


# Alte Hasen bevorzugt

**Betriebsräte.** Bei den jüngsten Betriebsratswahlen haben sich vor allem Männer, Gewerkschaftsmitglieder und ältere Belegschaftsangehörige durchgesetzt, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt. In vielen Unternehmen gibt es außerdem mehr freigestellte Interessenvertreter als gesetzlich vorgeschrieben. 

Was haben Betriebsratswahlen und Fußballweltmeisterschaften gemeinsam? Seit 1990 finden sie im selben Jahr und im selben Turnus statt. Der reguläre Wahllauf erfolgt stets zwischen dem 1. März und 31. Mai eines Jahres und richtet sich

an Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten. Im vergangenen Jahr gaben im Rahmen von Betriebsratswahlen im Durchschnitt mehr als drei Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer ihre Stimme ab.


Allerdings wird längst nicht in jedem Betrieb gewählt, wo es gemäß Betriebsverfassungsgesetz möglich wäre. Denn nur in jedem elften Betrieb in Westdeutschland und nur in jedem zehnten in Ostdeutschland existiert überhaupt ein Betriebsrat. Insbesondere kleinere Firmen mit höchstens 100 Arbeitnehmern verzichten vergleichsweise oft auf die Einrichtung einer gesetzlichen Interessenvertretung. Und auch in manch größerem Unternehmen finden die Beschäftigten einen anderen Weg, ihre Interessen mit denen des Arbeitgebers auszubalancieren.

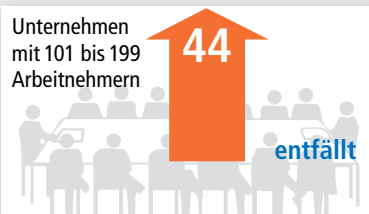
Dort, wo Betriebsräte gewählt werden, haben sie sich jedoch als Ansprechpartner für die Belange der Belegschaft etabliert. Dafür spricht zum einen die hohe Wahlbeteiligung, die 2014 bei fast 77 Prozent lag. Zum anderen können die meisten Betriebsräte in den befragten Unternehmen auf eine lange Historie verweisen, nur in Einzelfällen wählten die Beschäftigten im Jahr 2014 in ihrem Unternehmen zum ersten Mal einen Betriebsrat. →

## Betriebsräte: Auch kleine Betriebe stellen frei

In Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern sind in gestufter Anzahl Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, damit sie ihren Aufgaben als Interessenvertreter nachgehen können.

In so viel Prozent der Unternehmen haben sich im vergangenen Jahr mehr bzw. weniger Betriebsratsmitglieder von ihrer regulären Arbeit freistellen lassen als vom Gesetzgeber vorgesehen

 mehr Freistellungen  weniger Freistellungen



Mehr bzw. weniger Freistellungen: nur möglich, wenn darüber beiderseitiges Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung vorliegt; Befragung von rund 1.600 Unternehmen mit insgesamt mehr als 845.000 wahlberechtigten Beschäftigten zwischen April und Juli 2014  
Quelle: IW-Betriebsratswahlbefragung 2014

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 5

## Inhalt

### Unternehmenssteuern.

Gewinne werden in dem Land versteuert, in dem sie entstehen. Ohne dieses Quellenlandprinzip würden dem deutschen Fiskus Milliarden entgehen.

Seite 3

### Krankenstand.

Im Jahr 2013 waren im Durchschnitt 18 Tage arbeitsunfähig.

Seite 4-5

**Tarifpolitik.** Während in Berlin über die Tarifeinheit gestritten wird, gibt es im Ausland längst vergleichbare Regelungen für Gewerkschaften.

Seite 6

**Lettland.** Im Rahmen des EU-Ratsvorsitzes sollen die Wettbewerbsfähigkeit und die Digitalisierung Europas vorangetrieben werden.

Seite 7

**Ausbildungsvergütungen.** Die Azubi-Verdienste sind zuletzt deutlich gestiegen – auf durchschnittlich 795 Euro im Monat.

Seite 8

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

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

→ Als Indiz für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten gilt das einvernehmliche Abweichen von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes. Dies schreibt zum Beispiel vor, dass in größeren Betrieben ein Teil der Betriebsräte freizustellen ist, damit diese sich voll und ganz ihren Aufgaben als Interessenvertreter widmen können. Aber auch viele kleinere Unternehmen halten es mit dieser Praxis (Grafik Seite 1):

**In knapp der Hälfte der befragten Unternehmen mit weniger als 200 Arbeitnehmern ist ein Betriebsratsmitglied vollständig von der Arbeit freigestellt.**

Mehr Freistellungen als vorgesehen finden sich auch in jedem Zehn-

ten jener Unternehmen, die den gesetzlichen Schwellenwert von 200 Mitarbeitern überschreiten.

Andererseits haben die Betriebsräte in rund jedem fünften Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern auf die Ausschöpfung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten verzichtet. Beide Abweichungen – die nach oben und nach unten – zeigen, dass viele Unternehmen und deren Belegschaften die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung an ihre Bedingungen anpassen.

