



Flexibel handhaben

Arbeitszeit. Ab 1. Januar 2015 soll es in Deutschland nicht nur einen gesetzlich verankerten Mindestlohn geben – der Gesetzentwurf will auch die flexiblen Arbeitszeitmodelle einschränken. Damit würde es für Unternehmen schwieriger, Arbeitsplätze auch bei starken Auftragsrückgängen zu halten sowie familienfreundlich zu reagieren. 

Firmen müssen Arbeitsprozesse und -bedingungen oft flexibel gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig wollen sie aber auch attraktive Arbeitgeber sein, die die Wünsche ihrer Beschäftigten berücksichtigen und zum Beispiel dafür sorgen, dass Familie und Beruf zu vereinbaren sind.

Viele Betriebe setzen daher auf flexible Arbeitszeitmodelle mit Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit (Kasten Seite 2). Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat mehr als 1.500 Firmen zu diesem Thema befragt (Grafik):

Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit.

Mit gutem Grund: Denn wer in Zeiten guter Auftragslage Überstun-

den auf Arbeitszeitkonten anspart, kann später bei einer schlechteren Auftragssituation seine Arbeitszeit

Jeder zweite Arbeitgeber ist flexibel

So viel Prozent der Unternehmen boten zuletzt flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit



Befragung von 1.561 Unternehmen im Frühjahr 2013
Quelle: IW-Personalpanel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · iwd 27

verringern, ohne weniger Geld zu verdienen. Außerdem können sich Mitarbeiter auch längere Auszeiten nehmen oder bei Bedarf die Arbeitszeit verkürzen, um Familienangehörige zu betreuen.

Durch den Gesetzentwurf zum Mindestlohn könnte diese Flexibilität verloren gehen. Denn er sieht auch vor, dass Arbeitszeitkonten generell spätestens nach zwölf Monaten auszugleichen sind – statt dies, wie bisher, individuell mit dem Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag regeln zu lassen.

Laut Sozio-oekonomischem Panel arbeiteten im Jahr 2011 lediglich knapp 30 Prozent der Beschäftigten in Deutschland mit einem festen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Grafik Seite 2).

Rund jeder Sechste arbeitet Gleitzeit – für fast jeden zehnten Arbeitnehmer gilt Vertrauensarbeitszeit.

Das heißt, die Mitarbeiter legen ihre tägliche Arbeitszeit unter bestimmten Vorgaben des Arbeitgebers eigenverantwortlich fest. →

Inhalt

Ausland. Den Irak bedroht ein Religionskrieg, der auch die Wirtschaft und den Handel mit Deutschland in Mitleidenschaft zieht. Seite 3

Tarifpolitik. Die Belegschaften werden immer älter – gleichzeitig fehlen junge Arbeitnehmer. Die Tarifparteien reagieren darauf mit Demografie-Tarifverträgen. Seite 4-5

Hilfsabkommen. Die EU ist nicht nur innerhalb der Union aktiv. Sie engagiert sich auch weltweit mit vielen Hilfsprojekten. Seite 6

Energie. Bislang wird „Fracking“ in Deutschland noch nicht genutzt – die Regierung arbeitet jedoch an einer gesetzlichen Regelung. Seite 7

Studium. Jeder zweite junge Mensch in Deutschland beginnt ein Studium. Allerdings benötigen die heutigen Erstis mehr Unterstützung als früher. Seite 8

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

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

→ Bei den Mitarbeitern mit festen Arbeitszeiten sammelt knapp die Hälfte anfallende Überstunden auf einem Arbeitszeitkonto. Bei denen mit flexiblen Arbeitszeiten beläuft sich dieser Anteil auf gut die Hälfte, bei Arbeitnehmern mit Gleitzeit sogar auf drei Viertel. Von den Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit nutzt dagegen nur ein Viertel ein Arbeitszeitkonto – denn logischerweise wird bei ihnen die Arbeitszeit meist nicht erfasst.

Wird das Mindestlohngesetz wie vorgelegt beschlossen, wären bis zu einem Fünftel aller Beschäftigten betroffen, nämlich all jene, die derzeit Arbeitszeitkonten und längere Ausgleichsfristen nutzen.

