

Nur wenige sind trotz Arbeit arm

Aufstocker. Es gibt kaum Arbeitnehmer, die Vollzeit arbeiten und trotzdem auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Das Phänomen der „Working Poor“ beschränkt sich auf Teilzeitkräfte und Minijobber.

Wer arbeitet und trotzdem am Ende eines Monats nicht aus eigener Kraft den Lebensunterhalt für sich und seine Familie bestreiten kann, hat in der Regel unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Leistungen der Jobcenter – genannt ergänzendes Arbeitslosengeld II (ALG II). Diese Möglichkeit

nehmen knapp 1,4 Millionen Erwerbstätige wahr und stocken damit ihr Erwerbseinkommen auf. Dabei handelt es sich zumeist um abhängig Beschäftigte und nur in 130.000 Fällen um Selbstständige.

Anders als immer wieder behauptet wird, sind Vollzeitkräfte in der Regel nicht auf zusätzliche Ali-

mente von Vater Staat angewiesen (Grafik):

Lediglich 1,4 Prozent der insgesamt knapp 23 Millionen Vollzeitbeschäftigten bekamen im Jahr 2011 neben ihrem Gehalt noch Geld vom Jobcenter.

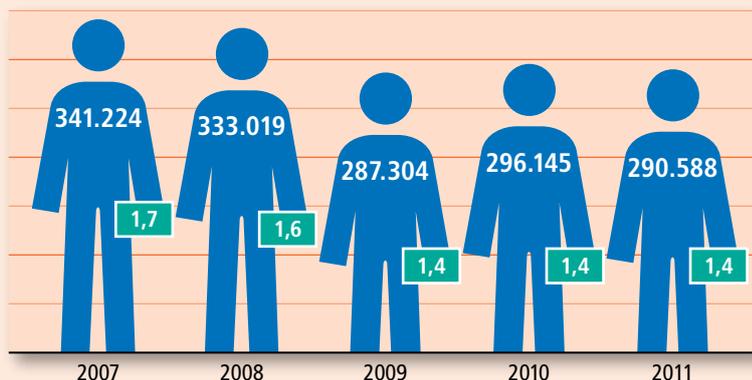
Zahl und Anteil dieser Aufstocker sind seit Beginn der statistischen Erfassung im Jahr 2007 sogar rückläufig. Meist sind es Arbeitnehmer mit Kindern, die – weil auf jeden Euro angewiesen – zusätzlich ALG II bekommen.

Wesentlich öfter am staatlichen Tropf hängen im vergangenen Jahr dagegen Auszubildende (40.000), sozialversicherungspflichtige Teilzeitkräfte (240.000) und Minijobber (500.000) – wobei Letztere oft Arbeitslosengeld-II-Bezieher sind, die sich noch etwas hinzuverdienen.

Die Regelungen zum Arbeitslosengeld II sehen vor, dass jemand, der arbeitet, sich in jedem Fall besserstellt als ohne Job. Insofern wird ergänzendes ALG II nicht nur in Notfällen gezahlt, sondern zusa-

Vollzeitarbeitnehmer: Kein Fall für Hartz IV

- Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, die Arbeitslosengeld II beziehen
- in Prozent aller Vollzeitbeschäftigten



Ohne Auszubildende; Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iw 45

Inhalt

Griechenland. Das Land könnte mehr Zeit bekommen, um seinen Haushalt zu ordnen. Der Aufschub dürfte an weitere Reformen geknüpft werden.
Seite 3

Diversity Management. Unternehmen profitieren von einer vielfältigen Belegschaft. So fördern sie u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Seite 4-5

Management-Ausbildung. Seminare zur mitverantwortlichen Unternehmensführung bietet die Akademie für Integres Wirtschaften.
Seite 6

Bildungsausgaben. Für Bildung und Forschung geben Staat, Unternehmen und private Haushalte immer mehr Geld aus.
Seite 7

Klimawandel. Deutsche Gemeinden sehen durch die Veränderungen Chancen für die Energieversorgung – das zeigt eine Befragung des IW Köln.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

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

→ ein arbeitsloser Hartz-IV-Empfänger eine Stelle antritt. Denn einen Anspruch haben auch Personen, die mit ihrem Job so viel erwirtschaften, dass es zum Leben reicht.

