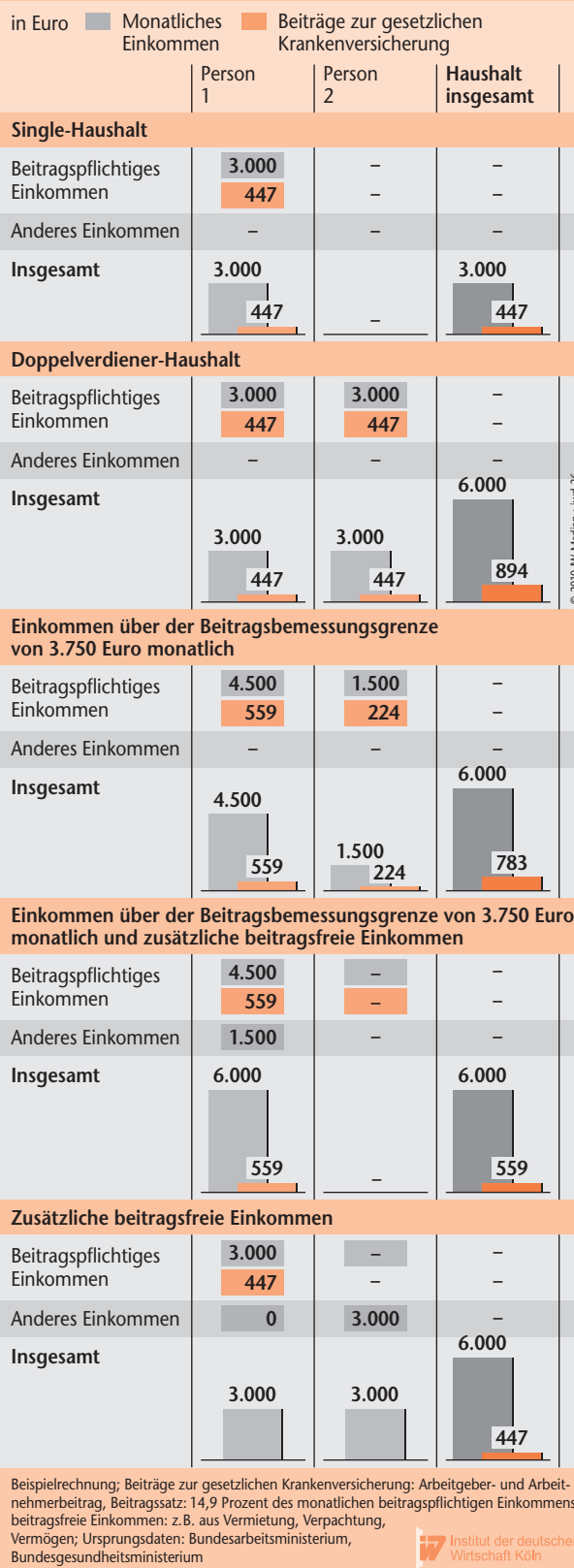
**2. Gerechtere Lastenverteilung.** Der Transferanspruch wird bei zu hoher Belastung durch die Gesundheitsprämie nicht mehr nur von den GKV-Versicherten, sondern von allen Steuerzahlern finanziert – also auch von privat Krankenversicherten oder Beamten. Und das Steuerrecht kennt weder Bemessungsgrenzen, noch vergisst es einzelne Einkommensquellen.

Fraglich ist bislang allerdings, wie viel die Transferzahlungen den Staat kosten. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat deshalb anhand von Daten des Statistischen Bundesamts in einem Modell verschiedene Varianten der Gesundheitsprämie auf Herz und Nieren geprüft (Grafik Seite 4):

**Vollständige Umstellung auf die Gesundheitsprämie.** In dieser Variante wird der bisherige Arbeitgeberbeitrag von 7 Prozent des beitragspflichtigen Entgelts dem Bruttolohn zugeschlagen. Alle erwachsenen Versicherten zahlen monatlich eine Gesundheitsprämie von 250 Euro. Mit dieser Summe ließen sich alle GKV-Ausgaben des Jahres 2009 vollständig finanzieren.

