

Fortbildung gegen Fachkräftemangel

Betriebliche Weiterbildung. Der Fachkräftemangel stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Doch Unternehmen stemmen sich dagegen – indem sie mehr auf die Fortbildung ihrer Belegschaften setzen, wie die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt. 

Beschäftigte bauen Überstunden auf, Prozesse kommen ins Stocken, Aufträge müssen abgelehnt werden – und schlimmstenfalls werden ganze Unternehmensteile ins Ausland verlagert. Der Fachkräftemangel hierzulande lässt solche Szenarien manchmal schon Realität werden.

Doch viele Betriebe haben bereits eine Antwort auf den Engpass an klugen Köpfen: Weiterbildung hilft, die eigenen Reihen verstärkt zu qualifizieren – knapp zwei Drittel der Unternehmen stimmen dieser Aussage in der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung zu.

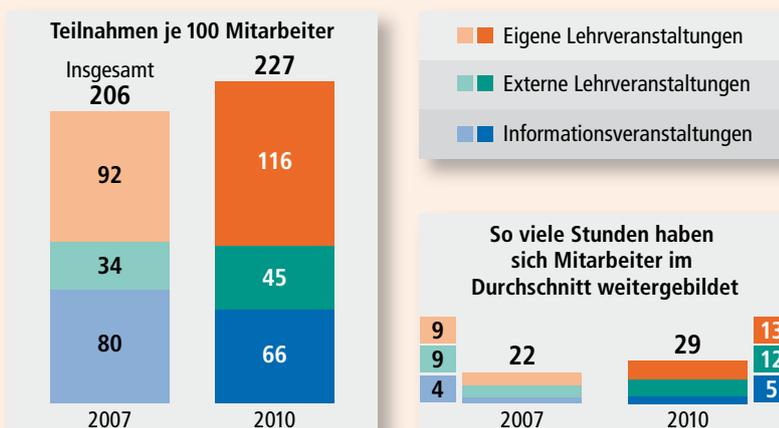
Selbst die globale Wirtschafts- und Finanzkrise konnte der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland nicht viel anhaben. Im Jahr 2010 haben in Deutschland gut 83 Prozent aller Unternehmen ihren Beschäftigten Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten – das waren in etwa genauso viele wie im Jahr 2007.

Die Talfahrt war nur kurz: Lediglich im Krisenjahr 2008 hatten deutsche Betriebe ihr Weiterbildungsengagement deutlich zurückgefahren. Ein Jahr später ging es schon wieder bergauf. Und so haben sich 2010 unterm Strich die Mitarbeiter mehr weitergebildet als zum Zeitpunkt der vorherigen IW-Befragung im Jahr 2007 (Grafik):

Im Schnitt nahm 2010 jeder Mitarbeiter gut 29 Stunden an Seminaren und Informationsveranstaltungen teil – 2007 waren es lediglich knapp 22 Stunden.

Berücksichtigt man auch das informelle Lernen, etwa durch das Lesen von Fachzeitschriften, bildete sich ein Beschäftigter 2010 mehr als eine Arbeitswoche lang weiter. →

Mehr Weiterbildung in den Unternehmen



Befragung von 2.254 Unternehmen im Sommer/Herbst 2011
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
 Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwkd 13

Inhalt

Haushaltskonsolidierung. Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln könnte der Bund im Jahr 2014 ohne Neuverschuldung auskommen.
 Seite 3

Indien. Das aufstrebende Schwellenland gewinnt als Absatzmarkt für europäische Unternehmen an Bedeutung. Die Verhandlungen über ein Freihandelsabkommen mit der EU ziehen sich aber hin.
 Seite 4-5

Arbeits- und Sozialrecht. Wenn ein Betrieb zusätzliche Mitarbeiter einstellt, muss er unter Umständen neue, aufwendige Regeln beachten.
 Seite 6-7

Boots- und Yachtbau. Im vergangenen Jahr haben die deutschen Bootswerften und Yachtbauer 1,5 Milliarden Euro umgesetzt und damit ihr Ergebnis von 2010 weit übertroffen.
 Seite 8

 Institut der deutschen
 Wirtschaft Köln

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



→ Zudem büffeln die Arbeitnehmer häufiger als früher: Auf 100 Mitarbeiter kamen knapp 227 Teilnahmen an Weiterbildungen. Jeder Beschäftigte hat also durchschnittlich mehr als zweimal eine entsprechende Veranstaltung besucht.

Dass die Weiterbildung der Krise getrotzt hat, ist größtenteils den Mitarbeitern zu verdanken: Zehn Stunden, ein Drittel der in Seminaren und Workshops verbrachten Zeit, lagen außerhalb ihres Arbeitspensums. Damit hat sich die Stundenzahl, die in der Freizeit für die Weiterbildung verwendet wird, im Vergleich zu 2007 mehr als verdoppelt. Aber auch die Stundenzahl für Weiterbildung während der Arbeitszeit ist gestiegen – um 14 Prozent.