Dass nicht nur die Institution selbst etabliert ist, sondern auch die Mitglieder dieses Gremiums es sind, zeigt ein Blick auf die Zusammensetzung der Betriebsräte (Grafik):

**Zwei von drei der 2014 gewählten Betriebsratsmitglieder sind alte Hasen, von den Betriebsratsvorsitzenden bringen sogar drei von vier bereits Erfahrung in dieser Funktion mit.**

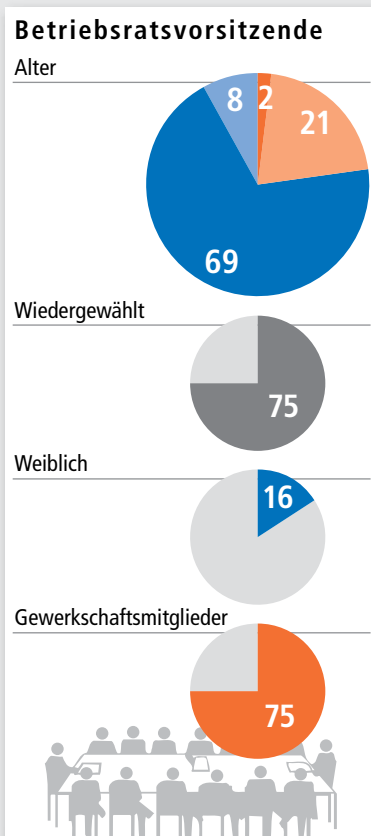
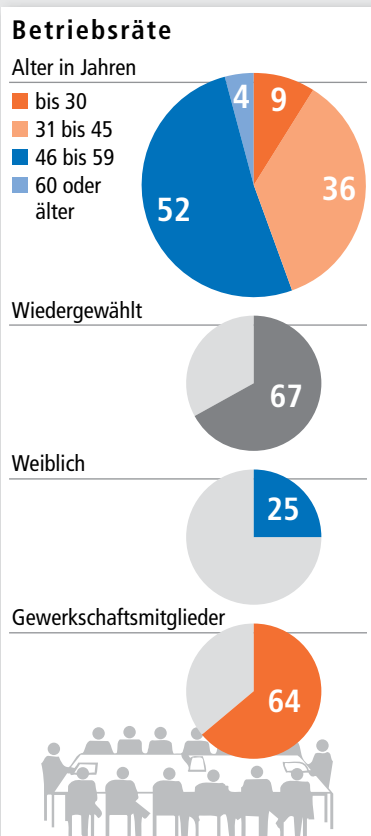
Die hohe Wiederwahlquote spiegelt sich in der Altersstruktur der meisten Betriebsräte wider. Jedes zweite Betriebsratsmitglied in Deutschland war 2014 zwischen 46 und 59 Jahre alt. Lebens- und Berufserfahrung werden also offensichtlich von der Belegschaft goutiert. Der hohe Anteil älterer Mitglieder und Vorsitzender signalisiert aber auch, dass für manch einen eine Karriere als betrieblicher Interessenvertreter ansprechender sein mag als im angestammten Beruf.

Frauen erringen im Schnitt ein Viertel der Mandate und sind – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – in den untersuchten Unternehmen angemessen repräsentiert, mitunter sogar überdurchschnittlich. Lediglich in etwas mehr als 9 Prozent der Unternehmen – zumeist im Dienstleistungssektor – sind Frauen im Betriebsrat unterrepräsentiert.

Trotz aller Kontinuität ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ein zerbrechliches Gebilde. Umso wichtiger ist es, den gesetzlichen Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung von Themen zu entlasten, die originär in den Entscheidungsbereich des Unternehmers fallen. Dies gilt beispielsweise für die Ausweitung der Mitbestimmung in Sachen Werkverträge.

## Betriebsräte: Lebens- und Berufserfahrung zählen

So setzten sich die deutschen Betriebsräte im Unternehmensdurchschnitt nach der Betriebsratswahl 2014 zusammen, in Prozent



