



# Zwischen Hoffen und Zweifeln

**Griechenland.** Vor allem der internationale Druck hat dafür gesorgt, dass Athen in den vergangenen Jahren kräftig gespart hat. Auch die Strukturreformen kommen endlich stärker voran. Damit haben sich die Voraussetzungen für den erhofften Aufschwung deutlich verbessert, doch droht erneute Verunsicherung durch die Krise in Zypern.

Schon wenige Zahlen verdeutlichen die Misere Griechenlands: Seit 2008 geht es mit der Wirtschaftsleistung bergab; 2012 ist das griechische Bruttoinlandsprodukt (BIP) noch-

mals um 6 Prozent geschrumpft. Die Staatsverschuldung beläuft sich inzwischen auf mehr als 160 Prozent des BIP und die Arbeitslosenquote beträgt laut OECD 27 Prozent.

Hoffnungslos ist die Lage dennoch nicht. So hat sich die Stimmung in der griechischen Wirtschaft spürbar verbessert – der entsprechende Konjunkturindikator der OECD tendiert seit Januar 2012 stetig nach oben. Des Weiteren kommt die Kreditvergabe an die Unternehmen langsam wieder in Gang – zum einen, weil sich das Bankensystem allmählich stabilisiert:

**Zwischen Juni und Dezember 2012 sind die Einlagen auf griechischen Bankkonten wieder um rund 15 Milliarden Euro gestiegen.**

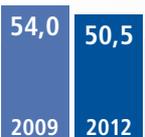
Zum anderen hat die Europäische Investitionsbank für 2013 kleinen und mittleren Unternehmen in Griechenland Kreditzusagen über rund 1 Milliarde Euro gemacht – mehr als die Hälfte davon ist bereits in konkreten Verträgen festgehalten.

Zudem sind die Waren- und Service-Exporte in den vergangenen drei Jahren um 6,8 Milliarden Euro bzw. 16 Prozent gestiegen.

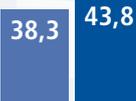
Ob damit ab 2014 ein Aufschwung winkt, ist aber längst nicht ausgemacht – zumal abzuwarten →

## Griechenland: Der Spar-Staat

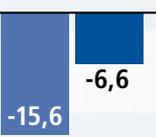
**Staatsausgaben**  
in Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP)



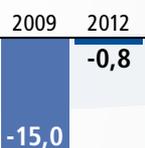
**Staatseinnahmen**  
in Prozent des BIP



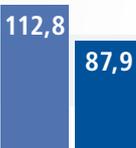
**Haushaltssaldo**  
in Prozent des BIP



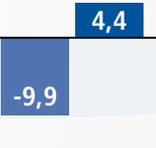
**Struktureller Haushalts-saldo**  
in Prozent des BIP



**Primärausgaben des Staates**  
in Milliarden Euro



**Struktureller Primär-saldo**  
in Prozent des BIP



Primärausgaben, Primärsaldo: Staatsausgaben bzw. Haushaltssaldo ohne Zinsausgaben; struktureller Haushalts- bzw. Primärsaldo: um Konjunkteinflüsse bereinigt; Quelle: EU-Kommission

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iw14 14

## Inhalt

**Länderhaushalte.** Ab 2020 dürfen die Bundesländer keine neuen Schulden mehr aufnehmen. Doch längst nicht alle sind schon auf Sparkurs. Seite 3

**Metall- und Elektro-Industrie.** Die Arbeitsbedingungen werden von den meisten Mitarbeitern als gut oder sehr gut beurteilt. Seite 4-5

**Weiterbildung.** Um mehr Mitarbeiter für Lehrgänge und Schulungen zu gewinnen, müssen die Firmen eine Kultur der Weiterbildung etablieren. Seite 6

**Fachhochschulen.** Vor gut 40 Jahren ins Leben gerufen, sind die FHS aus der Hochschullandschaft nicht mehr wegzudenken. Seite 7

**Tarifpolitik.** In der Tarifrunde 2013 wird eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über den Hebel der Laufzeiten erleichtert. Seite 8

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

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

→ bleibt, welche Wellen die Krise in Zypern schlägt. Immerhin haben sich die Bedingungen in Griechenland dadurch deutlich verbessert, dass die Regierung – auch aufgrund des Drucks durch die Troika aus EU, Europäischer Zentralbank und IWF – zuletzt das Reformtempo merklich erhöht hat. Einige Eckpunkte:

- **Staatshaushalt.** Die Konsolidierung der Finanzen schreitet sichtbar voran (Grafik Seite 1):

**Die Primärausgaben – die Staatsausgaben abzüglich der Zinszahlungen – sanken von 2009 bis 2012 um 22 Prozent auf 88 Milliarden Euro.**

Umgerechnet auf den deutschen Etat hätte dies Einsparungen von fast 240 Milliarden Euro bedeutet.

