

In guten wie in schlechten Zeiten

Krankenstand. Seit dem historischen Tief im Jahr 2006 ist der Krankenstand ununterbrochen gestiegen. Das zeigt vor allem eines: Egal, ob die Konjunktur brummt oder lahmt – die wirtschaftliche Lage hat offenbar keinen Einfluss darauf, ob sich Beschäftigte krankschreiben lassen oder nicht.

Fast 15 Tage waren pflichtversicherte Beschäftigte im Jahr 2010 durchschnittlich krankgeschrieben. Der Gesundheitsreport des Bundesverbands der Betriebskrankenkassen verzeichnet damit den vierten Anstieg in Folge.

Zuvor war es genau umgekehrt: Von 1996, als Arbeitnehmer im

Schnitt fast 21 Tage krank waren, bis 2006 war der Krankenstand kontinuierlich auf 12,4 Tage gesunken.

Laut den aktuellen Stichproben der Betriebskrankenkassen (BKK) dürfte sich der jüngste Aufwärtstrend auch im Jahresdurchschnitt 2011 fortgesetzt haben. Allerdings lag der Krankenstand im zweiten

Halbjahr zum Teil wieder unter dem Vorjahresniveau.

Vor allem Gewerkschaftsvertreter behaupten immer, dass sich Arbeitnehmer gerade in Krisenzeiten aus Angst vor einem Jobverlust lieber krank zur Arbeit schleppen, als zum Arzt zu gehen und gegebenenfalls zu Hause zu bleiben. Tatsächlich aber haben sich die Fehlzeiten zuletzt unabhängig vom Auf oder Ab der Konjunktur entwickelt:

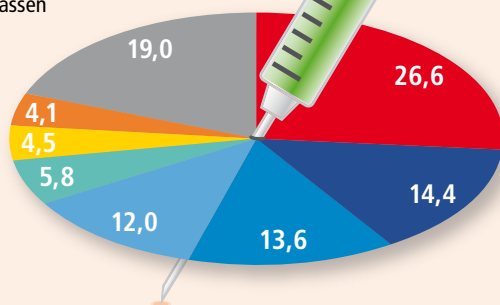
Die Zahl der durchschnittlichen Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit kletterte sowohl während des Booms 2007 als auch mit dem Beginn der Rezession 2008 sowie im Krisenjahr 2009 – und während des neuerlichen Aufschwungs seit 2010 ebenfalls.

Rund ein Viertel der Arbeitsausfälle geht auf das Konto schmerzender Muskeln und Gelenke (Grafik), unter denen gerade ältere Mitarbeiter zu leiden haben. Bronchitis, Asthma und andere Atemwegserkrankungen sind für jeden siebten Ausfalltag verantwortlich, nur etwas weniger sind es aufgrund von Verletzungen und Vergiftungen. →

Krankenstand: Schmerzende Muskeln und Knochen verursachen viele Fehlzeiten

So viel Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage von Pflichtmitgliedern der Betriebskrankenkassen entfielen 2010 auf

- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Krankheiten des Atmungssystems
- Verletzungen und Vergiftungen
- Psychische Störungen
- Krankheiten des Verdauungssystems
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Infektionen
- Sonstige Krankheiten



Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; Pflichtmitglieder: nur Beschäftigte mit Entgelten unterhalb der Versicherungspflichtgrenze, ohne freiwillig Versicherte, Arbeitslose und Rentner
Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwd 6

Inhalt

Grundbildung. Weil das deutsche Schulsystem zu viele Schüler ohne Ausbildungsreife entlässt, müssen Mindeststandards eingeführt werden.
Seite 3

China. Trotz immer noch sehr hoher Wachstumsraten hat das Reich der Mitte ernsthafte Probleme – wie die hohe Inflation und das starke Wohlstandsgefälle zwischen Stadt und Land.
Seite 4-5

Mindestlöhne. Zwar sind negative Beschäftigungseffekte anscheinend ausgeblieben, doch die Mindestlöhne haben die Lohnstruktur eingeebnet – mit unerwünschten Nebenwirkungen.
Seite 6-7

Frauen in Führungspositionen. Anders als in den Dax-Konzernen sind weibliche Vorgesetzte in kleinen und mittleren Unternehmen längst selbstverständlich.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

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



→ Deutlich zugenommen hat die Bedeutung psychischer Störungen. Seit 1995 hat sich die Zahl der dadurch verursachten durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitstage auf zwei je BKK-Mitglied verdoppelt. Allerdings werden auch arbeitslose Mitglieder in diese Statistik einbezogen – aufgrund der unbefriedigenden beruflichen Situation dürfte deren Psyche besonders stark belastet sein. Gleichwohl steigt die Bedeutung seelischer Störungen auch bei Menschen mit einem festen Job.

Dass die Fehlzeiten wegen Krankheiten generell zunehmen, liegt auch an der Demografie: Die Belegschaften werden immer älter, besonders in den vergangenen Jahren sind die Beschäftigtenzahlen der über

55-Jährigen deutlich gestiegen. Und mit dem Alter nimmt das Risiko zu, krank zu werden. Das spiegelt sich auch in der Verteilung der Arbeitsunfähigkeitstage wider. Ältere Mitarbeiter fallen im Schnitt länger aus als jüngere:

Bis Mitte 30 sind beschäftigte BKK-Pflichtmitglieder im Schnitt nicht einmal zehn Kalendertage pro Jahr krankgeschrieben. Mitarbeiter, die fünf bis zehn Jahre vor der Rente stehen, kommen dagegen auf 27 Ausfalltage.