Für manche Haushalte könnte eine solche Prämie allerdings nicht finanzierbar sein. Sie brauchen also Hilfe, und zwar dann, wenn die Gesundheitsprämie 16,5 Prozent – der Satz, der nötig wäre, um die Ausgaben der GKV abzudecken – ihres kompensationsrelevanten Einkommens übersteigt. Im Klartext heiße das für den Bund:

## Gesetzliche Krankenversicherung: Vorteile für Besserverdiener



**Jeder, der weniger als 1.515 Euro brutto pro Monat zur Verfügung hat, erhält einen Zuschuss.**

Dies betrifft rund 38 Prozent der Bevölkerung. In der Summe muss der Staat

26,6 Milliarden Euro für Sozialtransfers in die Hand nehmen. Gleichzeitig können sich sowohl für den Staat als auch für Haushalte Gewinne respektive Verluste gegenüber dem Status quo ergeben. Einerseits verringert sich aufgrund der vollen Abzugsfähigkeit der Krankenversicherungsaufwendungen das zu versteuernde Einkommen des Haushalts, wenn die Prämienlast höher ausfällt als die bisher zu zahlenden Beiträge; der Staat verliert also Steuereinnahmen.

Andererseits erhöht sich das zu versteuernde Einkommen für all jene, die mit der Prämie weniger als bisher zahlen. Das wiederum bringt dem Fiskus mehr Geld. Und dieser Effekt überwiegt: Der Staat würde im Prämiensystem 15,4 Milliarden Euro zusätzliche Steuern einnehmen. Verrechnet man diese Mehreinnahmen mit den benötigten Transfers, muss der Bund noch 11,2 Milliarden Euro für den sozialen Ausgleich zuschießen. Zur Erinnerung: Aktuell pumpt der Staat 15,7 Milliarden Euro in den Gesundheitsfonds – das bedeutet unterm Strich:

**Werden alle GKV-Ausgaben über eine Gesundheitsprämie finanziert, kann der Bundeshaushalt um bis zu 4,5 Milliarden Euro gegenüber dem Status quo entlastet werden.**

**Beitrags-Prämien-Mix.** Für den Finanzminister rechnet es sich noch mehr, wenn nur der Arbeitnehmeranteil umgestellt oder auf einen Beitrag und eine Prämie aufgeteilt wird. Dann können die Kosten für den sozialen Ausgleich bis auf 6,8 Milliarden Euro gedrückt werden. Die Einsparung von fast 9 Milliarden Euro gegenüber dem heutigen Zuschuss hat allerdings ihren

Preis. Denn die unerwünschten Fehlverteilungen der bisherigen GKV-Finanzierung bleiben bestehen. Deshalb kann eine Mischfinanzierung nur der Einstieg in den Systemwechsel sein.

## Junior: Energie-agentur siegt



Die Schülerfirma EnerXChange des Otto-Hahn-Gymnasiums in Ostfildern hat am 22. Juni 2010 beim JUNIOR-Bundeswettbewerb den ersten Platz errungen. Das Mini-Unternehmen mit dem Motto „energy consulting for a greener tomorrow“ bietet eine unabhängige Stromtarifberatung an und Anregungen für das Energiesparen. Für 15 Euro kann jeder Privathaushalt bei EnerXchange ermitteln lassen, welcher Stromanbieter für ihn der günstigste ist. Dabei haben die Schüler bei ihrer Analyse ein besonderes Augenmerk auf Stromlieferanten, die ihre Energie aus regenerativen Quellen gewinnen.

Das Siegerprojekt wird Deutschland Mitte Juli beim Europafinale in Cagliari, Sardinien, vertreten.

„Die jungen Leute von EnerXchange haben am stärksten dadurch beeindruckt, dass sie ein Zukunftsthema aufgegriffen und dabei auch über alle Kriterien hinweg – von der Geschäftsidee bis hin zur Präsentation – überzeugt haben“, sagte der Jurysitzende und Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Michael Hüther. JUNIOR, das seit 1996 bundesweit die besten Schülerfirmen kürt und das in diesem Jahr mit 535 Jung-Unternehmen so viele Teams betreut hat wie nie zuvor, ist ein Programm der Institut der deutschen Wirtschaft Köln JUNIOR gGmbH.