Im Einzelfall sieht das dann so aus: Ein Alleinstehender, der monatlich 1.000 Euro brutto verdient, hat nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben netto 780 Euro in der Tasche. Das ist nur wenig mehr, als er ohne Job an Arbeitslosengeld II erhalten würde. Denn ein ALG-II-Empfänger bekommt rund 770 Euro, die genaue Summe hängt von den Kosten für Miete und Heizung ab.

Viele sagen dann, dass sich für diese 10 Euro mehr der Aufwand zu arbeiten nicht lohnt. Um das zu vermeiden, überweist das Jobcenter 280 Euro ergänzendes Arbeitslosengeld II. Damit kommt der Aufstocker auf ein verfügbares Einkommen von insgesamt 1.060 Euro (780 plus 280 Euro). Das ist dann auch mehr, als er mit einem Mindesteinkommen überhaupt erreichen könnte (Kasten Nachgefragt).

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



Nachgefragt bei Holger Schäfer, IW-Arbeitsmarktexperte

Als „Working Poor“ werden Beschäftigte bezeichnet, die trotz bezahlter Arbeit nicht genügend Geld zum Leben haben. Würden Mindestlöhne diesen Menschen nicht besser helfen?

Um die soziale Grundsicherung zu gewährleisten, ist der Mindestlohn ein ungeeignetes Instrument, denn er legt nur einen minimalen Stundenlohn fest. Die meisten Menschen sind aber nicht arm, weil sie

zu geringe Stundenlöhne haben, sondern weil sie zu wenige Stunden arbeiten. Selbst ein Mindestlohn von 20 Euro könnte Armut nicht vermeiden, wenn jemand nur 5 Stunden die Woche arbeitet.

Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Bezieher von Arbeitslosengeld II beläuft sich auf etwa 300.000 Personen. Was wäre denn, wenn man in Deutschland einen Mindestlohn von 8,50 Euro einführen würde? Würden diese Personen dann keine Stütze mehr benötigen?

Ein Bruttostundenlohn von 8,50 Euro führt bei einer 39-Stunden-Woche bei einem Ledigen zu einem Nettoeinkommen von 1.050 Euro. Das reicht, um den Bedarf eines Alleinstehenden zu decken. Bei Paaren oder Alleinerziehenden mit einem Kind wird es schon knapp und für Familien mit Kindern reicht es definitiv nicht. In 70 Prozent der Haushalte mit Vollzeit-Aufstockern leben zwei oder mehr Personen. Diese 70 Prozent der Bedarfsgemeinschaften müssten also auch mit einem Mindestlohn weiterhin ergänzende Leistungen beziehen.

Und wie sieht es bei den Minijobs aus? Es gibt ja den Vorschlag, sie abzuschaffen. Dann würde doch die Zahl der Aufstocker deutlich sinken?

Eine Abschaffung der Minijobs läuft darauf hinaus, dass Geringverdiener noch weniger Geld zur Verfügung haben als gegenwärtig, da ihnen ja in diesem Fall noch Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Für Empfänger von Arbeitslosengeld II ist das nicht weiter schlimm, weil das geringere Nettoeinkommen durch höheres ALG II kompensiert wird. Eine Verbesserung ergibt sich letztlich nur, wenn mehr Stunden gearbeitet werden. Ob die Betroffenen das wollen, bezweifle ich.



Neues Internetportal: REHADAT-Bildung

Welche besonderen Regelungen gelten für Menschen mit Handicap in der Ausbildung? Wie funktionieren Einstiegsqualifizierung, kooperative Ausbildung oder unterstützte Beschäftigung? Wer kann beraten? Wer hilft finanziell? Welche Berufe gibt es überhaupt? Diese und viele weitere Fragen beantwortet das neue Internetportal REHADAT-Bildung. Darüber hinaus werden in einem Lexikon zahlreiche Fachbegriffe von "Aktivierungshilfe" bis "Zweiter Arbeitsmarkt" verständlich erklärt, die überdies mit weiterführenden Informationen (Adressen, Gesetzen, Literatur) verlinkt sind.

REHADAT-Bildung richtet sich an junge Menschen mit Förderbedarf, an deren Eltern sowie an alle, die sie bei der beruflichen Orientierung unterstützen.