# Die Steuern der anderen

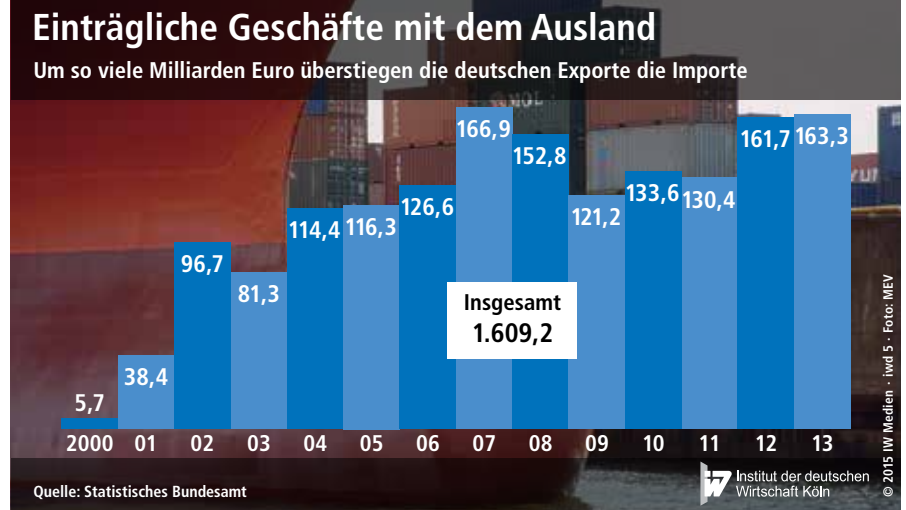
**Unternehmenssteuern.** International tätige Unternehmen werden dort besteuert, wo ihre Wertschöpfung stattfindet. Würde dieses Prinzip aufgegeben, käme das insbesondere Exportnationen wie Deutschland teuer zu stehen – der deutsche Fiskus verlöre dann Milliarden.

Alle Gewinne von Unternehmen sollen so besteuert werden, dass nichts ausgelassen, aber auch nichts doppelt erfasst wird. Deshalb müssen die Gewinne von Unternehmen mit internationalen Geschäften aufgeteilt werden, nämlich auf jene Staaten, in denen diese Unternehmen tätig sind.

Diese Aufteilung erfolgt gegenwärtig nach dem Quellenlandprinzip. Demnach werden Gewinne in dem Land besteuert, in dem sie entstehen – sofern das Unternehmen dort eine Betriebsstätte hat.

Ein Beispiel: Wenn ein US-Konzern in Irland Dienstleistungen erstellt und diese unter anderem auch nach Deutschland verkauft, werden die daraus resultierenden Gewinne vollständig in Irland versteuert. Deutschland hat kein Besteuerungsrecht, obwohl dort der Käufer sitzt. Und auch die USA haben keines, obwohl das Unternehmen dort seinen Stammsitz hat.

Tatsächlich tätigen einige prominente amerikanische Konzerne wie Apple von Irland aus ihr gesamtes Europageschäft – und profitieren dort von den im internationalen Vergleich sehr niedrigen Steuersätzen: Der irische Fiskus belastet die Gewinne von Kapitalgesellschaften tariflich lediglich mit 12,5 Prozent



– in Deutschland zum Beispiel sind es rund 30 Prozent und in den USA sogar mehr als 45 Prozent. Effektiv zahlen die Unternehmen in Irland zum Teil allerdings noch deutlich weniger.

In Deutschland wird deshalb gefordert, die Gewinne dieser Unternehmen auch hier zu besteuern, und zwar für all jene Güter und Dienstleistungen, die sie in der Bundesrepublik verkaufen.

Das erscheint auf den ersten Blick ganz plausibel, lässt sich jedoch nicht so einfach verwirklichen. Denn dazu müssten die Prinzipien der internationalen Aufteilung von Unternehmensgewinnen geändert werden – schließlich fordern auch alle anderen Staaten einen angemessenen Anteil an den Gewinnsteuern.

Das heißt: Entweder werden die Gewinne – wie heute – dort besteuert, wo produziert wird. Oder dort, wo die Dienstleistungen und Produkte nachgefragt, sprich gekauft werden. Mischsysteme funktionieren jedenfalls nicht.

Ein Systemwechsel käme den deutschen Fiskus allerdings teuer zu

stehen. Denn die Bundesrepublik ist eine Exportnation und weist seit langem einen positiven Außenbeitrag auf (Grafik):

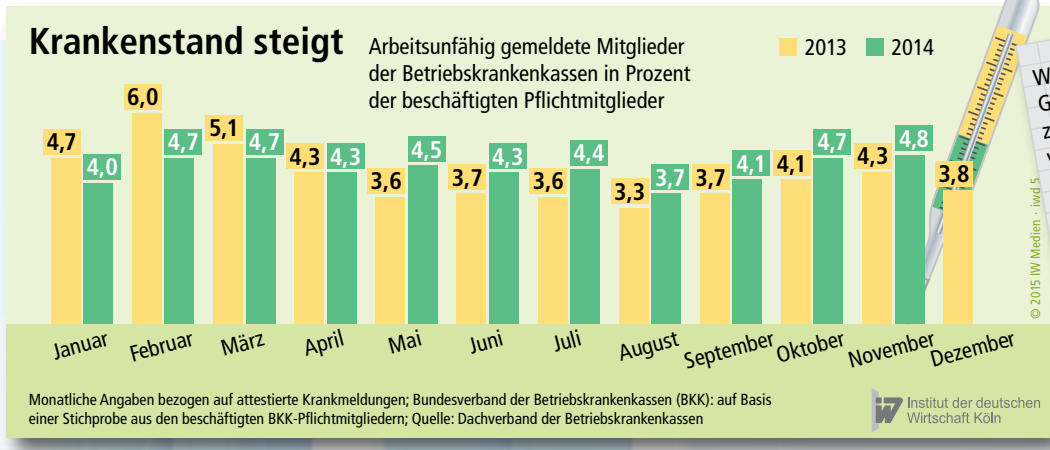
**In den Jahren 2000 bis 2013 überstiegen die deutschen Exporte die Importe insgesamt um mehr als 1,6 Billionen Euro.**