Der höhere Zeitaufwand ist wohl auf die Begleiterscheinungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen: Durch Kurzarbeit und Überstundenabbau ist nutzbare Zeit frei geworden. Unter anderem deshalb sind die Ausgaben je Beschäftigten im Jahr 2010 nahezu konstant geblieben – obwohl der Umfang der Weiterbildung deutlich zugenommen hat (Grafik):

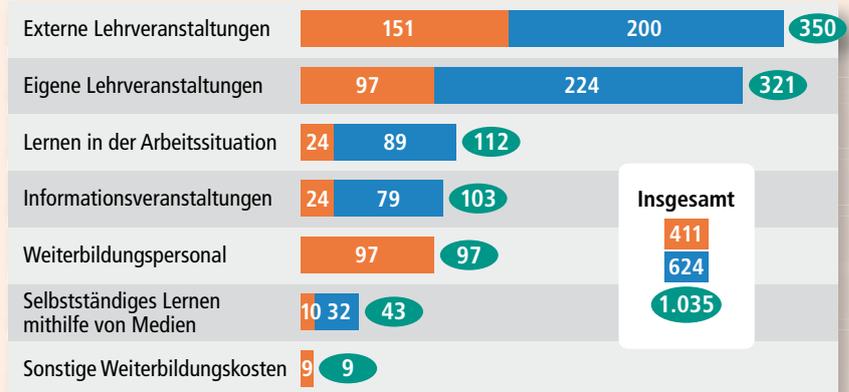
Je Mitarbeiter investierten die Unternehmen zuletzt 1.035 Euro für betriebliche Weiterbildung.

Im Vergleich zum Jahr 2007 waren das 1,7 Prozent weniger. Nicht zuletzt planen die Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen mittlerweile auch wirtschaftlicher und ef-

Was betriebliche Weiterbildung kostet

Kosten je Mitarbeiter im Jahr 2010, hochgerechnet auf alle Unternehmen in Deutschland, in Euro

■ Direkte Kosten ■ Indirekte Kosten ■ Insgesamt



Befragung von 2.254 Unternehmen im Sommer/Herbst 2011; ohne Auszubildende; direkte Kosten: z. B. Lehrgangs- und Teilnahmegebühren, Honorare, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Lernmaterialien; indirekte Kosten: eingesetzte Arbeitszeit der Mitarbeiter, die an Weiterbildung teilnehmen
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - Iud 13

fektiver. So sind etwa die direkten Kosten für Lehrveranstaltungen in den vergangenen Jahren gesunken. Auf Honorare, Teilnahmegebühren etc. entfielen 2010 gut 30 Prozent der Kosten. Gleichzeitig investieren die Unternehmen mehr in eigenes Personal, das sich mit der Planung und Organisation der Weiterbildung befasst.

Der Löwenanteil der Kosten entsteht jedoch dadurch, dass Mitarbeiter während der Arbeitszeit an Weiterbildung teilnehmen und somit Arbeit ausfällt. Diese indirekten Ausgaben machen rund 60 Prozent der Gesamtkosten aus.

Hochgerechnet auf alle 27,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben die Unternehmen 2010 rund 28,6 Milliarden Euro in die Weiterbildung gesteckt.

Das gesamte Budget der Firmen war damit gut 6 Prozent höher als im Jahr 2007.

Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Firmen, die Probleme bei der Suche nach Personal hatten, viel häufiger auf die Fortbildung setzen als Unternehmen ohne Rekrutierungsprobleme. Gut 43 Prozent der befragten Betriebe bilden etwa ihre an- und ungelerten Beschäftigten weiter. In jeder fünften Firma schaffen es diese Mitarbeiter so sogar bis zu einem Berufsabschluss.



aus IW-Trends
1/2012

Dirk Werner, Susanne Seyda: IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten
www.iwkoeln.de/trends



Max-Weber-Preis für Wirtschaftsethik

„Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen“ ist das Motto des Max-Weber-Preises 2012, der herausragende Beiträge von Nachwuchswissenschaftlern auszeichnet und der am 26. April auf einer Veranstaltung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

in Berlin verliehen wird. Als Festredner erläutern Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) und der Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie, Hans-Peter Keitel, ihre Sicht auf das Thema.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:
www.max-weber-preis.de

Und es geht doch

Haushaltskonsolidierung. Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) könnte der Bund im Jahr 2014 zum ersten Mal seit 1970 ohne Neuverschuldung auskommen – nach den Planungen des Bundeskabinetts wird dies aber erst im Jahr 2016 der Fall sein.

Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble hatte Anfang des Jahres angekündigt, dass er bereits 2014 die Vorgaben der Schuldenbremse für 2016 erfüllen will (Kasten). Doch danach sieht es momentan nicht aus. Denn würde die Bundesregierung ihr 2010 beschlossenes Sparpaket zur Sanierung der öffentlichen Finanzen konsequent umsetzen, wäre das Defizit schon 2011 knapp 5 Milliarden Euro geringer ausgefallen.

Allerdings könnte das Kabinett auch bei den jetzigen Beratungen für den Bundeshaushalt 2013 noch offene Maßnahmen aus dem Sparpaket berücksichtigen (Interview). Auf diese Weise ließen sich im nächsten Jahr 11 Milliarden Euro einsparen.

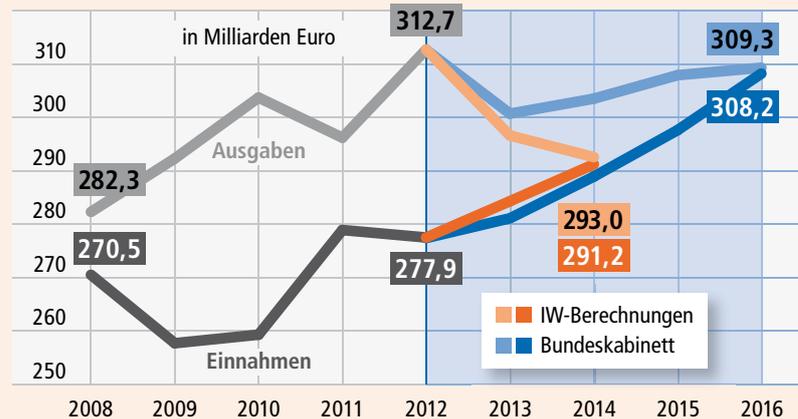
Zusammen mit den vor kurzem beschlossenen Einsparungen in den

Schuldenbremse

Seit 2009 steht die Schuldenbremse im Grundgesetz. Sie zwingt den Bundesfinanzminister, die Neuverschuldung bis 2016 deutlich zu verringern. Für das sogenannte strukturelle Defizit, bei dem die zulässige Neuverschuldung um konjunkturelle Einflüsse bereinigt ist, gilt spätestens im Jahr 2016 die Maximalgrenze von 0,35 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Dies entspricht etwa 10 Milliarden Euro.

Bund: So schafft Deutschland einen ausgeglichenen Haushalt

Wenn die Bundesregierung alle geplanten Einsparungen umsetzen würde, könnte 2014 ein ausgeglichener Haushalt vorgelegt werden. Nach den neuesten Beschlüssen des Bundeskabinetts wird dies aber erst 2016 erreicht werden.



Bis 2011 Istwerte, 2012 gemäß Haushaltsgesetz zuzüglich Nachtragshaushalt, ab 2013 Prognose
 Ursprungsdaten: Bundesfinanzministerium

Institut der deutschen
 Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - iw13

Bereichen Arbeitsmarkt, Rente und Gesundheit – die zusammen 5 Milliarden Euro ausmachen – könnte Schäuble das Haushaltsdefizit bereits 2013 auf rund 12 Milliarden Euro senken (Grafik) und die Schuldenbremse einhalten. Denn das strukturelle Defizit würde dann un-

ter 0,35 Prozent der Wirtschaftsleistung liegen. Weil der Bund sich aber nicht an seine eigenen Sparbeschlüsse von 2010 hält und offenbar ab 2013 kaum noch auf die Ausgabenbremse tritt, bleibt es beim letzten Termin für die Einhaltung der Schuldenbremse – 2016.

+++ Nachgefragt +++ Nachgefragt +++ Nachgefragt ++



Ralph Brügelmann ist einer der Autoren der Studie.

Die Bundesregierung hat 2010 ein Sparpaket beschlossen. Können Sie zwei Maßnahmen nennen, die umgesetzt wurden?

Wer Arbeitslosengeld II bezieht, erhält kein Elterngeld mehr. Denn für die Empfänger von Arbeitslosengeld II ist der Grundbedarf durch die Regelsätze und die Zusatzleistungen gesichert. Das

bringt immerhin jährliche Einsparungen von einer halben Milliarde Euro. Auf der Einnahmenseite spielt die Luftverkehrsabgabe dem Bund 1 Milliarde Euro ein.

Und was ist bis heute nicht auf den Weg gebracht worden?

