



Abgaben werden steigen

Koalitionsvertrag. Allein die sozialpolitischen Wohltaten der neuen Bundesregierung – angefangen von der Mindest- bis hin zur Mütterrente – kosten Milliarden. Weil aber höhere Steuern tabu sind, müssen die Beitragszahler die Zeche zahlen. Die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden künftig wohl erheblich höher ausfallen als bislang geplant.

Sozialpolitik

• **Lebensleistungs- bzw. Solidarrente.** Wer mindestens 40 Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung aufweist und wer zudem

privat und/oder betrieblich vorgesorgt hat, soll nicht auf die Grundversicherung im Alter angewiesen sein.

Unabhängig von den noch zu klärenden technischen Details drohen

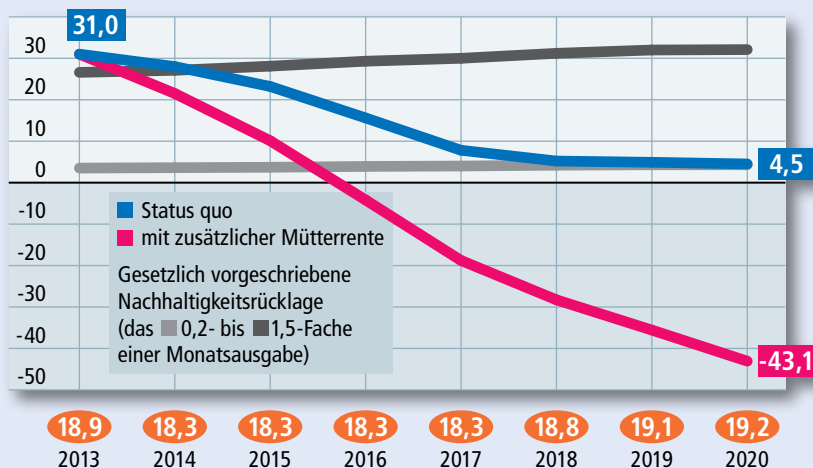
teure Mitnahmeeffekte, weil die Bedürftigkeit nur dann streng geprüft wird, wenn die volle Zusatzrente gezahlt werden muss.

Eine Aufstockung auf ein geringeres Niveau wäre aber nach derzeitigem Stand der Vereinbarung auch möglich, wenn ein Ruheständler mit niedriger gesetzlicher Rente durch den Partner oder über sein Vermögen abgesichert ist. In diesen Fällen bedarf es aber keiner Hilfe durch die Beitrags- oder Steuerzahler.

• **Mütterrente.** Für Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren sind, sieht die Koalitionsvereinbarung eine Verdopplung der „Mütterrente“ vor (vgl. iwd 42/2013). Die anfänglichen Mehrkosten von schätzungsweise 6,5 Milliarden Euro pro Jahr sollen aus den Rücklagen der Rentenkasse finanziert werden. Die sind aber spätestens 2015 aufgezehrt, wenn der Beitragssatz – wie das geltende Rentenrecht vorschreibt – im Januar 2014 auf 18,3 Prozent sinkt. Zwar sind für 2018 bis 2020 bereits drei Beitragserhöhungen auf dann 19,2 Prozent vorgesehen →

Mit der Mütterrente ins Minus

Rücklagen in Milliarden Euro bei einem Beitragssatz von ● Prozent



Annahmen: Mütterrente für vor 1992 geborene Kinder steigt von 1 auf 2 Entgeltpunkte (= Erziehungsjahre) pro Kind, dadurch erhöhen sich 2014 die jährlichen Ausgaben von 6,5 auf 13 Milliarden Euro, danach weiter um jährlich 100 Millionen Euro bis 2030; Quellen: Bundesregierung, IW-Berechnung

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iwd 49

Inhalt

Rohstoffe. Deutsche Betriebe haben zunehmend größere Schwierigkeiten beim Bezug von Metallrohstoffen.
Seite 3

Weniger Bildungsverlierer. Die Zahl der jungen Leute, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben, ist zwischen 2005 und 2011 um 250.000 Personen gesunken.
Seite 4-5

Führungskompetenz. Viele Karrieren verlaufen eher zufällig, die tatsächliche Befähigung von Chefs ist oftmals zweitrangig.
Seite 6

Immobilienmärkte. Ab 2016 gelten für die Versicherungsbranche neue Eigenkapitalvorschriften – auch für Immobilienanlagen.
Seite 7

Personalsuche. Ob das Zeitungsinserat oder Vitamin K mehr Erfolg verspricht, ist auch eine Frage der Betriebsgröße.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Präsident:
Arndt Günter Kirchoff
Direktor:
Professor Dr. Michael Hüther
Mitglieder:
Verbände und Unternehmen
in Deutschland

→ (Grafik Seite 1) – die aber werden nun nicht mehr ausreichen:

Um das Rentengeschenk der Großen Koalition zu finanzieren, müssten die Beitragszahler schon ab 2015/16 dauerhaft einen um 0,7 Prozentpunkte höheren Rentenbeitrag zahlen.