Die Arbeitszeitflexibilität ist aber nicht der einzige Bereich, der von Änderungen durch das Mindestlohngesetz betroffen ist:

- **Zeitarbeit.** Die Unternehmen sollen in Zukunft das Arbeitsvolumen nicht mehr so kurzfristig wie bisher an ihre Auftragslage anpassen können. Denn die Überlassungsdauer bei Zeitarbeitern soll ab dem nächs-

ten Jahr 18 Monate nicht mehr überschreiten. Einzelprojekte mit langer Laufzeit werden folglich schwerer umzusetzen sein. Problematisch ist auch die Vorschrift, dass der Lohn der Zeitarbeiter nach neun Monaten automatisch an das Niveau der Stammebelegschaft angeglichen werden soll. Denn damit werden jene Tarifverträge ignoriert, durch die Zeitarbeiter bei längerer Einsatzdauer mehr Lohn bekommen.

- **Teilzeit.** Auf der Agenda der Bundesregierung steht auch das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit, wenn ein Mitarbeiter zuvor seine Arbeitszeit verringert hat, um ein Kind zu betreuen. Dabei schreibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz ohnehin vor, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bevorzugt zu behandeln sind, wenn sie ihre Arbeitszeit wieder ausdehnen wollen. Zudem stehen viele Unternehmen diesen Wünschen generell offen gegenüber, wenn betrieblich nichts dagegenspricht (vgl. iwD 31/2013). Das Rückkehrrecht gesetzlich zu fixieren, ist daher unnötig.

- **Gleichstellung.** Eine Frauenquote bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Vorstandsposten wird kommen – Justiz- und Familienministerium arbeiten an einem entsprechenden Entwurf. Dass Frauen auf diesen Ebenen unterproportional vertreten sind und weniger Geld verdienen, ist allerdings keine Folge einer Diskriminierung, sondern auf die nach wie vor unterschiedliche Aufgabenverteilung in der Familie zurückzuführen. Die Regierung sollte deshalb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und beispielsweise das Betreuungsangebot für Kleinkinder ausbauen.



IW-Positionen Nr. 66
 Holger Schäfer, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: *Moderne Arbeitsmarktverfassung – Wie viel Regulierung trägt der deutsche Arbeitsmarkt?*, Köln 2014, 60 Seiten, 11,80 Euro
Versandkostenfreie Bestellung unter:
iwmedien.de/bookshop

Arbeitszeitkonten noch kein Standard

So viel Prozent der Beschäftigten arbeiteten 2011 mit ...	Insgesamt	Arbeitszeitkonto mit Ausgleich bis Jahresende oder kürzerer Ausgleichsfrist	Arbeitszeitkonto mit längerer Ausgleichsfrist
... festgelegtem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	29	 8	 5
... Gleitzeit	18	 7	 6
... vom Betrieb festgelegten, teilweise wechselnden täglichen Arbeitszeiten	16	 5	 3
... Vertrauensarbeitszeit	9	 1	 1
Nicht zuzuordnen	28	 7	 5

Rest zu insgesamt: ohne Arbeitszeitkonto; Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel

© 2014 IW Medien · iwD 27

Was ist ein Arbeitszeitkonto?

Auf einem Arbeitszeitkonto werden die Abweichungen der tatsächlich geleisteten von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erfasst. Durch Überstunden entstehen Guthaben, das Konto kann allerdings auch ins Minus rutschen – beispielsweise durch weniger gearbeitete Stunden, weil das Unternehmen kaum Aufträge hat. Auf der Basis von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen legen Arbeitgeber und -nehmer Zeiträume fest, in denen die Überstunden als Freizeitausgleich abgefeiert werden können. Für Langzeit- oder Zeitwertkonten – also Arbeitszeitkonten, die als Wertguthaben zum Beispiel für Pflegezeit oder Vorruhestand geführt werden – gelten besondere rechtliche Bestimmungen.

Der Krieg zerstört den Aufschwung

Ausland. Es sind gerade mal zwei Jahre vergangen, seitdem die letzten US-Truppen aus dem Irak abgezogen sind. Die wirtschaftliche Lage hatte sich zwischenzeitlich stabilisiert. Doch nun bedroht ein Religionskrieg das Land, der die Wirtschaft und auch den Handel mit der Bundesrepublik in Mitleidenschaft zieht.

Die irakische Wirtschaft war in den vergangenen Jahren ziemlich robust. Während viele Industrieländer mit den Folgen der Wirtschaftskrise zu kämpfen hatten, verbuchte der Irak 2011 und 2012 zweistellige Wachstumsraten. Und auch 2013 legte die Wirtschaftsleistung noch um gut 4 Prozent zu (Grafik).

Die positive Entwicklung basiert nicht zuletzt auf dem Reichtum an fossilen Brennstoffen. So verfügt das Land über die fünfgrößten Öl- und die zwölfgrößten Erdgasreserven der Welt. Dementsprechend zählt der Irak zu den wichtigsten Ölexporturen weltweit. Die Regierung hat sich zudem das Ziel gesetzt, die Ölförderung bis 2017 zu verdreifachen.