Dadurch, dass die Zahl der Berufs- und Zeitsoldaten sinkt, will der Bund letztlich 3 Milliarden Euro einsparen. Zunächst einmal wurden aber im Haushalt 2012 die Ausgaben für ziviles Übergangspersonal um 1 Milliarde Euro erhöht. Außerdem soll die Arbeitsvermittlung künftig effizienter arbeiten und dadurch 2014 rund 3 Milliarden Euro einsparen. Bisher ist aber keine Umsetzung sichtbar.

Zähes Ringen um freieren Handel

Indien. Das aufstrebende Schwellenland gewinnt als Absatzmarkt für europäische Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Daher ringt die Europäische Union bereits seit einigen Jahren um ein Freihandelsabkommen.

Indiens Wirtschaft hat einen beeindruckenden Aufstieg erlebt. Von 2001 bis 2011 hat sich das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) mehr als verdoppelt. Auch je Einwohner gerechnet und unter Berücksichtigung von Kaufkraftunterschieden war der Zuwachs enorm (Grafik Seite 5):

Das indische Pro-Kopf-BIP erhöhte sich von 1.600 Dollar im Jahr 2001 auf 3.700 Dollar im Jahr 2011.

Doch noch immer hinkt Indien den Industrienationen weit hinterher – Deutschland etwa kam 2011 auf ein kaufkraftbereinigtes BIP je Einwohner von 37.900 Dollar. Zudem ist das Wohlstandsgefälle in Indien groß: 2010 mussten laut Weltbank 33 Prozent der Inder mit einer Kaufkraft von weniger als 1,25 Dollar pro

Tag auskommen. Um dieses Problem bei einer wachsenden Bevölkerung (Kasten) zu bekämpfen, muss sich das Land für die Zukunft fit machen. Insofern ist es erfreulich, dass Investitionen stark zum ökonomischen Fortschritt der vergangenen Jahre beigetragen haben.

Seit 2004 lag der Anteil der Investitionen am BIP des Subkontinents Jahr für Jahr über 30 Prozent und erreichte 2011 fast 38 Prozent.

Zum Vergleich: In Deutschland betrug die Quote zuletzt nur 18 Prozent. Indien finanziert seine Investitionen zudem größtenteils aus den Ersparnissen von Bürgern und Unternehmen und ist damit nicht so stark auf ausländisches Kapital angewiesen.

In jüngster Zeit allerdings musste die indische Wirtschaft einen Gang zurückschalten. Mit 7,4 Prozent fiel der BIP-Zuwachs 2011 um 2,5 Prozentpunkte niedriger aus als 2010. Für das laufende Jahr und 2013 erwartet der Internationale Währungsfonds inzwischen nur noch ein Plus von 7,0 bzw. 7,3 Prozent.

Ein wesentlicher Grund für diese Zahlen ist das schlechtere Weltwirtschaftsklima. Zudem verringern Investoren aus Europa aufgrund der Probleme am Finanzmarkt ihr Engagement in den Schwellenländern. Hinzu kommt, dass die indische Zentralbank die Leitzinsen mehrfach erhöht hat. Sie tritt damit der besorgniserregenden Inflation im Land entgegen:

In den vergangenen drei Jahren stiegen die Verbraucherpreise in Indien im Jahresdurchschnitt um rund 11 Prozent.

Indien: Hohe Handelshürden

Zölle auf aus anderen Ländern importierte Waren in Prozent des Warenwerts im Jahr 2009



Warenhandel insgesamt	Indien		EU	
	Durchschnittlicher Zollsatz	Maximaler Zollsatz	Durchschnittlicher Zollsatz	Maximaler Zollsatz
Agrarwaren	13,0	150,0	5,1	191,0
Industriewaren	10,1	170,0	4,0	22,0
darunter				
Fahrzeuge und andere Transportausrüstungen	20,7	100,0	4,3	22,0
Textilien	14,7	170,0	6,6	12,0
Bekleidung	13,4	83,0	11,5	12,0
Leder, Schuhe etc.	10,2	70,0	4,2	17,0
Holz, Papier etc.	9,1	10,0	0,9	10,0
Chemiewaren	7,9	10,0	4,6	13,0
Nicht elektrische Maschinen	7,3	10,0	1,9	10,0
Elektrische Maschinen	7,2	10,0	2,8	14,0

Zölle: auf Importwaren aus allen Mitgliedsländern der Welthandelsorganisation mit Ausnahme jener Länder, mit denen Indien bzw. die EU ein Präferenzabkommen geschlossen haben; EU: Zölle sind für alle Importe in die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gleich hoch; Quelle: Welthandelsorganisation



Indien:

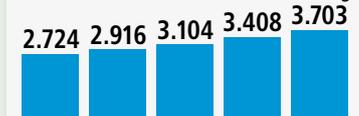
Starkes Wachstum, steigende Preise

2007 2008 2009 2010 2011

Reales Bruttoinlandsprodukt (BIP)
Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