Das griechische Haushaltsdefizit schrumpfte im selben Zeitraum von knapp 16 auf unter 7 Prozent des BIP. Rechnet man die Zinszahlungen heraus und lässt den Einfluss der Konjunktur außen vor, wies das Budget zuletzt sogar einen Überschuss von gut 4 Prozent des BIP auf.

Damit die Konsolidierung weitergeht, hat die Troika klare Vorgaben für einen Finanzplan bis 2016 gemacht. Zudem muss Athen konkrete Pläne für den weiteren Abbau des überdimensionierten Staatsapparats vorlegen. Mit neuen Ausgabengrenzen und Online-Meldepflichten soll auch besser kontrolliert werden können, ob die Ministerien tatsächlich nicht mehr ausgeben, als sie dürfen.

- **Arbeitsmarkt.** Hier stimmt die Richtung ebenfalls. Unter anderem ist das Lohnverhandlungssystem flexibler geworden – etwa indem Firmenarbeitsverträge aufgewertet wurden und die Betriebe freier über Arbeitszeiten entscheiden dürfen. Damit lässt sich in Krisenzeiten das Arbeitsvolumen reduzieren, ohne dass Firmen gleich Mitarbeiter entlassen müssen.

Auch hat es für die Wettbewerbsfähigkeit Griechenlands unabdingbare Lohnkürzungen gegeben. So wurden die gemessen am Lebensstandard zuvor sehr hohen Mindest-

löhne im Schnitt um rund 22 Prozent gesenkt. Dies erleichtert Neueinstellungen ebenso wie der gelockerte Kündigungsschutz.

- **Wettbewerb.** Um die Konkurrenzfähigkeit der griechischen Wirtschaft zu stärken, muss der Zugang zu stark regulierten Berufen erleichtert werden. Hier hatte sich in der Praxis lange wenig getan, doch mit dem von der Troika neu aufgesetzten Reformprogramm werden wichtige Liberalisierungsmaßnahmen nun tatsächlich in Angriff genommen.

Diese betreffen zunächst 20 wirtschaftlich besonders bedeutsame Berufsgruppen – darunter Rechnungsprüfer, Rechtsanwälte und Touristenführer. Zudem wurden die Notargebühren um 30 Prozent gesenkt. Weiterhin hat die Regierung das Monopol der Zollmakler gebrochen, über die Exporteure bislang ihre Zollformalitäten abwickeln mussten – künftig können die Firmen dies selbst erledigen.

All diese Fortschritte spiegelt auch der „Ease of Doing Business Index“ der Weltbank wider (Grafik):

**Die Investitionsbedingungen in Griechenland haben sich zuletzt insgesamt verbessert – innerhalb eines Jahres konnte das Land elf Rangplätze gutmachen.**

Vor allem die Rechtssicherheit wurde gestärkt. Wer aber zum Beispiel ein Unternehmen gründen will, muss immer noch viele Hürden überwinden.

Bis alle wesentlichen bürokratischen Hemmnisse abgebaut sind, ist es daher noch ein weiter Weg. Entsprechend liegt Griechenland mit Rang 78 nach wie vor deutlich hinter anderen Standorten in Südeuropa. Spanien etwa belegt im aktuellen Weltbank-Ranking Platz 44, Portugal erreicht sogar Rang 30.



# Drei kleine Sünderlein

**Länderhaushalte.** Ab dem Jahr 2020 dürfen die Bundesländer keine neuen Schulden mehr aufnehmen – das besagt die Schuldenbremse. Diese wirkt aber noch längst nicht überall. 

Seit 2010 ist die Schuldenbremse im Grundgesetz verankert. Sie legt fest, dass die Bundesländer bis zum Jahr 2020 ihr strukturelles – also konjunkturunabhängiges – Defizit abbauen müssen. Das heißt, dass die Bundesländer ab 2020 nur noch dann neue Schulden aufnehmen dürfen, wenn die Konjunktur schlecht läuft. Diese Schulden müssen sie allerdings beim nächsten Aufschwung wieder abbauen.

Zwei Länder haben den Sprung in die schwarzen Zahlen bereits geschafft – wie Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft zeigen (Grafik):

**Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern erzielten 2011 einen strukturellen Etatüberschuss von 129 bzw. 70 Euro je Einwohner, nachdem beide Länder 2010 rote Zahlen schrieben.**

Bayern, das 2011 noch ein Defizit verzeichnete, ist inzwischen ebenfalls am Ziel: So erwirtschaftete der Freistaat jüngsten Zahlen zufolge 2012 einen Überschuss, der in den folgenden Jahren weiter wachsen soll.

Damit auch Berlin, Bremen, das Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein Ende des Jahrzehnts keine neuen Schulden aufnehmen müssen, erhalten sie sogenannte Konsolidierungshilfen. Die waren Teil des politischen Pakets, um diese Länder für die Schuldenbremse zu gewinnen. Der Bund zahlt ihnen

## Bundesländer: Viele sparen

Die Bundesländer sind laut der Schuldenbremse dazu verpflichtet, ab dem Jahr 2020 keine neuen Schulden mehr aufzunehmen. Die Schuldenbremse gilt seit 2010, das heißt, die Länder haben zehn Jahre Zeit, um ihre strukturellen Defizite abzubauen, also jenen Teil des Haushaltsdefizits, der nicht auf konjunkturelle Schwankungen zurückzuführen ist.