Besonders die Fehlzeiten, die auf Muskel- und Skeletterkrankungen beruhen, steigen überdurchschnittlich stark mit dem Alter. Bis Mitte 30 gehen wegen dieser Probleme im Durchschnitt kaum zwei Arbeitstage

verloren. Beschäftigte jenseits von 55 Jahren werden vom Rücken und von anderen Gliedmaßen dagegen im Schnitt mindestens neun Tage pro Jahr geplagt.

Dies zeigt allerdings auch: Mit der richtigen Prävention lassen sich solche Leiden mindern oder sogar verhindern. Gelingt es beispielsweise, bei den jüngeren Kollegen erfolgreich gegen typische Erkrankungen wie dem Bandscheibenvorfall vorzubeugen, muss der Krankenstand auch in alternden Belegschaften nicht zwangsläufig steigen.

Kränkende Verwaltung

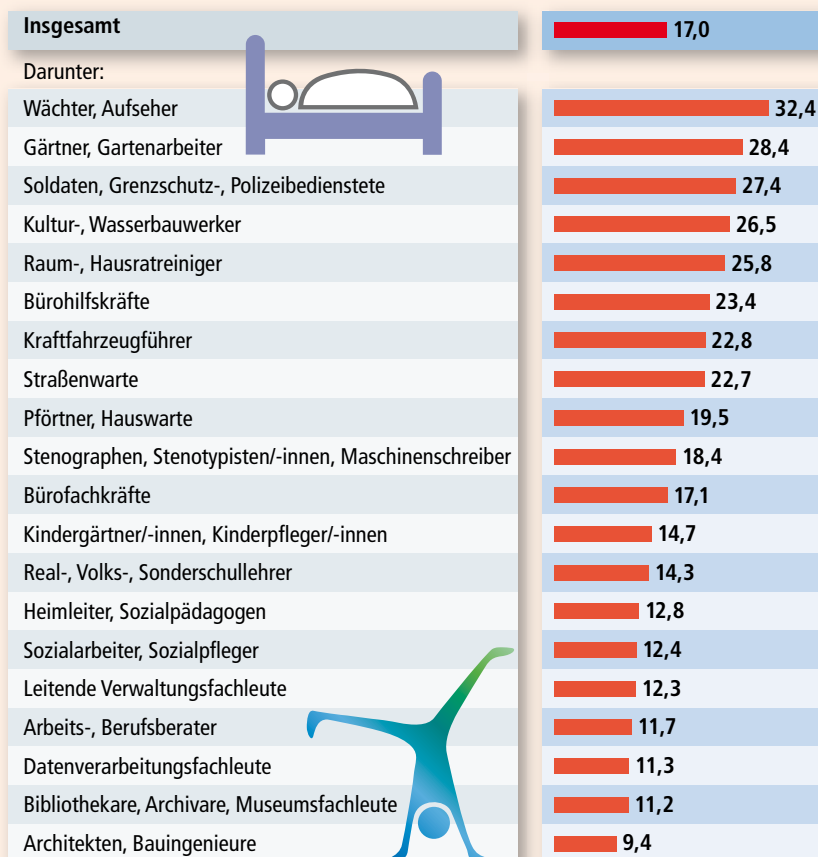
Die Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung sind auffallend oft krank. Im Vergleich aller beschäftigten BKK-Mitglieder belegten die Angestellten von Bund, Ländern und Kommunen 2010 mit durchschnittlich 17 attestierten Arbeitsunfähigkeitstagen den vierten Rang von 30 Berufsgruppen.

Immer wieder geraten die Angestellten der Verwaltung unter Verdacht, häufiger „krankzufeiern“, weil ihre Jobs sicherer seien als in der freien Wirtschaft. Pauschale Urteile sind in Sachen Fehlzeiten aber fehl am Platz: Die Spanne der Arbeitsunfähigkeitstage im öffentlichen Dienst reicht von 9,4 Arbeitsunfähigkeitstagen bei den Bauingenieuren bis zu 32,4 Tagen bei Mitarbeitern im Wachdienst (Grafik). Offensichtlich entscheidet der Beruf, wie eine Wirtschaftsgruppe im Branchenvergleich abschneidet.

Für manche Jobs gilt tatsächlich, dass die Kollegen anderenorts gesünder arbeiten: Im Gesundheits- und Sozialwesen zum Beispiel fallen Bürohilfskräfte nur etwa halb so lange aus wie ihre Kollegen in der Verwaltung. Umgekehrt waren aber Sozialarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen fast sieben Tage länger krankgeschrieben als ihre Kollegen im öffentlichen Dienst.


Öffentliche Verwaltung: Gesunde Ingenieure

Arbeitsunfähigkeitstage in der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2010



Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage, bezogen auf pflicht- und freiwillig krankenversicherte Mitglieder einer Betriebskrankenkasse, ohne Arbeitslose und Rentner
Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen

Standards helfen weiter

Grundbildung. Das Schulsystem in Deutschland hat ein Qualitätsproblem: Es entlässt zu viele Schüler ohne Ausbildungsreife. Daher ist die Einführung von schulischen Mindeststandards dringend notwendig. 

Ihre Rechtschreibung ist mangelhaft, sie können sich schriftlich nur schlecht ausdrücken und schon simple Rechenoperationen wie der Dreisatz bereiten ihnen Probleme: In den vergangenen zehn Jahren haben in Deutschland zwischen 150.000 und 220.000 Jugendliche nach der zehnten Klasse die Schule verlassen, ohne über die nötige Grundbildung zu verfügen.