Außerdem planen Union und SPD, bereits 2014 auf die ansonsten fällige Beitragssatzsenkung um 0,6 Prozentpunkte zu verzichten.

Arbeitsmarkt

Die arbeitsmarktpolitischen Vorhaben der Koalitionspartner ließen im Vorfeld eine weitgehende Abkehr vom Kurs der Agenda 2010 befürchten. Doch einige dieser Ideen konnten sich am Ende nicht durchsetzen. So wurde der Wunsch der SPD nicht erfüllt, die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen zu verbieten. Auch der Vorstoß, die Vergabe von Werkverträgen von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig zu machen, hat es nicht in den Koalitionsvertrag geschafft.

Verschärft werden sollen allerdings die Regelungen zur Zeitarbeit und zur Teilzeitarbeit – mit diesen Folgen für die Unternehmen:

- **Zeitarbeit.** Künftig dürfen Arbeitnehmer nur noch 18 Monate lang an ein und denselben Betrieb überlassen werden. Bisher gab es keine konkreten Begrenzungen. Die neue Regelung ist grundsätzlich vertretbar, zumal sie nur wenige Zeitarbeitnehmer betrifft.

Nur 10 Prozent der Zeitarbeitskräfte sind länger als ein Jahr beim Kundenbetrieb im Einsatz.

Außerdem sollen Zeitarbeitnehmer nach neun Monaten genauso viel verdienen wie Stammarbeitnehmer. Diese Regelung ist insofern problematisch, als sie bestehende Tarifverträge torpediert. So haben die Zeitarbeitsverbände einen Tarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen, nach dem Zeitarbeitnehmer in der Metall- und Elektro-Industrie nach neun Monaten einen Zuschlag von 50 Prozent erhalten.

- **Teilzeitarbeit.** Die Koalition möchte Arbeitnehmern, die von Vollzeit in Teilzeit wechseln, ein uneingeschränktes Rückkehrrecht auf den Vollzeitjob einräumen. Das wird vor allem mittelständische Betriebe dazu veranlassen, Ersatzkräfte nur noch befristet und nicht mehr fest

einzustellen – sofern sie überhaupt jemanden finden. Qualifizierte Fachkräfte, die ohnehin schon knapp sind, werden sich kaum auf einen befristeten Vertrag einlassen.

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro soll Anfang 2015 flächendeckend eingeführt werden. Bis dahin laufen auch die Tarifverträge mit geringeren Löhnen aus (Grafik). Bis Ende 2016 kann es aber Ausnahmen geben, wenn Tarifpartner geringere tarifliche Löhne nach dem Entsendegesetz vereinbaren. Anfang 2017 gilt der Mindestlohn dann ohne Wenn und Aber.

Nach einer Überprüfung durch eine Kommission wäre erstmals Anfang 2018 eine Anhebung der gesetzlichen Lohnuntergrenze möglich.

Auch wenn niemand genau sagen kann, wie viele Jobs auf der Kippe stehen – dass die Entgelte im Schnitt um ein Drittel angehoben werden müssen, wird wohl das eine oder andere Unternehmen dazu zwingen, seine Personalplanung zu überprüfen. So müsste zum Beispiel im Osten etwa jeder vierte Beschäftigte aufgrund des Mindestlohns im Jahr 2015 eine Gehaltserhöhung bekommen, von den unter 25-Jährigen ist es bundesweit mehr als jeder Dritte.

Auch viele kleinere Unternehmen – 40 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind vom Mindestlohn betroffen – werden die höheren Lohnkosten weder aus ihren Erträgen noch über höhere Preise finanzieren können. Denn es bleibt ja nicht bei den 8,50 Euro. Die Unternehmen müssen noch die Personalzusatzkosten (ohne Sonderzahlungen) schultern, sodass am Ende Arbeitskosten von rund 13 Euro pro Stunde zu Buche stehen.


Tariflöhne: Wo weniger als 8,50 Euro gezahlt werden

In diesen Branchen gilt ein unterer Tariflohn von unter 8,50 Euro je Stunde

		gültig bis
Bäckerhandwerk (NRW)	8,09	3/2014
Gebäudereinigerhandwerk (Ost)	7,96	12/2014
Zeitarbeit (Ost)	7,86	3/2015
Systemgastronomie	7,71 (West); 7,06 (Ost)	11/2014
Friseurhandwerk	7,50 (West); 6,50 (Ost)	7/2014
Gastgewerbe (NRW)	7,49	4/2014
Bäckerhandwerk (Niedersachsen, Bremen)	7,42	7/2014
Landwirtschaft (Saisonarbeiter)	7,00 (West ohne Niedersachsen) 7,10 (Ost)	6/2014
Gastgewerbe (Mecklenburg-Vorpommern)	6,96	8/2014

Auswahl; Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Riskante Wissenslücken

Rohstoffe. Die Versorgung mit Metallrohstoffen stellt die Unternehmen in Deutschland heute vor große Probleme. Vor allem kleinen Firmen mangelt es an Strategien gegen die zunehmenden Versorgungsrisiken. 