Die Bürger des Landes haben an der wirtschaftlichen Entwicklung partizipiert. Das Pro-Kopf-Einkommen der rund 35 Millionen Iraker beträgt mittlerweile knapp 7.400 Dollar und ist somit mehr als dreimal so hoch wie vor zehn Jahren.

Dank der sprudelnden Einnahmen aus dem Ölgeschäft – sie speisen 93 Prozent des Staatshaushalts – kommt die Regierung mit einer vergleichsweise geringen Neuverschuldung aus, insgesamt beträgt der Schuldenstand weniger als ein Drittel des Bruttoinlandsprodukts.



Ein Teil der Einnahmen aus dem Ölgeschäft fließt zwar in Infrastrukturprojekte, hier sind aber nur kleine Fortschritte zu erkennen. Die Regierung hat es geschafft, alle Landesteile mit internationalen Flughäfen auszustatten. Auch die Bahnstrecke zwischen den zwei Großstädten Bagdad und Basra ist wieder funktionsfähig. Allerdings ist der weitere Infrastrukturbedarf enorm, wie zwei Beispiele zeigen:

Nur 57 von 1.000 Einwohnern verfügten im Jahr 2012 über einen Festnetzanschluss, lediglich 71 von 1.000 hatten Zugang zum Internet.

Für die deutsche Wirtschaft spielt der Irak als Erdöllieferant eine Rolle. Rund 98,5 Prozent der deutschen Einfuhren aus dem Land entfallen auf Erdöl. Im Gegenzug exportieren

deutsche Firmen unter anderem Maschinen, Elektrotechnik, Autos und Kfz-Teile. Insgesamt wurden im Jahr 2013 Waren im Wert von 1,7 Milliarden Euro mit dem Irak ausgetauscht, wobei der Wert der deutschen Exporte die Importe um das Dreifache übertraf.

Die engen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und dem Irak leisten mithin einen erheblichen Beitrag zum Wiederaufbau des Landes. Wie lange dieser angesichts der gegenwärtigen Kriegshandlungen stockt, lässt sich momentan nicht sagen. Langfristig wird der Irak voraussichtlich für Deutschland ein wichtiger Wirtschaftspartner in der Region bleiben – dafür sorgt nicht zuletzt der Ölreichtum des Landes.

Angriff von zwei Seiten

Tarifpolitik. Die Unternehmen in Deutschland müssen sich auf ältere Belegschaften einstellen. Gleichzeitig fehlt es an Nachwuchs. Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften reagieren darauf mit speziellen Demografie-Tarifverträgen. 

Viele werden sich noch erinnern: In den 1990er Jahren überschritt die Zahl der Arbeitslosen erstmals die Vier-Millionen-Marke und Jugendliche hatten große Probleme, einen Job zu finden. Damals verfolgte die Politik die Strategie, älteren Beschäftigten den vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben schmackhaft zu machen, um jüngeren Kräften eine Chance zu geben. Ein Instrument dafür war das Altersteilzeitgesetz.

Heute dagegen bestimmt der demografische Wandel die Strategie und in immer mehr Betrieben geht es darum, Arbeitnehmer so lange wie möglich im Beruf zu halten. Das gelingt offenkundig schon (Grafik):

Im Jahr 2012 waren fast doppelt so viele 60- bis 65-jährige Männer berufstätig wie zehn Jahre zuvor. Die Erwerbsquote der gleichaltrigen Frauen hat sich mehr als verdreifacht.

Ältere Arbeitnehmer länger zu beschäftigen, ist jedoch nur ein Weg, die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt abzuf-

dern. Darüber hinaus müssen – neben einer gezielten Zuwanderung – noch andere Beschäftigungspotenziale gehoben werden. Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass die veränderte Altersstruktur bereits bestehende Arbeitsengpässe nicht weiter verstärkt.

Welche Maßnahmen daraus im Einzelnen abzuleiten sind, können letztlich nur die Betriebe entscheiden – weil sie zum einen in unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen sind und zum anderen auch unterschiedliche Anpassungsmöglichkeiten haben.

Dennoch haben auch die Tarifparteien Wege gesucht und gefunden, zum Beispiel damit Ältere länger erwerbstätig und -fähig bleiben – und wenn es gar nicht mehr gehen sollte, sie ohne zu große finanzielle Abstriche bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze freizustellen.