Auf den zweiten Platz schaffte es das städtische Gymnasium Kamen mit dem Unternehmen Lumanigation. Die Schüler haben einen Leuchtkasten mit Begleitbüchern zum Thema Röntgen entwickelt, der es bereits Kindergartenkindern ermöglicht, den Aufbau des menschlichen Körpers zu begreifen.

Der dritte Platz ging an die Firmengründer des Campe-Gymnasiums aus Holzminden, die unter dem Namen C'Games ein Brettspiel mit lokalem Bezug produziert haben. Dafür filterten die Schüler rund 30 besonders leistungsstarke Unternehmen im Landkreis Holzminden heraus und integrierten die Firmennamen und -charakteristika in das Spiel. Auf diese Weise wollen die Jugendlichen darauf hinweisen, dass ihr Landkreis wirtschaftlich nicht so schwach ist, wie er von vielen gesehen wird, und dass es sich für Schulabsolventen aus der Region durchaus lohnen kann, eine berufliche Laufbahn in der Heimat anzupfeilen.

Mehr Informationen gibt es bei: Marion Hüchtermann, Telefon 0221 4981-722 sowie unter: [www.juniorprojekt.de](http://www.juniorprojekt.de)

## Forschungsförderung Hürden statt Hilfen

**Von 31 OECD-Ländern fördern 24 ihre forschenden Unternehmen durch Steuererleichterungen. Deutschland gehört bislang nicht dazu – obwohl Erfahrungen im europäischen Ausland zeigen, dass ein Mix aus Projektförderung und steuerlicher Unterstützung die Attraktivität eines Landes erhöhen und die Entwicklung von Spitzentechnologien vorantreiben kann.**

In den vergangenen 20 Jahren haben zahlreiche Staaten wie Frankreich, Großbritannien und Österreich die steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung (FuE) eingeführt oder ausgebaut. Die meisten etablierten Volkswirtschaften setzen heute auf einen Mix aus steuerlichen Anreizen und direkten Hilfen. Von den großen Industrienationen ist Deutschland eines der wenigen Länder, welche das Instrument der steuerlichen Förderung noch nicht nutzen. Dies kann sich als Nachteil für den gesamten Forschungsstandort erweisen.

Bislang greift der deutsche Staat Unternehmen bei ihren Forschungsaktivitäten nur eingeschränkt unter die Arme. So gibt es zwar eine Reihe von Programmen, für die sich Unternehmen bewerben können. Doch die staatlichen Gelder werden bevorzugt Firmen gewährt, die in bestimmten Schlüsselsektoren wie der Bio-, Nano- oder Informationstechnologie forschen. Damit werden viele Branchen von diesem Förderinstrument ausgeschlossen.

Außerdem ist die hohe Zahl an Förderprogrammen für viele Unternehmen zu unübersichtlich und die Antragstellung zu kompliziert. Es ist also verständlich, dass sich nur rund 30 Prozent der kleinen und mittleren Betriebe sowie zwei Drittel der großen Unternehmen überhaupt mit der Möglichkeit der Forschungsförderung auseinandersetzen.

Die Firmen, die einen Antrag stellen, merken schnell, wie selektiv die Förderung gewährt wird: Die Wahrscheinlichkeit, einen positiven Bescheid zu bekommen, ist bis zu dreimal höher, wenn ein Unternehmen in einem der besagten Schlüsselsektoren forscht, und bis zu fünfmal höher, wenn der Antragsteller

Kontakte zu Universitäten und Forschungsinstituten unterhält.

Eine bessere Breitenwirkung hat dagegen die steuerliche Unterstützung: Schneller und unbürokratischer erreicht sie auch jene Unternehmen, die nicht direkt gefördert werden, und zwar unab-

### Steuerliche Forschungsförderung: In Deutschland Fehlanzeige

Unternehmen, die 2008 einen Euro für Forschung und Entwicklung (FuE) ausgaben, erhielten dafür so viel Cent an Steuerentlastungen mehr (+) oder weniger (-), als sie für andere Investitionen bekommen hätten.