Viele Metalle sind für die deutsche Industrie unverzichtbar. Die Unternehmen müssen die Materialien allerdings ausnahmslos im Ausland kaufen (vgl. iwD 24/2013) und oft gibt es nur wenige Lieferländer. Diese Abhängigkeit führt zu erheblichen Risiken – am meisten fürchten die Firmen dabei steigende oder stark schwankende Preise.

Zwar können sich die Industrieunternehmen prinzipiell gegen viele dieser Risiken absichern – und neun von zehn Firmen tun das auch. Von den kleinen Betrieben allerdings geht ein Viertel die Probleme nicht aktiv an. Weniger als 10 Prozent von ihnen treffen Vorkehrungen gegen Preisrisiken. Dies liegt unter anderem daran, dass kleine Unternehmen Finanzstrategien wie das sogenannte Hedging oftmals für zu komplex halten, um sie einsetzen zu können.

Um eine Gesamtstrategie zur Rohstoffsicherung entwickeln zu können, müssen die Unternehmen aber auch wissen, wie und wo genau sie die Materialien einsetzen. Doch schon daran hapert es oft, vor allem wenn es um besonders knappe Spezialmetalle und Seltene Erden geht. Folglich müssen die Unternehmen ihre eigene Wertschöpfungskette besser durchleuchten; der Staat kann dabei gerade den kleinen Betrieben mit Beratungsangeboten unter die Arme greifen.




Rohstoffbezug: Wo Probleme lauern

So bewerten die deutschen Industrieunternehmen die Risiken beim Bezug von Metallrohstoffen auf einer Skala von 1 (= sehr geringes Risiko) bis 6 (= sehr hohes Risiko)

	1	2	3	4	5	6
Preissteigerungen				4,3		
Preisschwankungen				4,2		
Kurzfristige Lieferausfälle			2,9			
Keine ausreichende Versorgung		2,7				
Wettbewerber werden besser gestellt		2,6				
Politische Risiken		2,5				
Bürokratischer Aufwand		2,5				
Handelsschranken		2,4				
Transportrisiken		2,3				

Befragung von 865 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes im März/April 2013
Quelle: IW-Zukunftspanel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - iwD 49

Rohstoffversorgung: Wie sich Unternehmen absichern

in Prozent der befragten Industrieunternehmen

Unternehmen bis 1 Million Euro Umsatz

Unternehmen ab 50 Millionen Euro Umsatz

Langfristige Lieferverträge	31,9	69,2
Diversifizierung der Lieferanten	38,4	57,0
Preisabsicherung	9,5	47,7
Steigerung der Materialeffizienz	31,5	40,4
Stärkung von Forschung und Entwicklung	8,6	28,0
Verstärkter Einsatz von Ersatzrohstoffen	6,4	18,6
Beteiligung an Recyclingmaßnahmen	11,0	17,1
Nachfragebündelung	8,3	16,7
Aufbau von Produktionskapazitäten in Rohstoffländern	0,7	3,1
Beteiligung an Rohstoffunternehmen	0,4	1,4
Gar nicht	24,7	6,1

Befragung von 865 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes im März/April 2013
Quelle: IW-Zukunftspanel


© 2013 IW Medien - iwD 49

Rohstoffeinsatz: Große Informationslücken

So viel Prozent der Industrieunternehmen wissen nicht, ob sie diese Rohstoffe in eigenen Produkten oder Vorprodukten einsetzen

Eisen und Stahl	5,0
Bunt- und Leichtmetalle	10,4
Stahlveredler	11,1
Edelmetalle	15,7
Kobalt, Wolfram, Tantal	22,7
Seltene Erden	24,5
Sonstige Spezialmetalle	28,7

Befragung von 865 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes im März/April 2013
Quelle: IW-Zukunftspanel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - iwD 49 - Foto: daseford - Fotolia.com



IW-Analysen
Nr. 93

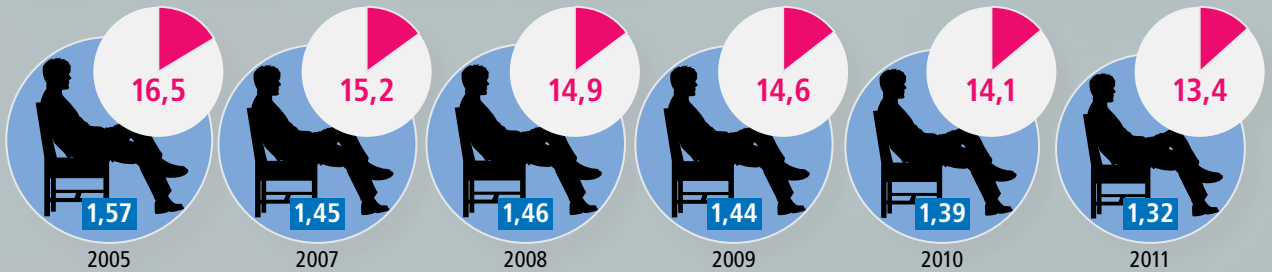
Versandkostenfreie Bestellung unter: www.iwmedien.de/bookshop