Und das Paradoxe ist: Obwohl diese jungen Männer und Frauen kaum in der Lage sind, einfache Texte zu verstehen oder gar selbst kurze, verständliche Mitteilungen zu schreiben, haben viele einen Schulabschluss in der Tasche.

Wie kann das sein? Seit der Veröffentlichung der ersten PISA-Ergebnisse vor zehn Jahren haben alle Bundesländer die Lehrpläne überarbeitet. Und in denen steht detailliert, was Schüler in welchem Schuljahr vermittelt bekommen sollen. Allerdings gibt es für diese Kompetenzen keine Priorisierung oder Hierarchie, wie das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) bemängelt:

Das Minimum an Wissen und Fähigkeiten, das Schulabsolventen unabhängig von der besuchten Schulform mitbringen sollten, ist nirgends festgelegt.

Dabei ergab eine Unternehmensbefragung durch das IW Köln, dass alle Betriebe mehr oder weniger das

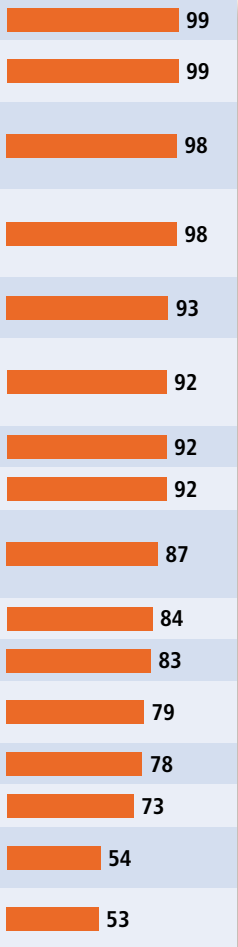
Schulabsolventen: Was von ihnen erwartet wird

So viel Prozent der Unternehmen ...

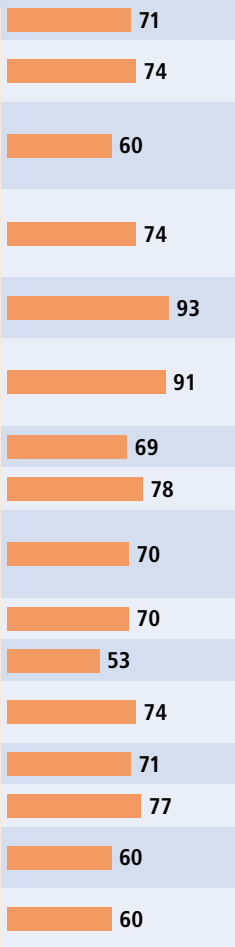


Grundrechenarten	99
Mündliche Sprachbeherrschung/Kommunikation	99
Verstehen von einfachen Texten (z. B. Zeitungstexte, Textaufgaben, Briefe)	98
Sozial-/Selbstkompetenzen (z. B. Teamfähigkeit, Umgangsformen, Leistungs- und Lernbereitschaft)	98
Rechtschreibung und Zeichensetzung	93
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit (Grammatik, Verständlichkeit geschriebener Texte)	92
Methoden-/Lernkompetenz	92
Dreisatz- und Prozentrechnung	92
Verstehen von komplexeren Texten (z. B. Beschreibungen von Maschinen und Arbeitsabläufen)	87
Bruchrechnen	84
IT-Kenntnisse	83
Kultur-/Gesellschafts-/Alltagswissen	79
Englischkenntnisse	78
Wirtschaftskenntnisse	73
Kenntnisse in Naturwissenschaften und Technik	54
Berechnung von Flächen und Körperoberflächen	53

... halten diese Kompetenzen bei Schulabsolventen für unverzichtbar bzw. eher unverzichtbar



... sehen bei diesen Kompetenzen der Schulabsolventen sehr häufig oder teilweise Defizite



Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“; Befragung von 1.114 bzw. 911 ausbildungsaktiven Unternehmen zum Jahresende 2010; Quelle: IW Köln

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - Iwd 6 - Foto: MEY

Gleiche von ihren Ausbildungsplatzbewerbern erwarten (Grafik). Als unverzichtbar gelten die mündliche Sprachbeherrschung, das Verstehen von einfachen Texten und die einwandfreie Anwendung der Grundrechenarten. Genauso wichtig ist den Unternehmen aber, dass Schulabsolventen über Sozialkompetenzen wie Leistungs- und Lernbereitschaft, Teamfähigkeit und gute Umgangsformen verfügen.

In der Praxis machen nahezu alle Betriebe jedoch die Erfahrung, dass diese grundlegenden Fähigkeiten nicht oder nur teilweise vorhanden

sind. Das lässt sich nur ändern, wenn die Bildungspolitiker endlich einen Katalog an Mindeststandards vorlegen, der unverzichtbare Kompetenzen von Schulabsolventen formuliert.



IW-Analysen Nr. 76

Helmut E. Klein / Sigrid Schöpfer-Grabe: Was ist Grundbildung? Bildungstheoretische und empirische Begründung von Mindestanforderungen an die Ausbildungsreife, Köln 2012, 74 Seiten, 18,90 Euro, versandkostenfreie Bestellung unter:

www.iwkoeln.de/bookshop

Pekings Problemzonen

China. Obwohl sich die Konjunktur zuletzt etwas abgeschwächt hat, meldet China immer noch Wachstumsraten, von denen westliche Länder nur träumen können. Dennoch steht die Führung in Peking vor ernsthaften Problemen – dazu zählen vor allem die hohe Inflation und das starke Wohlstandsgefälle zwischen Stadt und Land.

