

TAFFe Frauen

Gender Diversity. Die Bundesregierung will eine Frauenquote einführen – obwohl die meisten Unternehmen in Deutschland sich längst intensiv um die Förderung von Frauen kümmern. Wie, zeigt beispielhaft das Mentoringprojekt TAFF des TÜV Rheinland in Zusammenarbeit mit dem IW Köln.

Dass Frauen in Sachen Bildung enorm aufgeholt haben, belegt kaum eine Zahl eindrucksvoller als die der Promotionen: Hatte der Promotionsjahrgang 1970 eine Frauenquote von nur 17 Prozent, sind es heute bereits 46 Prozent. Bei den Hochschulabschlüssen haben die Frauen

in vielen Fächern sogar schon die Nase vorn.

Allerdings wählen nur relativ wenige Frauen einen technischen Studiengang, obwohl ihre Karrierechancen gerade in diesen Berufen besonders gut sind – herrscht dort doch ein gravierender Fachkräftemangel.

Die Unternehmen haben dieses Manko längst erkannt – und handeln, wie eine Befragung von 1.250 Führungskräften im Oktober vergangenen Jahres zeigt (Grafik):

Drei Viertel der Unternehmen fördern das Potenzial von Frauen, zwei Drittel betrachten es als Chefsache, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu realisieren.

Vor allem große Industrieunternehmen setzen auf Gender Diversity, um mehr gut qualifizierte Frauen für sich zu gewinnen und langfristig zu binden. Diesen Unternehmen ist es dadurch auch gelungen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen erheblich zu steigern. Bosch zum Beispiel konnte ihn von 1997 bis 2012 vervierfachen, Daimler hat den Anteil von 2000 bis 2012 verdoppelt – beide Firmen haben inzwischen rund 12 Prozent ihrer Führungspositionen mit Frauen besetzt.

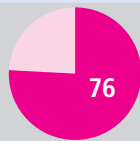
Das ist gerade in der Industrie ein schwieriges Unterfangen, denn dort sind Frauen traditionell rar: Ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft beträgt oft weniger als 20 Prozent. →

Die Unternehmen setzen auf Frauen

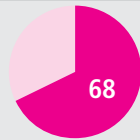
Gender Diversity ist die Anerkennung und Förderung geschlechtlicher Parität in Unternehmen und Organisationen.

So viel Prozent der Führungskräfte stimmten diesen Aussagen über Gender Diversity zu

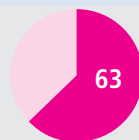
Im Unternehmen gelingt es, die Potenziale der Frauen zu erkennen und zu fördern



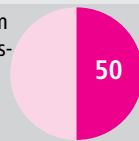
Zur Umsetzung von Chancengleichheit ist ein Wandel der Unternehmens- und Kommunikationskultur notwendig



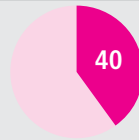
Realisierung von Chancengleichheit ist eine Fach- oder Führungsaufgabe der Vorgesetzten



Führungskräfte erhalten zum Erreichen des Unternehmensziels Gender Diversity genügend Unterstützung von höheren Hierarchiestufen



Gender Diversity ist als Unternehmensziel formuliert



Befragung von 1.250 Führungskräften im Oktober 2013 im Auftrag des Deutschen Führungskräfteverbands in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung; Quelle: Deutscher Führungskräfteverband

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · iwkd 12

Inhalt

Russland. Auf die russische Wirtschaft kommt eine hausgemachte Bedrohung zu – die Krimkrise schreckt internationale Investoren ab.
Seite 3

Regionalranking 2014. Bayern ist sowohl in puncto wirtschaftliches Niveau als auch Dynamik Spitze. Der Osten schwächelt dagegen – nur Berlin bildet eine Ausnahme.
Seite 4-5

Drei-Länder-Reformbarometer. Aufgrund zahlreicher Neuwahlen und Volksabstimmungen haben Deutschland, Österreich und die Schweiz 2013 nur Reförmchen auf den Weg gebracht.
Seite 6-7

Unfallversicherung. Das Risiko, auf dem Weg zur Arbeit oder im Job zu verunglücken, war noch nie so gering wie 2012 – auch dank der betrieblichen Investitionen in den Arbeitsschutz.
Seite 8

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

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

→ Von den zahlreichen Instrumenten der Frauenförderung hat sich das Mentoring als besonders erfolgreich erwiesen, also die persönliche und berufliche Unterstützung von jungen Mitarbeitern durch erfahrene Führungskräfte.

Wie Mentoring konkret funktioniert, zeigt beispielhaft das Projekt TAFF des TÜV Rheinland. TAFF steht für „TÜV-Mentoring-Angebot für künftige Fach- und Führungsfrauen“ und ist ein Programm, das das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Juni 2013 in der Kölner Konzernzentrale des TÜV Rheinland sowie in dessen Tochterunternehmen initiiert hat und bis September 2014 begleitet.