Sachsen zum Beispiel hatte im Jahr 2010 ein strukturelles Defizit von 111 Euro je Einwohner. Um dieses Defizit bis zum Jahr 2020 gleichmäßig abzubauen, müsste Sachsen die Neuverschuldung jährlich um 11 Euro je Einwohner reduzieren. Im Jahr 2011 hat Sachsen aber sogar einen Überschuss von 129 Euro je Einwohner erwirtschaftet und sich damit gegenüber 2010 um 240 Euro je Einwohner verbessert.

Strukturelles Haushaltsdefizit (-) bzw. struktureller Überschuss in Euro je Einwohner

|                        | 2010   | 2011   | Veränderung 2011 gegenüber 2010 |
|------------------------|--------|--------|---------------------------------|
| Sachsen                | -111   | 129    | 240                             |
| Mecklenburg-Vorpommern | -80    | 70     | 150                             |
| Bayern                 | -110   | -75    | 35                              |
| Brandenburg            | -250   | -81    | 168                             |
| Thüringen              | -267   | -204   | 63                              |
| Baden-Württemberg      | -124   | -207   | -83                             |
| Sachsen-Anhalt         | -253   | -253   | 0                               |
| Niedersachsen          | -288   | -284   | 4                               |
| Nordrhein-Westfalen    | -339   | -321   | 18                              |
| Berlin                 | -576   | -342   | 234                             |
| Hessen                 | -314   | -347   | -33                             |
| Schleswig-Holstein     | -450   | -348   | 103                             |
| Hamburg                | -788   | -438   | 350                             |
| Rheinland-Pfalz        | -528   | -586   | -58                             |
| Saarland               | -1.205 | -976   | 230                             |
| Bremen                 | -2.017 | -1.504 | 512                             |

Ursprungsdaten: Bundesfinanzministerium, Haushalts- und Finanzpläne der Bundesländer

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - wvd 14

dabei insgesamt 800 Millionen Euro pro Jahr – allerdings nur, wenn sie ihr strukturelles Defizit jedes Jahr um ein Zehntel verringern.

Das hat zuletzt überwiegend gut funktioniert: Im Jahr 2011 reduzierten Berlin, Bremen, das Saarland und Schleswig-Holstein ihr strukturelles Defizit stärker, als es die Regelungen der Schuldenbremse vorsahen. Berlin kam dabei am weitesten voran und plant für 2014 sogar einen weitgehend ausgeglichenen Haushalt. Sachsen-Anhalt trat 2011 dagegen in Sachen Konsolidierung auf der Stelle.

In drei Bundesländern entwickelten sich die Haushalte sogar in die vollkommen falsche Richtung:

**Baden-Württemberg packte 2011 beim strukturellen Haushaltsdefizit 83 Euro je Einwohner drauf, in Rhein-**

**land-Pfalz waren es 58 Euro und in Hessen 33 Euro.**

Unabhängig von den bisherigen Konsolidierungsfortschritten fällt allerdings auf, dass zumindest auf dem Papier fast alle Länder bald im grünen Bereich liegen – das weisen jedenfalls die Planungen aus. Ob der Schuldenabbau dann wirklich gelingt, bleibt abzuwarten. Tatsache ist: Jene Länder, die bereits jetzt Spar-Erfolge vorweisen können, haben den Rotstift vor allem bei den Personalkosten angesetzt.



Ralph Brügelmann,  
Thilo Schaefer:  
Konsolidierungs-Check –  
Schuldenbremse in den  
Bundesländern

Download unter:  
[www.iwkoeln.de/de/infodienste/  
iw-nachrichten/beitrag/107934](http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iw-nachrichten/beitrag/107934)

# Stolz auf die Arbeit

**Metall- und Elektro-Industrie.** Die Arbeitsbedingungen in dieser Schlüsselbranche der deutschen Industrie werden von der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeiter als gut oder sehr gut beurteilt – trotz zunehmender Anforderungen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung von mehr als 1.000 Mitarbeitern der Branche durch das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall.

Die deutschen Metall- und Elektro-Betriebe (M+E-Betriebe) sehen sich für den internationalen Wettbewerb gut gerüstet. Zwar bezeichnen 91 Prozent der ebenfalls befragten 300 Unternehmen den Preiswettbewerb als sehr hart oder hart. Doch glauben zugleich 60 Prozent der Betriebe, dass sie sich diesem Konkurrenzkampf entziehen können – durch Produktivitätssteigerungen, besseren Service, Prozessoptimierung und Innovationen.