Seit vor 100 Jahren der letzte Kaiser Pu Yi abdankte, hat China tiefe wirtschaftliche Krisen erlebt. Doch als sich die politische Führung ab Mitte der 1970er Jahre zunehmend der Marktwirtschaft öffnete, begann ein epochaler Aufschwung. Allein seit dem Jahr 2000 hat sich das Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner mehr als verfünffacht (Grafik).

Mit einem Pro-Kopf-BIP von fast 5.200 Dollar im Jahr 2011 zählt China laut Weltbank heute zu den Ländern mit „höheren mittleren Einkommen“ und schließt nach und nach zu den Hocheinkommensländern auf.

Kaufkraftbereinigt betrug die Wirtschaftsleistung je Einwohner zuletzt sogar rund 8.400 Dollar. Vom Niveau der westlichen Industrienationen ist China allerdings noch ein

gutes Stück entfernt – Deutschlands kaufkraftbereinigtes Pro-Kopf-BIP etwa lag 2011 bei 37.900 Dollar.

Dennoch gehört China mittlerweile zu den Motoren der Weltwirtschaft – von 2000 bis 2010 legte das reale BIP im Schnitt um 10,5 Prozent pro Jahr zu. Zum Vergleich: Der Nachbar Japan erzielte in diesem Zeitraum nur ein durchschnittliches Wachstum von 0,7 Prozent, Deutschland kam auf 0,9 Prozent.

Gegen die Folgen der Finanz- und Schuldenkrise in vielen Staaten ist aber auch der chinesische Drache nicht immun (Grafik Seite 5):

Mit 8,5 Prozent dürfte das reale BIP Chinas in diesem Jahr so langsam wachsen wie seit 2001 nicht mehr.

Auch für die kommenden Jahre rechnet der Internationale Währungsfonds nur mit einstelligen Wachstumsraten. Angesichts der bisherigen Überhitzungstendenzen muss dies allerdings nicht schlecht sein. Ein genauerer Blick auf die aktuelle Lage:

- **Außenhandel.** Seinen Boom hatte China bislang vor allem den oft zweistellig wachsenden Exporten zu verdanken. In diesem Jahr ist allerdings „nur“ noch mit einem Plus zwischen 8 und 9 Prozent zu rechnen. Dagegen werden die Importe voraussichtlich um 13 Prozent steigen.

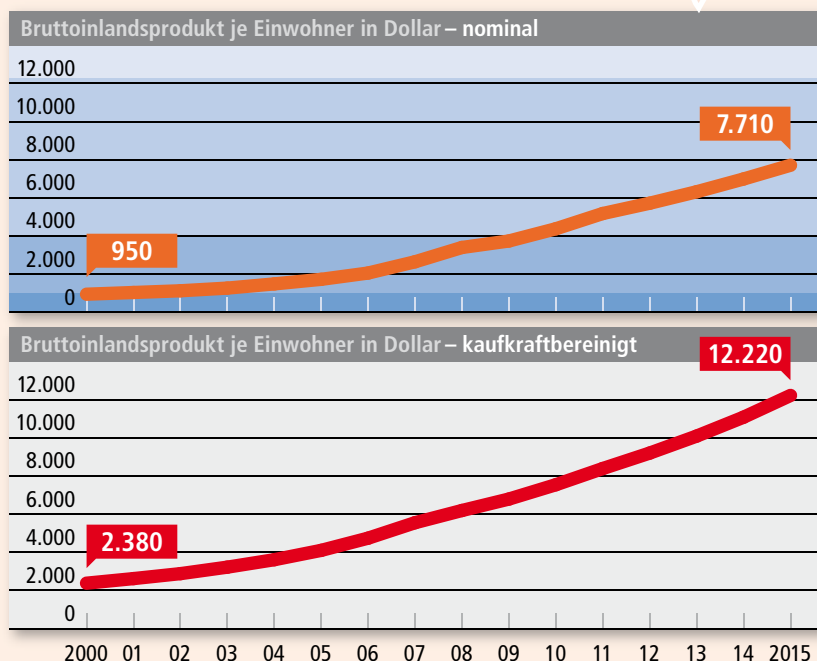
Die Chinesen suchen daher eifrig nach Wegen, die Ausfuhren wieder anzukurbeln. Mit Japan zum Beispiel hat Peking vereinbart, die beiderseitigen Handelsgeschäfte künftig in den beiden Landeswährungen anstatt in Dollar abwickeln zu können. Damit sollen die Handelskosten

China: Auf dem Weg in die oberste Liga

In China steigt die durchschnittliche Pro-Kopf-Wirtschaftsleistung seit Jahren kräftig an. Die Weltbank zählt das Land bereits zu den Ländern mit höheren mittleren Einkommen.

Die Einkommenskategorien in der Abgrenzung der Weltbank:

- Hocheinkommensländer – nominales Bruttoinlandsprodukt je Einwohner von mindestens 12.276 Dollar
- Länder mit höheren mittleren Einkommen – 3.976 bis 12.275 Dollar
- Länder mit niedrigeren mittleren Einkommen – 1.006 bis 3.975 Dollar
- Einkommensschwächste Länder – weniger als 1.006 Dollar



Ab 2011: Prognose; Einkommenskategorien: Stand Juli 2011
 Quellen: Internationaler Währungsfonds, Weltbank

sinken und Wechselkursrisiken verringert werden.

- **Auslandsinvestitionen.** In diesem Bereich war China lange Zeit hauptsächlich Empfängerland. Von 2000 bis 2010 zum Beispiel engagierten sich ausländische Firmen mit fast 800 Milliarden Dollar im Reich der Mitte, das damit hinter den USA und Großbritannien das weltweit dritt wichtigste Investitionsziel war.