BIP je Einwohner
in Dollar, um Kaufkraftunterschiede bereinigt



Verbraucherpreise
Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



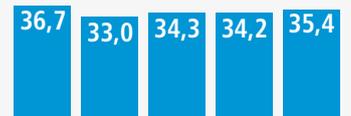
Investitionen

in Prozent des BIP



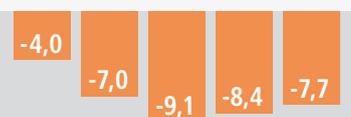
Ersparnisse

in Prozent des BIP



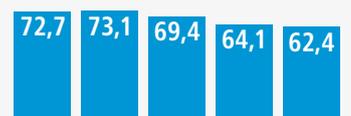
Haushaltssaldo

in Prozent des BIP



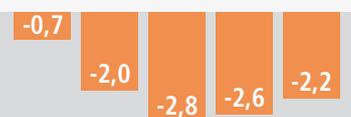
Schuldenstand

in Prozent des BIP



Leistungsbilanzsaldo

in Prozent des BIP



Daten teilweise geschätzt
Quelle: Internationaler
Währungsfonds

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - Iwd 13

Verursacht wurde der starke Preisauftrieb vor allem durch den vorherigen Wirtschaftsboom. Zudem verteuerten die Abwertung der Indischen Rupie und die zwischenzeitlich stark gestiegenen Ölpreise die Importe.

Die aktuellen Probleme ändern allerdings nichts daran, dass Indien als Akteur auf den Weltmärkten immer wichtiger wird. Dies zeigt sich auch beim Handel mit den EU-Staaten:

Während die Warenimporte der EU von 2000 bis 2010 um 52 Prozent stiegen, legten die Einfuhren aus Indien um 159 Prozent zu. Auch die Exporte dorthin nahmen mit 154 Prozent viel stärker zu als die gesamten EU-Ausfuhren (plus 59 Prozent).

Während die EU für Indien der bedeutendste Geschäftspartner ist, spielt die indische Volkswirtschaft für Europa jedoch noch eine Nebenrolle. Lediglich 2,2 Prozent der EU-Warenimporte und 2,6 Prozent der EU-Warenexporte entfallen auf das

Der Bevölkerungs-Boom

Mit knapp 3,3 Millionen Quadratkilometern ist Indien das siebtgrößte Land der Erde. Mit 351 Einwohnern je Quadratkilometer ist es deutlich dichter besiedelt als andere große Staaten wie etwa die USA (31 Einwohner je Quadratkilometer) oder China (140 Einwohner je Quadratkilometer). 2011 lebten in Indien 1,24 Milliarden Menschen – nur Chinas Bevölkerung ist größer. Den Prognosen der Vereinten Nationen zufolge wird Indien bis 2050 auch China überholt haben und dann 1,69 Milliarden Einwohner zählen.

Land am Ganges, das damit nur auf Rang acht der Handelspartner steht. Das liegt nicht zuletzt an den hohen Handelsbarrieren, mit denen Indien seine Wirtschaftszweige schützt (Grafik Seite 4):

Vor allem im Agrarsektor und bei Fahrzeugen sind die indischen Einfuhrzölle höher als jene der EU.

Auch deshalb steht ein Freihandelsabkommen ganz oben auf der Wunschliste der Europäer. Ein solches Abkommen würde mit 1,7 Milliarden Menschen die weltweit größte Freihandelszone schaffen. Doch ob die schon im Jahr 2007 begonnenen Verhandlungen wie derzeit geplant Ende 2012 abgeschlossen werden können, ist fraglich.

Denn die Interessen sind recht konträr. So fordert Brüssel den Abbau von Industriegüterzöllen und der Barrieren im Dienstleistungshandel. Doch Neu-Delhi wehrt sich dagegen, von Europa subventionierte Agrarprodukte oder große Supermarktketten auf den heimischen Markt zu lassen, weil Kleinbauern und Straßenhändler um ihre Existenz fürchten.

Auf der anderen Seite kommt es in der EU nicht gut an, dass Indien beispielsweise weniger Regulierungen für seine Agrarlieferungen durchsetzen oder Visa-Erleichterungen für vorübergehend in der EU tätige Servicekräfte wie etwa Software-Fachleute erreichen will. Darüber hinaus wehren sich die europäischen Verhandlungspartner dagegen, dass Indien unter anderem seine Zölle auf Autoimporte selbst bei langen Übergangsfristen nicht vollständig abbauen will.

Von Mutterschutz bis Mitbestimmung

Arbeits- und Sozialrecht. Wenn ein Betrieb neue Mitarbeiter einstellt, ist das grundsätzlich eine gute Sache. Doch das zusätzliche Personal kann die Beachtung aufwendiger Regelungen nach sich ziehen. Bemühungen, das Vorschriften-Dickicht zu entwirren, sind bisher nicht sonderlich weit gediehen.