Das unternehmerische Ziel des TÜV Rheinland ist es, die Zahl seiner Beschäftigten bis 2017 auf 32.000 fast zu verdoppeln. Gleichzeitig sollen mehr Frauen auf Führungspositionen vorbereitet und zu Experten und Wissensmultiplikatoren in ihrem Fachgebiet werden.

Ausgangspunkt des Projekts war ein Findungsprozess, der 25 Tan-

dem aus diversen Geschäftsbe- reichen mit teilweise großen Alters- und Hierarchieunterschieden zu- sammenbrachte. Die Tandems be- stehen jeweils aus einer Ingenieurin, Wirtschaftswissenschaftlerin oder Informatikerin als Mentee und einem/einer Geschäftsführer/in oder Bereichs- und Abteilungsleiter/in als Mentor/in.

Die Tandems treffen sich mindes- tens alle sechs bis acht Wochen per- sönlich und halten ansonsten Kon- takt per E-Mail und Telefon – zum Beispiel, um schwierige Entschei- dungen oder Konflikte zu bespre- chen. Zwar müssen die Mentees ihre Entscheidungen letztlich selbst tref- fen und begründen, dennoch be- schreiben sie die Unterstützung durch einen Mentor als sehr anre- gend, perspektivreich und nützlich.

In den begleitenden Beratungsge- sprächen und im Erfahrungsaus- tausch beurteilten beide Seiten das Mentoringverfahren schon nach wenigen Monaten sehr positiv. Die Mentees schätzen vor allem das pro- fessionelle Feedback, sie gewinnen

an Mut und Selbstvertrauen und erfahren viel Neues über sich und ihr Verhalten.

Die Mentoren wiederum freuen sich darüber, angehende Fach- und Führungskräfte an ihrem Erfah- rungswissen teilhaben zu lassen. Viele von ihnen haben vor Jahren selbst von einem Ratgeber oder För- derer profitiert, auch wenn es damals für sie noch kein systematisches Mentoring gab.

In den USA, dem Mutterland des Mentorings, können sich die meisten Chefinnen und Chefs ihre Karriere ohne dieses Personalentwicklungsinstrument kaum noch vorstellen:

Drei Viertel aller Vorstände der 500 umsatzstärksten US-Firmen nennen Mentoring als einen der drei wichtigsten Bausteine ihrer Karriere.

Darunter ist eine ganze Reihe von Frauen. Indra Nooyi etwa, Vor- standsvorsitzende von PepsiCo, sagt: „Wenn ich keine Mentoren gehabt hätte, wäre ich heute nicht hier.“

Weitere Informationen: exist-ing.de

Für viele Fachkräfte zählen neben dem Geld noch andere Kriterien bei der Wahl ihres künftigen Arbeitgebers – ein gutes Betriebsklima, eine gelebte Unternehmenskultur, Teamgeist, flache Hierarchien sowie kurze Entscheidungswege. Mit diesen nicht monetären Faktoren können gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) punkten.

Diese Vorzüge sollten KMU gezielt hervorheben, um neben den Großunternehmen eben- falls als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Bislang aber haben sich die wenigsten mittelständischen Firmen ein unverwechselbares Profil als Arbeitgeber zuge- legt (Grafik).

Der Aufbau und Erhalt eines positiven Arbeitgeberimages bedarf einer langfristig angelegten Personalarbeit. Dazu gehört eine Analyse der individuellen Stärken und Schwä- chen als Arbeitgeber, der eigenen Zielgruppen und der Wettbewerber. Auch müssen die Alleinstellungsmerkmale herausgearbeitet werden. Ist die eigene Belegschaft von dieser Positionierung überzeugt und wird das neue Arbeitgeberprofil im Unternehmen mit Leben gefüllt, hat man einen großen Schritt in Richtung positive Außenwirkung getan. Denn zufriedene Belegschaften sind die besten Botschafter des Unternehmens, um po- tenzielle neue Mitarbeiter – insbesondere aus dem regionalen Umfeld – anzusprechen.

Weitere Informationen unter: kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Arbeitgeber mit Profil

	Mitarbeiter		
	1 bis 49	50 bis 249	ab 250
So viel Prozent der Betriebe arbeiten an einem unverwechselbaren Profil als attraktiver Arbeitgeber	11	22	46
Noch nicht, ist aber geplant	6	11	18
Nein	72	59	32
Ist mir nicht bekannt	11	8	4

Befragung von 2.149 Personalverantwortlichen im Januar/Februar 2012
Quelle: IW-Personalpanel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - Iwd 12