Dazu braucht es freilich nicht nur Investitionen in Maschinen und Anlagen, sondern auch in die Köpfe der Mitarbeiter. Dementsprechend sehen praktisch alle Betriebe in der kontinuierlichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten einen Wettbewerbs-

vorteil. Weiterbildung ist dabei längst nicht mehr nur eine Sache für jüngere Mitarbeiter:

**Immerhin 85 Prozent der Firmen finden, dass sich auch Investitionen in die „Generation 50 plus“ lohnen.**

Denn 82 Prozent der Unternehmen wollen ihre Mitarbeiter so lange wie möglich im Betrieb halten. Nicht zuletzt deshalb bietet mehr als die Hälfte der M+E-Unternehmen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

Die Beschäftigten ziehen in puncto Weiterbildung mit ihren Arbeitgebern an einem Strang – auch weil sie erkannt haben, dass die Zeiten des Vorruhestands endgültig passé sind. Gemessen an der Gesamtwirtschaft (vgl. Seite 6) ist die Weiterbil-

dungsbereitschaft der M+E-Beschäftigten offenbar sogar besonders hoch:

**Inzwischen halten es 72 Prozent der Mitarbeiter für lohnend, Zeit in ihre Fortbildung zu investieren, zehn Jahre zuvor waren es erst 59 Prozent.**

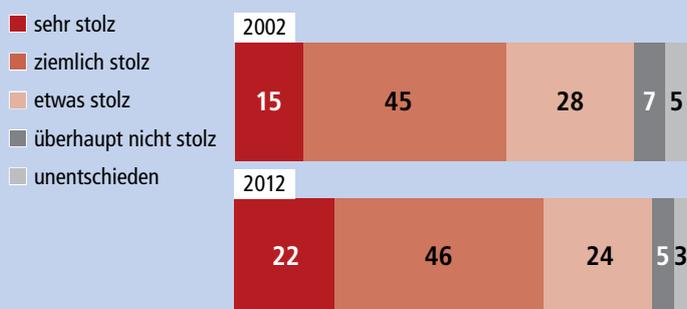
Einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben wünschten sich damals 56 Prozent der Mitarbeiter, heute nur noch 44 Prozent. Rund ein Viertel will bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten und 32 Prozent würden unter bestimmten Bedingungen sogar länger bleiben.

Dass sich die Mitarbeiter in ihren Unternehmen wohlfühlen, signalisieren auch andere Ergebnisse der Umfrage (Grafiken):

- Neun von zehn Mitarbeitern der Metall- und Elektro-Industrie sind auf ihre Arbeit stolz; ganz wenige identifizieren sich nicht mit dem Job.
- Mehr als drei Viertel aller Mitarbeiter sind mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen – also Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Arbeitsbelastung,

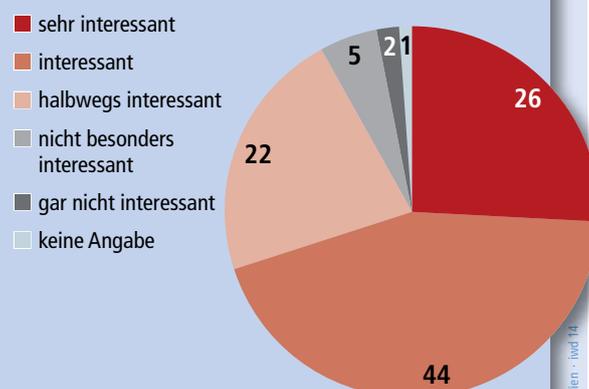
## Metall- und Elektro-Industrie: Wie die Arbeit gesehen wird

So viel Prozent der Mitarbeiter sind ... auf ihre Arbeit



**GESAMT**METALL  
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

So viel Prozent der Mitarbeiter finden ihre Arbeit ...



## Metall- und Elektro-Industrie: Meist zufriedene Beschäftigte

So viel Prozent der Mitarbeiter haben am Arbeitsplatz ... Stress

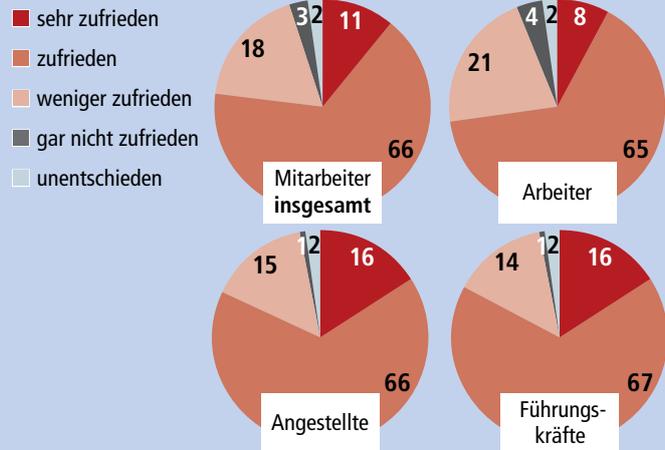


# GESAMT METALL

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Befragung von 1.000 Mitarbeitern der Metall- und Elektro-Industrie im Herbst 2012; Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach

So viel Prozent der Mitarbeiter sind mit ihren Arbeitsbedingungen ...



Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Iwd 14

Betriebsklima etc. – zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Ausgesprochen unzufrieden sind nur 3 Prozent.

- Zwei Drittel aller Mitarbeiter beurteilen ihre Tätigkeit als interessant oder sehr interessant. Nur 2 Prozent können ihrem Job gar nichts Spannendes abgewinnen.

Die hohe Zufriedenheit ist umso bemerkenswerter, als nach Meinung der meisten Mitarbeiter die Anforderungen und der Leistungsdruck deutlich gestiegen sind – und vermutlich weiter steigen werden, das jedenfalls meinen mindestens sechs von zehn Befragten.

Jeder zweite Mitarbeiter sagt außerdem, dass der Stress in den vergangenen zehn Jahren zugenommen hat. Auf der Liste der Stressfaktoren rangieren Termindruck (74 Prozent) und Überlastung durch zu viele gleichzeitig zu erledigende Arbeiten (55 Prozent) ganz oben.

Die Sache mit dem Arbeitsdruck ist mittlerweile allerdings weniger dramatisch als früher: So haben derzeit 29 Prozent der Mitarbeiter häufig Stress – vor zehn Jahren waren es noch 34 Prozent. Ein weiterer positiver Befund: Nur 7 Prozent der

Belegschaft müssen ständig und weitere 24 Prozent gelegentlich in der Freizeit für Kunden oder Kollegen erreichbar sein. Und von dieser kleinen Gruppe wiederum fühlen sich lediglich 17 Prozent dadurch ziemlich und 4 Prozent sehr beeinträchtigt – vier von Fünfen macht dies also kaum etwas aus.

Mit einem anderen Vorurteil räumen die Befragten indes richtig auf: Dass der Konkurrenzdruck durch Zeitarbeiter und Werkvertragsbeschäftigte zugenommen habe, bekräftigen gerade einmal 11 Prozent der Mitarbeiter.

Die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie wissen von daher zu schätzen, was sie an ihrem Arbeitgeber haben. Zwar hat sich mehr als die Hälfte der M+E-Mitarbeiter in den vergangenen Jahren einmal oder auch mehrmals große Sorgen über die weitere Entwicklung des Unternehmens gemacht. Auf einer Skala von 0 (Zukunft ist gar nicht sicher) bis 10 (Zukunft ist völlig sicher) stuften die Mitarbeiter die Zukunftssicherheit dennoch für das kommende Jahr beim Wert 7,7 und für die nächsten drei bis fünf Jahre beim Wert 6,8 ein.

### Metall- und Elektro-Industrie

Die Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie) gilt mit ihren 24.000 Betrieben und 3,68 Millionen Beschäftigten als Schlüsselbranche der deutschen Industrie. Sie bezeichnet sich von daher selbst als das „Herz der Wirtschaft“. Ihr Umsatz belief sich 2012 auf 1.002 Milliarden Euro, wovon 651 Milliarden Euro im Export erwirtschaftet wurden.

Die Branche ist vor allem mittelständisch geprägt. Rund 72 Prozent der M+E-Betriebe beschäftigen weniger als 100 Mitarbeiter, 26 Prozent bis 1.000 Mitarbeiter und 2 Prozent haben über 1.000 Beschäftigte.

Zu den fünf größten Sparten der M+E-Branche – geordnet nach Zahl der Mitarbeiter – gehören der Maschinenbau, die Automobilindustrie, die Metallverarbeitung, die Elektrotechnik sowie der Bereich Feinmechanik, Optik und Uhren.

Quelle: Gesamtmetall

# Betriebe müssen Vorbild sein

**Weiterbildung.** Das Gros der Unternehmen in Deutschland bietet den Beschäftigten diverse Möglichkeiten, ihr Wissen aufzufrischen oder Neues zu lernen. Dennoch machen viele Mitarbeiter um Lehrgänge und Schulungen einen Bogen. Die Erfahrung zeigt aber, dass die Lernbereitschaft steigt, wenn es in den Betrieben eine Kultur der Weiterbildung gibt. 

Die Palette reicht vom eintägigen EDV-Seminar bis zur mehrjährigen berufsbegleitenden Qualifizierung zum Meister: Laut der jüngsten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) haben im Jahr 2010 rund 83 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern mindestens eine Maßnahme angeboten, um ihr berufliches Wissen zu erweitern. In zwei von zehn Firmen konnten die Beschäftigten sogar aus mehr als 20 Weiterbildungsalternativen auswählen.

Dennoch machen längst nicht alle Arbeitnehmer mit: Von 2007 bis 2010 ist – bezogen auf die gesamte

Bevölkerung im Erwerbsalter – der Anteil jener, die pro Jahr an mindestens einem Seminar teilnahmen, von 44 auf 42 Prozent zurückgegangen.