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht vereint eine Fülle von Bestimmungen und nicht wenige davon muten durchaus skurril an: So muss etwa jedes Unternehmen, das mindestens vier weibliche Arbeitskräfte beschäftigt, das Mutterschutzgesetz gut sichtbar aushängen – und zwar unabhängig davon, ob die Frauen im gebärfähigen Alter sind oder nicht. Auch ab fünf, sechs, elf, 16 oder 20 Mitarbeitern treten jeweils neue Bestimmungen in Kraft – zum Kündigungsschutz, zur Teilzeitarbeit oder zur Beschäftigung von Behinderten (Tableau).

Weil vor allem junge Unternehmen die Kosten, die mit dem Überschreiten der jeweiligen sozialpolitischen Schwellenwerte verbunden sind, häufig nicht stemmen können, verzichten viele auf eigentlich notwendige Neueinstellungen. Ganz erheblich sind beispielsweise die Kosten, die eine Firma mit Betriebsrat und 199 Angestellten aufwenden muss, sobald sie eine zusätzliche Kraft einstellt:

Sobald ein Unternehmen 200 Beschäftigte hat, ist es gesetzlich verpflichtet, mindestens ein Betriebsratsmitglied bei vollem Gehalt von der Arbeit freizustellen.

Da beim Erreichen der 200er-Grenze also eine Arbeitskraft dem Produktionsprozess verloren geht, müssten Unternehmen in diesem Fall gleich zwei neue Mitarbeiter rekrutieren, um die zusätzlich benö-

tigte Arbeitskraft unterm Strich auch tatsächlich zu erhalten.

Die Arbeits- und Sozialregeln sind für viele Firmen derart komplex, dass sie nur schwer den Überblick behalten. Allein das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen vielfältigen Informations- und Mitwirkungspflichten erfordert fast immer eine detaillierte juristische Beratung. Kleinbetriebe, die keine Rechtsabteilung haben, müssten diese dann für teures Geld zukaufen.

Immer wieder gab es in der Vergangenheit Bestrebungen und Absichtsbekundungen, das Arbeits- und Sozialrecht zu entstauben, allerdings ohne großen Erfolg. Zuletzt wurden die Gesetze vor acht Jahren durchforstet – damals wurde der Schwellenwert beim Kündigungsschutz für neu eingestellte Beschäftigte von sechs auf elf Mitarbeiter angehoben. Seitdem gelten für Betriebe mit dieser Mitarbeiterzahl jedoch unterschiedliche Kündigungsschutzregelungen – je nachdem, ob die Beschäftigten vor oder nach dem 1. Januar 2004 unter Vertrag genommen wurden.

Wie bei allen Arbeits- und Sozialregeln gibt es auch beim Kündigungsschutz verschiedene Auffassungen. Aus Sicht der Gewerkschaften sollten die Schutzgesetze bereits ab einem Mitarbeiter greifen. Für Kleinbetriebe dagegen wäre es günstiger, wenn sie die Regelungen erst ab einer größeren Belegschaft

beachten müssten – beispielsweise ab 20 Angestellten. Dies würde auch einen positiven Beschäftigungseffekt nach sich ziehen: Firmen, die wissen, dass sie Angestellte in wirtschaftlichen Krisensituationen entlassen können, wagen eher eine großzügige Personalplanung, stellen also mutiger neue Mitarbeiter ein.

Doch nicht nur die komplizierte Rechtslage zum Kündigungsschutz bereitet vielen Unternehmen Kopfzerbrechen; auch der uneinheitlich gefasste Beschäftigtenbegriff sorgt für Verwirrung. Im Betriebsverfassungsgesetz beispielsweise werden Auszubildende bei der Ermittlung der Schwellenwerte mitgezählt, im Kündigungsschutzgesetz dagegen nicht.

Inkonsequenz herrscht ebenso bei der Behandlung der Teilzeitmitarbeiter: Im Betriebsverfassungsgesetz zählen sie als volle Arbeitskräfte, beim Kündigungsschutz wird ihre Leistung nur anteilig gemäß der Arbeitszeit berücksichtigt – mindestens jedoch als halbe Stelle.

Und damit nicht genug: Neben den vielen, teils widersprüchlichen arbeits- und sozialrechtlichen Hürden gibt es noch weitere verwirrende Schwellenwertregelungen. So sieht das Bundesdatenschutzgesetz für Unternehmen die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten und eine Meldepflicht vor, sobald zehn und mehr Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Bei der Verarbeitung auf Papier dagegen ist der Datenschutzbeauftragte erst ab 20 damit betrauten Mitarbeitern erforderlich.

