

Tief im Westen

Regionalentwicklung. Das Ruhrgebiet, einst führende Industrieregion, kämpft mit dem Strukturwandel: Die Wirtschaftsleistung ist niedrig, die Arbeitslosigkeit hoch, das Verkehrsnetz steht kurz vor dem Kollaps und die Kommunalkassen sind leer. Wie das Ruhrgebiet wieder den Anschluss zu anderen Metropolregionen finden kann, erläutert Karola Geiß-Netthöfel, Regionaldirektorin des Regionalverbands Ruhr, im iwd-Interview.

—> [Seiten 2-4](#)

Reallöhne

Wenn die Gewerkschaften auf die steigende Inflation mit noch höheren Lohnforderungen reagieren, stellt dies die Unternehmen vor große Probleme.

—> [Seite 5](#)

Unternehmen

Statt wie früher durch Fusionen immer größer zu werden, setzen heute viele Unternehmen auf Spin-offs. Diese Abspaltungen werden von der Börse meist belohnt.

—> [Seiten 10-11](#)

Wohin steuert das Ruhrgebiet?

Regionalentwicklung. Der größte deutsche Ballungsraum hat viele Probleme, und das bereits seit Jahrzehnten. Gleichwohl kann das Ruhrgebiet in manchen Bereichen punkten – etwa mit seiner zentralen Lage im Herzen Europas und einer starken Hochschullandschaft.

Drei Tage vor Weihnachten ist Schluss. Wenn Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier am 21. Dezember 2018 im Bottroper Bergwerk Prosper-Haniel ein Stück Steinkohle in den Händen hält, ist dies der symbolische Akt für das Ende einer Ära. Dann schließt die letzte Zeche im Ruhrgebiet. Und wieder werden sich alle fragen: Wie geht es weiter?

Die Frage ist alles andere als neu. Denn das Ruhrgebiet kämpft seit der ersten Bergbaukrise Ende der 1950er Jahre um seine Zukunft. Seitdem wurden umfangreiche wirtschaftspolitische Initiativen und strukturpolitische Programme aufgelegt, um der einst führenden Industrieregion Europas neue Chancen zu eröffnen. Wirklich gefruchtet haben all diese Bemühungen allerdings nicht, wie eine IW-Studie zeigt. Denn bei vielen Wirtschaftsindikatoren liegen die Werte deutlich unter denen anderer deutscher Ballungsräume (Grafik):

Im Jahr 2016 betrug das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner im Ruhrgebiet 32.500 Euro – im Großraum München war es fast doppelt so hoch.

Die Ursachen für die unterdurchschnittliche Wirtschaftskraft sind vielfältig, wobei sich ein Hauptproblem zeigt: Zu lange hat man im Ruhrgebiet auf Strukturkonservierung statt auf Innovationen gesetzt. Die wichtigsten Kennzahlen:

- Die Einwohnerzahl ist zwischen 2000 und 2015 um fast 5 Prozent auf 5,1 Millionen gefallen. Im Ruhrgebiet leben also immer weniger Menschen, während andere Metropolregionen und Großstädte steigende Bevölkerungszahlen verzeichnen.
- Die Arbeitslosigkeit ist in vielen Städten und Kreisen überdurchschnittlich hoch (Grafik Seite 3 oben):

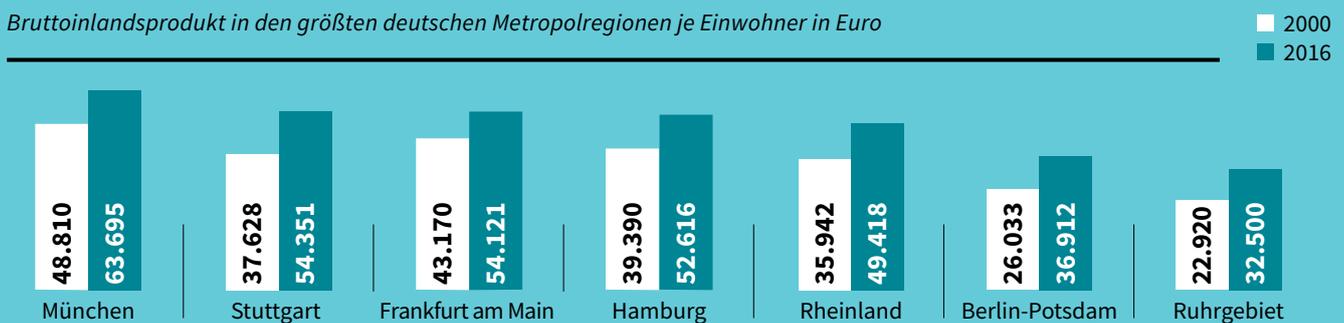
In fünf großen Ruhrgebietsstädten lag die Arbeitslosenquote im September 2018 über der 10-Prozent-Marke, am höchsten war sie mit 12,7 Prozent in Gelsenkirchen.

Zwar zeichnet sich auch für das Ruhrgebiet aktuell eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt ab (siehe Interview Seite 4), doch andere Regionen können ihre überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit deutlich schneller abbauen.

- Auch die Akademikerdichte ist im Ruhrgebiet erheblich niedriger als in anderen Metropolregionen (Grafik Seite 3 unten). Der Region fehlen vor allem Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung.
- Die Gründungsaktivitäten sind ebenfalls relativ gering. Im Jahr 2016 verzeichneten die sieben deutschen Metropolregionen im Schnitt rund 40 Gewerbeanmeldungen je 10.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter, das Ruhrgebiet erreichte nur 30.