Unterstellt man auf diese Umsätze eine durchschnittliche Umsatzrendite von 3,5 Prozent, würde der Exportüberschuss von 1,6 Billionen Euro Gewinne von 56 Milliarden Euro ergeben. Bei der gegenwärtigen tariflichen Gesamtbelastung von Kapitalgesellschaften in Höhe von 30 Prozent heißt das:

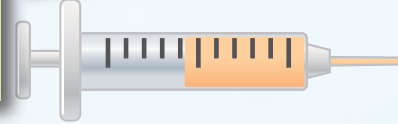
**Bei einem Systemwechsel der Gewinnaufteilung hätte der deutsche Fiskus in den Jahren 2000 bis 2013 etwa 17 Milliarden Euro weniger Unternehmenssteuern eingenommen.**

Auf diese Einnahmen sollte der Fiskus nicht verzichten. Zwar ist es ärgerlich, wenn manche Unternehmen im Ausland kaum Steuern auf Gewinne zahlen, die sie dank deutscher Kunden erwirtschaftet haben – doch das will die OECD ja bald ändern (vgl. iwd 47/2014).

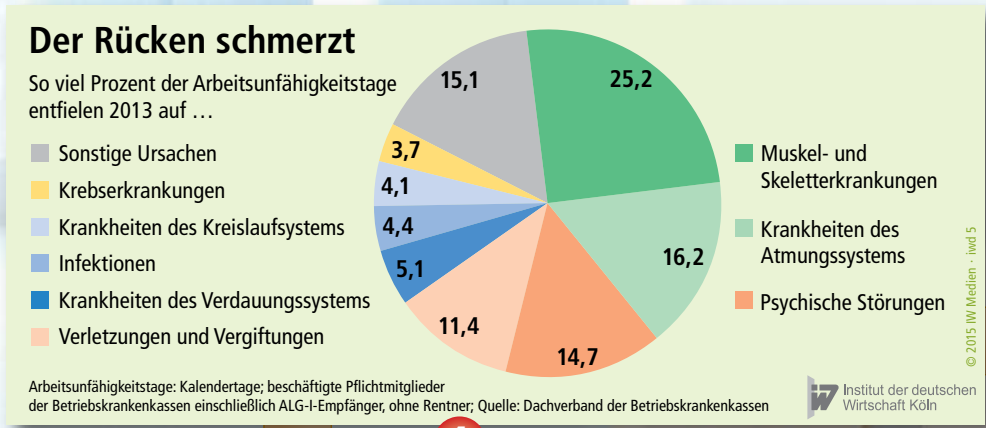
1



Weil es im Winter 2013/2014 keine Grippewelle gab, ist der Krankenstand zunächst leicht zurückgegangen. Das war allerdings nur ein einmaliger Effekt. Denn seit dem Frühjahr 2014 liegen die krankheitsbedingten Fehlzeiten wieder deutlich über den Monatswerten des Jahres 2013.



# Krankenstand in Deutschland



4 Die Diagnose Rücken und Ischias trifft Ältere häufiger als Jüngere. Ob künftige Arbeitnehmergenerationen am Ende ihres Berufslebens weniger körperliche Beschwerden haben, weil sich die betriebliche und private Gesundheitsvorsorge auszahlen, wird sich zeigen.

5 Klassische Industriezweige wie der Maschinenbau oder die Elektroindustrie verzeichnen niedrigere Krankenstände als so mancher Dienstleistungsbereich. Das hat zwei Gründe: Viele Knochenjobs im Verarbeitenden Gewerbe werden heute von Maschinen übernommen. Außerdem bietet die Industrie heute viele Dienstleistungen an – und diese Jobs sind oftmals mit niedrigen Krankenständen verbunden.

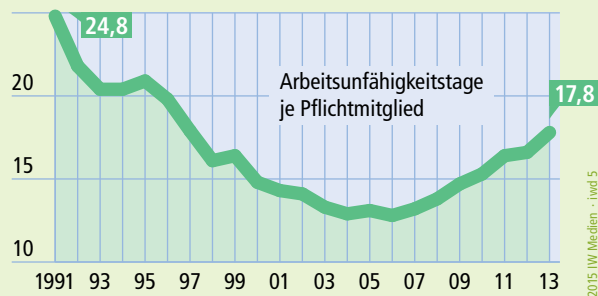
### Der Branchenspiegel

Arbeitsunfähigkeitstage je sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung 2013 (Auswahl)