Wirtschaft auf der Kippe

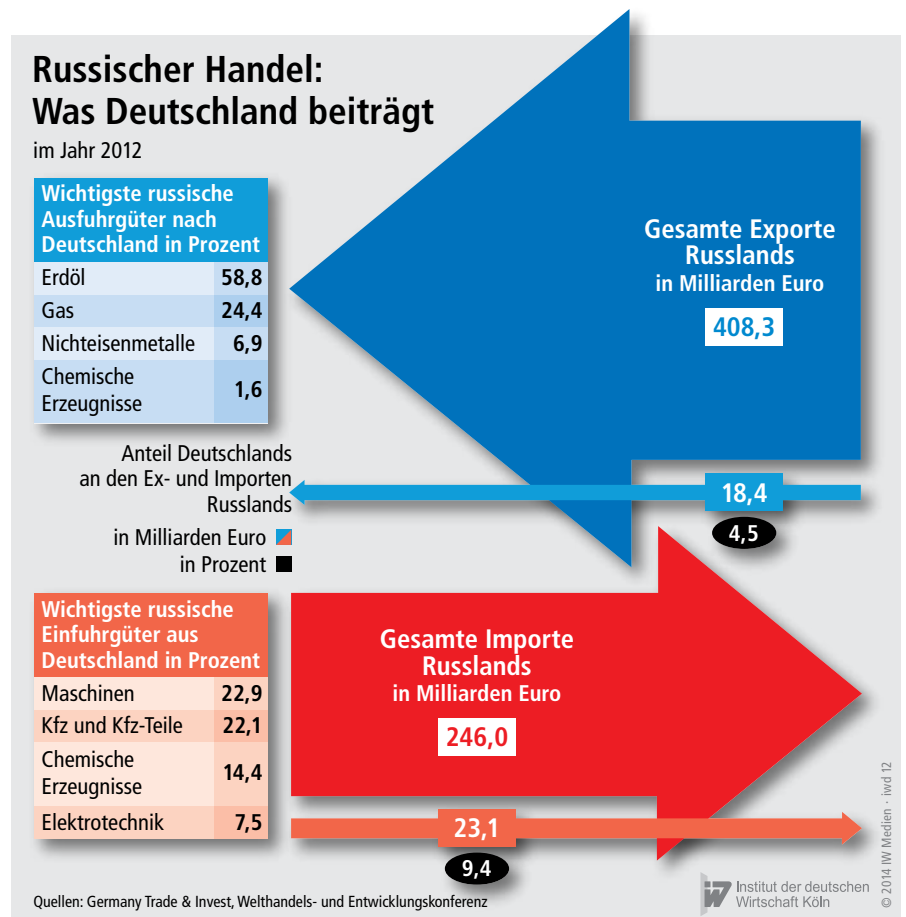
Russland. Die russische Wirtschaft hat seit der globalen Wirtschaftskrise nicht wieder richtig Fuß gefasst. Nun aber kommt schon die nächste, hausgemachte Bedrohung: Die Krimkrise schreckt internationale Investoren ab.

Die Weltwirtschaftskrise im Jahr 2009 hatte die russische Wirtschaft hart getroffen. Nachdem die Wirtschaftsleistung damals um beinahe 8 Prozent einbrach, sieht es jetzt für die sechstgrößte Volkswirtschaft der Welt erneut düster aus.

Dabei hatte alles ganz gut begonnen. Präsident Putin konnte nach seiner Wahl im Jahr 2000 die politische Situation stabilisieren und die Wirtschaft auf Wachstumskurs bringen. Innerhalb von nur acht Jahren hatte sich das kaufkraftbereinigte Pro-Kopf-Einkommen der Russen mehr als verdoppelt. Trotzdem war es zuletzt mit 17.500 Dollar lediglich halb so hoch wie in Deutschland.

Gleichzeitig ist die Armut deutlich zurückgegangen. In Russland müssen heute 17 Millionen Menschen mit umgerechnet weniger als 5 Dollar am Tag auskommen, zu Beginn der 2000er Jahre waren es noch 75 Millionen Menschen.

Die jüngste Entwicklung zeigt allerdings, dass das von Putin verfolgte Modell des Staatskapitalismus nicht nachhaltig ist. Im Jahr 2013 ist die russische Wirtschaft nur um magere 1,3 Prozent gewachsen, und eine Besserung ist nicht in Sicht. Denn der Transformationsprozess kommt nicht mehr voran – im Gegenteil: Die Privatwirtschaft wird verdrängt und es wird nicht genügend investiert – angefangen von der Infrastruktur



über die Bildung bis hin zur Forschung und Entwicklung. Und:

Die Drohung, auf ein Embargo gegen Russland mit der Enteignung westlicher Firmen zu reagieren, verschreckt internationale Investoren.

In einem Bereich ist die russische Wirtschaft allerdings stark. Reichlich ausgestattet mit natürlichen Ressourcen ist sie zu einem der weltweit wichtigsten Exporteure von Gas, Rohöl etc. geworden: Auf Rohstoffe entfielen im Jahr 2012 über 70 Prozent der russischen Exporte.

Der Wertschöpfungsanteil der Industrie einschließlich des Energiesektors betrug 2012 rund 30 Prozent (Deutschland: 26 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe allein macht indes nur 15 Prozent der Wertschöpfung aus (22 Prozent).