Wirtschaftskraft: Das Ruhrgebiet hinkt hinterher

Bruttoinlandsprodukt in den größten deutschen Metropolregionen je Einwohner in Euro



Metropolregionen: Berlin-Potsdam, Großräume Hamburg, München, Frankfurt, Stuttgart, das Rheinland mit Düsseldorf, Köln und Bonn sowie das Ruhrgebiet

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder
© 2018 IW Medien / iwd

Zu wenige Jobs an Rhein, Ruhr und Emscher

Arbeitslosenquoten im Ruhrgebiet im September 2018 in Prozent

Gelsenkirchen	12,7
Duisburg	10,9
Herne	10,5
Essen	10,2
Dortmund	10,1
Oberhausen	9,8
Hagen	9,1
Recklinghausen	8,9
Bochum	8,8
Hamm	8,6
Mülheim an der Ruhr	7,0
Unna	6,9
Bottrop	6,3
Wesel	6,2
Ennepe-Ruhr-Kreis	5,7

nachrichtlich:
Deutschland
5,0

Quellen: Regionalverband Ruhr, Bundesagentur für Arbeit
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

- In die Infrastruktur des Ruhrgebiets haben Bund, Land und Kommunen jahrzehntelang zu wenig investiert. Zwar verfügt die Region über das dichteste Autobahn- und Schienennetz Deutschlands, doch viele Straßen, Brücken und Bahnstrecken sind in einem schlechten Zustand. Zudem ist die Infrastruktur oftmals unterdimensioniert, weil in den vergangenen Jahrzehnten Investitionen des Bundes und Regionalfördermittel vorrangig in die ostdeutschen Bundesländer geflossen sind.
- Die kommunale Finanzkraft der meisten Ruhrgebietskommunen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten sehr schlecht entwickelt. Viele Städte sind überschuldet und haben keinen finanziellen Spielraum für dringend notwendige Investitionen. Im Jahr 2015 betrug die Steuerkraft der Ruhrgebietskommunen 692 Euro je Einwohner – der Durchschnittswert der sieben Metropolregionen betrug 1.034 Euro.

In einigen Bereichen kann das Ruhrgebiet allerdings durchaus punkten. Während viele Städte und Regionen in Deutschland einen steigenden Fachkräftemangel verzeichnen, ist es für Unternehmen in den Arbeitsagenturbezirken Essen, Gelsenkirchen, Bottrop, Hamm, Recklinghausen und Bochum noch relativ leicht, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Außergewöhnlich ist auch die Hochschullandschaft im Ruhrgebiet: Es gibt insgesamt 22 Hochschulen sowie mehr als 60 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Diese dichte und vielfältige Forschungslandschaft trägt

maßgeblich zur Bewältigung des Strukturwandels bei, doch die Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft könnten noch ausgebaut werden; ebenso die Ausgründungen von Start-ups aus den Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Digitalisierung ist ebenfalls ein wichtiger Standortfaktor, da Informations- und Kommunikationstechnologien die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität von Unternehmen und Verwaltungen steigern. Das Ruhrgebiet kann zwar beim Digitalisierungsgrad der Unternehmen nicht ganz mit den führenden deutschen Großstädten mithalten, doch immerhin schneidet es beim IW-Digitalindex um 17 Prozentpunkte besser ab als der landesweite Durchschnitt. Auch beim Ausbau der digitalen Netze steht das Ruhrgebiet recht gut da.

Diese Vorzüge sowie die Tatsache, dass das Ruhrgebiet als größter deutscher Ballungsraum verkehrsgünstig im westlichen Mitteleuropa liegt, müssten künftig stärker ins Licht gerückt und genutzt werden. Um darüber hinaus die teils überschuldeten Ruhrgebietskommunen wieder handlungsfähig zu machen, könnte das Land Nordrhein-Westfalen nach dem Vorbild der Hessenkasse ein Entschuldungsprogramm mit Investitionsauflagen einrichten.

Der Anfang für etwas Neues ist jedenfalls gemacht: Die Landesregierung in Düsseldorf hat vor Kurzem eine Ruhr-Konferenz gestartet, die der Region nach dem Ende des Steinkohlebergbaus neue Impulse geben soll.

Akademikerdichte: Großes Gefälle

So viel Prozent der Arbeitskräfte haben einen Hochschul- oder Meisterabschluss

	2010	2015
Ruhrgebiet	10,3	12,5
Nordrhein-Westfalen	11,0	13,6
Sieben Metropolregionen	15,2	19,6
70 Städte mit mindestens 100.000 Einwohnern	16,8	21,1
Deutschland	11,4	14,3

Hochschul- oder Meisterabschluss: und vergleichbare Abschlüsse
Metropolregionen: Berlin-Potsdam, Großräume Hamburg, München, Frankfurt, Stuttgart, das Rheinland mit Düsseldorf, Köln und Bonn sowie das Ruhrgebiet

Quelle: IW Consult
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

IW-Gutachten

Klaus-Heiner Röhl et al.: Die Zukunft des Ruhrgebiets – Wirtschaftliche Lage und Potenziale des größten deutschen Ballungsraums

iwkoeln.de/ruhrgebiet

„Wir sollten keine Zeit verlieren“

Interview. Ein marodes Verkehrsnetz, überschuldete Kommunen, viele Arbeitslose und ein nicht enden wollender Strukturwandel: Wie das Ruhrgebiet all diese Probleme in den Griff bekommen will, erläutert **Karola Geiß-Netthöfel**, Regionaldirektorin des Regionalverbands Ruhr.

Das Ruhrgebiet versucht seit nunmehr 60 Jahren, den Strukturwandel zu gestalten. Zu wie viel Prozent ist der denn mittlerweile gelungen?

Da möchte ich mich nicht auf eine Prozentzahl festlegen, denn wir sind hier im Ruhrgebiet eigentlich permanent dabei, uns zu wandeln. Wir haben uns nicht nur von Kohle und Stahl verabschiedet, sondern mit Opel und Nokia inzwischen auch schon von einem Teil der nachfolgenden Industrien. Aktuell sind wir dabei, die Nokia- und Opel-Industrieflächen in Bochum zu entwickeln – und da sind wir auf einem sehr guten Weg. Auf der Agenda stehen dabei auch neue Themen: Wir sind NRW-weit mit 100.000 Arbeitsplätzen die führende Region im Bereich der Umweltwirtschaft.

Trotzdem kommt eine IW-Studie zu dem Schluss, dass das Ruhrgebiet bei vielen Wirtschaftsindikatoren sehr schlecht abschneidet.

Was das marode Verkehrsnetz angeht, muss ich Ihnen recht geben. Aber die Arbeitslosenquote ist mit 8,9 Prozent auf einem Rekordtief, die Zahl der Erwerbstätigen steigt, wir haben 22 Hochschulen im Ruhrgebiet und rund 60 Prozent der Absolventen wohnen auch andert-halb Jahre nach ihrem Studienabschluss in unserer Region.