Branchen	Arbeitsunfähigkeitstage (%)
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	
Nahrung, Genuss	18,0
Holz, Papier, Druck	17,0
Metallerzeugung und -bearbeitung	17,0
Kfz-Bau	17,0
Glas, Keramik, Steine/Erden	16,9
Herstellung von Metallerzeugnissen	16,9
Sonstiger Fahrzeugbau	16,3
Chemie	16,2
Baugewerbe	16,2
Textil, Bekleidung, Leder	15,7
Elektronische und elektrotechnische Fertigung	14,9
Maschinenbau	14,5
<b>Dienstleistungsgewerbe</b>	
Arbeitsvermittlung, Zeitarbeit	21,5
Postdienste	21,4
Verkehr	20,4
Abfallbeseitigung und Recycling	19,8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	18,9
Einzelhandel	16,9
Gesundheitswesen	15,8
Telekommunikation	15,5
Energie und Wasserwirtschaft	14,3
Großhandel	14,3
Erziehung und Unterricht	13,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11,9
Verlage und Medien	10,3

Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; Hochrechnung für Pflichtversicherte und freiwillige Mitglieder aller gesetzlichen Krankenkassen, ohne Arbeitslose und Rentner  
Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

## Wieder länger im Bett



Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; pflichtversicherte Mitglieder der Betriebskrankenkassen einschließlich ALG-I-Empfänger, ohne Rentner; Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

**2**  
Eine plausible Erklärung für die neuerdings wieder längeren Ausfallzeiten liefert die demografische Entwicklung. Denn mit der Bevölkerung altern auch die Belegschaften. Ältere Menschen erkranken aber in der Regel schwerer und fallen länger aus als ihre jüngeren Kollegen.

**3**  
Die über 55-jährigen pflichtversicherten Mitglieder der Betriebskrankenkassen werden im Schnitt für gut vier Wochen im Jahr krankgeschrieben – fast dreimal so lange wie die 25- bis 29-Jährigen. Mit steigendem Alter sind die Krankheiten ernster, sodass Behandlung und Erholung mehr Zeit in Anspruch nehmen.

## Im Alter länger krank

Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage 2013

unter 20-Jährige	10,7
20- bis 24-Jährige	11,5
25- bis 29-Jährige	10,9
30- bis 34-Jährige	11,9
35- bis 39-Jährige	14,1
40- bis 44-Jährige	16,9
45- bis 49-Jährige	19,7
50- bis 54-Jährige	24,3
55- bis 59-Jährige	29,3
60- bis 64-Jährige	28,7

Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; pflichtversicherte Mitglieder der Betriebskrankenkassen einschließlich ALG-I-Empfänger, ohne Rentner  
Ursprungsdaten: Dachverband der Betriebskrankenkassen



**6**  
Für die doch recht großen regionalen Unterschiede bei den Krankentagen gibt es mindestens zwei mutmaßliche Gründe: Zum einen sind die Versicherten der Betriebskrankenkassen im Süden deutlich jünger als im Bundesdurchschnitt, zum anderen variiert der Branchenmix über die Bundesländer.

## Der Krankenatlas

Arbeitsunfähigkeitstage je Pflichtmitglied 2013

Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; pflichtversicherte Mitglieder der Betriebskrankenkassen einschließlich ALG-I-Empfänger, ohne Rentner  
Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

# Einheitliches Europa

**Tarifpolitik.** Die Bundesregierung plant, die Tarifeinheit gesetzlich zu verankern – und treibt damit die Spartengewerkschaften auf die Barrikaden. Dabei sind solche klaren Spielregeln auch in anderen europäischen Ländern Standard und verhindern unnötige Reibereien zwischen den Gewerkschaften.

Das Gesetz zur Tarifeinheit soll dafür sorgen, dass in einem Unternehmen, in dem rivalisierende Gewerkschaften verschiedene Tarifverträge anstreben, derjenige Vertrag für rechtmäßig erklärt wird, der die Mehrheit der Beschäftigten erfasst (vgl. iwD 3/2015). Diese Mehrheitsregel kann im Einzelfall dazu führen, dass eine kleine Gewerkschaft nicht für einen eigenen Tarifvertrag streiken darf. Im Vordergrund steht aber, dass organisationspolitische Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften bereits vor den Tarifverhandlungen beigelegt werden.

Anderswo in Europa gibt es längst Regelungen, um die Gewerkschaften zu einer gemeinsamen Verhandlungsführung zu bewegen:

Im **Vereinigten Königreich** führen verschiedene Vorgaben dazu, dass Gewerkschaften „Vernunfttarifgemeinschaften“ bilden. Um als Verhandlungspartner anerkannt zu werden, muss eine Gewerkschaft von der Belegschaft ausreichend unterstützt werden. Mindestens 10 Prozent der Mitarbeiter müssen in der Gewerkschaft organisiert sein und die Mehrheit der Belegschaft muss sich zudem für eine gewerkschaftliche Vertretung aussprechen. Wollen mehrere Gewerkschaften verhan-



Interview +++ Interview +++ Interview +++ Int

**Hagen Lesch** ist Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen am Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Er beobachtet und analysiert seit Jahren nicht nur den deutschen, sondern auch den europäischen Tarifraum.