Den Weg des flexiblen Übergangs in die Rente ermöglichen etwa ver.di und die Deutsche Post mit einer

Kombination aus Zeitwertkonto und Demografiefonds. Auf das Zeitwertkonto zahlt der Mitarbeiter pro Jahr 2 bis 30 Prozent seines Bruttojahreseinkommens ein. Der Arbeitgeber speist den Fonds pro Jahr und Vollzeitkraft mit 200 Euro.

Wer 59 Jahre alt ist, kann seine Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum hinweg reduzieren. Der Teilzeitlohn wird aus dem Demografiefonds aufgestockt. Wenn das angesparte Wertguthaben ausreicht, kann sich der Mitarbeiter unmittelbar vor der Rente vollständig von der Arbeit freistellen lassen – und wird dennoch weiterbezahlt.

Auch in anderen Branchen tragen Demografiefonds zur Finanzierung der Altersteilzeit bei – etwa in der Chemischen Industrie, in der Kunststoffverarbeitenden Industrie und in der Kautschukindustrie (Tableau Seite 5). In der Eisen- und Stahlindustrie sieht der Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels vor, dass die Betriebsparteien einen betriebsbezogenen Demografiefonds einrichten können.

Damit nicht alle Mitarbeiter die tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit in Anspruch nehmen und so den Fachkräftemangel verschärfen, beschränkt zum Beispiel der Demografie-Tarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie den Anspruch auf maximal 4 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs.

Die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibler zu handhaben, soll künftig aber nicht nur älteren Arbeitnehmern eingeräumt werden.

Auch Jüngere sollen mehr Spielraum bekommen, etwa um Beruf

Ältere Mitarbeiter: Noch Potenzial

Erwerbspersonen in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe

Alter in Jahren	Männer		Frauen	
	2000	2012	2000	2012
15 bis unter 65	78,8	82,1	63,0	71,6
55 bis unter 60	76,0	85,3	55,9	73,1
60 bis unter 65	30,3	58,6	12,9	40,9

Erwerbspersonen: Erwerbstätige und Arbeitslose; Quelle: Statistisches Bundesamt

Demografie-Tarifverträge

	Chemische Industrie, Kunststoffverarbeitende Industrie, Kautschukindustrie	Deutsche Post	Deutsche Bahn	Metall- und Elektro-Industrie	Eisen- und Stahlindustrie	Nahverkehr
Arbeitszeit	Demografiefonds zur Finanzierung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung; Arbeitszeitkorridor bei demografiebedingten Engpässen	Zeitwertkonto zur Finanzierung einer nicht rentennahen Freistellung (Verlängerung der Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)	Langzeitkonten für nicht rentennahe Teilzeitangebote; verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Schichtdienst; Familienpflegezeit; Sabbatical	Langzeitkonten	Möglichkeit für die Betriebsparteien, einen betrieblichen Fonds „demografischer Wandel“ einzurichten, u. a. zur Finanzierung von Langfristkonten	Demografiebudget, u. a. um den Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen oder andere flexible Arbeitszeitmodelle zu finanzieren
Altersteilzeit	Altersgerechte Arbeitszeitmodelle; Altersteilzeit; Teilrente; flexibler Übergang in die Rente	Demografiefonds und Zeitwertkonto zur Finanzierung einer rentennahen Freistellung oder zur Altersteilzeit	Teilzeit im Alter: Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 20 Prozent mit Anspruch auf einen Teillohnausgleich (unter bestimmten Voraussetzungen ab 60)	Flexibler Übergang in die Rente mit allgemeinem (ab 61 Jahre) und besonderem Anspruch (ab 57 bei Schichtdienst) auf Altersteilzeit; Begrenzung auf 4 Prozent der Belegschaft; Ziel: Potenzial der Älteren lange sichern	Langfristkonten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit	Flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
Qualifizierung	Bedarf und Maßnahmen werden aus einer Demografieanalyse abgeleitet; Grundsatz der fairen Kostenteilung (Eigenbeitrag des Arbeitnehmers)		Übernahmeangebot für Auszubildende; Berufsausbildung in Teilzeit; Weiter- und Fortbildungen; Umschulungen		Qualifizierung für altersgerechtes Arbeiten, finanziert über den betrieblichen Fonds „demografischer Wandel“; verstärkte Übernahme Ausgebildeter	Qualifizierung und Umschulung, finanziert über das Demografiebudget

Stand: Mai 2014; Auswahl

Ursprungsdaten: BDA-Tarifarchiv, Bundesarbeitsgeberverband Chemie, Deutsche Bahn, Deutsche Post, Gesamtmetall, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw-d 27

und Familie besser unter einen Hut zu bringen oder um sich weiterzubilden. Vor allem Mütter lassen sich, so das Kalkül, durch mehr Zeitsouveränität dazu bewegen, trotz ihrer Kinder einen Job fortzuführen oder anzunehmen.