Eine besondere Herausforderung bleibt die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen, die überwiegend geringqualifiziert und auch schon älter sind. Diese können voraussichtlich nicht alle in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, hier müssen wir gemeinsam mit dem Land Lösungen erarbeiten.

Braucht das Ruhrgebiet Finanzhilfen, um seine Probleme in den Griff zu bekommen?

In Branchen, in denen wir aufgeholt haben, nicht. Dazu zählen die Gesundheits- und Umweltwirtschaft, das



Foto: RVR/Volker Wiciok

Sozialwesen, der Handel und der Tourismus – 2017 hatten wir im Ruhrgebiet erstmals mehr als acht Millionen Gästeübernachtungen. Aber bei der Entwicklung von Brachflächen, bei den Verkehrsnetzen und der Verkehrsanbindung und beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit brauchen wir Unterstützung vom Land und vom Bund.

Wie viel Geld brauchen Sie?

Angesichts des Aufwands bei den Gewerbeflächen und der Dimensionen im Verkehrssektor sprechen wir hier insgesamt von Milliarden.

Beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sieht sich auch der Bund in der Verantwortung. In Berlin wird hierzu gerade ein Gesetzentwurf diskutiert.

Plädieren Sie für einen Ruhrgebiets-Soli?

Nein, ich habe immer schon gesagt: Den brauchen wir nicht. Was uns allerdings helfen würde, wäre, die Ruhrgebietsstädte von Altschulden zu befreien, damit sie wieder investieren können.

Die Landesregierung hat eine Ruhr-Konferenz initiiert, die die Zukunft des Ruhrgebiets aktiv gestalten soll. Was halten Sie davon?

Wir machen auf jeden Fall mit und sind derzeit dabei, mit dem Land die Themen aufzuarbeiten. Ich wünsche mir, dass dieser Prozess jetzt schleunigst in Gang gesetzt wird, denn andere Regionen stehen in den Startlöchern und wir sollten keine kostbare Zeit verlieren.

Konflikte in Sicht

Reallöhne. Die Tarifentgelte in Deutschland sind zuletzt kräftig gestiegen. Die wieder anziehende Inflation frisst davon allerdings einiges auf. Stellen die Gewerkschaften daraufhin noch höhere Lohnforderungen, wird es für die Unternehmen schwierig – zumal die Konjunktur zu schwächeln droht.

Viele Arbeitnehmer haben beim Blick auf ihre Gehaltsabrechnungen derzeit Grund zur Freude. Laut Tarifabschluss steigen 2018 zum Beispiel in der Bauindustrie die Entgelte um bis zu 6,6 Prozent. In der Metall- und Elektro-Industrie beträgt das Plus im Schnitt 4,3 Prozent und im öffentlichen Dienst knapp 3,2 Prozent.

Über alle Wirtschaftszweige legten die Tariflöhne im ersten Halbjahr 2018 um 2,7 Prozent zu – das war das größte Plus seit 2014.

Berücksichtigt man die Entwicklung der Verbraucherpreise, blieb den Beschäftigten im ersten Halbjahr ein reales Lohnplus von knapp 1 Prozent. Ähnlich sah es auch in den vergangenen Jahren aus (Grafik):

Seit 2010 sind die tariflichen Reallöhne um insgesamt 8 Prozent gestiegen, die effektiv gezahlten Bruttolöhne sogar um 12 Prozent.

Dabei profitierten die Arbeitnehmer vor allem von 2014 bis 2016 von der sehr niedrigen Inflationsrate.

Seit einiger Zeit geht es mit den Verbraucherpreisen allerdings wieder schneller aufwärts – 2017 zog die Inflation auf 1,8 Prozent an und im Mai 2018 überschritt sie die 2-Prozent-Schwelle. Blicke die Teuerung auf diesem Niveau, würde sie einen guten Teil des für 2018 insgesamt erwarteten Tariflohnwachses von 2,6 Prozent auffressen.

Für die Gewerkschaften ist die gestiegene Inflation bereits Anlass, höhere Lohnforderungen zu stellen.

Bislang ließen sich diese oft auch durchsetzen, schließlich ging es der deutschen Wirtschaft gut. Zudem herrscht mittlerweile fast Vollbeschäftigung, sodass die Firmen im Wettbewerb um knappe Fachkräfte auf die vereinbarten Tariflöhne oft noch etwas drauflegen.

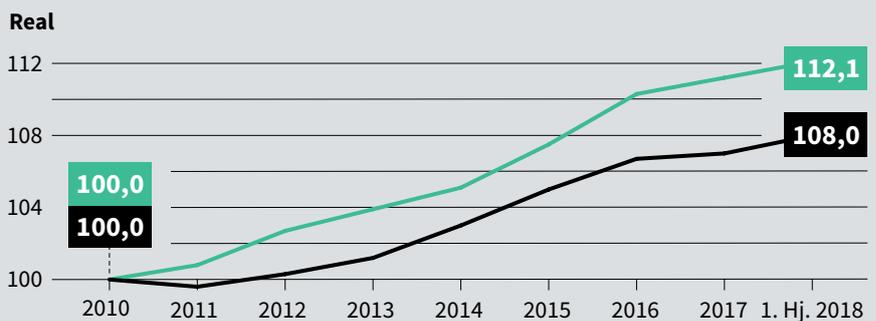
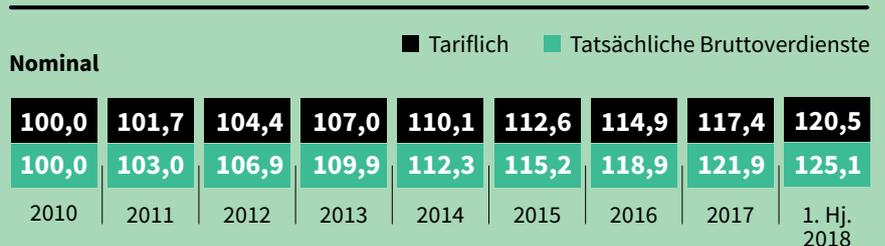
Mittelfristig könnten hochgeschraubte Tarifforderungen jedoch zu Problemen führen. Denn die Konjunktur schwächt sich ab – wie andere Forschungsinstitute hat das IW seine Prognose für das Wirtschaftswachstum 2018 und 2019

nach unten korrigiert (siehe iwd 20/2018).