## Was können wir von den Tarifregelungen unserer europäischen Nachbarn lernen?

Auch im Ausland konkurrieren Gewerkschaften miteinander. Probleme gibt es dabei vor allem in Italien und Polen. In Italien fehlt eine gesetzliche Regelung, auf der Betriebsebene bilden sich neue Spezialistengewerkschaften. In Polen gibt es einfach zu viele Gewerkschaften. Die müssen sich zwar abstimmen, was aber sehr aufwendig ist. Keine Probleme gibt es dagegen in Frankreich und im Vereinigten Königreich. Auf der Insel gibt es gesetzliche Regelungen, die die Gewerkschaften in eine Tarifgemeinschaft zwingen. In Frankreich müssen bestimmte Schwellenwerte erreicht werden, was die Gewerkschaften oft nur in Kooperation schaffen.

## In welchen Ländern sind die Regelungen so oder ähnlich wie in Deutschland geplant?

Jedes Land hat seine eigenen Regeln, die auf die jeweilige Gewerkschaftsstruktur ausgerichtet sind. In Frankreich dürfen nur Gewerkschaften Tarifverträge schließen, die 30 Prozent der Belegschaft hinter sich haben, und im Vereinigten Königreich kann der Arbeitgeber verlangen, dass rivalisierende Gewerkschaften gemeinsam verhandeln. Das sind andere Ansätze als die von der Bundesregierung geplante Mehrheitsregel. Sie verfolgen aber alle dasselbe Ziel: Die Gewerkschaften sollen zusammenarbeiten, statt zu streiten – und so den Betrieb lahmzulegen.

deln, müssen sie eine Verhandlungsgemeinschaft bilden, sofern der Arbeitgeber dies wünscht. Eines der Ziele dieser Regelung ist es, den Arbeitgeber nicht in Streitigkeiten zwischen rivalisierenden Gewerkschaften hineinzuziehen.

In **Frankreich** dürfen Tarifverträge nur von tariffähigen Gewerkschaften geschlossen werden. Welche Gewerkschaft tariffähig ist, entscheidet der Gesetzgeber. Zwei Voraussetzungen müssen dazu erfüllt sein: Zum einen muss eine Gewerkschaft repräsentativ sein; das heißt, sie hat bei den vergangenen Betriebsratswahlen mindestens 10 Prozent der Stimmen erhalten. Zum anderen können Verträge nur von Gewerkschaften geschlossen werden, die einzeln oder gemeinsam auf mindestens 30 Prozent der Stimmen einer Betriebsratswahl kommen. Diese Regelung zwingt die Gewerkschaften zur Kooperation, denn die rivalisierenden französischen Richtungsgewerkschaften, die jeweils politisch anders orientiert sind, kommen alleine nicht auf die nötigen Stimmen.

In **Polen** gilt zwar grundsätzlich Tarifpluralität, was bedeutet, dass mehrere Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitsverhältnisse gelten können und der Arbeitgeber dann an verschiedene Tarife gebunden ist. Es gibt aber Regelungen, die zu einem gemeinsamen Handeln der Gewerkschaften führen sollen. Bei überbetrieblichen Verhandlungen müssen konkurrierende Gewerkschaften sogar Tarifgemeinschaften bilden. Bei betrieblichen Verhandlungen setzt sich die Gewerkschaft durch, die den ersten Abschluss tätigt. Die polnischen Gewerkschaften sind betrieblich organisiert – es gibt rund 25.000 Einzelgewerkschaften; in Deutschland sind es 90.

In **Italien** existieren keine derartigen gesetzlichen Vorschriften. Deshalb arbeiten die drei großen Gewerkschaftsbünde meist freiwillig zusammen. Auf der betrieblichen Ebene geht dies allerdings nur begrenzt, weil es viele Spezialistengewerkschaften gibt – wie in Deutschland etwa die Gewerkschaft der Flugsicherung.

# Vorbildlicher Vorsitzender

**Lettland.** Zum ersten Mal hat die baltische Republik den Vorsitz im Ministerrat der EU übernommen. In den kommenden sechs Monaten wollen die Letten vor allem in drei Bereichen Fortschritte erzielen.