Oft halten die Beschäftigten es schlicht nicht für notwendig, sich ins Zeug zu legen – wie aus der Weiterbildungserhebung „Adult Education Survey“ von 2010 hervorgeht:

**Fast 40 Prozent der Befragten, die im Jahr zuvor keine Weiterbildung absolviert hatten, führten als Grund an, dass es hierfür beruflich keinen Bedarf gab.**

Das zweitgrößte Hemmnis ist Zeitmangel – mehr als 30 Prozent der Nichtteilnehmer hatten nach eigener Aussage wegen familiärer Verpflichtungen keine Zeit, sich um neues Wissen zu bemühen. Bei fast ebenso vielen waren die beruflichen Verpflichtungen ein Hindernis.

Ein weiteres Problem ist, dass zum Beispiel eine berufsbegleitende Techniker-Fortbildung nicht immer in der Region angeboten wird, in der der Beschäftigte arbeitet. Zudem hätte rund ein Fünftel der Absti-

nenzler gern mehr Informationen darüber, welche Weiterbildung für sie passend sein könnte. Doch die zuständigen Stellen beraten laut Stiftung Warentest oft nicht so individuell, wie es notwendig wäre.

Allerdings können die Unternehmen selbst viel tun, um die Lernbereitschaft ihrer Mitarbeiter zu stärken. Vor allem ist es wichtig, eine Weiterbildungskultur im Betrieb zu etablieren – etwa, indem Schulungen zum Kern der Personalplanung gehören und jedem Mitarbeiter Fortbildungsangebote unterbreitet werden. Dies ist in vielen Firmen schon der Fall – von allen weiterbildungsaktiven Unternehmen haben 51 Prozent eine entsprechende Kultur.

Diese ermutigt die Beschäftigten offenbar, sich öfter um ein Update ihres Wissens zu bemühen (Grafik):

**Ist die Weiterbildung in der strategischen Personalplanung verankert, nimmt jeder Mitarbeiter im Schnitt 33 Stunden pro Jahr an Seminaren und Lehrveranstaltungen teil. Ohne eine solche Verankerung sind es lediglich 23 Stunden.**

Auch eine individuelle Planung der Weiterbildung im Unternehmen führt dazu, dass die Beschäftigten sich häufiger und/oder intensiver neue Kenntnisse aneignen.

## Weiterbildung: Eine Frage der Unternehmenskultur

So viele Stunden nahm jeder Mitarbeiter im Jahr 2010 im Durchschnitt an Seminaren und Lehrveranstaltungen teil, in Unternehmen, die sagen ...

...Weiterbildung ist Teil der strategischen Personalplanung

33,0

23,1

...Weiterbildung ist **nicht** Teil der strategischen Personalplanung

...Weiterbildung wird grundsätzlich jedem Mitarbeiter gewährt

28,3

19,8

...Weiterbildung wird **nicht** grundsätzlich jedem Mitarbeiter gewährt

...Weiterbildung wird individuell geplant

29,2

20,1

...Weiterbildung wird **nicht** individuell geplant

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

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iw14



**IW-Analysen  
Nr. 87**

Vera Demary, Lydia Malin, Susanne Seyda, Dirk Werner: Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive, Köln 2013, 102 Seiten, 19,90 Euro

Versandkostenfreie Bestellung unter:  
[www.iwmedien.de/bookshop](http://www.iwmedien.de/bookshop)

# Akademisches Erfolgsmodell

**Fachhochschulen.** Vor gut 40 Jahren als neuer Hochschultyp ins Leben gerufen, sind die praxisorientierten Ausbildungsstätten aus der Hochschulandschaft nicht mehr wegzudenken.

Die Fachhochschulen (FHs) setzten Anfang der 1970er Jahre neue Akzente: Im Unterschied zu den forschungsorientierten Universitäten sollten sie näher an der Arbeitswelt sein. Besondere Merkmale der FHs sind die praxisbezogene Lehre, das meist in das Studium integrierte Praxissemester sowie Lehrkräfte, die neben ihrer wissenschaftlichen Qualifikation mehrere Jahre Berufserfahrung außerhalb der Hochschulen gesammelt haben.

Dieses Konzept hat sich vielerorts durchgesetzt – mittlerweile ist mehr als die Hälfte der knapp 400 Hochschulen in Deutschland eine FH, jede Zweite davon in privater Trägerschaft. Bei den Studenten ist die Nachfrage nach einer praxisnahen Hochschulausbildung hoch – Tendenz steigend (Grafik):