Sozialpolitische Schwellenwerte

Unternehmen müssen ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl folgende gesetzliche Auflagen und Regelungen beachten

Arbeitsrecht darunter Betriebsverfassungsgesetz, Europäisches Betriebsratsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Drittelbeteiligungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Lohnfortzahlungsgesetz

Sozialrecht darunter Sozialgesetzbuch, Aufwendungsausgleichsgesetz, Pflegezeitgesetz

Arbeitsschutzrecht darunter Arbeitsstättenverordnung, Arbeitssicherheitsgesetz

ab 1 Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an den Ausgleichsverfahren U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und U2 (Mutterschaftsaufwendungen) ■ Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung; Schwellenwerte variieren je nach Berufsgenossenschaft 	ab 51 Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wahlvorstand und Arbeitgeber können zweistufiges Wahlverfahren für den Betriebsrat vereinbaren
ab 5 Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebsrat: 1 Mitglied, vereinfachte Wahl möglich 	ab 60	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber muss Entlassung von 10 Prozent der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmern bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen ■ Grundsätzlich sind 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen
ab 6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kündigungsschutzgesetz gilt für vor 2004 begonnene Arbeitsverhältnisse; Teilzeitkräfte zählen mindestens zur Hälfte 	ab 101	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebsratsausschüsse möglich; Betriebsrat kann bestimmte Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen ■ Wirtschaftsausschuss ■ Arbeitgeber muss Vorschläge des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung mit diesem beraten und Ablehnungen begründen ■ Heranziehung eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Aufgaben
ab 11	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kündigungsschutzgesetz gilt für ab Januar 2004 begonnene Arbeitsverhältnisse ■ Beschäftigte, die nicht in Büros arbeiten, haben Anspruch auf einen Pausenraum; Teilzeitkräfte zählen voll 	ab 200	<ul style="list-style-type: none"> ■ Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von der Arbeit ohne Minderung des Entgelts ■ Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen müssen freigestellt werden
ab 16	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anspruch auf Teilzeitarbeitsplatz, bei Schwellenwert zählen Teilzeitkräfte voll ■ Anspruch auf Arbeitszeitverringerung im Rahmen der Elternzeit ■ Anspruch auf Freistellung für die Pflege eines nahen Angehörigen 	ab 201	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebsrat bildet einen Betriebsausschuss aus dem Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und weiteren Mitgliedern, der die laufenden Geschäfte führt
ab 20	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beschäftigungspflicht für einen Schwerbehinderten, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 105 Euro 	ab 301	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anspruch des Betriebsrats auf Berater/Experten bei Betriebsänderungen
ab 21	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil im Betriebsrat vertreten sein ■ Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung, Ein- und Umgruppierung und Versetzung ■ Mündliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mindestens einmal im Kalendervierteljahr in Abstimmung mit dem Betriebsrat ■ Beratung bei Betriebsänderungen, bei Interessenausgleich und beim Sozialplan ■ Arbeitgeber muss Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen ■ Bestellung mindestens eines Sicherheitsbeauftragten unter Mitwirkung des Betriebsrats ■ Bildung eines Arbeitsschutzausschusses aus Arbeitgeber, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragtem in Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind 	ab 500	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeber muss Entlassung von 30 oder mehr Arbeitnehmern bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen
ab 40	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte, sonst monatliche Ausgleichsabgabe von 180 Euro; bei einem beschäftigten Schwerbehinderten 105 Euro 	ab 501	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pflicht zur Bildung eines Aufsichtsrats und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei AG, KGaA, GmbH, VVaG, e.G. ■ Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen
		ab 1.000	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in EU-weit tätigen Unternehmen
		ab 1.001	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vierteljährliche schriftliche Unterrichtung der Belegschaft über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens; dies ist mit Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat abzustimmen
		ab 2.001	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Unternehmen mit Kapital-Rechtsform wie AG und GmbH haben die Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte ■ Aufsichtsrat: je 6 Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer; ab 10.001 Beschäftigten je 8 Vertreter

Für Betriebsräte gelten folgende Regelungen:

Der Betriebsrat besteht ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern in der Regel aus einer Person, ab 21 aus drei, ab 51 aus fünf, ab 101 aus sieben, ab 201 aus neun, ab 401 aus elf, ab 701 aus 13 und ab 1.001 Arbeitnehmern aus 15; danach erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder je weitere 500 Arbeitnehmer um zwei zusätzliche Mitglieder; ab 5.001 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 31 Personen, ab 6.001 aus 33, ab 7.001 aus 35 und ab 9.001 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder je weitere 3.000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern: ab 200 Arbeitnehmern eine Person, ab 501 mindestens zwei Personen, ab 901 mindestens drei Personen, ab 1.501 mindestens vier Personen, ab 2.001 mindestens fünf Personen und je weitere 1.000 Arbeitnehmer erhöht sich die Zahl um zwei Personen, ab 10.001 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl je weitere 2.000 Arbeitnehmer um ein freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Unter vollen Segeln

Boots- und Yachtbau. Im vergangenen Jahr haben die deutschen Bootswerften und Yachtbauer 1,5 Milliarden Euro umgesetzt – und damit ihr Ergebnis von 2010 weit übertroffen.