Wie wichtig Öl und Gas für die russische Wirtschaft sind, spiegelt sich auch in den deutschen Importen aus Russland wider (Grafik): Nahe-

zu 60 Prozent entfallen auf Rohöl. Russland ist der mit Abstand größte Öllieferant Deutschlands. Zudem kommen 40 Prozent der deutschen Gasimporte aus dem Osten – ein Großteil über ukrainische Pipelines.

Bodenschätze waren auch ein wesentlicher Treiber der bisherigen Einkommensdynamik in Russland. Doch die einseitige Abhängigkeit von Rohstoffexporten kann auch zu einer schweren Last werden. Mit der weltweiten Konjunkturflaute ist die Nachfrage nach Energieprodukten zurückgegangen, was das russische Wirtschaftswachstum schnell geschwächt hat. Sollten die Gas- und Ölexporte im Zuge der Krimkrise abermals einbrechen, hätte Russland erneut ein Wachstumsproblem.

Auch Deutschland kann an einer Zuspitzung der Lage kein Interesse haben. Mit einem Anteil von 9 Prozent ist es für Russland der zweitwichtigste Importgüterlieferant.

Mia san mia

Regionalranking 2014. Den Bayern macht so schnell keiner etwas vor. Im Regionalranking der IW Consult ist der Süden Deutschlands sowohl in puncto wirtschaftliches Niveau als auch Dynamik spitze. Der Osten schwächelt dagegen – nur Berlin ist eine Ausnahme. 

Deutschland hat sich zu einem wirtschaftlichen Vorzeigestandort entwickelt. Die Arbeitslosenquote nach internationalem Standard war im Januar 2014 saisonbereinigt mit 5 Prozent lediglich halb so hoch wie im Schnitt der EU-27.

Im Regionalranking 2014 hat die IW Consult anhand einer Reihe von Indikatoren das Niveau und die Entwicklung der sozio-ökonomischen Lage in 402 Städten und Kreisen in Deutschland seit 2007 untersucht. Die Indikatoren aus den Bereichen Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt und Lebensqualität wurden dabei unterschiedlich nach ihrem Einfluss auf den regionalen Erfolg gewichtet.

Fast 90 der 100 besten deutschen Regionen liegen in Bayern und Baden-Württemberg – Sieger des Niveauvergleichs ist der Landkreis München.

Im Dynamikranking liegen zwei Automobilstädte vorne (Deutschlandkarte): Wolfsburg und Ingolstadt haben sich wirtschaftlich am besten entwickelt. Sie weisen in allen Bereichen Top-Noten auf (Grafik).

Das Regionalranking zeigt auch: Ländliche Räume müssen sich nicht hinter städtischen Wirtschaftszentren verstecken. Landkreise wie Erlangen-Höchstadt in Franken und Kelheim in Niederbayern schneiden besonders gut ab, weil sie wirtschaftlich bereits auf einem hohen Niveau waren und dieses sogar noch steigern konnten. Beide Kreise profitieren von ihrer Nähe zu Wirtschaftszentren, also zu Erlangen und Ingolstadt bzw. Regensburg. Den ansässigen Unternehmen kommen zudem die gute Verkehrsanbindung und nahe gelegene Hochschulen zugute.

Viele Regionen in Ostdeutschland kämpfen dagegen mit wirtschaftlichen Problemen. Von den schwächsten 40 Regionen des Dynamikvergleichs liegt rund die Hälfte im Osten. Besonders in den Bereichen Bildung und Innovation besteht Handlungsbedarf, denn die Schulabbrecherquote ist relativ hoch und es gibt zu wenige Patentanmeldungen im Vergleich zum Westen.

Der Erfolg von Regionen hängt vor allem davon ab, dass sie in bestimmten Bereichen aktiv werden:

Demografischer Wandel. Deutschland wird in Zukunft massiv Einwohner verlieren und braucht qualifizierte Fachkräfte – auch durch Zuwanderung (vgl. iwd 11/2014).

Industrie. Industriestarke Regionen sollten die Rahmenbedingungen weiter verbessern – etwa durch wirtschaftsfreundliche Verwaltungen und Firmennetzwerke.

Attraktivität. Ländliche Regionen können vor allem durch kreative Marketingstrategien und Gründungswettbewerbe Anreize für Unternehmensansiedlungen setzen.

Investitionen in die Infrastruktur. Ein attraktiver Lebens- und Arbeitsraum sowie eine gute Anbindung an wirtschaftlich starke Zentren sind im Wettbewerb der Regionen entscheidende Faktoren.