Doch inzwischen stecken auch chinesische Unternehmen immer mehr Geld in ausländische Standorte – vor allem im Rohstoffsektor.

Die Direktinvestitionsbestände Chinas beliefen sich Ende 2010 auf nahezu 300 Milliarden Dollar.

Allein in Afrika und den arabischen Staaten hatten chinesische Firmen rund 100 Milliarden Dollar investiert. Das Auslandsengagement soll auch in China selbst für zusätzliche Wachstumsimpulse sorgen.

- **Konsum und Investitionen.** Die chinesischen Verbraucher haben für die Wirtschaft ihres Landes eine wachsende Bedeutung. Im vergangenen Jahr stiegen die realen privaten Konsumausgaben um 8,4 Prozent, für 2012 ist ein ähnlicher Zuwachs zu erwarten. Trotzdem ist noch Luft nach oben: Während der Anteil des privaten Verbrauchs am BIP in China bei rund 40 Prozent liegt, beträgt er in vielen Industrieländern 60 bis 70 Prozent. Für ausländische Lieferanten von Autos, Haushaltsgeräten und anderen Gütern bedeutet dies auch künftig große Absatzchancen.

Die Bruttoanlageinvestitionen haben sich zuletzt langsamer entwickelt und sind im November und Dezember 2011 sogar leicht geschrumpft.

Doch die geringere Dynamik ist politisch durchaus gewollt. Denn nach Ansicht der Parteiführung in Peking hat die zuvor exzessive Bautätigkeit unter anderem in vielen Staatsbetrieben zu Überkapazitäten geführt.

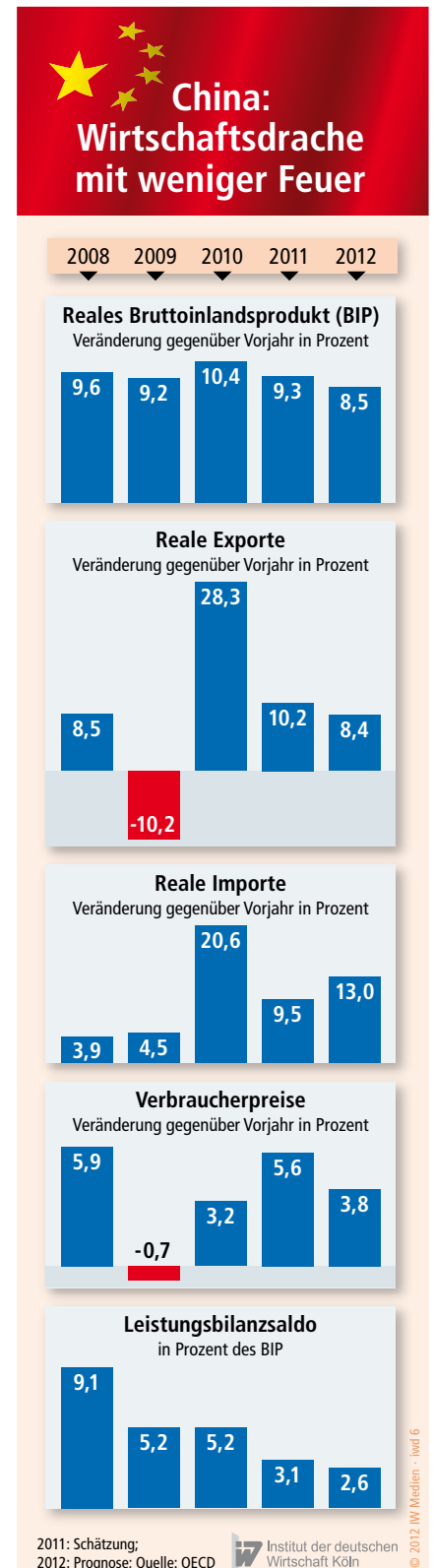
- **Inflation.** Der konjunkturelle Höhenflug der vergangenen Jahre trieb die Preise kräftig nach oben.

Im Jahr 2011 erreichte die Inflationsrate laut OECD 5,6 Prozent, die Lebensmittelpreise stiegen amtlichen chinesischen Angaben zufolge sogar um fast 12 Prozent.

Zwar schwächt sich der Preisauftrieb derzeit etwas ab, für die ärmeren Bevölkerungsschichten ist die Teuerung aber ein großes Problem.

- **Staatshaushalt.** Offiziell beliefen sich die Staatsschulden Chinas 2011 nur auf knapp 20 Prozent des BIP. Doch internationale Beobachter bemängeln die fehlende Transparenz, wenn es um die Schulden der Gebietskörperschaften oder der kommunalen Infrastrukturunternehmen geht. Daher halten einige Konjunkturforscher eher eine gesamtstaatliche Verschuldung von 60 Prozent der Wirtschaftsleistung für realistisch. Demnach wäre auch China keine Insel im globalen Schuldenmeer und könnte bei künftigen Wachstumsflauten keinesfalls unbegrenzt Konjunkturprogramme finanzieren.

- **Stadt-Land-Gefälle.** Eine besondere Herausforderung besteht für Chinas Führung darin, die starken Wohlstandsunterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen zu verringern und damit sozialen Unruhen entgegenzuwirken. Im Jahr 2011 betrug das verfügbare Pro-Kopf-Einkommen auf dem Land im



Durchschnitt umgerechnet weniger als 900 Euro – gegenüber 2.700 Euro in den Städten. Dies zieht die Menschen auf der Suche nach gut bezahlten Jobs in die Metropolen. Mittlerweile gibt es in China etwa 250 Millionen Wanderarbeiter.