Für Pädagogen und Berater stehen bundesweite und nach Bundesländern sortierte Informationen zur Verfügung, z. B. zur sonderpädagogischen Förderung, zum Thema Inklusion, zum Übergangsmanagement oder zu Projekten und Initiativen.

Das Portal gehört zum Informationssystem REHADAT – dem weltweit größten Informationsangebot zum Thema Behinderung und berufliche Teilhabe (www.rehadat.de). Das Projekt ist im Institut der deutschen Wirtschaft Köln angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Hellas braucht mehr Zeit

Griechenland. Möglicherweise bekommt das Land von der Troika zwei Jahre mehr Zeit zugestanden, um seinen Haushalt in Ordnung zu bringen. Die schätzungsweise 30 Milliarden Euro Hilfgelder, die der Aufschub kosten wird, dürften allerdings an weitere Reformbedingungen geknüpft werden.

Eine positive Einschätzung der Troika aus Vertretern von Europäischer Zentralbank, EU-Kommission und Internationalem Währungsfonds ist Voraussetzung dafür, dass die nächste Tranche des Hilfspakets an Athen ausgezahlt wird. Seit Wochen schieben die Troika-Experten die Veröffentlichung ihres aktuellen Berichts jedoch immer wieder hinaus, was die Spekulationen um Griechenlands Hilfsprogramm anheizt. Zuletzt hieß es, Hellas würde zwei Jahre mehr Zeit bekommen, um den angestrebten Haushaltsüberschuss in Höhe von 4,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts – unter Herausrechnung der Zinszahlungen – zu erreichen.

Tatsächlich gibt es gute Gründe, den Griechen mehr Zeit einzuräumen: Denn das Staatsdefizit will einfach nicht so weit sinken wie gewünscht – und das, obwohl das Land außerordentliche Sparanstrengungen auf sich nimmt:

Allein zwischen 2009 und 2011 hat Griechenland seine Staatsausgaben um beachtliche 18 Prozent gesenkt.

Doch weil vor allem die Steuereinnahmen wegen der Wirtschaftskrise stark eingebrochen sind, ist das Loch im Staatshaushalt weiterhin zu groß. Wenn Griechenland jetzt etwas mehr Zeit zum Defizitabbau bekom-

Reformen: Griechen machen Fortschritte

In so viel Prozent der von der OECD aufgelisteten zentralen Politikbereiche wie z. B. im Bildungsbereich oder der Beschäftigungsförderung haben diese Länder signifikante Reformen umgesetzt

	2008 und 2009	2010 und 2011
Griechenland	22	90
Spanien	11	70
Irland	20	67
Portugal	23	64
Polen	20	60
Österreich	40	60
Vereinigtes Königreich	10	50
Schweden	20	50
Ungarn	30	50
Finnland	11	44
Tschechien	10	40
Italien	20	40
Dänemark	30	40
Frankreich	20	30
Niederlande	10	27
Norwegen	–	20
Belgien	11	10
Luxemburg	10	0
Deutschland	22	0

Ursprungsdaten: OECD

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - iwdf 45

men würde, könnte das helfen, den Teufelskreis aus Konjunkturerbrüchen und zusätzlichen Einsparungen zu durchbrechen.

Die Troika wird der griechischen Regierung jedoch nicht ohne Gegenleistungen helfen. Die Vertreter der hilfegebenden Institutionen werden wohl versuchen, den Druck dahingehend zu erhöhen, dass Griechenland dringend nötige, aber schwer durchsetzbare Reformen endlich angeht.

Das betrifft zum Beispiel den überdimensionierten Staatssektor, der längst hätte verschlankt werden sollen. Aber auch bei den Struktur reformen, wie etwa flexibleren Ar-

beitsmärkten oder mehr Wettbewerb auf den Produktmärkten, gibt es Nachholbedarf.

Viele Vorgaben hat Griechenland jedoch schon erfolgreich umgesetzt (Grafik):

Es steht im aktuellen Reformranking der OECD an erster Stelle, weil das Land 2010 und 2011 in 90 Prozent der Politikbereiche signifikante Reformen umgesetzt hat.

So hat die griechische Regierung beispielsweise die Zeit für Baugenehmigungen auf der Kommunalebene stark reduziert. Auch neue Unternehmen lassen sich aufgrund einer besseren elektronischen Vernetzung nun deutlich leichter gründen.