Hubertus Bardt, Hanno Kempermann, Karl Lichtblau:
Deutsche Unternehmen im Wettbewerb um Rohstoffe –
Versorgungsrisiken und Absicherungsstrategien,
Köln 2013, 68 Seiten, 16,90 Euro

Weniger Bildungsverlierer

Junge Leute ohne Abschluss

■ So viel Prozent der 20- bis 29-Jährigen in Deutschland hatten keinen Berufsabschluss und befanden sich auch nicht in einer berufsqualifizierenden Ausbildung oder im Zivil-/Wehrdienst ■ in Millionen



Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung

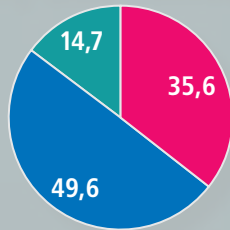
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In einer Gesellschaft, in der vor allem Fachkräfte knapp sind, haben es Bildungsverlierer nicht leicht. Glücklicherweise ist die Zahl der geringqualifizierten jungen Erwachsenen in Deutschland zurückgegangen: Hatten 2005 noch fast 17 Prozent der 20- bis 29-Jährigen keinen Berufsabschluss, waren es 2011 nur noch rund 13 Prozent. Damit hat sich die Zahl der jungen Erwachsenen, die weder eine duale Berufsausbildung noch eine Fachschulausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, um mehr als 250.000 auf 1,3 Millionen reduziert.

Alleinerziehende häufig ohne Ausbildung

So viel Prozent der alleinerziehenden 20- bis 29-jährigen Frauen hatten ...

- ... keinen berufsqualifizierenden Abschluss
- ... einen berufsqualifizierenden Abschluss
- ... eine Ausbildung angefangen



Stand: 2011; Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt

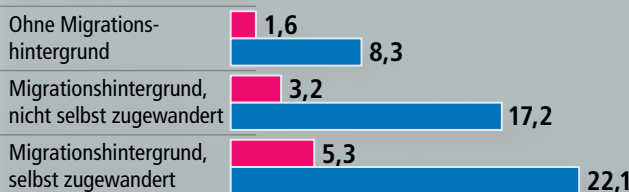
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Vor allem junge alleinerziehende Frauen scheitern vergleichsweise oft daran, die eigenen beruflichen Ambitionen mit den Bedürfnissen des Nachwuchses unter einen Hut zu bekommen: Im Jahr 2011 hatte mehr als ein Drittel der 20- bis 29-jährigen Alleinerziehenden keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Um die Situation junger Mütter zu verbessern, will die künftige Bundesregierung deshalb Azubis mit betreuungsbedürftigen Kindern während einer Teilzeitausbildung besser unterstützen.

Zuwanderer haben es schwerer

So viel Prozent der 20- bis 29-Jährigen in Deutschland haben ...

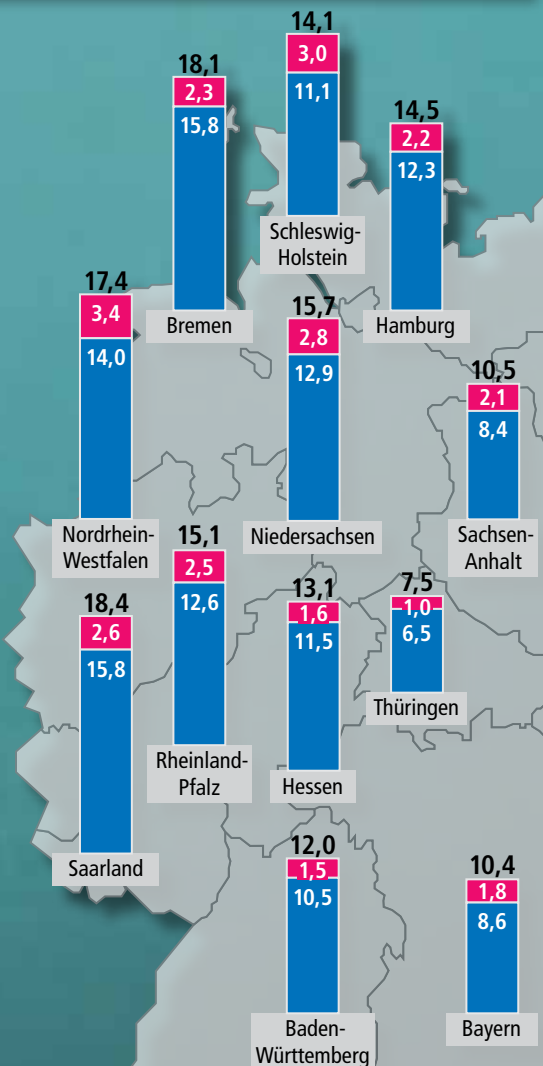
- ... weder einen Schul- noch einen berufsqualifizierenden Abschluss
- ... einen Schulabschluss, aber keinen berufsqualifizierenden Abschluss