Versteckte Nebenwirkungen

Mindestlöhne. Das Bundesarbeitsministerium hat sechs Forschungsinstitute beauftragt zu analysieren, welche Auswirkungen die in vielen Branchen eingeführten Mindestlöhne haben. Aus den Berichten geht hervor, dass sich zwar keine negativen Beschäftigungseffekte nachweisen lassen, die Lohnstruktur aber zum Teil stark eingeebnet wurde – mit unerwünschten Nebenwirkungen.

In kaum einem Land wird so kontrovers über gesetzliche Mindestlöhne diskutiert wie in der Bundesrepublik. Die Politik verfolgt seit 1996 die Strategie, anstelle eines allgemeinen Mindestlohns Lohnuntergrenzen für einzelne Branchen vorzuschreiben, auf die sich die Tarifparteien aber zuvor einigen müssen.

Derzeit gibt es in elf Branchen Mindestlöhne – seit Januar 2012 gehört auch die Zeitarbeit dazu.

In zehn der elf Branchen werden die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) durch das Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt, die Zeitarbeit wird gesondert im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt.

Neben den acht von den Forschungsinstituten bewerteten Branchen (Tableau) und der Zeitarbeit gibt es derzeit auch bei den Bergbau-Spezialgesellschaften und im Wach- und Sicherheitsgewerbe branchenbezogene Mindestlöhne.

In vielen Branchen unterschreiten die Mindestlöhne die von den Gewerkschaften immer wieder ins Spiel gebrachten 8,50 Euro pro Stunde. In der Abfallwirtschaft beispielsweise beträgt der Mindestlohn seit dem Jahr 2010 genau 8,33 Euro je Stunde, bei Wäschereien sind es 6,75 Euro.

Die Forschungsinstitute wollten vor allem wissen, ob der Mindestlohn Jobs vernichtet und den Wett-

bewerb verzerrt – sie prüften aber auch, ob und welche Nebenwirkungen sonst noch zu beobachten waren. Dazu wurden Betriebe befragt, Experteninterviews geführt, Fallstudien erstellt und die gewonnenen Daten mithilfe quantitativ-ökonomischer Verfahren ausgewertet. Die wichtigsten Ergebnisse:

Arbeitsplätze. Keine der sechs Expertisen hat negative Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau oder das Jobwachstum festgestellt. Allerdings lassen sich Verdrängungseffekte beobachten. In der Abfallwirtschaft wurden Vollzeit Arbeitsplätze abgebaut und dafür Minijobber eingestellt, um Lohnnebenkosten zu sparen. Ähnliches gilt für das Elektrohandwerk.

Das Dachdeckerhandwerk hat geringqualifizierte Kräfte durch Fachkräfte ersetzt. So konnte die Arbeitsproduktivität an das höhere Lohnniveau angepasst werden.

Betroffene. Je nach Branche mussten die Unternehmen infolge des Mindestlohns manchmal vielen und manchmal nur wenigen Mitarbeitern mehr Geld zahlen. In den Wäschereien bekamen 40 Prozent aller Beschäftigten eine Lohnerhöhung, in der Abfallwirtschaft dagegen lediglich 6 Prozent der Mitarbeiter. Aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus im Osten profitierten dort generell mehr Arbeitnehmer vom Mindestlohn als im Westen.

Finanzielle Auswirkungen. Die meisten Arbeitnehmer hatten nach der Einführung von Branchenmindestlöhnen deutlich mehr Geld in der Tasche. Ohne Mindestlohn betrügen zum Beispiel die Löhne in der Gebäudereinigung nach Auffassung der Gutachter nur 5 bis 6 Euro pro Stunde – statt jetzt 7 bis 11 Euro.

Allerdings mussten anderswo Mitarbeiter – so paradox es klingt – auch Lohneinbußen hinnehmen. Im ostdeutschen Dachdeckerhandwerk hat der Mindestlohn zu einer fast einheitlichen Bezahlung geführt. Hier wurden offenbar freiwillige Leistungen reduziert, um die vorgeschriebenen Mindestlohnanhebungen gegenfinanzieren zu können. Dies ließ sich durchsetzen, weil die ostdeutschen Dachdecker nicht bereit waren, sich nach besser bezahlten Jobalternativen umzusehen.

Im ostdeutschen Maler- und Lackiererhandwerk lässt sich ebenfalls eine solche – der Fachmann sagt „gestauchte“ – Lohnstruktur nachweisen. Dort büßten die Betriebe auch Umsätze ein, weil Kunden offenbar nur begrenzt gewillt waren, höhere Preise zu zahlen.

Dass die Mindestlöhne den Unternehmen weniger geschadet haben als angenommen, hängt mit dem behutsamen Vorgehen der Tarifpartner zusammen. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben die Mindestlöhne an die branchenspezifischen Besonderheiten angepasst und Einheitslösungen vermieden. Die jeweiligen Gewerkschaften haben sich sehr pragmatisch verhalten und nicht auf die vom DGB propagierte Untergrenze von 8,50 Euro gepocht.