Bei der Deutschen Post können deswegen Zeitwertkonten auch für eine Freistellung in der Familienphase des Erwerbslebens genutzt werden. Dabei müssen, wie bei der Altersteilzeit, die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden.

Wenn allerdings immer mehr Beschäftigte Auszeiten nehmen oder in Teilzeit gehen, lässt sich das Arbeitsvolumen kaum erhöhen. Langfristig gehören daher auch die Wochenarbeitszeiten auf den Prüfstand. Einen ersten Schritt in diese Richtung geht etwa die Chemische Industrie:

Die reguläre Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden darf auch dann um 2,5 Stunden über- oder unterschritten werden, wenn demografiebedingt Personalengpässe auftreten.

Eine weitere Stellschraube gegen Fachkräftemangel findet sich in den Demografie-Tarifverträgen unter dem Oberbegriff Qualifizierung. Danach sind die Kosten der Maßnahmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fair aufzuteilen. So wird erwartet, dass der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben als Eigenbeitrag einbringt. Nur so entgehen dem Unternehmen bei einem weiter wachsenden Qualifizierungsbedarf nicht zu viele Arbeitsstunden.

Ein weiterer Anreiz für Beschäftigte, sich zu bilden, könnte darin bestehen, dass zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen mit einem

erweiterten Kündigungsschutz belohnt werden – anstatt ihn an die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu koppeln.

Aber auch die Alternative, beruflich einen Gang zurückzuschalten, um länger erwerbstätig zu sein, darf nicht zum Tabu erklärt werden. Bei diesem Downgrading wird es sich nicht vermeiden lassen, auch die Entlohnung anzupassen. Hier muss geprüft werden, ob bestehende Verdienstsicherungsregelungen für Ältere noch zeitgemäß sind.



IW-Analysen Nr. 96

Hagen Lesch, Alexander Mayer,
Lisa Schmid: Demografischer Wandel und
Tarifpolitik, Köln 2014, 74 Seiten, 16,90 Euro
Versandkostenfreie Bestellung unter:
iwmedien.de/bookshop

Globales Europa

Hilfsabkommen. Die EU fördert nicht nur Landwirte und schwache Regionen in Europa. Sie engagiert sich auch weltweit mit vielen Projekten.

Die damit verbundenen finanziellen Unterstützungen für Länder außerhalb der Europäischen Union stehen im EU-Haushalt in der Rubrik „Globales Europa“. In der aktuellen Finanzierungsperiode von 2014 bis 2020 sind insgesamt 66 Milliarden Euro dafür vorgesehen. Das entspricht rund 6 Prozent des EU-Finanzrahmens von 1.083 Milliarden Euro. Die globalen Geldspritzen verteilen sich auf unterschiedliche Instrumente (Grafik):

Entwicklungszusammenarbeit. Der größte Batzen, nahezu 20 Mil-

liarden Euro, ist für die Entwicklungshilfe vorgesehen. Sie umfasst die Zusammenarbeit mit Ländern Lateinamerikas, der Golfregion, Zentral-, Ost- und Südasiens sowie mit Südafrika. Dabei geht es vor allem darum, die im Jahr 2001 von der UNO formulierten Millenniumsziele zu erreichen – dazu gehört die Bekämpfung der Armut.