■ Kleine und mittlere Unternehmen  
■ Große Unternehmen

Frankreich	43	43
Spanien	35	35
Portugal	28	28
Tschechien	27	27
Norwegen	23	21
Ungarn	16	16
Dänemark	14	14
Italien	12	12
Irland	11	11
Vereinigtes Königreich	18	11
Belgien	9	9
Österreich	9	9
Niederlande	24	7
Polen	2	1
Griechenland	1	1
Finnland	-1	-1
Slowakei	-1	-1
Luxemburg	-1	-1
Schweden	-2	-2
<b>Deutschland</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>

Kleine und mittlere Unternehmen:  
weniger als 250 Mitarbeiter  
Quelle: OECD

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

hängig davon, in welchem Bereich sie forschen. Deshalb könnten steuerliche Anreize den Standort Deutschland attraktiver machen – gerade im Vergleich zu jenen Ländern, die mit Blick auf die Infrastruktur und die Qualifikation der Bevölkerung mit Deutschland vergleichbar sind und die unternehmerische Forschungsaktivitäten bereits heute steuerlich begünstigen:

**Von 27 europäischen Staaten motivieren 19 ihre Unternehmen mit einer steuerlichen Förderung, zu forschen und neue Produkte zu entwickeln.**

Die Höhe der steuerlichen Entlastung von FuE variiert im europäischen Raum allerdings deutlich, was auch an der recht unterschiedlichen Umsetzung der Förderung in den einzelnen Ländern liegt. Ein Indikator der OECD zeigt, wie breit das Spektrum ist (Grafik Seite 6): Demnach begünstigt Frankreich FuE-Ausgaben seit der Reform seines Fördersystems im Jahr 2008 besonders stark, dicht gefolgt von Spanien. Für Deutschland deuten die Zahlen dagegen auf eine steuerliche Diskriminierung der Forschung hin:

**Ein Unternehmen in Deutschland muss für jeden Euro, den es in die Forschung steckt, 2 Cent mehr Steuern zahlen, als wenn es das Geld anderweitig investiert hätte.**

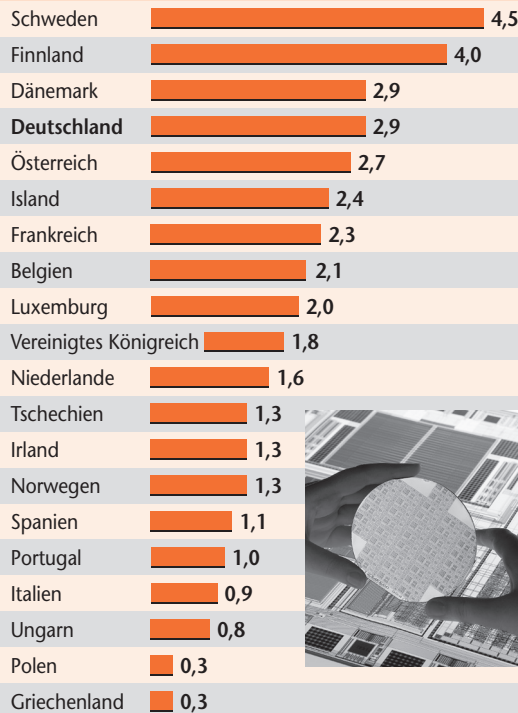
Dennoch sind steuerliche Vorteile für FuE noch kein Garant für besonders forschungsstarke Unternehmen (Grafik): Schwedische und finnische Firmen waren im Jahr 2007 mit einem Anteil von 4,5 Prozent beziehungsweise 4,0 Prozent ihrer FuE-Aufwendungen an der Wertschöpfung besonders forschungsintensiv. Deutschland gehörte ebenfalls zur erweiterten Spitzengruppe. Damit sind dort drei Länder vertreten, die bislang keine steuerlichen Anreize für FuE eingeführt haben.