Schon jetzt steigt die Produktivität in der deutschen Wirtschaft im Schnitt um weniger als 1 Prozent pro Jahr, sodass die Unternehmen die Kosten höherer Löhne nicht selbst erwirtschaften können, sondern auf die Preise ihrer Erzeugnisse überwälzen müssen. Lässt dies die Wirtschaftslage nicht mehr zu, schrumpfen die Gewinne und es fehlt das Geld für notwendige Investitionen – das Wirtschaftswachstum würde so zusätzlich geschwächt.

Reallöhne: Deutliches Plus

Löhne und Gehälter in Deutschland, 2010 = 100



Löhne und Gehälter: je Stunde

Ursprungsdaten: Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt
© 2018 IW Medien / iwd

Ein Gesetz für 0,9 Prozent

Arbeitszeit. Arbeitnehmer erhalten ab 2019 das Recht auf eine vorübergehende Teilzeit von ein bis fünf Jahren mit anschließender Rückkehr zur alten Arbeitszeit. Diese Regelung stellt jedoch viele Betriebe vor kaum lösbare Aufgaben – und sie geht am Bedarf vorbei, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.

Die Brückenteilzeit bedeute das Ende der Teilzeitfalle, loben ihre Befürworter. Das von der Bundesregierung erst nach längerem Tauziehen in der Koalition beschlossene Recht auf vorübergehende Teilzeitarbeit mit garantierter Rückkehr in die Vollzeit hat nun auch den Bundestag passiert und wird ab Anfang 2019 gelten.

Grundgedanke ist, Arbeitnehmern nicht nur einen Anspruch auf Verkürzung ihrer Arbeitszeit zu gewähren, wie ihn das Teilzeit- und Befristungsgesetz seit 2001 vorsieht, sondern den Teilzeitemern ebenso den Schritt zurück zum ursprünglichen Wochenpensum zu ermöglichen. Gerade den Frauen, die wegen der Kinder ihre Arbeitszeit verkürzen, soll das Rückkehrrecht einen Ausweg aus der sprichwörtlichen Teilzeitfalle bieten.

Doch mag die Brückenteilzeit aus Arbeitnehmersicht noch so praktisch sein, aus Sicht der Betriebe ist sie es nicht: Die vorübergehend ausfallende Arbeitskraft muss ersetzt werden. Dazu müssen neue Mitarbeiter gesucht und eingearbeitet werden, später können ihre Verträge dann mangels Bedarf womöglich nicht verlängert werden – für alle Beteiligten kein sonderlich motivierendes Szenario.

Um kleineren Betrieben diese Belastungen zu ersparen, wird die Brückenteilzeit erst für Firmen gelten, die mehr als 45 Beschäftigte haben; und bei bis zu 200 Beschäftigten kommt sie nur eingeschränkt für je einen von 15 Mitarbeitern in Betracht.

Trotzdem stellt sich die Frage, ob es ein solches Gesetz gebraucht hätte und ob es an der richtigen Stelle ansetzt. Um das zu beurteilen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft die Befragungsdaten des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet. Schon die einfache Gegenüberstellung von Arbeitszeitwünschen und tatsächlicher Arbeitszeit legt nahe, dass es nicht allzu

Arbeitspensum: Meist wunschgemäß

So viel Prozent der abhängig Beschäftigten mit dieser tatsächlichen Arbeitszeit arbeiteten im Jahr 2016 ...

- ... weniger als gewünscht
- ... im gewünschten Umfang
- ... mehr als gewünscht

Tatsächliche Arbeitszeit in Stunden pro Woche	Wunsch-arbeitszeit in Stunden pro Woche			
	bis 15	16 bis 25	26 bis 34	35 und mehr
bis 15	64	20	5	11
16 bis 25	9	63	13	14
26 bis 34	3	23	54	19
35 und mehr	–	3	14	83

Ohne Auszubildende, 1-Euro-Jobber und Beschäftigte mit Nebenerwerb

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft © 2018 IW Medien / iwd



viele Beschäftigte geben kann, die mit ihrer Teilzeit hadern. Denn diese ist beliebter als gedacht:

Im Jahr 2016 gaben 37 Prozent aller Arbeitnehmer an, weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten zu wollen, und 29 Prozent der abhängig Beschäftigten hatten tatsächlich eine Teilzeitstelle.

Auch in konkreten Fällen passen Wunsch und Wirklichkeit meist zusammen (Grafik):

- Rund 11 Prozent aller Arbeitnehmer arbeiteten 2016 **maximal 15 Stunden pro Woche** – und 64 Prozent von ihnen waren zufrieden damit. Die Übrigen würden gerne aufstocken.
- Von den 9 Prozent Teilzeitbeschäftigten mit einem Wochenpensum von **16 bis 25 Stunden** würde gut ein

Viertel gerne mehr arbeiten, 63 Prozent arbeiten in etwa im gewünschten Umfang.

- Und von jenen Teilzeitkräften mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von **26 bis 34 Stunden** – sie machen 9 Prozent aller abhängig Beschäftigten aus – wünscht sich nur jeder Fünfte eine höhere Stundenzahl, aber jeder Vierte eine niedrigere.

Insgesamt strebten im Jahr 2016 also gerade einmal 8 Prozent aller Arbeitnehmer eine höhere Arbeitszeit an.

Ob diese unglücklichen Teilzeitbeschäftigten nun tatsächlich gesetzliche Schützenhilfe brauchen, steht auf einem anderen Blatt.

Eine weitere Analyse des IW bezieht den Faktor Zeit mit ein und zeigt, dass sich das Problem meist binnen weniger Jahre von allein löst (Grafik):

Von allen Teilzeitbeschäftigten des Jahres 2013 hegte etwa ein Siebtel den Wunsch, Vollzeit zu arbeiten. Knapp die Hälfte davon war 2016 tatsächlich in einer Vollzeitstelle – und von diesen wiederum wollten 17 Prozent lieber wieder Teilzeit arbeiten.