Stand: 2011; Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

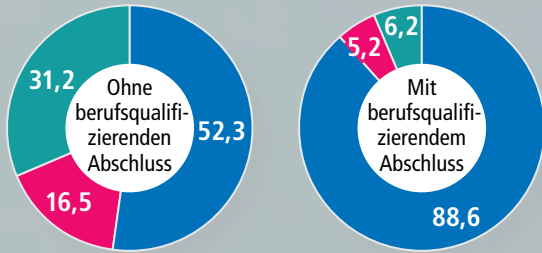
Im deutschen Schul- und Ausbildungssystem scheitern Menschen mit Migrationshintergrund wesentlich öfter als Einheimische. Probleme haben insbesondere die 20- bis 29-Jährigen, die selbst in die Bundesrepublik eingewandert sind. Mehr als ein Viertel von ihnen sind Bildungsverlierer. Bei den jungen Leuten ohne Migrationshintergrund liegt die Quote unter 10 Prozent. Einerseits gilt die Faustregel, dass ein fehlender Schulabschluss meist auch dazu führt, dass keine Berufsausbildung gelingt. Andererseits können 37 Prozent der jungen Leute ohne berufsqualifizierenden Abschluss einen Realschulabschluss oder die Hochschulreife vorweisen.



Die Arbeitsmarktchancen

So viel Prozent der 20- bis 29-Jährigen in Deutschland waren 2011 ...

■ ... erwerbstätig ■ ... erwerbslos ■ ... nicht erwerbstätig und auch nicht auf Arbeitsuche



Personen in Ausbildung sind nicht berücksichtigt
 Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Wer keinen Abschluss hat, tut sich auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer: Nur etwas mehr als die Hälfte der geringqualifizierten 20- bis 29-Jährigen in Deutschland war 2011 erwerbstätig, fast 17 Prozent waren arbeitslos gemeldet. Das sind zwar bessere Werte als 2005 (47 Prozent erwerbstätig und 22 Prozent erwerbslos), doch die Kluft zwischen gebildet und nicht-gebildet bleibt. Besonders eklatant ist sie bei den Nichterwerbspersonen, also bei denen, die weder arbeiten noch Arbeit suchen. Fast ein Drittel der jungen Leute ohne abgeschlossene Ausbildung fallen in diese Kategorie, das sind fünfmal so viele wie bei den beruflich Qualifizierten.

Geringqualifiziert, geringer beschäftigt

So viel Prozent der 20- bis 29-jährigen Erwerbstätigen in Deutschland waren 2011 ...

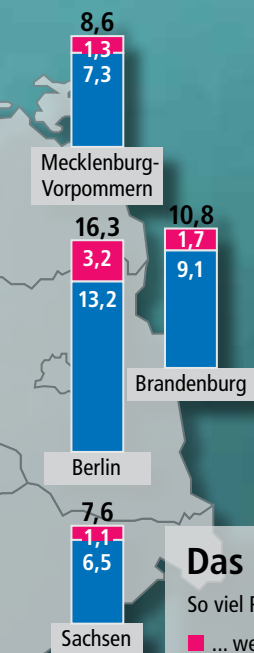
■ ... vollzeittätig ■ ... teilzeittätig ■ ... ausschließlich geringfügig beschäftigt

Männer	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	75,8	10,3	13,9
	mit berufsqualifizierendem Abschluss	95,2	3,1	1,7
Frauen	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	45,8	23,8	30,5
	mit berufsqualifizierendem Abschluss	79,3	16,2	4,5

Personen in Ausbildung sind nicht berücksichtigt; Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Junge Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss sind – sofern erwerbstätig – deutlich öfter in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt als ihre Altersgenossen mit abgeschlossener Ausbildung. So waren 2011 fast 14 Prozent der erwerbstätigen jungen Männer ohne Abschluss ausschließlich geringfügig beschäftigt, bei den jungen Frauen waren es sogar 31 Prozent. Viele fühlen sich damit wohl: 45 Prozent der geringqualifizierten Männer, die geringfügig beschäftigt sind, haben keinen Wunsch nach Mehrarbeit, bei den Frauen sind es sogar 61 Prozent. Noch häufiger zufrieden sind die Teilzeitbeschäftigten ohne Abschluss mit ihrem reduzierten Pensum – 59 Prozent dieser jungen Männer und 70 Prozent der jungen Frauen haben keine Ambitionen, mehr zu arbeiten.



Das Bundesländer-Ranking

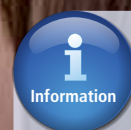
So viel Prozent der 20- bis 29-Jährigen hatten 2011 ...

■ ... weder einen Schulabschluss noch einen berufsqualifizierenden Abschluss
 ■ ... einen Schulabschluss, aber keinen berufsqualifizierenden Abschluss

Ursprungsdaten: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Im Saarland hatten 2011 rund 18 Prozent der jungen Menschen keinen berufsqualifizierenden Abschluss; auch in Bremen und Nordrhein-Westfalen gibt es ähnlich viele Bildungsverlierer. In den neuen Bundesländern bleiben dagegen deutlich weniger junge Erwachsene beruflich auf der Strecke. Immerhin ist seit dem Jahr 2005 in allen Bundesländern der Anteil der Personen ohne Berufs- oder Hochschulabschluss in der entsprechenden Altersklasse gesunken.



aus IW-Trends
 4/2013

Ina Esselmann, Wido Geis,
 Lydia Malin: Junge Menschen ohne beruflichen Abschluss

www.iwkoeln.de/trends

Führungskraft per Zufall?