Eine bunte Arbeitswelt

Diversity Management. Vielfalt, Respekt und Wertschätzung sind zentrale Werte einer Unternehmenskultur, schließlich können Betriebe von der Unterschiedlichkeit ihrer Beschäftigten profitieren. Die dazugehörige Strategie heißt Diversity Management.

Wenn ausländische Arbeitskräfte mit ihren Familien nach Deutschland kommen, benötigen sie nicht nur Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung, nach Schulen und Kitas für die Kinder, sondern auch Hilfe bei Papierkram und Behördengängen. Großunternehmen stellen ihren neuen Beschäftigten dafür meist Paten zur Seite. Diese dolmetschen nicht nur auf den Ämtern, sondern erläutern den Zugezogenen den Unterschied zwischen Fasching und Karneval oder Begriffe wie Ostalgie und Ostmoderne. Auch regionale Besonderheiten hinsichtlich Kunst, Kultur, Sport oder Essen und Trinken bedürfen oftmals einer Erklärung.

Dies ist eine der Maßnahmen des sogenannten Diversity Managements (Kasten Seite 5). Die Unternehmensberatung Roland Berger

Strategy Consultants hat sich einmal genauer angeschaut, was darunter alles zu verstehen ist und in welchen Bereichen sich die Unternehmen hier engagieren. Die Ergebnisse:

- Viele Unternehmen sind vor allem im Bereich „gender diversity“ aktiv. Sie fördern Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie und besetzen ihre Beförderungsgremien gemischt, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.
- Ein zweiter Schwerpunkt ist „age diversity“. Schließlich ist junges, innovatives Wissen, aber auch das Erfahrungswissen der Älteren gleichermaßen wichtig für Unternehmen.
- An dritter Stelle geht es um die „national diversity“ oder „cross culture diversity“, also um internationale Teams und die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland.

Laut den Experten von Roland Berger könnten die Unternehmen in Deutschland jährlich rund 21 Milliarden Euro einsparen, wenn sie Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitervielfalt systematisch vorantreiben würden.

Denn gut ausgebildete Mitarbeiter werden so langfristig an das Unternehmen gebunden; dadurch sinken Mitarbeiterfluktuation und die damit verbundenen Kosten. Dabei hat das zentrale Motiv für Diversity Management nichts mit Kosteneinsparungen zu tun (Grafik):

Unternehmen wollen in erster Linie einen leichteren Zugang zu internationalen Märkten gewinnen und einfacher Fachkräfte rekrutieren.

Ein solches erfolgreiches Unternehmen mit ausländischen Fachkräften ist beispielsweise BASF. Die Ludwigshafener belegten 2011 den ersten Platz beim neu geschaffenen Diversity-Preis für ihr Konzept, das vielfältig zusammengesetzte Arbeitsteams mit unterschiedlichen Erfahrungen, Kompetenzen und Werten zusammenbringt – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Alter oder Nationalität. Frauen in Führungspositionen werden besonders gefördert: BASF hat es sich zum Ziel gemacht, bis Ende 2020 den Chefinnen-Anteil von aktuell knapp 10 auf 15 Prozent zu erhöhen.

Auch die ING-DiBa hat einen Diversity-Preis für ihr Projekt Azubi 50plus erhalten. Seit 2006 bildet die Bank Mitarbeiter jenseits der 50 zu Servicefachkräften für Dialogmarketing aus und seit 2011 auch zu Bankassistenten mit dem Schwerpunkt Immobilienfinanzierung – je-

Warum sich Großunternehmen für Vielfalt einsetzen

So viel Prozent der befragten Unternehmen gaben dies als Motiv für ihr Diversity Management an



Befragung von 20 international tätigen deutschen Großkonzernen, darunter 14 DAX-Unternehmen, im Juli 2012; Mehrfachnennungen; Quelle: Roland Berger Strategy Consultants

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IWM Medien - Iwd 45

weils mit einem von Industrie- und Handelskammer anerkannten Abschluss.

Hinter dem Diversity-Preis steht die Initiative „Charta der Vielfalt“: Im Dezember 2006 verpflichteten sich vier deutsche Großunternehmen, die Vielfalt ihrer Belegschaft, Kundschaft und Geschäftspartner anzuerkennen, wertzuschätzen und zu fördern – unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Religion, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität. Inzwischen sind aus den vier Gründungsunternehmen 1.252 Unterzeichner geworden.