Dass sich Präferenzen ändern können, gilt auch für die Vollzeitwilligen des Jahres 2013, die 2016 weiterhin einen Teilzeitjob hatten: Mehr als die Hälfte von ihnen war drei Jahre später gar nicht mehr auf eine Vollzeitstelle aus. Das bedeutet:

Es sind gerade einmal 3,3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und damit 0,9 Prozent aller Arbeitnehmer aus dem Jahr 2013, die 2016 entgegen ihrem ausdrücklichen Wunsch weiterhin Teilzeit arbeiten mussten.

Nicht ganz unwahrscheinlich ist sogar, dass das neue Rückkehrrecht in Vollzeit diese 0,9 Prozent nicht erfasst und außerdem jenen nicht hilft, die zwar theoretisch gerne mehr arbeiten würden, diesen Wunsch aber praktisch nicht äußern, weil die Rahmenbedingungen nicht passen.

Schaut man sich nämlich genauer an, welche Arbeitnehmer statt Teilzeit lieber Vollzeit arbeiten möchten, zeigen sich klare Muster. Es sind:

- **63 Prozent** Frauen,
- **56 Prozent** Eltern,
- **68 Prozent** An- und Ungelernte sowie Angestellte mit einfachen Tätigkeiten;
- **50 Prozent** haben keine Berufsausbildung,
- **37 Prozent** arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten.

Dieses Bild legt nahe, dass auch andere Gründe einer Vollzeitbeschäftigung entgegenstehen – nicht nur der Unwille der Unternehmen. Der wohl wichtigste Faktor ist die Familie: Um mehr Müttern eine Vollzeittätigkeit zu ermöglichen, braucht es daher vor allem eine bessere

Kinderbetreuung. Ein weiteres Vollzeithemmnis ist die mangelnde Qualifikation mancher Beschäftigten. Viele Betriebe benötigen zwar dringend Fachkräfte, haben aber nicht genug einfache Tätigkeiten im Angebot. Was dazu beitragen könnte, die Arbeitszeitwünsche von Geringqualifizierten besser zu erfüllen, ist Weiterbildung. Dies kann der Staat unterstützen, er sollte es aber mit Augenmaß tun (siehe Artikel „Weiterbildung: Förderkonzept mit Fragezeichen“ auf iwd.de).

Zudem arbeiten viele Teilzeitkräfte mit Vollzeitwunsch in kleinen Betrieben, die diesen Wunsch nicht erfüllen können, weil sie nicht genug Mitarbeiter haben, die entsprechend weniger arbeiten würden. Deshalb ist es ein sinnvolles Zugeständnis an die Belange der Arbeitgeber, dass das Gesetz zur Brückenteilzeit erst ab einer Mindestzahl an Mitarbeitern gelten wird.

Von der Teilzeit in die Vollzeit

in Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2013



Ohne Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2013, die 2016 nicht mehr abhängig beschäftigt waren; Vollzeit: 35 Stunden und mehr

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft © 2018 IW Medien / iwd

iwd

Aus IW-Trends 3/2018

Holger Schäfer: Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt

iwkoeeln.de/arbeitszeitwuensche

Ärzte liegen vorn

Gehälter. Akademiker verdienen gut, doch nicht alle Hochschulabsolventen erzielen automatisch hohe Einkommen. In stark nachgefragten Berufsgruppen werden in der Regel höhere Gehälter gezahlt – mit einer Einschränkung.

Ginge es bei der Studienfachwahl allein um das Einkommen, das sich nach dem Abschluss erzielen lässt, wäre die Entscheidung für junge Leute relativ einfach: Am besten verdienen Ärzte, Ingenieure und Ökonomen. Dies ergibt eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik, die das mittlere Vollzeit-Bruttomonatsentgelt für 15 Akademikerberufe ausweist. Die höchsten Medianeinkommen erzielen demnach die Mediziner (Grafik):

Fast 70 Prozent der Vollzeit arbeitenden Angestellten in Arztberufen verdienen im Jahr 2017 mehr als 5.700 Euro brutto im Monat.

Wie viel mehr sie tatsächlich verdienen, beantwortet die Lohnstatistik allerdings nicht. Sie weist lediglich die Einkommen bis zur ostdeutschen Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung aus – und die lag 2017 bei monatlich 5.700 Euro.

Auch Ingenieure in der Maschinen- oder der Elektrotechnik sowie angestellte Geschäftsführer und Manager haben gute Chancen, mehr als 5.700 Euro zu verdienen.

Am schlechtesten bezahlt werden Akademiker, die einem sprach- oder gesellschaftswissenschaftlichen Beruf nachgehen. Insbesondere bei den Sprachwissenschaftlern liegt das nicht zuletzt an der großen Zahl der Bewerber: Hier kamen zuletzt auf 100 Arbeitslose lediglich vier offene Stellen.

Doch nicht immer sind Angebot und Nachfrage maßgeblich. In industrienahen Berufen wirkt sich eine hohe Arbeitsmarktnachfrage positiv auf das Gehalt aus, doch im öffentlichen Dienst sind die Löhne zu unflexibel, um ausreichend auf Engpässe am Arbeitsmarkt zu reagieren.

Das zeigt sich an den Sozialarbeitern. Sie sind häufig im öffentlichen Dienst beschäftigt und ihr Medianentgelt liegt bei unterdurchschnittlichen 3.750 Euro brutto im Monat. Dabei ist die Nachfrage nach Sozialarbeitern aufgrund der Zuwanderung von Flüchtlingen zuletzt stark gestiegen: Im Jahr 2017 kamen auf 100 Arbeitslose 92 offene Stellen. Und da der Bundesagentur für Arbeit je nach Akademikerberufsgruppe nur rund jede dritte bis vierte Stelle gemeldet wird, übersteigt die Nachfrage nach Heimleitern und Streetworkern das Arbeitskräfteangebot sogar um ein Vielfaches.

Akademiker: Wer verdient am meisten?