Führungskompetenz. Wie wird man Manager, was macht eine Führungspersönlichkeit aus? Um an die Spitze zu kommen, gibt es kein Patentrezept – glauben viele Führungskräfte in Deutschland.

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat zwischen Oktober 2011 und Oktober 2012 Spitzen aus Politik und Verwaltung bis hin zu Kultur und Wissenschaft unter anderem zu ihren Karrieren befragt. Gut 350 Personen antworteten – darunter Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzende der DAX-Unternehmen, Mitglieder der Bundesregierung, Chefredakteure, Kirchenvertreter, Gewerkschaftschefs sowie Leiter von Wohlfahrtsverbänden, dem Deutschen Fußball-Bund und Greenpeace. Das Ergebnis:

Nur ein Drittel der Befragten hat zielgerichtet eine Führungsposition angestrebt – dabei waren Frauen noch passiver als Männer.

Dass die meisten Karrieren eher zufällig verliefen, halten Personal-

Führungskräfte: Frauen überzeugen

So schnitten **Männer** und **Frauen** auf einer Skala von 1 (unzureichende Leistung) bis 4 (sehr hohe Leistung) bei diesen Kompetenzen ab

	2	2,5	3	3,5
Kommunikationsfähigkeit		2,80		2,93
Führungsfähigkeit		2,76		2,93
Kooperationsfähigkeit		2,76		2,92
Organisationsfähigkeit		2,65		2,89
Selbstreflexion		2,64		2,85
Überzeugungsfähigkeit		2,67		2,82
Entscheidungsfähigkeit		2,59		2,78
Problemlösungsfähigkeit		2,64		2,77
Konfliktfähigkeit		2,61		2,76

Potenzialanalyse von 814 Beschäftigten im Jahr 2012; Quelle: Hochschule Osnabrück

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - iw-d 49

experten für einen Fehler. Sie plädieren deshalb dafür, regelmäßig ein professionelles Scouting in den Unternehmen durchzuführen, um Talente unabhängig von ihrem Alter, ihrer Berufserfahrung oder ihrem Geschlecht ausfindig zu machen und zu fördern.

Dass Zufälligkeit bei Karrieren eine große Rolle spielt, belegt auch eine aktuelle Studie der Wirtschaftspsychologen Uwe Kanning und Philipp Fricke von der Hochschule Osnabrück. Sie führten mit mehr als 800 Frauen und Männern eine Potenzialanalyse durch – wollten also wissen, ob die Kandidaten sich als Führungskraft oder für den nächsten Karriereschritt eignen. Zwei Drittel von ihnen hatten bereits Erfahrung in Führungspositionen ge-

sammelt. Die Ergebnisse sind erstaunlich: Weder Erfahrung noch Lebensalter haben einen signifikanten Einfluss auf die Führungskompetenz – eine Rolle spielt allerdings das Geschlecht (Grafik):

In allen neun untersuchten Kompetenzbereichen schnitten die Frauen besser ab als die Männer.

Wirtschaftspsychologe Kanning rät, gerade für Führungspositionen professionelle Potenzialanalysen und regelmäßige anonyme Feedbackrunden durchzuführen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) führt in Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) aktuell ein Projekt durch, in dem Frauen in technischen Berufen für Führungspositionen qualifiziert werden. Weitere Informationen dazu gibt es unter: www.exist-ing.de



Ausgezeichnete Schulbücher

Ökonomische Bildung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULE-

WIRTSCHAFT, eine Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), hat zum zweiten Mal hervorragende Wirtschaftsschulbücher ausgezeichnet: In der Kategorie „Bücher für die berufliche Bildung“ ging der Preis an den Titel „Wirtschaft und WIR“ des Kölner Verlags EINS. Auf 300 Seiten erläutert das Werk, das als Schulbuch bundesweit zugelassen ist, ökonomische Sachverhalte und Zusammenhänge für Nicht-Kaufleute.

In der Kategorie „Bücher für die allgemeinbildende Schule Sekundarstufe I“ wurde die Publikation „starkeSeiten Wirtschaft“ prämiert.

Das 250-seitige Lehrbuch aus dem Stuttgarter Ernst Klett Verlag stellt nach Meinung der Jury das Wirtschaftsleben und das ihrer Akteure sachgerecht sowie in einer verständlichen Sprache dar. Darüber hinaus weist es ein für die Schüler besonders nützliches Kapitel zur Berufsorientierung auf. „starkeSeiten Wirtschaft“ kann ebenfalls bundesweit als Schulbuch eingesetzt werden, wobei die aktuelle Auflage auf die Lehrpläne Nordrhein-Westfalens ausgerichtet ist.

In der Kategorie „Bücher für die allgemeinbildende Schule Sekundarstufe II“ wurde kein Preis vergeben.