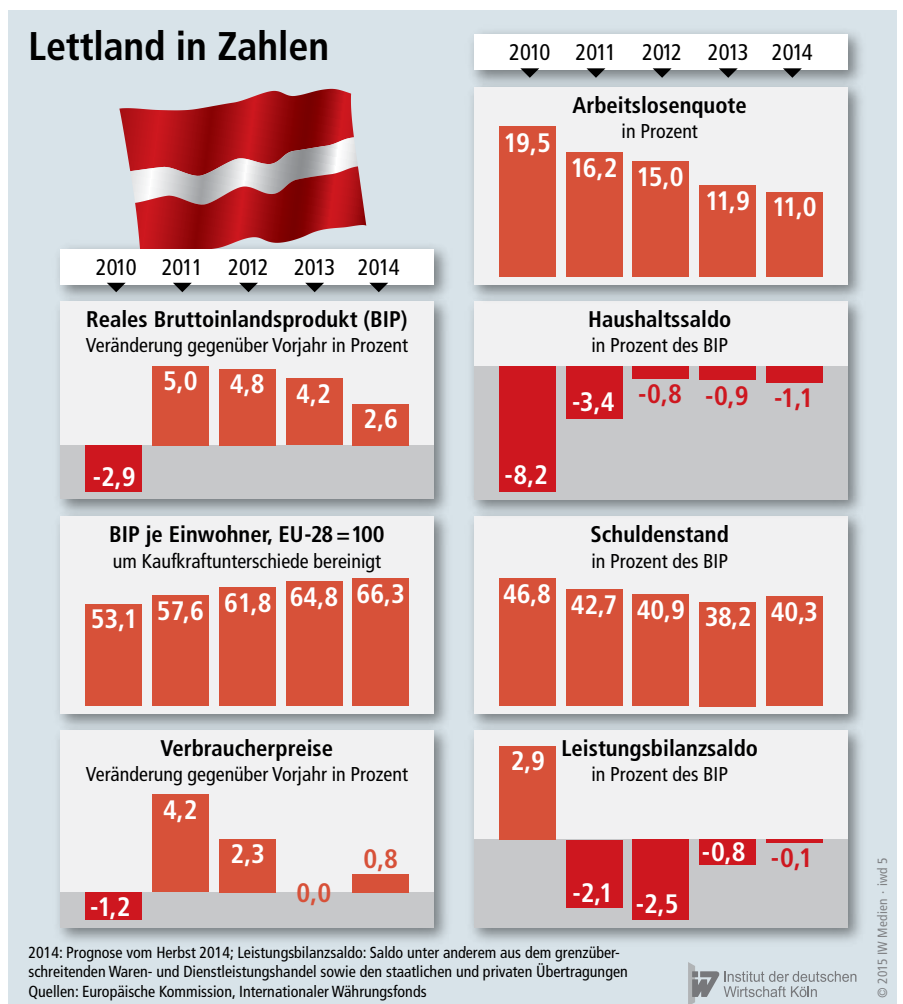
Am 1. Januar hat Italien den Stafelstab an Lettland weitergereicht. Ein halbes Jahr lang leitet die Baltenrepublik nun die Sitzungen und Tagungen des EU-Ministerrats – mit Ausnahme des Rats für „Auswärtige Angelegenheiten“, den derzeit die Italienerin Federica Mogherini führt.

Lettland trat 2004 der EU bei und gehört seit 2014 zur Eurozone. Nachdem die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise das Land und seine rund zwei Millionen Einwohner schwer getroffen hatte, ging es zuletzt wieder aufwärts (Grafik):

**Die kaufkraftbereinigte Wirtschaftskraft je Einwohner erreichte im Jahr 2014 immerhin gut 66 Prozent des EU-Durchschnitts – gegenüber 53 Prozent im Jahr 2010.**

Vom EU-Ratsvorsitz erhofft sich die Regierung in Riga unter Ministerpräsidentin Laimdota Straujuma zusätzliche Impulse – nicht nur, weil in diesem Halbjahr allein 25.000 ausländische Politiker und Regierungsvertreter zu Gast sein dürften. Insgesamt kann das Land nach einer Studie der Beratungsgesellschaft KPMG auf zusätzliche Einnahmen von 64,5 Millionen Euro hoffen, darunter 9,5 Millionen Euro aus dem Tourismus.

Im Rahmen ihres Ratsvorsitzes wollen sich die Letten vor allem um drei Themen kümmern:



- **Wettbewerbsfähiges Europa.** Lettland will den EU-Binnenmarkt stärken, indem es dazu beiträgt, dass die gemeinsamen Regeln besser umgesetzt und eingehalten werden. Die Balten sind hier durchaus ein Vorbild – sie hatten im Mai 2014 nur 0,6 Prozent der Binnenmarktrichtlinien noch nicht im nationalen Recht verankert. Auch bei der Einhaltung der Vorschriften gehört Lettland mit gerade einmal zwölf Vertragsverletzungsverfahren zu den Besten – im Schnitt aller EU-Staaten sind es 30.
- **Digitales Europa.** Hier hat sich Lettland unter anderem vorgenommen, Barrieren im grenzüberschreitenden Onlinehandel abzubauen. Dazu gehören laut Handelsverband Deutschland zum Beispiel unterschiedliche Regelungen oder Auslegungen des Verbraucherrechts. Dass

sich ein Abbau dieser Hürden lohnen würde, zeigen Daten von Eurostat. Demnach haben im vergangenen Jahr 44 Prozent aller EU-Bürger Waren oder Dienstleistungen im Internet bei Anbietern im eigenen Land gekauft, aber nur 15 Prozent in anderen EU-Ländern.