Das Engagement der Unternehmen zahlt sich nicht nur in Urkunden und Preisverleihungen aus: Im Mutterland des Diversity Managements, den USA, befragte die Gesellschaft für Personalmanagement zahlreiche Firmen. 84 Prozent von ihnen beurteilten ihr Diversity Management als „sehr effektiv“ oder „effektiv“, wenn es um die eigenen Ziele ging (Grafik). Das waren primär ein besseres Image in der Öffentlichkeit sowie Kosteneinsparungen.

Diversity Management: Was es bringt

Für so viel Prozent der befragten US-Unternehmen haben diese Wirkungen ihres Diversity Managements eine sehr wichtige Bedeutung



Befragung von 389 Unternehmen im August 2010; Mehrfachnennungen
Quelle: SHRM Society for Human Resource Management

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien - iw-d 45

Diversity Management

Diversity Management ist die bewusste Steuerung und Förderung von Vielfalt in den Belegschaften. Damit wollen Unternehmen von unterschiedlichen Sichtweisen, Denkart, Perspektiven oder Methoden profitieren. Vielfalt bezieht sich dabei auf verschiedene Merkmale:

- Primär: Alter, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeiten/Einschränkungen, Religion oder Weltanschauung, soziale Herkunft, nationale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung
- Sekundär: Familienstand, Elternschaft, Bildungsabschluss, Kompetenzniveau, Lebens- und Berufserfahrung (auch Auslandserfahrung), Einkommen, Arbeitsweise, Lernstil, Gewohnheiten, Freizeitverhalten
- Tertiär: Aufgaben/Funktion, hierarchische Position, Dauer der Betriebszugehörigkeit

6.000.000.000

Steuerschätzung: Wieder mehr in der Kasse

Es hat Ritualcharakter: Zweimal im Jahr tagt der Arbeitskreis Steuerschätzungen. Und seit mehreren Sitzungen lautet das Ergebnis: Die Steuereinnahmen steigen noch stärker, als vor einem halben Jahr erwartet. Dass es einen neuen Einnahmerekord gibt, war ohnehin klar. Aber dass die Hürde von 600 Milliarden Euro übersprungen wird und es noch einmal 6 Milliarden Euro mehr sind als im Mai prognostiziert, ist bemerkenswert.

Was also tun mit dem unerwarteten Geldsegen? Mit 6 Milliarden Euro ließe sich so einiges anstellen – ein paar Empfehlungen:

- Die Tarifgrenzen des Einkommenssteuertarifs für die kommenden beiden Jahre anpassen und so die kalte Progression abbauen.

- Nicht nur die Vorgaben der Schuldenbremse einhalten und keine neuen Schulden mehr anhäufen, sondern alte Schulden abbauen.
- Die Zusatzkosten durch den Anstieg der EEG-Umlage 2013 gegenfinanzieren.

Nur eines darf nicht passieren: zurücklehnen und die Haushaltsdisziplin schleifen lassen. Das wäre die schlechteste Wahl.



© 2012 IW Medien - iw-d 45

Wirtschaftsethik ist gefragt

Management-Ausbildung. Führungskräfte und Studenten in Deutschland äußern vermehrt den Wunsch, Wirtschafts- und Unternehmensethik in die Manager-Ausbildung zu integrieren. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) leistet seinen Beitrag durch die neu gegründete Akademie für Integres Wirtschaften.

Das Ansehen von Firmen und Managern hat in den vergangenen Jahren vielfach gelitten. Nach einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach aus dem Jahr 2011 hielten nur noch 25 Prozent der Befragten den Beruf des Unternehmers für prestigeträchtig. Einer Studie von Edelman – der größten PR-Firma der Welt – aus dem Jahr 2012 zufolge schenken lediglich 34 Prozent der Bevölkerung Unternehmen noch Vertrauen und weniger als ein Fünftel hält Wirtschaftsführer für glaubwürdig.

Dass es sich dabei um subjektive Einschätzungen handelt, liegt auf der Hand. Trotzdem müssen Unternehmen reagieren, denn langfristig

kommen sie ohne das Vertrauen der Bevölkerung nicht weiter. Die Marktwirtschaft funktioniert nur, wenn sich Anbieter und Kunden aufeinander verlassen können. Die Finanz- und Wirtschaftskrise, Korruptionsaffären und Umweltskandale haben dieses Vertrauen zuletzt jedoch untergraben.