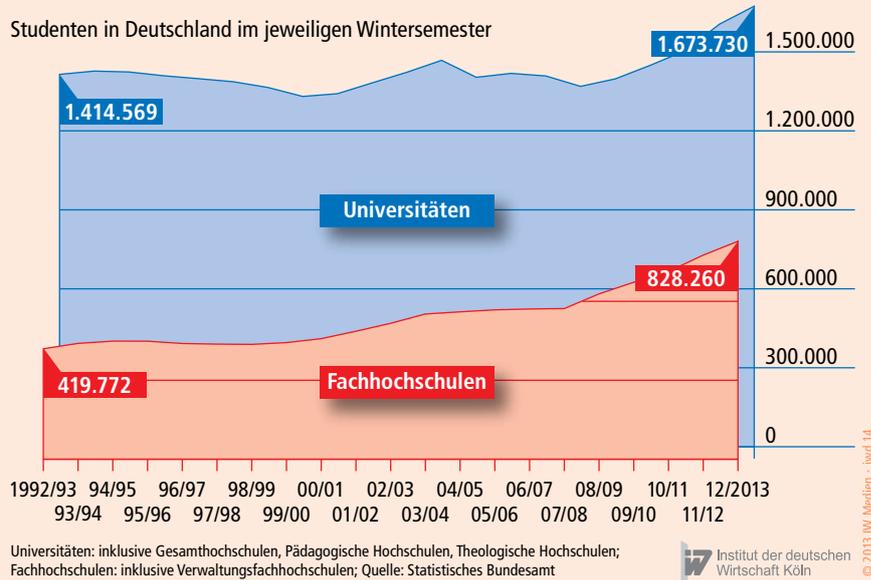
**Vor 20 Jahren war knapp jeder vierte Student an einer Fachhochschule eingeschrieben, im Wintersemester 2012/13 dagegen jeder Dritte.**

Die Zahl der Studenten wuchs an den FHs in den vergangenen 20 Jahren um 97 Prozent, an den Universitäten nur um 18 Prozent.

Praxisnähe und gute Berufsaussichten sprechen auch aus Sicht des akademischen Nachwuchses für die FHs. So zeigte eine Studentenbefragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, dass sich gut 44 Prozent der Studenten an Universitäten dringend mehr Praxis-

## Run auf die Fachhochschulen

Studenten in Deutschland im jeweiligen Wintersemester



bezug wünschen; an den Fachhochschulen fordern dies dagegen lediglich 27 Prozent.

Aufgrund der berufsnahen Ausbildung haben sich besonders unter technikaffinen jungen Leuten viele für ein FH-Studium entschieden:

**Von den 1,5 Millionen erwerbstätigen Ingenieuren haben 58 Prozent ihren Abschluss an einer Fachhochschule erworben.**

Eine fast ebenso große Rolle spielen die FHs im Bereich Informatik – fast die Hälfte der Erwerbstätigen in dieser Fachrichtung kommt von einer der Praxis-Hochschulen.

Die Absolventen stehen dabei gegenüber ihren Kommilitonen von der Uni finanziell kaum schlechter da. So liegen die Einstiegsgehälter der FH-Diplom-Ingenieure nahezu gleichauf mit jenen der Uni-Absolventen. FH-Informatiker und FH-Wirtschaftswissenschaftler mit Diplom verdienen ebenfalls höchstens ein Zehntel weniger als die Universitätsabsolventen.

Auch die Umstellung auf das Bachelor-Master-System hat an den Fachhochschulen gut geklappt. Die FH-Bachelors wagen öfter als die Uni-Bachelors den Sprung in den Job. Im Vergleich zu den FH-Diplomanden studieren die FH-Bachelors schneller und erreichen dennoch etwa in den Wirtschaftswissenschaften 95 Prozent des Einstiegsgehalts ihrer Diplom-Kollegen. Die wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeten Uni-Bachelors, die in den Beruf starten, verdienen mit 87 Prozent des Gehalts der Uni-Diplom-Absolventen sogar relativ weniger.

Inzwischen können auch FHs forschungsorientierte Masterabschlüsse anbieten. Ebenso dürfen FH-Bachelors einen Master an einer Universität machen und danach dort promovieren. Noch ausbaufähig sind die Promotionsmöglichkeiten, wenn die FH-Bachelors ihren Master an der Fachhochschule gemacht haben. Hier müssen die Unis mehr Kooperationsbereitschaft zeigen.

# Länger statt höher

**Tarifpolitik.** Die Forderungen der Gewerkschaften sind in diesem Jahr recht ambitioniert. Die bisherigen Abschlüsse zeigen aber, dass über den Hebel der Laufzeiten eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erleichtert wird.

Die ersten Abschlüsse in der Tarifrunde 2013 sind deutlich hinter den Forderungen zurückgeblieben:

**In der Eisen- und Stahlindustrie** wurde ein Lohnplus von 3 Prozent für eine Laufzeit von 15 Monaten vereinbart (Tableau). Auf ein Jahr gerechnet, liegt die Belastung der Unternehmen damit bei 2,4 Prozent.

**Im öffentlichen Dienst** wurden zwei Anpassungsschritte bei einer Laufzeit von zwei Jahren vereinbart.

Solche Stufenanpassungen bei langer Laufzeit bieten den Tarifparteien gute Möglichkeiten, einen Kompromiss zu finden. Ein bisschen mehr Lohn kostet auf der anderen Seite eine längere Laufzeit.