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT engagiert sich seit 60 Jahren für die Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung junger Leute. Das Gütesiegel „Schulbuch des Jahres – ökonomische Bildung“ wird auch 2014 wieder unter der Schirmherrschaft des Bundeswirtschaftsministeriums von der Bundesarbeitsgemeinschaft verliehen.

Weitere Informationen unter www.schulewirtschaft.de

Kollateralschäden drohen

Immobilienmärkte. Nach jahrelangen Verzögerungen sollen ab 2016 nicht nur Banken, sondern auch Versicherer strenger reguliert werden. Dadurch verändern sich auch für die Immobilienwirtschaft die Rahmenbedingungen.

Im Nachgang zur Finanzkrise wird kaum ein Thema so intensiv diskutiert wie die Regulierung der Finanzmärkte. Auch Versicherungen und deren Kapitalanlagen rücken zunehmend in den Fokus der staatlichen Aufsicht – nicht ohne Grund. In den vergangenen Jahrzehnten sind die Kapitalanlagen der Versicherer massiv gestiegen.

Zur Jahresmitte 2013 hatten die deutschen Erstversicherungsunternehmen – ohne die Rückversicherer – 1,3 Billionen Euro angelegt.

Davon bekommt die Immobilienwirtschaft einen beachtlichen Anteil ab. Zum einen kaufen Versicherer direkt Immobilien oder sie beteiligen sich an (Groß-)Projekten. Zum anderen gehört die Versicherungswirtschaft zu den wichtigsten Abnehmern für Pfandbriefe, mit denen viele deutsche Banken die von ihnen vergebenen Kredite für den Wohnungsbau refinanzieren. Allein dieser Posten macht fast 20 Prozent des Anlagevolumens aus.

Wenn sich nun die regulatorischen Anforderungen für Versicherer ändern, hat das zwangsläufig Auswirkungen auf die Immobilienmärkte. Nach jahrelangen Diskussionen hat sich die EU nun auf einheitliche Vorschriften für die Versicherungsbranche (Solvency II) geeinigt. Unter anderem sollen die Unternehmen mehr Eigenkapital vorhalten, wenn

sie in riskante Anlagen investieren. Die Kapitalpuffer sollen im Krisenfall dabei helfen, Verluste abzufedern und auch die Kunden zu schützen.

Mit welchem Risiko welche Anlagen zu bewerten sind, wurde von der Europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung dezi- diert festgelegt (Grafik):

- Für den Erwerb von Aktien im Wert von 100 Euro müssen Versicherer – je nach Herkunft des Wertpapiers – künftig 39 bis 49 Euro als Eigenkapital zurücklegen.
- Beim Kauf von Unternehmensanleihen orientiert sich die Höhe der Rücklage am Rating: je schlechter, desto höher.
- Immobilienanlagen werden dagegen nicht nach Risikoklassen unterteilt. Vielmehr muss künftig immer ein Viertel der Immobilienanlage als Eigenkapital hinterlegt werden – bisher gab es dafür keine feste Quote. Die Investition in hochwertige Eigentumswohnungen in Berlin-Mitte wird damit von den Regulierern ge-

nauso behandelt wie der Kauf einer abrisssreifen leeren Lagerhalle in der spanischen Provinz.

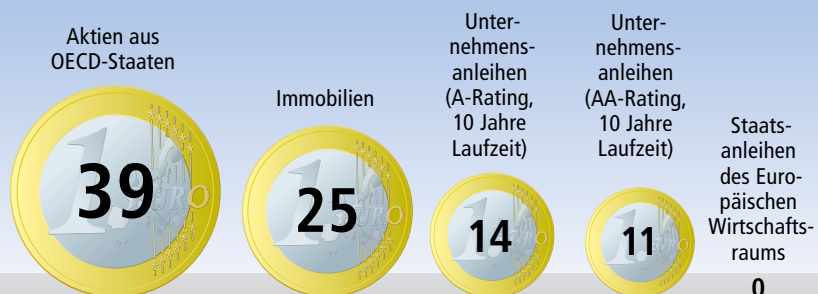
Das zeigt, dass die Eigenkapitalanforderungen für Immobilieninvestments wenig durchdacht sind. Die Regulierer müssen daher dringend nachbessern. Denn die unterstellten Risiken sind vor allem für den deutschen Immobilienmarkt zu hoch angesetzt.

Experten gehen zwar nicht davon aus, dass Versicherer in den nächsten Jahren aufgrund der neuen Regeln aus dem Immobiliengeschäft aussteigen. Deutsche Versicherer schätzen die langfristigen Verträge und die stabilen Erträge, die – vor allem deutsche – Immobilien abwerfen.

Auf lange Sicht können Immobilienanlagen allerdings wegen der hohen Eigenkapitalanforderungen ihre Attraktivität gegenüber anderen Anlageformen einbüßen. Dabei werden selbst Staatsanleihen aus den Euro-Krisenländern als risikofrei bewertet und kosten die Versicherer kein zusätzliches Eigenkapital.