Bruttomonatsverdienst von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in Akademikerberufen 2017 in Euro

Ärzte	mehr als 5.700
Maschinen- und Fahrzeugtechnik-Ingenieure	mehr als 5.700
Energie- und Elektrotechnik-Ingenieure	mehr als 5.700
Wirtschaftswissenschaftler	mehr als 5.700
Juristen	5.545
Informatiker	5.283
Sonstige MINT-Akademiker	4.958
Lehrer	4.597
Geisteswissenschaftler (z.B. Redakteure)	4.582
Baunahe Ingenieurberufe	4.453
Berufe im Gesundheitswesen (ohne Ärzte, z.B. Pharmazeuten und Gesundheitsberater)	4.177
Künstler	3.875
Sozialwissenschaftler (z.B. Heimleiter, Streetworker)	3.748
Sprachwissenschaftler	3.393
Gesellschaftswissenschaftler	3.390

Bruttomonatsverdienst: Median, das heißt, 50 Prozent der Beschäftigten verdienen mehr, 50 Prozent der Beschäftigten verdienen weniger als diesen Wert

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft © 2018 IW Medien / iwd

iwd

IW-Kurzbericht

Oliver Koppel, Ruth Maria Schüler: Akademikerberufe – Nicht nur die Nachfrage bestimmt den Preis iwkoeln.de/akademikergehalt

Nur ein erster Schritt

Krankenpflege. Obwohl die Zahl der Pflegekräfte gestiegen und die Verweildauer der Patienten gesunken ist, fehlt es in den Krankenhäusern an Personal. Der Gesetzgeber will das zwar durch finanzielle Sofortmaßnahmen ändern – doch die reichen nicht aus.

Verglichen mit 1991 ist die Zahl der Pflegerinnen und Pfleger bis 2017 nicht – wie oft vermutet – gesunken, sondern um gut 12 Prozent gestiegen. Weil aber immer mehr von ihnen Teilzeit arbeiten, reduziert sich dieses Plus umgerechnet in Vollzeitkräfte auf 0,7 Prozent.

Da gleichzeitig die Zahl der Patienten gestiegen ist, kommen heute auf 1.000 Fälle nur knapp 17 Vollzeitkräfte – fast ein Viertel weniger als 1991. Dies wiederum wird dadurch relativiert, dass die durchschnittliche Verweildauer der Patienten gesunken ist, sodass eine Vollzeitkraft heute im Durchschnitt

rund sechs Patienten pro Tag zu betreuen hat – 1991 waren es noch 8,5. Gleichwohl herrscht in den Krankenhäusern Personalnot (Grafik):

Im Jahr 2010 kamen 82 arbeitslose Fachkräfte auf 100 gemeldete offene Stellen für Gesundheits- und Krankenpfleger – Mitte 2018 waren es nur noch 39.

Mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz will der Bund den Krankenhäusern helfen – es geht unter anderem um kurzfristige Personalaufstockung, eine höhere Vergütung und Personaluntergrenzen.

Das klingt gut, doch auf dem Arbeitsmarkt sind schlichtweg nicht genügend Fachkräfte zu finden. Deshalb sollten den Kliniken andere Möglichkeiten eingeräumt werden, ihre angespannte Situation zu entlasten, indem sie beispielsweise Pflegehelfer einstellen. Auch die geplante Personaluntergrenze ist nur ein Anfang. Denn noch besser ließe sich die Qualität der Pflege sichern, wenn sie am Wohlergehen der

Patienten gemessen würde – dazu fehlt jedoch ein entsprechendes System der Qualitätskontrolle.

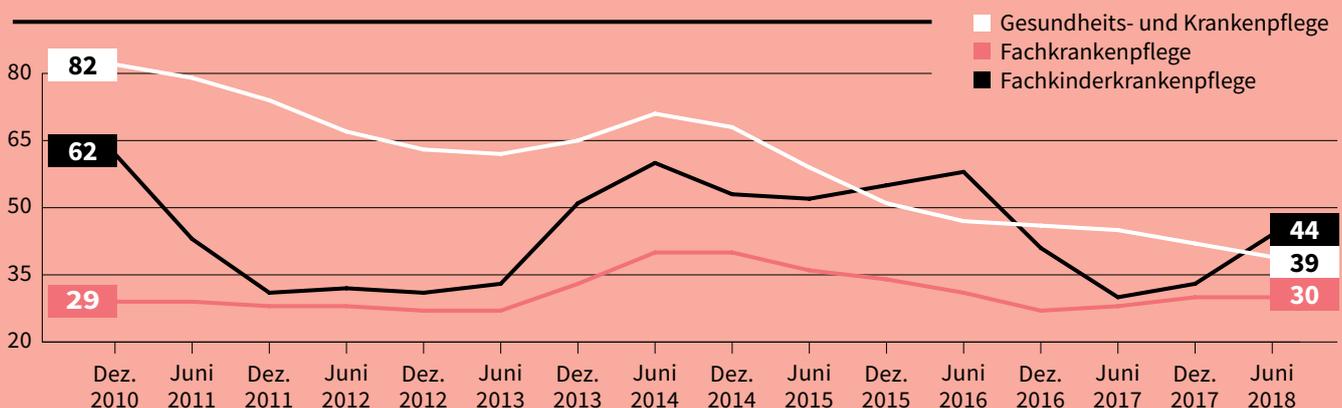
Zudem schreibt der Gesetzentwurf die krankenhausindividuelle Personalausstattung einfach fort. Dadurch werden eventuelle Personalüberhänge nicht abgebaut und die Kliniken haben keinen Anreiz zu Einsparungen, da ihr Budget direkt von den Personalkosten des Vorjahres abhängt. Besser wäre ein flexibles Element: Das Pflegebudget könnte zwar anhand der Personaluntergrenze errechnet, aber um einen bestimmten Personal-Sollwert ergänzt werden – mit der Differenz ließen sich mehr Personal oder unterstützende Technik finanzieren.

IW-Report 39/2018

Susanna Kochskämper, Paula Risius, Susanne Seyda: Fachkräfteengpass in der Krankenpflege – Qualitätssicherung als Mittel zur Personalgewinnung
iwkoeln.de/krankenpflege

Fachkräftemangel in der Krankenpflege

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2018 IW Medien / iwd

Aufspaltung statt Fusion

Unternehmen. Viele Jahre lang wurden große börsennotierte Unternehmen durch Fusionen noch größer. Das hat sich geändert – seit den frühen 2000er Jahren gibt es weltweit immer mehr Unternehmensaufspaltungen. Die Kapitalmärkte honorieren dies mit überdurchschnittlichen Kursentwicklungen.