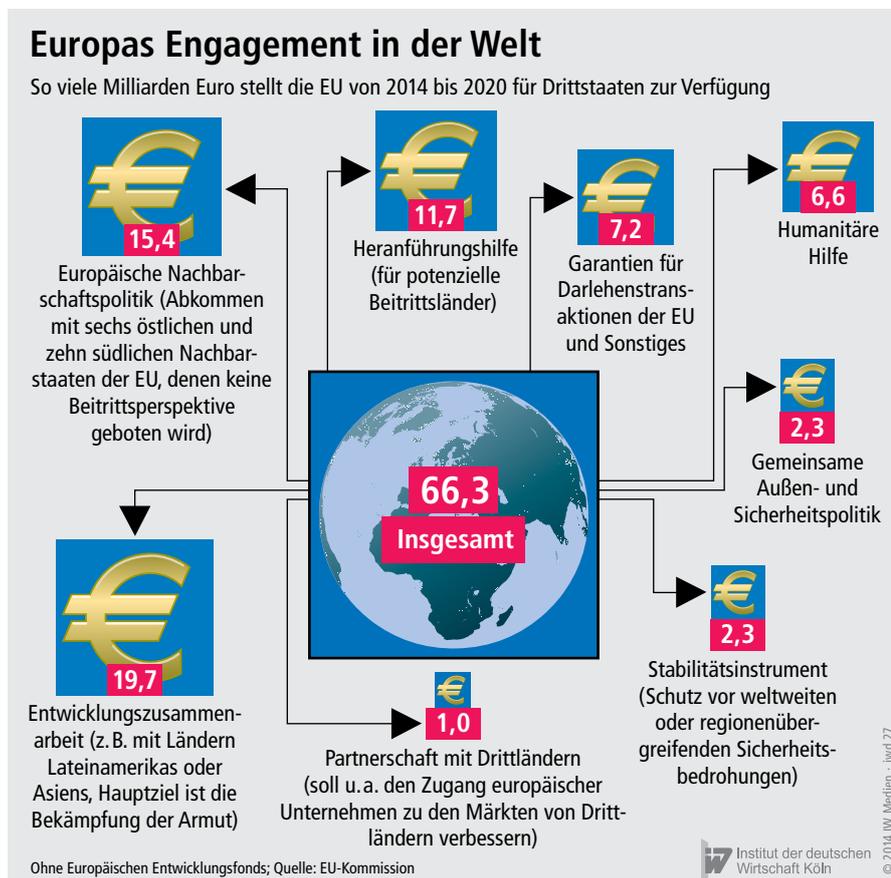
Nachbarschaftspolitik. Besondere Beziehungen unterhält die Europäische Union mit sechs östlichen und zehn südlichen Nachbarstaaten, denen sie keine Beitrittsperspektive bietet. Gut 15 Milliarden Euro werden dafür eingesetzt, die politische Koordination mit diesen Staaten und die wirtschaftliche Integration zu fördern.

Heranführungshilfe. Mit knapp 12 Milliarden Euro soll die Vorbereitung von Ländern auf die spätere EU-Mitgliedschaft unterstützt werden. Dazu zählen Montenegro, Mazedonien, Serbien und die Türkei. Eine Beitrittsperspektive hat die EU auch Albanien, Bosnien und Herzegowina sowie dem Kosovo eingeräumt. Die EU unterstützt politische Reformen sowie die wirtschaftliche und soziale Entwicklung.

Humanitäre Hilfe. Mit diesem Instrument hilft die EU Opfern von Naturkatastrophen oder bewaffneten Konflikten – etwa mit Medikamenten, Nahrungsmitteln und durch die Entsendung von Ärzten.

Stabilitätsinstrument. Damit geht die EU gegen weltweite Sicherheitsbedrohungen vor, insbesondere gegen die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen und das organisierte Verbrechen. Außerdem werden Konfliktlösungen finanziert – zum Beispiel sind für 2014 knapp 500.000 Euro für ein Pilotprojekt gegen Schiffspiraterie angesetzt.

Außerhalb des EU-Haushalts gibt es zudem noch den Europäischen Entwicklungsfonds (EEF). Dieser fördert von 2014 bis 2020 mit gut 30 Milliarden Euro die Zusammenarbeit mit den sogenannten AKP-Staaten, das sind fast 80 Länder in Afrika, der Karibik und im pazifischen Raum, mit denen die EU über das Partnerschaftsabkommen von Cotonou verbunden ist. Der EEF finanziert sich aus Beiträgen der EU-Mitgliedsstaaten, wobei die besonderen historischen Beziehungen zu einzelnen EU-Ländern berücksichtigt werden.



Umstrittenes Fracking

Energie. In den USA werden mittels Fracking große Mengen an Schiefergas und -öl gefördert. In Deutschland wird die umstrittene Methode der Energiegewinnung bislang nicht angewendet – die Bundesregierung arbeitet jedoch an einer gesetzlichen Regelung.

Die Vereinigten Staaten setzen Fracking kommerziell seit 2005 ein und fördern damit so viel fossile Energie wie seit Jahrzehnten nicht mehr (Grafik unten):

Allein die Gasproduktion der USA hat sich zwischen 2000 und 2013 um mehr als ein Viertel auf fast 690 Milliarden Kubikmeter erhöht.