Regionalranking 2014 – Dynamik-Tops und -Flops

Landkreise und kreisfreie Städte mit der besten und schlechtesten wirtschaftlichen Entwicklung seit 2007, gemessen in Schulnoten in drei unterschiedlich gewichteten Bereichen

		Wirtschaftsstruktur	Arbeitsmarkt	Lebensqualität
1	Wolfsburg	1,0	2,0	1,0
2	Ingolstadt	1,0	1,0	1,7
3	Kassel	2,7	1,0	3,0
4	Fürth	2,3	1,0	2,0
5	Brandenburg an der Havel	4,0	1,0	1,0
398	Gera	4,7	6,0	2,7
399	Landkreis Rastatt	5,0	6,0	3,7
400	Landkreis Nordwestmecklenburg	3,7	6,0	3,3
401	Saale-Holzland-Kreis	4,3	6,0	4,0
402	Landkreis Anhalt-Bitterfeld	6,0	6,0	4,0

Kassel und Fürth, Rastatt und Nordwestmecklenburg: Ausschlaggebend für die Platzierung ist jeweils die bessere Performance des im Ranking höher gewichteten Arbeitsmarktes
Quelle: IW Consult



aus IW-Trends
1/2014

Michael Bahrke,
Hanno Kempermann:

Regionen im Wettbewerb – Ergebnisse des
IW-Regionalrankings

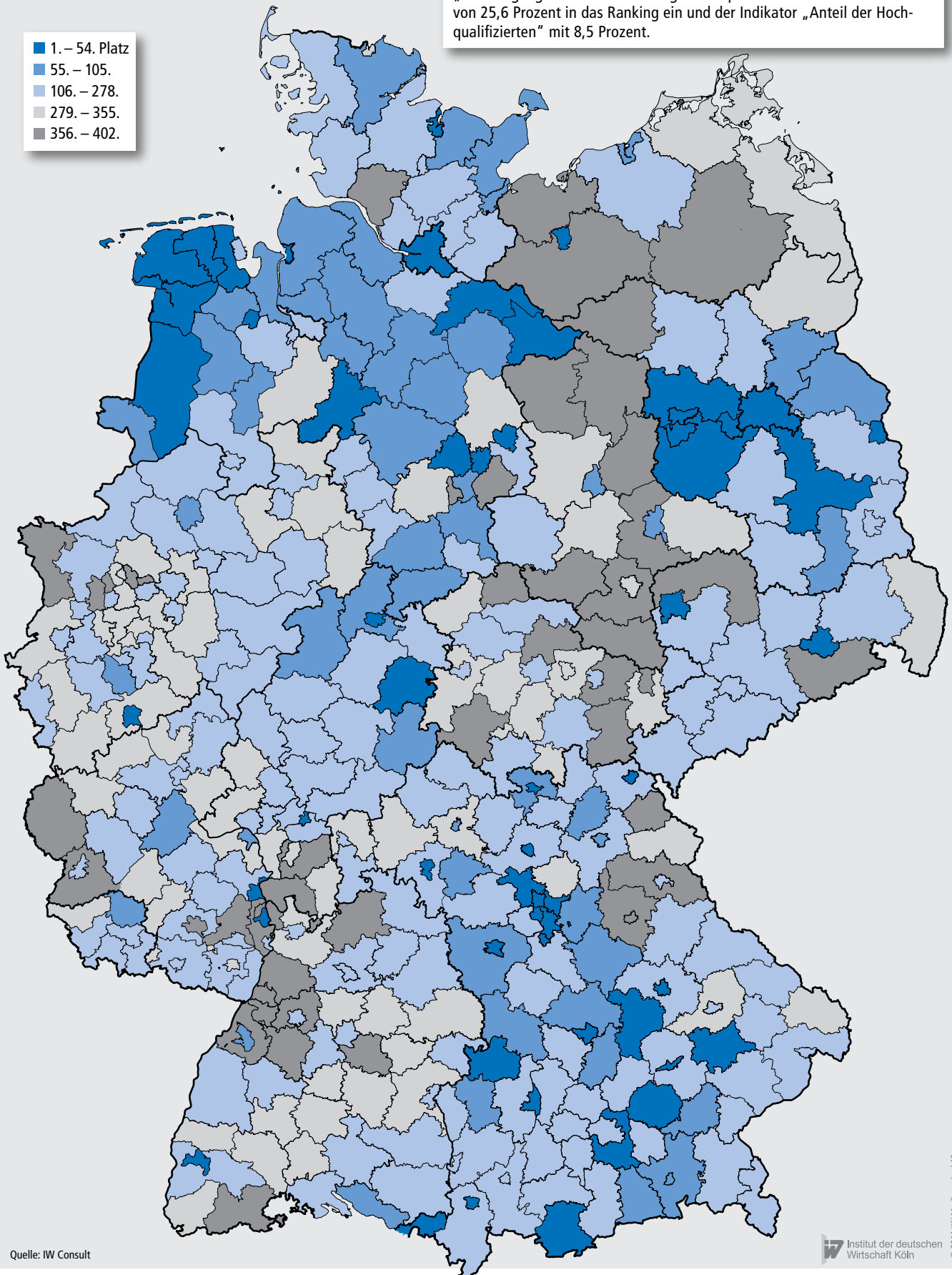
iwkoeln.de/regionalranking
(mit interaktiver Karte)

Regionalranking 2014


Platzierung der Landkreise und kreisfreien Städte
in Deutschland im Dynamikranking

- 1. – 54. Platz
- 55. – 105.
- 106. – 278.
- 279. – 355.
- 356. – 402.