Aus eins mach zwei: Ende September teilte der bereits seit Jahren kriselnde Industrieriese thyssenkrupp mit, den Konzern in zwei eigenständige, börsennotierte Unternehmen aufzuspalten: in die thyssenkrupp Materials AG mit knapp 40.000 Mitarbeitern und 18 Milliarden Euro Umsatz sowie in die thyssenkrupp Industrials AG mit 90.000 Beschäftigten und 16 Milliarden Euro Umsatz. Die Anteilseigner sollen nach der Aufspaltung an beiden Unternehmen beteiligt sein.

Werden diese Pläne umgesetzt, handelt es sich um ein typisches Spin-off, und diese Abspaltungen haben, zusammen mit den sogenannten Split-offs und Carve-outs (Kasten), seit dem Jahr 2000 weltweit stark zugenommen.

Zwar gibt es keine offizielle Statistik zu Unternehmensaufspaltungen, die Analyse entsprechender Börsennachrichten zeigt aber einen eindeutigen Trend (Grafik):

Im Jahr 2000 wurden weltweit gerade einmal 24 Unternehmensaufspaltungen gezählt – bis auf das Rezessionsjahr 2009 sind es seitdem meist zwischen 150 und 200 Fälle pro Jahr.

Die anders erfassten, insgesamt knapp 4.100 Unternehmensaufspaltungen seit der Jahrtausendwende betreffen nahezu alle Wirtschaftszweige, allerdings mit recht unter-

schiedlicher Gewichtung (siehe Grafik Seite 11):

Allein knapp 700 Fälle – rund 17 Prozent aller Unternehmensaufspaltungen – gehen auf das Konto der Finanz- und Immobiliendienstleistungen.

Ein Teil der Aufspaltungen ist aber nicht ausschließlich auf die strategische Entscheidung des Managements zurückzuführen, sondern geht von sogenannten aktivistischen Aktionären aus – dazu zählen zum Beispiel Hedgefonds. Sie sind mit der Kursentwicklung des Unternehmens, an dem sie beteiligt sind, nicht zufrieden und erwarten von der eigenständigen Börsennotierung

eines Geschäftsbereichs, den sie für unterbewertet halten, steigende Kurse und Dividenden.

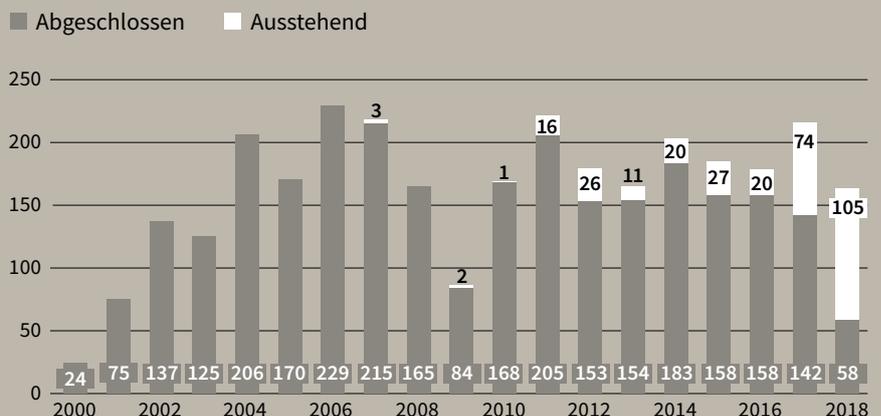
Auch bei der Aufspaltung von thyssenkrupp drängten aktivistische Aktionäre schon länger auf eine Umstrukturierung.

Die anvisierten Kurssteigerungen sind durchaus realistisch, denn tatsächlich werden Mischkonzerne und Holdings an der Börse üblicherweise mit einem Abschlag gehandelt – frei nach dem Motto: Das Ganze ist weniger wert als die Summe seiner Teile.

Zwei prominente Beispiele dafür sind Daimler und VW. Die beiden deutschen Autobauer werden an der

Weltweite Unternehmensaufspaltungen

Abgeschlossene und ausstehende Aufspaltungen börsennotierter Unternehmen



2018: bis 25. Juli
 Quellen: Bloomberg, Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2018 IW Medien / iwd

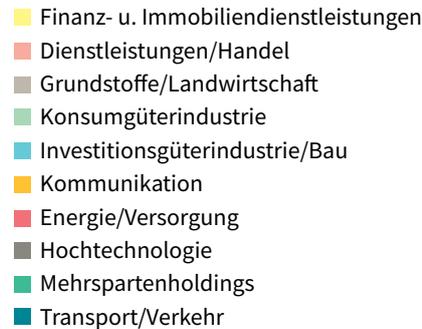
Börse ähnlich bewertet wie vergleichbar große und profitable reine Pkw-Hersteller – sprich, ihre jeweiligen Lkw-Sparten schlagen sich nicht in einem entsprechenden Mehrwert für die Aktionäre nieder. Volkswagen plant deshalb selbst einen Spin-off für das Frühjahr 2019: Dann soll die Traton Group, eine 100-prozentige VW-Tochter, mit ihren Marken MAN, Scania, Volkswagen Caminhões e Ônibus und RIO an die Börse gehen.

Es scheinen also tatsächlich vor allem unterbewertete Unternehmen zu sein, deren Management durch eine Ab- oder Aufspaltung stille Reserven heben und – in der Summe von Mutterunternehmen und Spin-off – eine höhere Bewertung an der Börse erzielen will.

Dass das funktionieren kann, zeigt der S&P Spin-off-Index. Er enthält an US-Börsen notierte abgespaltene und eigenständige Unternehmen, die eine Marktkapitalisierung von mindestens 1 Milliarde Dollar aufweisen und deren Trennung vom Mutterkonzern nicht mehr als fünf Jahre zurückliegt. Ein Vergleich des Spin-off-Index mit dem Standard & Poor's 500 (S&P), der die

Unternehmensaufspaltungen: Der Branchenfächer

So viel Prozent der 4.082 weltweiten Aufspaltungen börsennotierter Unternehmen von 2000 bis Mitte 2018 entfielen auf diese Branchen



Quellen: Bloomberg, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

500 größten börsennotierten US-Unternehmen enthält, spricht eine deutliche Sprache:

Seit seiner Auflegung im Dezember 2006 ist der Spin-off-Index um mehr als 300 Prozent gestiegen, der S&P legte seither nur um rund 90 Prozent zu.