Eine Befragung der IW Consult aus dem Jahr 2011 ergab, dass sich Unternehmen unter anderem deshalb bürgerschaftlich engagieren und gesellschaftliche Verantwortung über ihr Kerngeschäft hinaus übernehmen (vgl. iwd 36/2012).

Gleichzeitig setzen die Firmen zunehmend auf Nachhaltigkeit – beispielsweise indem sie sparsamer mit Energie umgehen (vgl. iwd 44/2012).

So haben 26 der DAX-30-Unternehmen im vergangenen Jahr umfassende Nachhaltigkeitsreports erstellt.

Ein derartiges Engagement wird oft als „Greenwashing“ und reines Marketing-Tool diffamiert. Professionelles Ethik-Management muss deshalb in die Unternehmensstrate-

gie eingebunden und von Unternehmen und Managern nach innen wie nach außen gelebt werden. Führungskräfte müssen daher für moralische Fragen sensibilisiert werden. Und es müssen ihnen geeignete Wege aufgezeigt werden, wie Zielkonflikte zwischen Gewinn und Gewissen gelöst werden können.

Das hat sich die neu gegründete **Akademie für Integres Wirtschaften (IW Akademie)** zur Aufgabe gemacht. Das IW Köln kooperiert dabei mit der Universität zu Köln, der Fachhochschule Köln und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Ab Februar 2013 bietet die IW Akademie Executive-Education-Seminare zur mitverantwortlichen Unternehmensführung an. Ab 2014 ist zudem ein berufsbegleitender Masterstudiengang für Verhaltensethik, -ökonomik und -psychologie geplant.

Das neue Angebot dürfte bei Studenten auf großes Interesse stoßen. So hat das studentische Netzwerk für Wirtschafts- und Unternehmensethik sneep 2009 in einer Online-Befragung von 3.400 Studenten in Deutschland ermittelt:

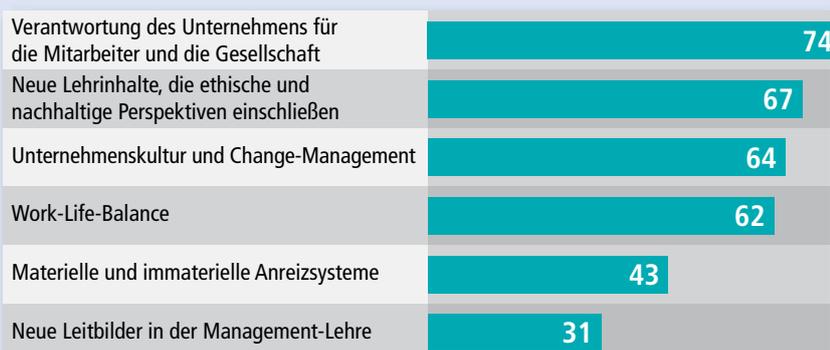
Zwei Drittel der Befragten fordern Wirtschaft und Ethik als verpflichtenden Bestandteil der wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung.

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt darüber hinaus, dass sich auch MBA-Studenten solche Angebote wünschen (Grafik).

Unternehmen sind ähnlicher Meinung und befürworten zu 90 Prozent ein Pflichtfach „Wirtschafts- und Unternehmensethik“, so eine weitere Unternehmensbefragung der IW Consult im Jahr 2011.

MBA-Studenten: Ethik hoch im Kurs

So viel Prozent der Befragten wünschen sich diese zusätzlichen Inhalte für das MBA-Studium



MBA: Master of Business Administration; Befragung von 322 MBA-Studenten, Studieninteressenten und Absolventen 2010; Mehrfachnennungen; Quelle: Bertelsmann

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwd 45

Ziel fast erreicht

Bildungsausgaben. Die öffentlichen Haushalte sowie Unternehmen und private Haushalte geben immer mehr Geld für Bildung und Forschung aus. Trotzdem besteht insbesondere bei der Kinderbetreuung und den Investitionen in Forschung und Entwicklung Handlungsbedarf.