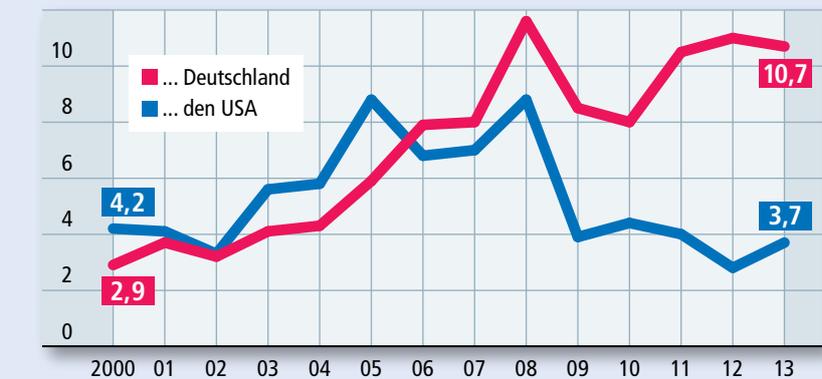
Da die USA die durch Fracking erzeugten Energiemengen zunächst nicht exportierten, sondern selbst nutzten, wurden die US-Verbraucher spürbar entlastet (Grafik oben): Der Gaspreis hat sich zwischen 2008 und 2013 mehr als halbiert. In Deutschland ist der Preis für Gas im selben Zeitraum nur wenig gesunken – zuletzt lag er fast beim Dreifachen des amerikanischen Preises.

Angesichts steigender Energiepreise und einer zunehmenden Ab-

Erdgas: Fracking lässt Preise purzeln

Während sich die Gaspreise in Deutschland spürbar verteuert haben, sind die Preise in den USA wegen des dort praktizierten Frackings deutlich gefallen.

So viel Dollar kostete eine Einheit Erdgas in ...



Einheit Erdgas: Million British Thermal Unit; Deutschland: durchschnittliche Importpreise; USA: Henry Hub; Ursprungsdaten: British Petroleum

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw27

hängigkeit von Energielieferungen aus dem Ausland stellt sich auch hierzulande die Fracking-Frage. Bislang gilt allerdings eine Art Moratorium für entsprechende Bohr- und Fördergenehmigungen – es darf also derzeit nicht gebohrt werden.

Dabei würde sich das lohnen: Unter deutschen Böden vermutet die Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe 1.300 Milliarden Kubikmeter Schiefergas. Das Volumen, das jedoch nicht bestätigt ist, würde reichen, den heimischen Verbrauch für gut 13 Jahre zu decken.

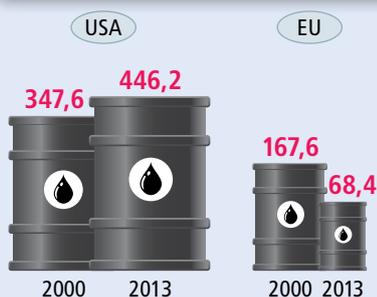
Doch viele Bürger stehen dem Fracking skeptisch gegenüber. Da bei der Förderung von Schiefergas

und -öl giftige Chemikalien zum Einsatz kommen, fürchtet man Umweltbeeinträchtigungen wie verunreinigtes Grundwasser.

Die Bundesregierung will das Erdgas-Fracking nach der Sommerpause gesetzlich regeln. Momentan bereitet das Bundeswirtschaftsministerium eine Änderung der „Verordnung über die Umweltverträglichkeitsprüfung bergbaulicher Vorgaben“ vor. Das Ministerium will im Zuge der geplanten Änderungen die Anforderungen an die Fracking-Technologie verschärfen. So sollen keine umwelttoxischen Substanzen beim Fracking auf deutschem Boden eingesetzt werden dürfen.

Energie-Boom in den USA

Ölproduktion in Millionen Tonnen



Gasproduktion in Milliarden Kubikmeter



Ursprungsdaten: British Petroleum

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw27

So funktioniert's

Beim „Hydraulic Fracturing“, besser bekannt als Fracking, wird Öl oder Gas aus porösen Gesteinsschichten an die Oberfläche befördert. Dazu wird ein Gemisch aus Wasser, Chemikalien und Stützmitteln, zum Beispiel Sand, mit hohem Druck viele Hundert Meter unter die Erde gepresst, um tieferliegende Gesteinsschichten zu spalten. Das in diesen Spalten eingeschlossene Öl oder Gas steigt dann zur Oberfläche.

Hausaufgaben für die Hochschulen

Studium. Inzwischen schreibt sich in Deutschland jeder zweite junge Mensch an einer Hochschule ein. Da Studienanfänger heute häufig andere Qualifikationen mitbringen als früher, brauchen sie mehr Unterstützung.