## Adressaufkleber

## Tarifrunde 2013: Forderungen und Abschlüsse

| Branche/<br>Gewerkschaft                                   | Forderung<br>in Prozent | Laufzeit<br>in Monaten | Vereinbarte<br>Lohnsteigerungen  | Laufzeit in<br>Monaten |
|--|-------------------------|------------------------|--|------------------------|
| Bauhauptgewerbe/IG BAU                                     | 6,6                     | k.A.                   |  |                        |
| Deutsche Bahn/Eisenbahn-<br>und Verkehrsgewerkschaft       | 6,5                     | 12                     | 3,0 Prozent ab 1.5.13 und<br>weitere 3,0 Prozent ab<br>1.4.14 plus Einmalzahlung<br>von 500 Euro | 19                     |
| Einzelhandel (NRW)/ver.di                                  | 6,5                     | 12                     |  |                        |
| Energiewirtschaft/IG BCE<br>und ver.di                     | 6,5                     | 12                     | 2,8 Prozent ab 1.1.13 plus<br>Einmalzahlung von 300 Euro   | 13                     |
| Groß- und Außenhandel<br>(BW)/ver.di                       | 6,5                     | 12                     |  |                        |
| Öffentlicher Dienst/ver.di                                 | 6,5                     | 12                     | 2,65 Prozent ab 1.1.13<br>und weitere 2,95 Prozent<br>ab 1.1.14                                  | 24                     |
| Privates Verkehrsgewerbe<br>(NRW)/ver.di                   | 6,5                     | 12                     |  |                        |
| Versicherungsgewerbe/ver.di                                | 6,5                     | 12                     |  |                        |
| Deutsche Post/ver.di                                       | 6,0                     | 12                     |  |                        |
| Kommunale Krankenhäuser/<br>Marburger Bund                 | 6,0                     | k.A.                   | 2,6 Prozent ab 1.1.13 und<br>weitere 2,0 Prozent ab 1.1.14                                       | 23                     |
| M+E-Industrie/IG Metall                                    | 5,5                     | 12                     |  |                        |
| Eisen- und Stahlindustrie/<br>IG Metall                    | 5,0                     | 12                     | 3,0 Prozent ab 1.3.13  | 15                     |
| Holz- und kunststoffverar-<br>beitende Industrie/IG Metall | 5,0                     | 12                     | 3,0 Prozent ab 1.3.13  | 16                     |

Energiewirtschaft: E.ON; Öffentlicher Dienst: Länder ohne Hessen; Eisen- und Stahlindustrie: Bremen, Niedersachsen und NRW; Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie: Westfalen-Lippe; Ursprungsdaten: Angaben der Gewerkschaften, Presseberichte

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Iwd 14

Grundsätzlich sollten Löhne und Produktivität im selben Umfang steigen – so bleiben die Lohnstückkosten unverändert. Unternehmen müssen dann nicht die Preise erhöhen, die Wettbewerbsfähigkeit bleibt unberührt. Geht man nach den Prognosen der Konjunkturforscher, ist der Spielraum für Lohnerhöhungen in diesem Jahr sehr begrenzt – die Produktivität wird 2013 vermutlich um 0,5 bis 1 Prozent wachsen.

Ein Lohnplus in dieser Höhe würde indes nicht ausreichen, die Teuerung aufzufangen. Deshalb wollen

die Gewerkschaften auch einen Ausgleich für die gestiegenen Preise.

Dieser Teil der Lohnforderung ist strittig. Denn der Anstieg der Verbraucherpreise kommt vor allem durch höhere Energiepreise zustande, mit denen auch viele Unternehmen zu kämpfen haben. Müssen die Firmen einen Teuerungsausgleich zahlen und haben sie selbst keinen entsprechenden Preisüberwälzungsspielraum, schlägt das negativ auf ihre Ertragslage durch – und letztlich auch auf die Investitionen und die Beschäftigung.

## Impressum

**Herausgeber:**  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

**Chefredakteur:** Axel Rhein

**Stellv. Chefredakteur:** Klaus Schäfer  
(verantwortlich)

**Redaktion:** Andreas Wodok (Textchef),  
Irina Berenfeld, Vanessa Dahm,  
Berit Schmiedendorf, Alexander Weber

**Redaktionsassistent:** Ines Pelzer

**Grafik:** Michael Kaspers, Ralf Sassen

**Telefon:** 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504  
**E-Mail:** [iwd@iwkoeln.de](mailto:iwd@iwkoeln.de)

Erscheinungsweise wöchentlich  
**Bezugspreis:** € 8,67/Monat, zzgl. € 3,08  
Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer

**Abo-Service:** Therese Hartmann,  
Telefon 0221 4981-443, [hartmann@iwkoeln.de](mailto: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 Juli und Dezember)  
„Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektro-  
nische Verwertung über: [lizenzen@iwkoeln.de](mailto:lizenzen@iwkoeln.de)  
Rechte für elektronische Pressespiegel unter:  
[www.pressemonitor.de](http://www.pressemonitor.de)

**iw.köln.wissen**  
SCHAFFT KOMPETENZ.