- **Europas globales Engagement.** Vor dem Hintergrund der Spannungen in Libyen, Syrien und der Ukraine gilt es in den Beziehungen zu den östlichen und südlichen Nachbarstaaten der EU vieles neu zu regeln. Auch das Verhältnis der EU zu Russland steht auf der von Riga gesetzten Agenda – schon aus eigenem wirtschaftlichen Interesse: Russland ist für Lettland der wichtigste Handelspartner, 2013 gingen rund 16 Prozent der Exporte an den großen Nachbarn.

# Nutznießler des Fachkräftemangels

**Ausbildungsvergütungen.** Die Verdienste der Auszubildenden sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen – auf zuletzt durchschnittlich 795 Euro im Monat.

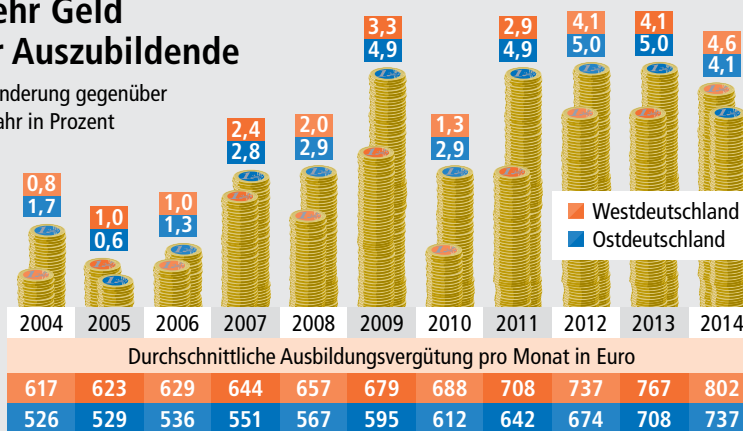
Die Vergütungen der Azubis haben 2014 zum dritten Mal in Folge um mehr als 4 Prozent zugelegt (Grafik). Am meisten verdient haben auch im vergangenen Jahr Azubis in der Baubranche:

**Angehende Beton- und Stahlbetonbauer sowie Stuckateure verdienen in Westdeutschland bereits im zweiten Lehrjahr mehr als 1.000 Euro im Monat.**

Aber auch viele Auszubildende in der Metall- und Elektro-Industrie gehören zu den Spitzenverdienern – etwa Zerspanungsmechaniker mit 973 Euro oder Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik mit 971 Euro. Unter den kaufmännischen Berufen führen die Kaufleute für Versicherung und Finanzen mit 961

## Mehr Geld für Auszubildende

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



Durchschnittliche Ausbildungsvergütung pro Monat in Euro

2004	617	623	629	644	657	679	688	708	737	767	802
	526	529	536	551	567	595	612	642	674	708	737

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iw-d 5

Euro sowie die Bankkaufleute mit 948 Euro die Verdiensttabelle an.

**Die Auszubildenden profitieren zweifelsohne von der guten wirtschaftlichen Lage sowie von der sinkenden Zahl der Schulabgänger.**

Außerdem entscheiden sich heutzutage immer mehr Jugendliche für ein Studium, sodass die Unternehmen vermehrt Probleme haben, ihre Ausbildungs- sowie Facharbeitsstellen zu besetzen und folglich bereit sind, geeigneten Kandidaten mehr zu zahlen.

Allerdings sind die Ausbildungsvergütungen nicht in allen Berufen, in denen zurzeit ein Engpass auf dem Arbeitsmarkt besteht, überdurchschnittlich gestiegen. So legten die Gehälter angehender Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme zuletzt nur um 2,6 Prozent

zu. Dies mag damit zusammenhängen, dass dieser Lehrberuf mit 970 Euro (West) beziehungsweise 932 Euro (Ost) ohnehin schon gut bezahlt wird.

Dass sich eine duale Ausbildung für Jugendliche rentiert, steht außer Frage. Das Lebenseinkommen von Akademikern liegt zwar im Durchschnitt über dem Lebenseinkommen von beruflich Qualifizierten. Akademiker müssen aber mehr und länger in ihre Ausbildung investieren. Wenn man Investitionen und Erträge gegeneinander aufrechnet, so zeigt sich, dass sich die Investitionen bei Facharbeitern bereits im Alter von 31 Jahren amortisiert haben – bei Akademikern hingegen erst im Alter von 39 Jahren.

Dieser Ausgabe liegt unsere Veröffentlichung „Wirtschaft und Unterricht“ bei.

## Adressaufkleber

## Impressum

**Herausgeber:**  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

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

**Redaktion:** Andreas Wodok (Textchef), Berit Schmiedendorf, Sara Schwedemann, Alexander Weber

**Redaktionsassistentz:** Ines Pelzer

**Grafik:** Michael Kaspers, Ralf Sassen

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

**Bezugspreis:** € 9,01/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: pressemonitor.de

**iw.KÖLN.WISSEN**  
SCHAFFT KOMPETENZ.