Entwicklung der wirtschaftlichen Lage seit 2007 anhand von 15 Indikatoren aus den Bereichen Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt und Lebensqualität. Die einzelnen Indikatoren werden unterschiedlich gewichtet. Der Indikator „Schulabgänger ohne Abschluss“ geht beispielsweise mit einem Gewicht von 25,6 Prozent in das Ranking ein und der Indikator „Anteil der Hochqualifizierten“ mit 8,5 Prozent.



Allenthalben Stillstand

Drei-Länder-Reformbarometer. Neuwahlen und Volksabstimmungen haben 2013 den politischen Betrieb in Deutschland, Österreich und der Schweiz weitgehend gelähmt. Es wurden eher Reförmchen auf den Weg gebracht – mit manchmal zweifelhaftem Ergebnis. 

Mit dem D A CH-Reformbarometer bewerten das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die Wirtschaftskammer Österreich und Avenir Suisse seit September 2002 gemeinsam, wie sich die Regierungen in Berlin, Wien und Bern in verschiedenen Politikbereichen geschlagen haben.

Auf eine Kurzformel gebracht lautet die Antwort auf diese Frage für das Jahr 2013: In allen drei Ländern herrschte weitgehend reformpolitischer Stillstand. Im D A CH-Reformbarometer äußert sich dies in Form einer Seitwärtsbewegung (Grafik Seite 7).

Deutschland verbesserte sich im Jahr 2013 um 0,6 Punkte. Fortschritte waren vor allem in der Finanzmarktpolitik zu verzeichnen, wo einige Regulierungslücken geschlossen wurden (Grafik). So dürfen zum Beispiel außerbörsliche Geschäfte mit Derivaten nur noch von Spezialisten abgewickelt werden.

Positiv bewertet wurden auch kleinere Projekte in der Wettbewerbs- und in der Bildungspolitik. Dabei handelt es sich aber zumeist eher um Reformen mit homöopathischer Wirkung. So kann etwa die Ausbildung zum Altenpfleger von drei auf zwei Jahre verkürzt werden, wenn bestimmte Grundkenntnisse vorhanden sind.

Negativ niedergeschlagen hat sich im Einzelindex Sozialpolitik und damit auch im Gesamtindex das Beitragssatzgesetz 2014. Dahinter verbirgt sich nichts anderes als die Ankündigung der Rente mit 63 Jahren und die Mütterrente (vgl. iwD 7/2014). Beide Vorhaben der Großen Koalition werden die Rentenkasse strapazieren. Um die neuerlichen Leistungsversprechen ohne Beitragssatzerhöhung finanzieren zu können, wurde die fällige Beitragssatzsenkung im Dezember 2013 ausgesetzt. Außerdem werden die Reserven geplündert.

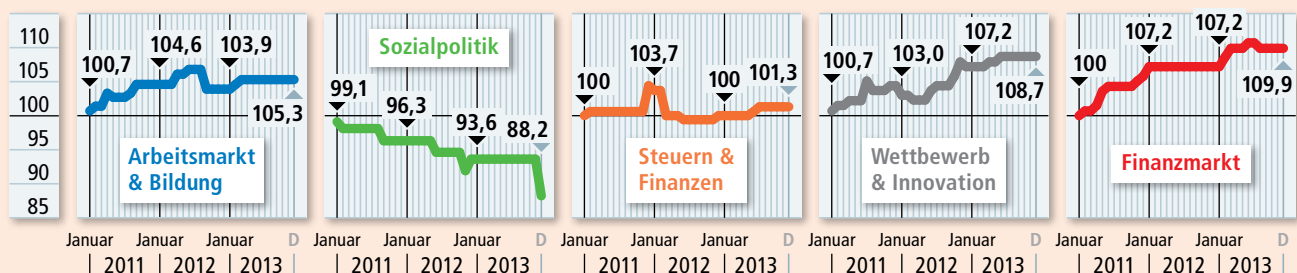
Österreich konnte beim Reformbarometer im Jahr 2013 ebenfalls gerade einmal um 0,6 Punkte zulegen. In der Alpenrepublik wurde 2013 gewählt, das hat – wie in Deutschland – den Reformeifer ausgebremst. Hinzu kam das Diktat der leeren Kassen. Die vor vier Jahren verstaatlichte Hypo Alpe Adria International kostet den Steuerzahler viel Geld – bereits im vergangenen Jahr musste Österreich 1,7 Milliarden Euro für die klamme Bank berappen, jetzt müssen noch einmal 600 Millionen bis 1 Milliarde Euro nachgeschossen werden.

Dass sich das Reformbarometer trotzdem etwas nach oben bewegt hat, ist vor allem der Bildungspolitik zu verdanken. So können österreichische Arbeitgeber im Rahmen der Rot-Weiß-Rot-Card – das ist das Kürzel für ein flexibles Zuwanderungssystem – jetzt selbst verschiedene Formalitäten erledigen, die früher allein Migranten vorbehalten waren.