Entsprechend könnte der Schluss naheliegen, dass Deutschland trotz fehlender steuerlicher Anreize gut dasteht. Doch zwei Argumente sprechen gegen diese Einschätzung:

**1.** Mit einem Ausgabenplus von durchschnittlich 3,2 Prozent pro Jahr haben

## Forschungsintensität: Deutschland über dem Schnitt

Aufwendungen des Produzierenden Gewerbes für Forschung und Entwicklung in Prozent der Wertschöpfung 2007



Quelle: OECD

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

die Unternehmen in Deutschland ihre Forschungsaktivitäten im Zeitraum von 1997 bis 2007 im europäischen Vergleich verhältnismäßig wenig gesteigert. Andere Länder wie Österreich, Finnland, Dänemark und Schweden können hingegen zum Teil deutlich höhere Wachstumsraten vorweisen. Deshalb besteht die Gefahr, dass Deutschland schon bald aus der Spitzengruppe ins Mittelfeld abrutscht.

**2.** Deutsche Unternehmen geben zwar fast 92 Prozent ihrer FuE-Aufwendungen für Innovationen in forschungsintensiven Branchen aus, womit sie 4 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt liegen. Und doch hinkt Deutschland auf den besonders hochinnovativen Märkten hinterher: Im Schnitt der OECD-Länder stecken Unternehmen rund 53 Prozent ihrer FuE-Gelder in Spitzentechnologie-Bereichen wie die pharmazeutische Industrie oder den Luft- und Raumfahrzeugbau. In Deutschland liegt dieser Anteil bei lediglich 34 Prozent.

Hiesige Unternehmen forschen stattdessen überwiegend im Bereich der ge-

hobenen Gebrauchstechnologie – dazu zählen Teile der Chemie und des Maschinen- oder Fahrzeugbaus. Diese Firmen konzentrieren sich damit auf ihre bisherigen Stärken und vergeben so die Chance, auch in der Spitzentechnologie zur Weltspitze aufzuschließen.

Denken die Unternehmen in dieser Hinsicht nicht um, wird der Forschungsstandort D weiter an Attraktivität verlieren. Schon jetzt ist Deutschland im europäischen Raum für ausländische Investoren nicht die erste Wahl:

**Im Schnitt flossen in den Jahren 2003 bis 2008 ausländische Direktinvestitionen im Wert von 1,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts nach Deutschland.**

Damit rangiert die Bundesrepublik auf einem der hinteren Ränge, nur knapp vor Norwegen, Griechenland und Irland. In europäischen Ländern mit ähnlicher Infrastruktur und Humankapitalausstattung ist dieser Wert häufig zwei bis viermal so hoch. So kann Österreich – gemessen an der Wirtschafts-

leistung – einen Zufluss von 7,2 Prozent Auslandsinvestitionen verbuchen, Großbritannien liegt mit 4,8 Prozent im guten Mittelfeld ebenso wie Frankreich mit 3,6 Prozent.

Der Einstieg in eine steuerliche Forschungsförderung könnte helfen, das FuE-Engagement in Deutschland zu stärken. Das zeigen auch Erfahrungen aus dem europäischen Ausland: In den Niederlanden reduzieren steuerliche Anreize nachweislich die Kosten der FuE, sodass Unternehmen ihre Forschungsaktivitäten stark ausgeweitet haben. Die französischen Erfahrungen sprechen ebenfalls für eine steuerliche Entlastung: Die Reform des Fördersystems im Jahr 2008 sorgte dafür, dass Unternehmen bereits ins Ausland verlagerte FuE-Aktivitäten wieder zurückholten.

Andererseits darf die Einführung steuerlicher Anreize die direkte Förderung der Forschung keinesfalls komplett ersetzen: Durch seinen Aufholbedarf in der Spitzentechnologie ist Deutschland auf einen Mix aus direkter und steuerlicher Förderung angewiesen.

## Fußball-Nationalmannschaft









## Jünger und internationaler

Die deutsche Fußball-Nationalmannschaft, die derzeit in Südafrika um den Weltmeisterschaftspokal kickt, ist nicht nur sehr jung, sondern auch multikulturell geprägt: Elf der 23 Spieler haben ausländische Wurzeln und mit einem Durchschnittsalter von rund 25 Jahren präsentiert sich der WM-Kader so jugendlich wie noch nie. Dieser Wandel tut offensichtlich auch dem Deutschen Fußball-Bund (DFB) gut – seit mehr als zehn Jahren steigen dessen Mitgliederzahlen kontinuierlich.