Mindestlohn in Deutschland: Die Folgen

Branche/ Einführung/Höhe	Betroffene Arbeitnehmer	Auswirkungen auf die Löhne	Auswirkungen auf die Beschäftigung	Sonstige Auswirkungen
Abfallwirtschaft seit 2010 8,33 Euro je Stunde	20 Prozent der Unternehmen mit 6 Prozent der Beschäftigten der Branche betroffen Osten und privatwirtschaftliche Unternehmen: höhere Anteile	Mindestlohn wird nicht überall gezahlt: 2 Prozent der Beschäftigten erhalten immer noch weniger als den Mindestlohn; Mindestlohn gilt als untere Orientierungsmarke für die Entlohnung, sodass es bei einem Teil der Beschäftigten zu einem Abwärtsdruck bei der Bezahlung kam	keine negativen Beschäftigungseffekte; aber: Anteil geringfügiger Beschäftigung ist gestiegen; Hinweise auf Arbeitszeitverlängerung bei ungelerten Kräften	keine Wettbewerbswirkungen identifiziert; weitgehend konstante Nachfrage nach der Entsorgung von Abfällen
Bauhauptgewerbe seit 1997 Spanne von 10,00 bis 13,40 Euro je Stunde	Westen: 4 Prozent Betroffene Osten: 24 Prozent Betroffene	Positive Effekte auf die Lohnentwicklung der vom Mindestlohn Betroffenen nach der Einführung 1997	strukturell schrumpfende Beschäftigung; die Mindestlohneinführung sowie die einzelnen Erhöhungen zeigen keinen messbaren zusätzlichen Effekt Osten: ungelerte Kräfte werden durch gelernte ersetzt, welche Rolle der Mindestlohn dabei spielt, ist unklar; unklar ist auch, ob entsendete Arbeitnehmer durch inländische Arbeitnehmer verdrängt wurden	keine Effekte auf Umsatz, Investitionen und Preise identifiziert
Dachdeckerhandwerk seit 1997 11 Euro je Stunde	Westen: etwa 10 Prozent Betroffene, vor allem atypisch Beschäftigte Osten: rund 50 Prozent Betroffene, auch viele Facharbeiter	Westen: kaum Einflüsse Osten: Lohnverteilung sehr stark gestaucht (Mindestlohn entspricht fast dem Medianlohn)	Gesamtbeschäftigungseffekt neutral; ungelerte Kräfte werden durch gelernte Kräfte ersetzt	teilweise Überwälzung höherer Lohnkosten auf die Preise Osten: Mindestlohn ersetzt zunehmend die Tariflöhne
Elektrohandwerk seit 2007 Spanne von 8,65 bis 9,80 Euro je Stunde	Westen: wenig Betroffene Osten: mehr Betroffene als im Westen	Westen: gering; geringe Effekte auf die Lohnverteilung Osten: deutlich größere Wirkung – hier zahlen viele Betriebe ihren Beschäftigten nicht mehr als den Mindestlohn; keine Rückführung freiwilliger Leistungen, um den Kosteneffekt des Mindestlohns auszugleichen	keine negativen Beschäftigungseffekte; Substitutionseffekte: mehr Teilzeitbeschäftigung und mehr geringfügige Beschäftigung	keine
Gebäudereinigung seit 2008 Spanne von 7,33 bis 11,33 Euro je Stunde	keine signifikanten Eingriffseffekte, da der Mindestlohn bereits zuvor allgemeinverbindlich war	Stabilisierung der Löhne: ohne Mindestlohn wird eine Absenkung der Löhne auf 5 bis 6 Euro je Stunde vermutet; Mindestlohnverstöße in 13 Prozent der geprüften Betriebe – Tendenz rückläufig; verstärkte Kontrollen	in der Summe eher positive als negative Effekte auf das Beschäftigungswachstum; hoher atypischer Beschäftigungsanteil	gute Branchenkonjunktur mit steigenden Umsätzen und Beschäftigungswachstum
Maler- und Lackierhandwerk seit 2003 Spanne von 9,75 bis 11,75 Euro je Stunde	Westen: wenig Betroffene Osten: deutlich mehr Betroffene als im Westen	Westen: gering; geringe Effekte auf die Lohnverteilung Osten: Stauchung der Lohnstruktur (viele Mitarbeiter liegen direkt am Mindestlohn, gelernte Kräfte werden offenbar falsch eingruppiert und wie ungelerte bezahlt); keine Rückführung freiwilliger Leistungen, um den Kosteneffekt auszugleichen	keine negativen Beschäftigungseffekte	Westen und Osten: Mindestlöhne könnten Tarifverträge verdrängen Osten: Umsatzeinbußen
Pflege seit 2010 Spanne von 7,75 bis 8,75 Euro je Stunde	4,3 bis 6,2 Prozent der Beschäftigten verdienen zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung weniger	Westen: keine Effekte Osten: der durchschnittliche Stundenlohn hat sich erhöht	keine negativen Beschäftigungseffekte	stark wachsende Branche mit zunehmendem Fachkräftemangel; Mindestlohn ist zu niedrig, um diesen zu beheben
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft seit 2010 Spanne von 6,75 bis 7,80 Euro je Stunde	schätzungsweise 40 Prozent Betroffene; ein Drittel der Betriebe musste die Löhne anheben	durchschnittliche Lohnerhöhungen von 0,56 Euro je Stunde; im Westen zwischen 0,05 und 2,50 Euro, im Osten zwischen 0,14 und 3,36 Euro; 8 Prozent der Betriebe zahlen nach der Mindestlohneinführung immer noch Löhne unter dem Mindestlohn	keine negativen Beschäftigungswirkungen	günstige Branchenkonjunktur; Restrukturierung der Branche zugunsten größerer Betriebe

Ursprungsdaten: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - Imd 6

Die differenzierten Mindestlöhne sind auf der einen Seite durchaus marktkonform, denn sie haben unter dem Strich kaum Jobs gekostet. Auf der anderen Seite wird sich zeigen

müssen, ob der Trend zum Einheitslohn, der in bestimmten Branchen zu beobachten ist, auch von jenen Beschäftigten mittel- bis langfristig akzeptiert wird, denen Zulagen ge-

strichen wurden. Wenn diese Mitarbeiter abwandern, könnten unter dem Strich doch noch Jobs verloren gehen. Insofern ist es für eine endgültige Bilanz noch zu früh.