Solvency II: Neue Regeln für Versicherer

Die EU hat sich auf neue Kapitalvorschriften für die Versicherungsbranche geeinigt. Das Regelwerk namens Solvency II soll 2016 in Kraft treten. Demnach müssen Versicherer beim Kauf von ... im Wert von jeweils 100 Euro so viel Euro als Eigenkapital zurücklegen



Europäischer Wirtschaftsraum: EU plus Norwegen, Island, Liechtenstein; Quelle: FitchRatings

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien
iw-d 49

Vitamin K hilft

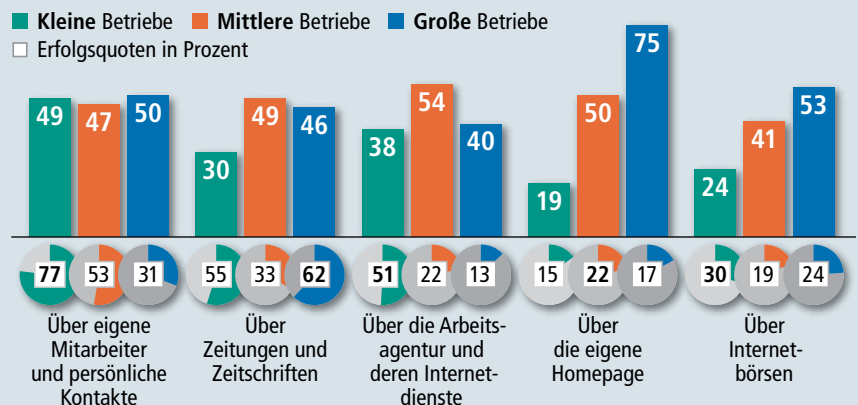
Personalsuche. Mehr als die Hälfte aller offenen Stellen wird von kleinen Unternehmen angeboten – doch genau diese Betriebe haben die größten Schwierigkeiten, neue Mitarbeiter zu finden. Eine Lösung besteht darin, die eigene Belegschaft bei der Suche einzuspannen und auf persönliche Kontakte zu setzen.

Gerade für die kleinen Betriebe mit maximal 49 Mitarbeitern gestaltet sich die Suche nach Fachkräften besonders schwierig. Weil die potenziellen Kandidaten eben auch von anderen, sprich größeren Unternehmen umworben werden, gehen die kleinen Firmen oft leer aus: Im Jahr 2011 fand fast ein Viertel von ihnen keine neuen Mitarbeiter. In den Großunternehmen kommt dieses Problem so gut wie nie vor: Lediglich 2 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeitern konnten 2011 Arbeitsplätze nicht besetzen, weil es an geeigneten Bewerbern mangelte.

Adressaufkleber

Die Suche nach Mitarbeitern

So viel Prozent der Unternehmen suchten auf folgenden Wegen nach neuen Mitarbeitern



Kleine Betriebe: bis 49 Mitarbeiter, mittlere Betriebe: 50 bis 249 Mitarbeiter, große Betriebe: ab 250 Mitarbeiter; Stand: 4. Quartal 2011; Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dieses Phänomen näher untersucht und kommt zu eindeutigen Ergebnissen. Demnach hängt der Erfolg der Mitarbeitersuche nicht zuletzt entscheidend davon ab, auf welche Art und Weise gesucht wird (Grafik):

Für kleine Firmen ist es am besten, auf persönliche Kontakte zu setzen: Das haben 2011 zwar nur 49 Prozent dieser Betriebe getan – von denen fanden aber 77 Prozent auf diesem Weg geeignete Mitarbeiter.

Auch für mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern erwies sich Vitamin K(ontakt) mit einer Erfolgsquote von 53 Prozent als der effektivste Weg, offene Stellen zu besetzen. In den Großunternehmen dagegen ist dieses Mittel mit einer Erfolgsquote von 31 Prozent „nur“ zweite Wahl: Mit Inseraten in Zeitungen und Zeitschriften ist ihre Quote doppelt so hoch.

Vitamin K bedeutet konkret, dass die Unternehmen ihre Angestellten bitten, Freunde und Bekannte auf aktuelle Stellenangebote hinzuweisen. Diese – übrigens auch kostengünstige – Suche nach Fachkräften ist deshalb so erfolgversprechend, weil praktisch jeder jemanden kennt, die oder der vergleichbare Qualifikationen und Einstellungen hat wie man selbst.

Hinzu kommt, dass die Mitarbeiter bei ihrer Suche nach geeigneten Kandidaten bereits eine Vorauswahl treffen – denn unpassende Bewerbungen könnten auf sie selbst zurückfallen. Ganz zu schweigen davon, dass die eigenen Mitarbeiter ein detaillierteres Bild der Firma zeichnen können als jede Stellenanzeige in der Zeitung oder im Internet.

Weitere Informationen gibt es unter:

www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Chefredakteur: Axel Rhein
Stellv. Chefredakteur: Klaus Schäfer (verantwortlich)

Redaktion: Andreas Wodok (Textchef), Irina Berenfeld, Berit Schmiedendorf, Sara Schwedmann, Alexander Weber

Redaktionsassistenz: Ines Pelzer

Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen

Telefon: 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

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

Aboservice: Therese Hartmann, Telefon 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 Juli 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.