In der **Schweiz** bewegte sich das Barometer 2013 praktisch nicht. Die Politiker in Bern waren mit zahlreichen Volksabstimmungen voll

D A CH-Reformbarometer: Deutschland im Detail

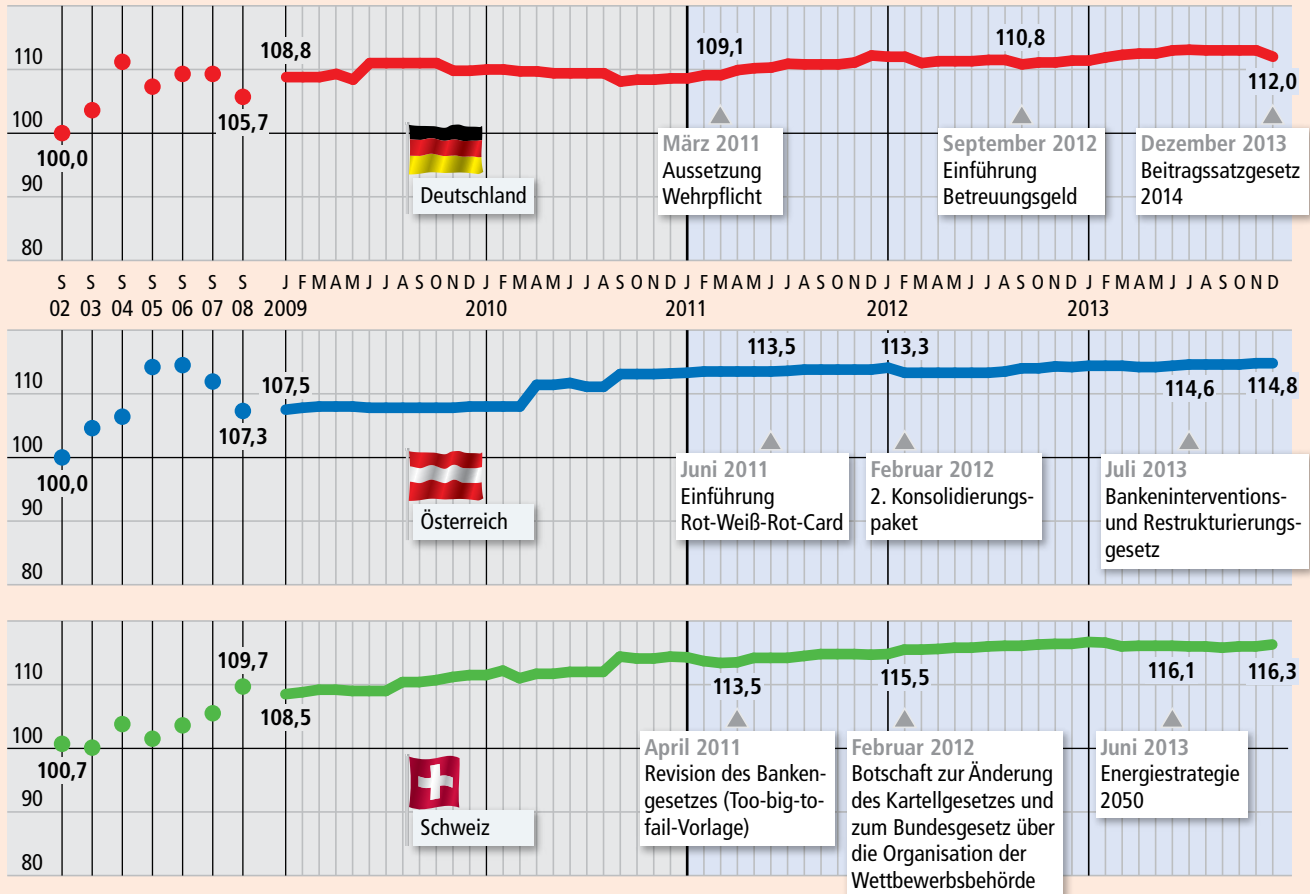
Januar 2011 = 100, Werte über 100: Verbesserung, Werte unter 100: Verschlechterung



DA CH-Reformbarometer: Kaum noch Reformelan

Das DA CH-Reformbarometer beurteilt, inwieweit politische Reformvorhaben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz verändert haben. Seit September 2002 werden Reformen in der Arbeitsmarktpolitik, der Sozialpolitik sowie der Steuer- und Finanzpolitik bewertet. Seit Januar 2011 werden zudem die Bereiche Bildungs-, Wettbewerbs-, Infrastruktur-, Innovations- und Finanzmarktpolitik berücksichtigt.