Keine Frage, Jogi Löw ist ein erfolgreicher Bundestrainer: Unter seiner Ägide belegte die deutsche Mannschaft bei der Europameisterschaft 2008 Platz zwei. Begeistern konnten seine Jungs auch mit den engagierten Spielen der laufenden WM. Nach der ersten Partie gegen Australien, bei der die Mannschaft nicht nur effizient, sondern auch mit Spielwitz agierte, handelten viele das deutsche Team bereits als möglichen Weltmeister. Im zweiten Gruppenspiel gegen Serbien, das Deutschland zwar verlor, überzeugte die Mannschaft zumindest mit großer Leidenschaft. Und Nervenstärke bewies die DFB-Elf im Spiel gegen Ghana, das 1:0 endete und beide Mannschaften ins Achtelfinale bugsidierte, in dem Jogi Löws Elf die Engländer souverän besiegte.

## Deutscher Fußball-Bund: Gut aufgestellt

So haben sich wichtige Indikatoren beim Deutschen Fußball-Bund (DFB) entwickelt

	Altersdurchschnitt des WM-Kaders in Jahren	WM-Spieler mit Migrationshintergrund	DFB-Mitglieder
1998	 30,3	 0	6.216.233
2002	 28,2	 3	6.264.497
2006	 26,9	 5	6.351.078
2010	 25,0	 11	6.756.562

Ursprungsdaten: Deutscher Fußball-Bund

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Unabhängig davon, ob Joachim Löw in den kommenden Jahren Bundestrainer bleiben wird oder nicht, die deutsche Nationalmannschaft ist für die Zukunft auf jeden Fall sehr gut aufgestellt – denn noch nie war der Kader so jung wie heute (Grafik):

**Während die WM-Mannschaft 1998 noch auf ein Durchschnittsalter von rund 30 Jahren kam, sind die Spieler heute im Mittel gut 5 Jahre jünger.**

Mit der Verjüngungskur schritt gleichzeitig die Internationalisierung voran. Von den U-21-Europameistern des Jahres 2009 verstärken neben Torwart Manuel Neuer mit Mesut Özil, Marko Marin, Sami Khedira, Denis Aogo und Jérôme Boateng gleich fünf junge Migranten die DFB-Elf. Zusammen mit Miroslav Klose, Lukas Podolski, Cacau, Mario Gomez, Piotr Trochowski und Serdar Tasci gehören daher insgesamt elf Spieler mit ausländischen Wurzeln zum deutschen WM-Team, was einem Anteil von 48 Prozent entspricht. Damit sind die Spieler mit Migrationshintergrund und deutschem Pass fast viermal so stark im WM-Kader vertreten wie in der männlichen Gesamtbevölkerung im Alter von 20 bis 35 Jahren.

Dass Einwanderer für Deutschland spielen, ist kein neues Phänomen. Schon 1954 verstärkte der in Rumänien geborene Josef „Jupp“ Posipal die deutsche Elf. Seitdem bereicherten immer wieder einzelne Spieler mit ausländischem Hintergrund die Nationalmannschaft. Doch der Durchbruch kam erst im Jahr 2000, als mit Miroslav Klose, Oliver Neuville und Gerald Asamoah drei Migranten sechs der 14 Weltmeisterschaftstore schossen.

Dem Deutschen Fußball-Bund, dem Dachverband der heimischen Kicker, tut diese Entwicklung offensichtlich gut: Er konnte seine Mitgliederzahlen zwischen 1998 und 2010 von 6,2 auf 6,8 Millionen Menschen steigern, wobei die Mehrheit der neuen Mitglieder Frauen sind. Doch der demografische Wandel, der bereits heute zu einer sinkenden Bevölkerungszahl in der Bundesrepublik führt, ist auch für den DFB eine große Herausforderung. Umso wichtiger ist es, dass sich die Menschen mit fremden Wurzeln auch bei den populären Vertretern des BreitenSports wiederfinden: Poldi, Özil und Co. sind nicht nur Ball-Virtuosen, sondern wichtige Vorbilder für eine gelungene Integration.

Für Adressaufkleber