Bund und Länder haben auf dem Bildungsgipfel im Oktober 2008 ein Ziel festgelegt: Bis zum Jahr 2015 wollen sie die öffentlichen und privaten Ausgaben für Bildung und Forschung auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) erhöhen. Dann sollen 7 Prozent des BIP für Bildung und 3 Prozent für Forschung und Entwicklung (FuE) ausgegeben werden.

Der Weg bis dahin ist nicht mehr weit, denn schon im Jahr 2010 lagen die Ausgaben für Bildung und Forschung bei knapp 235 Milliarden Euro – das entspricht einem Anteil von 9,5 Prozent des BIP. Seit dem Bildungsgipfel sind allein die Bildungsausgaben kontinuierlich gestiegen – von 154 Milliarden Euro im Jahr 2008 auf gut 172 Milliarden Euro 2010 (Grafik). Zurückzuführen ist dieser Anstieg vor allem auf das Zukunftsinvestitionsgesetz, den Ausbau der Kinderbetreuung, den Hochschulpakt und die Exzellenzinitiative.

In puncto Bildungsausgaben ist das vorgegebene Ziel schon erreicht:

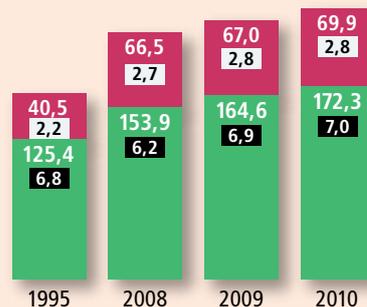
Im Jahr 2010 wurden 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildungsausgaben aufgewendet.

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass die Bildungsausgaben in der deutschen Statistik sogar unter-

Mehr Geld für Bildung

Staatliche und private Ausgaben für ...
in Milliarden Euro

- ... Forschung und Entwicklung
- in Prozent des Bruttoinlandsprodukts
- ... Bildung
- in Prozent des Bruttoinlandsprodukts



2010: vorläufige Berechnungen
Quelle: Statistisches Bundesamt



Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft, konsolidiert um Forschung und Entwicklung an Hochschulen

in Milliarden Euro

1995	2008	2009	2010
162,5	214,2	224,8	234,5

in Prozent des Bruttoinlandsprodukts

1995	2008	2009	2010
8,8	8,6	9,5	9,5

© 2012 IW Medien - wvd 45 - Foto: iZmonn - Fotolia.com

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

erfasst werden. Zukünftige Kosten für Pensionen und Beihilfen für derzeit noch tätige Lehrer und Professoren werden beispielsweise nicht in vollem Umfang ausgewiesen. Außerdem fehlen die Kosten für die Nutzung der Gebäude. Die tatsächlichen Bildungsausgaben betragen somit mehr als 7 Prozent des BIP.

Trotz der zusätzlichen Mittel bleibt Handlungsbedarf. Denn das viele Geld wird häufig nicht an den richtigen Stellen eingesetzt. Das zeigen auch die Ergebnisse des Grundschul-Ländervergleichs. Die Studie belegt unter anderem, dass die Kompetenzen der Schüler umso geringer ausfallen, je niedriger der soziale Status der Eltern ist.

Daher muss insbesondere die Förderung von Schülern aus bildungsfernen Familien weiter vorangetrieben werden. Dazu sollten die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren verbessert sowie noch mehr Ganztagschulen geschaffen werden. So

können zum einen die Eltern ganztägig arbeiten gehen und zum anderen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für das Kind, ein Gymnasium zu besuchen.

Unabhängig davon muss in Sachen Forschung und Entwicklung bis 2015 nachjustiert werden:

Im Jahr 2010 lagen die FuE-Ausgaben bei 2,8 Prozent des BIP. Das für 2015 verkündete Ziel von 3 Prozent wurde somit knapp verfehlt.

Um die Ausgaben zu erhöhen, wäre die Einführung einer steuerlichen FuE-Förderung eine Möglichkeit – zum Beispiel in Form einer Steuergutschrift. Diese staatliche Förderung richtet sich an alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Branche. Studien zeigen, dass die Unternehmen dadurch einen höheren Anreiz haben, in Wissen und Know-how zu investieren. Ein Unternehmen investiert erfahrungsgemäß knapp 1 Euro zusätzlich, wenn der Staat auch 1 Euro beisteuert.