Wo Chefinnen das Zeppter schwingen

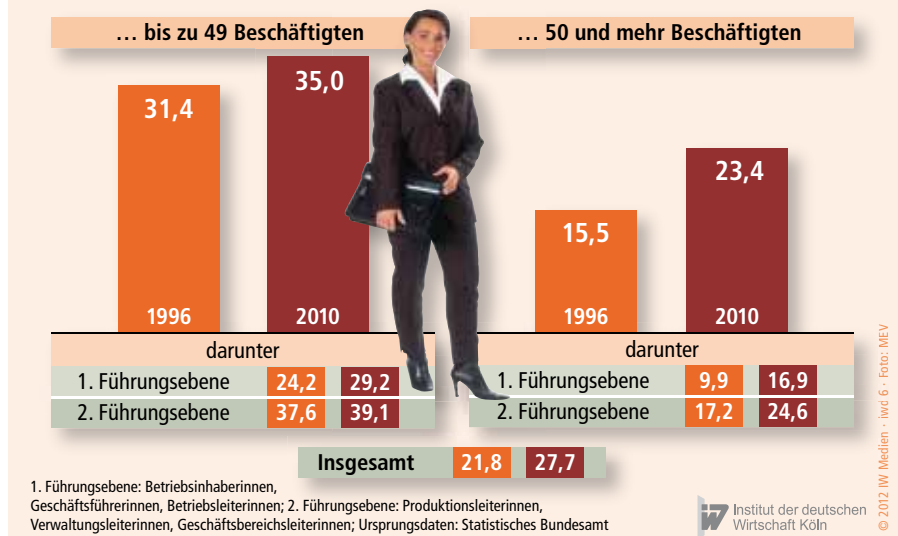
Frauen in Führungspositionen. In den Dax-Konzernen sind Frauen auf dem Chefsessel noch selten anzutreffen. In kleinen und mittleren Unternehmen hingegen sind weibliche Vorgesetzte längst selbstverständlich.

Dagmar Wirtz, Gründerin und Geschäftsführerin der Aachener 3win-Maschinenbau GmbH, ist ein gutes Beispiel für erfolgreiche Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen: Ihr Betrieb wurde im Juni 2011 bereits zum zweiten Mal als einer der 100 innovativsten im deutschen Mittelstand ausgezeichnet.

In der Öffentlichkeit und in Talkshows wird seit Jahren über das Für und Wider der Frauenquote diskutiert. Und immer wieder kommt dabei die Rede auf den niedrigen Anteil von Frauen in den Führungspositionen der Dax-Unternehmen – er beträgt nur 14 Prozent. Der Mittel-

In kleinen Firmen kommen Frauen groß raus

So viel Prozent der Führungspositionen in Betrieben mit ... waren mit Frauen besetzt



stand in Deutschland ist da schon längst weiter (Grafik):

In rund einem Drittel der 3,8 Millionen Betriebe, die höchstens 49 Beschäftigte haben, schwangen zuletzt Frauen das Zeppter.

In der zweiten Führungsebene, zu der Geschäftsbereichs-, Verwaltungs- und Produktionsleiter zählen, betrug der Frauenanteil zuletzt sogar mehr als 39 Prozent.

Zwei Ursachen dafür, warum es im Mittelstand relativ viele Frauen in Führungspositionen gibt, dürften darin liegen, dass Kleinbetriebe öfter Frauen gehören als größere Firmen und dass Frauen generell viel häufiger in kleinen als in großen Betrieben arbeiten. Hinzu kommt, dass Frauen in kleinen und mittleren Betrieben nicht so viele Hierarchiestufen überwinden müssen, um eine Führungsposition zu erringen.

Laut einer Studie, die TNS Infratest im vergangenen Jahr im Auftrag der Commerzbank bei 4.000 Mittelständlern durchgeführt hat, sind die meisten Chefinnen im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen und am seltensten in Chemie- und Pharmaunternehmen, Verkehrsbetrieben und Maschinenbauunternehmen. Frauen in Führungspositionen sind am häufigsten für das Personal, die Finanzen und das Controlling zuständig; der Vertrieb, die Produktion und der Einkauf sind dagegen nach wie vor eine Domäne der Männer.

Die Mehrheit der Unternehmen hat das Thema gleichwohl auf dem Schirm, wie das Personal-Panel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Sommer 2011 ergab: Fast zwei Drittel aller Betriebe befassen sich immerhin grundsätzlich mit „Frauen in Führungspositionen“.

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Chefredakteur: Axel Rhein
Stellvertreterin: Brigitte Lausch
Redaktion: Alexander Weber (verantwortlich), Andreas Wodok (Textchef), Jork Herrmann, Sylvia Miskowicz, Berit Schmiedendorf
Redaktion Berlin: Klaus Schäfer
Redaktionsassistentin: Angelika Goldenberg
Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen
Telefon: 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Erscheinungsweise wöchentlich
Bezugspreis: € 8,47/Monat, zzgl. € 3,01
Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer
Aboservice: 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: Bercker Graphischer Betrieb
GmbH & Co. KG, Kevelaer

Dem iwd wird einmal monatlich
(außer Januar und Dezember)
„Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische
Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de
Rechte für elektronische Pressespiegel unter:
www.pressemonitor.de

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.