September 2002 = 100, Werte über 100: Verbesserung, Werte unter 100: Verschlechterung



Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Wirtschaftskammer Österreich, Avenir Suisse

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw12

und ganz ausgelastet. So wurde zum Beispiel darüber abgestimmt, ob Topverdiener maximal zwölfmal so viel verdienen dürfen wie Niedriglohnempfänger (das haben die Schweizer abgelehnt) und ob die Hauptversammlungen der Aktiengesellschaften die Managergehälter jedes Jahr neu festsetzen müssen (zugestimmt).

Die Volksabstimmung „Gegen die Masseneinwanderung“ im Februar 2014 wurde im Reformbarometer nicht berücksichtigt. Das Ergebnis und die jetzt anstehenden Ausführungsbestimmungen dürften das nächste Barometer aber abstürzen lassen.

Generell lässt sich feststellen, dass sich in der Schweiz die Stimmung gegenüber marktwirtschaftlichen Reformen seit Beginn der gegenwärtigen Legislaturperiode im Dezember 2011 gedreht hat. Wer sich für eine effizientere und offene Marktwirtschaft einsetzt – und dazu gehört auch eine erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer –, steht seit einiger Zeit unter Rechtfertigungszwang.

Missraten ist auch die sogenannte Energiestrategie 2050 – Atomkraftwerke sollen bis dahin ersetzt und der CO₂-Ausstoß vermindert werden. Ähnlich wie in Deutschland werden die dafür notwendigen erneuerbaren Energien aber nicht tech-

nikneutral gefördert, obwohl das die Kosten für die Bürger in Schach halten könnte.

Einen Lichtblick am Reformhorizont gab es allerdings. Die Regierung in Bern hat immerhin Schlupflöcher geschlossen – ausschlaggebend dafür war allerdings der starke politische Druck aus dem Ausland.



Thomas Puls, Robert Koza, Marco Salvi: Das DA CH-Reformbarometer 2013 – Reformpolitik in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Download unter:
iwkoeln.de/dach-reformbarometer

Die Erfolgsstory geht weiter

Unfallversicherung. Das Risiko, auf dem Weg zur Arbeit oder im Job zu verunglücken, war noch nie so gering wie 2012. Hierzu haben die Unternehmen mit ihren Investitionen in den Arbeitsschutz maßgeblich beigetragen.

Im Jahr 2012 waren die Beschäftigten in 36,2 Millionen Jobs gegen einen Arbeits- oder Wegeunfall versichert – ein neuer Höchststand. Einen erfreulichen Rekord gab es aber auch bei den Arbeitsunfällen – je 1.000 Vollzeitbeschäftigte wurden nur noch 24,4 Unfälle gemeldet, nach 25,8 im Jahr 2011 (Grafik). Damit ist der Trend nun schon über viele Jahre hinweg positiv:

Seit 1990 hat sich der Anteil der Beschäftigten, die auf dem Weg zur Arbeit, im Büro oder in der Werkhalle verunglücken, mehr als halbiert.

Dass sich die Unfallzahlen nach wie vor von Branche zu Branche stark unterscheiden, liegt auf der Hand. Entsprechend groß ist das

Weniger Arbeitsunfälle

Gemeldete Arbeitsunfälle je 1.000 Vollzeitbeschäftigte in der gewerblichen Wirtschaft

■ Durchschnittlicher Beitrag der Unternehmen zur gesetzlichen Unfallversicherung in Prozent der Arbeitsentgeltsumme im Jahr 2012



Ursprungsdaten: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw-d 12

Gefälle auch bei den Beiträgen, die die Unternehmen zur gesetzlichen Unfallversicherung leisten müssen. So waren im Gesundheitswesen 2012 durchschnittlich 0,77 Prozent der Arbeitsentgeltsumme fällig, im Bauwesen dagegen 3,85 Prozent.

Mit ihren Beitragszahlungen speisen die Unternehmen den Etat der Berufsgenossenschaften, der Träger der Unfallversicherung. Im Jahr 2012 kamen so 1,34 Milliarden Euro zusammen; damit wurden in erster Linie Heilbehandlungen, Abfindungen und Renten finanziert.

Rund ein Zehntel des Budgets floss in Erste-Hilfe- und Präventionsmaßnahmen. Dazu gehörten 488.000

Ortstermine, bei denen das Aufsichtspersonal der Berufsgenossenschaften rund 252.000 Firmen kontrollierte. Daneben wachen in den Betrieben weitere 410.000 von den Berufsgenossenschaften geschulte Mitarbeiter als Sicherheitsbeauftragte über die Einhaltung von Richtlinien zum Umgang mit Gefahrgütern und Maschinen.

Die Unternehmen engagieren sich aber noch weit mehr für die Risikovermeidung, als es die Beiträge zur Unfallversicherung widerspiegeln – etwa durch Investitionen in Maschinen mit höheren Sicherheitsstandards oder in ergonomische Arbeitsplätze.

Adressaufkleber

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

Redaktionsassistent: Ines Pelzer

Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen

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

Bezugspreis: € 8,84/Monat, zzgl. € 3,08 Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise wöchentlich

Abo-Service: 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 iw-d 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.