Vom neuen Klima profitieren

Klimawandel. Auch hierzulande wird befürchtet, dass durch den Klimawandel mit extremen Wetterereignissen wie in New York zu rechnen ist. Eine Befragung von 317 deutschen Gemeinden durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln zeigt jedoch, dass sie vor allem bei der Energieversorgung mehr Chancen als Risiken sehen. 

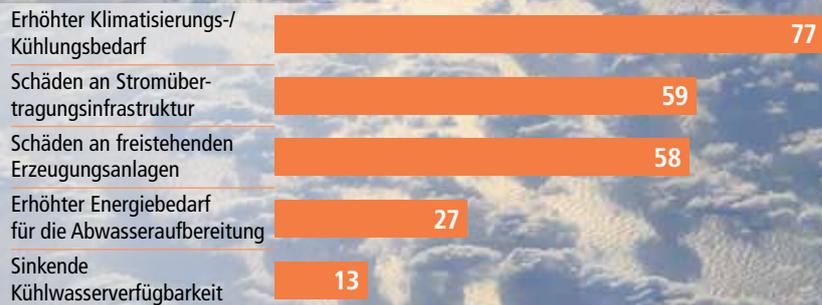
„Sandy“ stürzt US-Ostküste ins Chaos, so titelten vor kurzem die Zeitungen. Auch wenn der Sturm nicht unbedingt eine Folge des Klimawandels sein muss – was extreme Wetterlagen anrichten können, macht er deutlich.

Auch Gemeinden sind sich sicher: Der Klimawandel wird die öffentliche Infrastruktur zunehmend beeinträchtigen – weniger jedoch die Energieversorgung. Hier glaubt mehr als die Hälfte, indirekt von den Veränderungen zu profitieren:

Adressaufkleber

Klimarisiken: Mehr Energie für Kühlung

So viel Prozent der Kommunen erwarten diese Klimafolgen für die lokale Energieversorgung



Befragung von 86 Gemeinden im Sommer 2011; Mehrfachnennungen
 Ursprungsdaten: IW-Kommunalbefragung

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2012 IW-Medien - Iwd 45 - Foto: Johanna Wahl/MEV

Fast 77 Prozent der Kommunen sehen eine Chance darin, dass mit fortschreitendem Klimawandel erneuerbare Energien ausgebaut werden.

Dies geschehe entweder, weil mit dem Klimawandel die Wirtschaftlichkeit von Wind- und Solaranlagen steigt oder der Handlungsdruck zum CO₂-Sparen und die Akzeptanz für erneuerbare Energien wachsen. Die Gemeinden hoffen, die Energieversorgung stärker lokal organisieren zu können. Wenn Akteure aus der Region in Solar-, Windkraft- oder Biomasseanlagen investieren, können sie Fördergelder einsammeln.

Ein regionaler Kampf um Fördersummen steht einer effizienten nationalen Energiepolitik allerdings entgegen, zumal die Gemeinden teilweise eine autarke und staatliche Energieversorgung anstreben.

Nicht alle Kommunen sehen im Klimawandel Chancen für die lokale Energieversorgung. Mehr als ein Viertel der Befragten rechnet mit Problemen – z. B. durch intensivere

Stürme, Starkregen oder Hitze. Worauf sich die Kommunen hier konkret einstellen, haben sie ebenfalls zu Protokoll gegeben (Grafik):

- Acht von zehn Kommunen gehen von einem erhöhten Kühlungs- und Klimatisierungsbedarf aus, denn Hitzeperioden treten wohl häufiger auf und auch im Jahresdurchschnitt dürften die Temperaturen steigen.
- Jeweils knapp 60 Prozent der Kommunen erwarten Schäden an Stromnetzen und an freistehenden Erzeugungsanlagen.
- Die Abwasseraufbereitung könnte – weil zum Beispiel mehr Keime im Wasser sind – aufwendiger und damit energieintensiver werden, sagt mehr als jede vierte Kommune.



aus IW-Trends
4/2012

Esther Chrischilles: Auswirkungen des Klimawandels auf die Energieversorgung in deutschen Gemeinden

www.iwkoeln.de/trends

Impressum

Herausgeber:
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Chefredakteur: Axel Rhein
Stellv. Chefredakteur: Klaus Schäfer (verantwortlich)
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef), Irina Berenfeld, Sylvia Miskowicz, Berit Schmiedendorf, Alexander Weber
Redaktionsassistent: 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: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

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.