Die heimischen Werften haben eine breite Palette von Wassersport- und Urlaubsfahrzeugen im Angebot, von der kleinen Jolle und dem stark motorisierten Festrumpfschlauchboot über veritable Segelyachten und Motorboote bis hin zu mehr als 100 Meter langen Luxus Schiffen für Ölscheichs und russische Milliardäre. In der Fertigung der großen und kleinen Kähne waren im deutschen Schiff- und Bootsbau im vergangenen Jahr 4.241 Personen beschäftigt (Grafik).

Neben den klassischen Schiffen fertigt die Branche mit ihren 15 Betrieben aber auch Hausboote für Binnengewässer und – ein neues Produkt – „Floating Houses“: Das sind zum Beispiel Wasser-Ferienhäuser

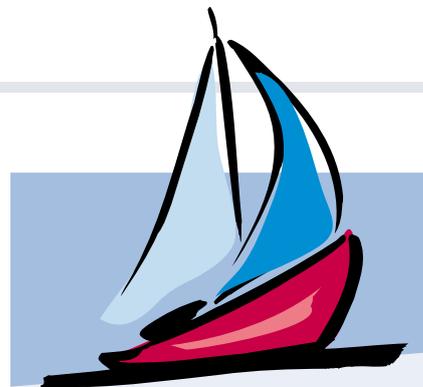
für die Leipziger Seenplatte und schwimmende Luxusvillen für Berlin oder Hamburg. Generell liefern die Hersteller in alle Welt:

Laut Exportstatistik haben die deutschen Firmen im Jahr 2011 Boote und Yachten für 540 Millionen Euro ausgeführt.

Die deutsche Yachtindustrie ist dabei keineswegs nur an der Küste zu Hause – der größte europäische Anbieter von Segelbooten bis 17 Metern Länge produziert im bayerischen Giebelstadt. Während Megayachten auf Werften in Hamburg, Bremen oder Kiel entstehen, ist die Nummer zwei der Segelboothersteller im vorpommerschen Greifswald angesiedelt. Aus Mecklenburg-Vorpommern stammen auch viele Hausboote.

Der Schiff- und Bootsbau profitiert momentan – ähnlich wie die Baubranche – vom Misstrauen vieler Menschen in die Finanzwirtschaft: Wer größere Ersparnisse hat und schon länger mit einer Yacht liebäugelte, gibt sich nun eher einen Ruck, sein Geld auszugeben, statt es – womöglich unsicher – anzulegen. Dies berichteten Experten Ende Januar auf der Messe „Boot 2012“ in Düsseldorf.

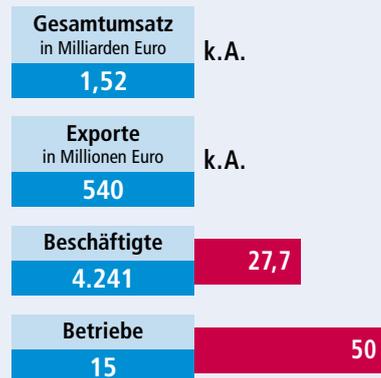
Sorgen bereitet der Branche derzeit der wichtige Absatzmarkt im Mittelmeerraum, der unter der



Boots- und Yachtbau: Viel Wasser unterm Kiel

In Deutschland im Jahr 2011

■ Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



Umsatz je Beschäftigten
in 1.000 Euro

Boots- und Yachtbau	359,4
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	319,7

Betriebe ab 50 Mitarbeitern;
Exporte: laut Exportstatistik
Ursprungsdaten:
Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - iw-d 13

Schuldenkrise der südlichen EU-Länder leidet. Denn selbst wenn die Griechen nicht gleich aus finanzieller Not heraus zur Piraterie übergehen: Sollte die Hilfe aus Brüssel ausbleiben, dürfte das den Yachttourismus in der Urlaubsregion stark beeinträchtigen.

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: iw-d@iwkoeln.de

Erscheinungsweise wöchentlich
Bezugspreis: € 8,47/Monat, zzgl. € 3,01
Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer
Abo-Service: 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: Warlich Druck Meckenheim GmbH,
Meckenheim

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

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

iw.köln.wissen
SCHAFFT KOMPETENZ.