Die Hochschulen in Deutschland haben ein Problem: Einerseits gibt es immer mehr Studenten, andererseits ist der Anteil der hochkompetenten Schüler seit Jahren konstant.

Was heißt das genau? Tatsächlich gibt es immer mehr Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung: Im Jahr 2003 verfügten nur rund 39 Prozent der 18- bis 20-Jährigen über einen Schulabschluss, der zum Studium berechtigt, 2012 waren es fast 54 Prozent – dabei sind die doppelten Abiturientenjahrgänge bereits herausgerechnet.

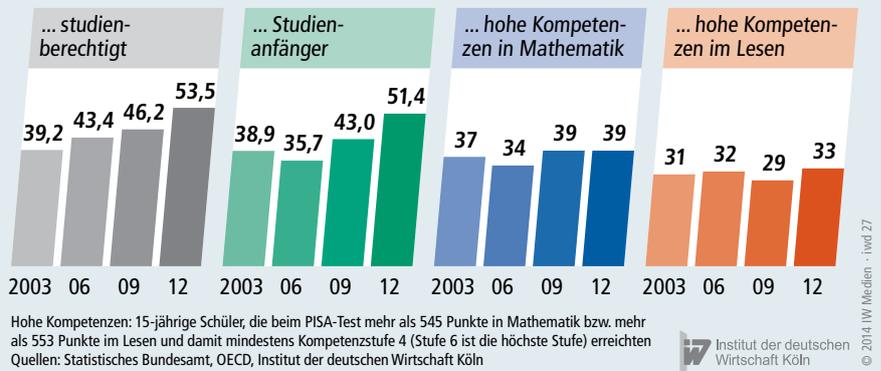
Auch die Studienanfängerquote hat zugenommen (Grafik):

Adressaufkleber

Die Mehrheit studiert

So viel Prozent der Schüler eines Jahrgangs in Deutschland waren/hatten ...

Lesebeispiel: Im Jahr 2012 verfügten 53,5 Prozent der 18- bis 20-Jährigen über einen Schulabschluss, der zum Studium berechtigt, 51,4 Prozent eines Jahrgangs der jungen Bevölkerung nahmen ein Studium auf und 39 bzw. 33 Prozent der 15-jährigen Schüler wiesen hohe Kompetenzen in Mathematik bzw. Lesen auf.



Nahmen 2003 knapp 39 Prozent eines Jahrgangs ein Studium auf, so sind es mittlerweile rund 51 Prozent.

Kaum verändert hat sich dagegen das Potenzial der leistungsstarken Schüler. So hat sich der Anteil der 15-Jährigen, die bei den PISA-Tests gut abschneiden, in Deutschland seit 2003 nur marginal erhöht.

Das hat Konsequenzen: Da der Kreis der Studenten größer wird, der Anteil der PISA-Klassenbesten aber in etwa gleich bleibt, schreiben sich nun vermehrt Schulabsolventen an den Hochschulen ein, die mit 15 Jahren lediglich durchschnittliche PISA-Kompetenzen erreichten. Ein Teil der heutigen Studienanfänger hinkt früheren Erstsemestern rein rechnerisch deshalb bis zu einem halben Schuljahr in Mathematik und beim Leseverständnis hinterher.

Ursache dafür ist, dass das Bildungssystem in den vergangenen Jahren deutlich durchlässiger gewor-

den ist. So studieren in Deutschland immer mehr Menschen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung beispielsweise an einer beruflichen Schule erworben haben oder die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation einen Studienplatz ergattern konnten. Überdies kommt eine steigende Zahl von Studenten aus dem Ausland.

Die heutigen Studienanfänger sind nicht weniger leistungsfähig als frühere Jahrgänge – sie bringen nur andere Fähigkeiten mit als die klassischen Gymnasiasten: Heutzutage verfügen viele Studenten über Berufspraxis oder über Kenntnisse anderer Kulturen. Um ihnen den Übergang zu erleichtern, sollten die Hochschulen Brückenkurse anbieten. Ein Uni-Crashkurs in Mathe etwa könnte vielen Erstsemestern, die an Formeln verzweifeln, helfen und die Zahl der Studienabbrecher senken (vgl. iwd 26/2014).

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@iwkoein.de

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

Aboservice: Therese Hartmann, Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoein.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@iwkoein.de
 Rechte für elektronische Pressespiegel unter: www.pressemonitor.de

iW.KÖLN. WISSEN
 SCHAFFT KOMPETENZ.