Eine Garantie für steigende Aktienkurse durch Auf- oder Abspaltung gibt es jedoch nicht. So brachte zum Beispiel die Trennung des Metro-Konzerns in zwei eigenständige Unternehmen – Metro (neu) für

den Lebensmittelhandel und Ceco-nomy für den Bereich Konsumelektronik – im Sommer 2017 nicht den erhofften Erfolg. Beide Unternehmen wurden schon zum Börsendebüt mit einem Abschlag gegenüber der vorherigen Bewertung von Metro gehandelt und haben seither weiter an Wert verloren.

In der Theorie spricht dennoch vieles für abgespaltene Unternehmen, die sich auf bestimmte Aktivitäten fokussieren. Für die Akteure an den Kapitalmärkten ist die Kontrolle der Spin-offs leichter als bei Mischkonzernen, in denen langwierige Abstimmungen mit der Konzernleitung und zwischen den einzelnen Geschäftsfeldern oft zu Reibungsverlusten führen, die die Synergieeffekte durch die Zusammenlegung zentraler Funktionen übersteigen. Diese Vorteile von Spin-offs werden jedoch damit erkaufte, dass die Absicherung durch Risikostreuung verloren geht.

Vier Arten, ein Unternehmen aufzuspalten

Spin-off: Im engeren Sinn bezeichnet ein Spin-off die Abspaltung einer Unternehmenseinheit über eine Börsenaktion, ohne dass sich die Besitzverhältnisse ändern. Die Aktionäre des originären Unternehmens erhalten Anteile an der neu konstituierten Firma, die ihrem jeweiligen Anteil am Altunternehmen entsprechen, und sind nun an zwei separaten Unternehmen beteiligt.

Demerger: Dabei handelt es sich um eine Aufspaltung, bei der die abgespaltene Unternehmenseinheit zuvor durch eine Übernahme erworben wurde. Die Abspaltung vormals übernommener Geschäftsfelder weist darauf hin, dass erhoffte Synergieeffekte keineswegs immer eintreten und die Entscheidung deshalb korrigiert wird.

Split-off: In diesem Fall werden den Altaktionären ebenfalls Anteilsscheine des auszugliedernden Unternehmensteils angeboten, jedoch nicht anteilig zu ihrer bisherigen Beteiligung am Altunternehmen: Vielmehr müssen sie sich zwischen einer Beteiligung am alten und am neu entstehenden Unternehmen entscheiden.

Carve-out: Das bezeichnet eine Aufspaltung, bei der eine bisherige Konzernsparte oder eine nicht selbstständige Tochtergesellschaft an die Börse gebracht wird. In diesem Fall erzielt das Mutterunternehmen eine Einnahme, die Abspaltung ist daher im Gegensatz zu Spin-off und Split-off nicht steuerneutral.

Aus IW-Trends 3/2018

Klaus-Heiner Röhl: Unternehmensaufspaltungen – ökonomische Aspekte eines globalen Trends
iwkoeln.de/aufspaltungen

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
 Präsident: Arndt Günter Kirchhoff
 Direktor: Prof. Dr. Michael Hüther
 Mitglieder: Verbände und Unternehmen in Deutschland

Redaktionsleiter: Jork Herrmann (verantwortlich)
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef),
 Irina Berenfeld, Carsten Ruge,
 Berit Schmiedendorf,
 Kerstin Schraff,
 Alexander Weber
Redaktionsassistent: Anja Hüpper
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-255
Fax: 0221 4981-99255
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis:
 € 11,32/Monat inkl. Versandkosten und Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise 14-täglich

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

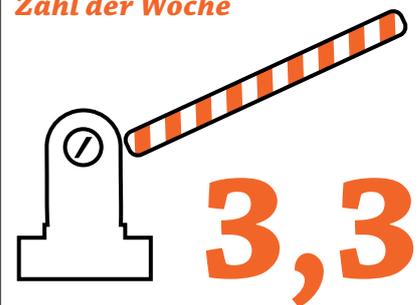
Druck: Henke GmbH, Brühl
 Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über:
 lizenzen@iwkoeln.de



Top-Liste: KI-Start-ups

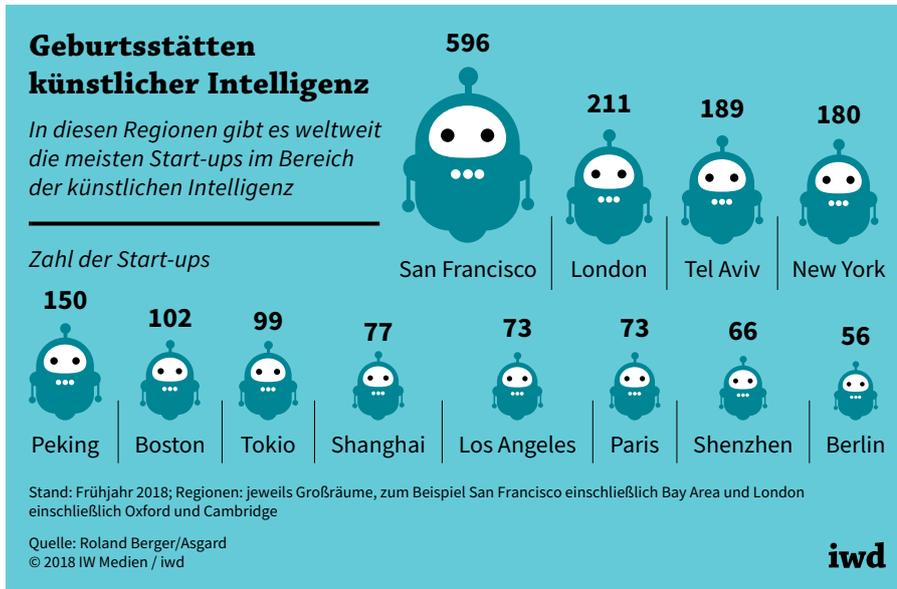
Ob Artificial Intelligence (AI) oder auf Deutsch künstliche Intelligenz (KI) – die lernenden Algorithmen werden die Welt wohl in bisher ungekanntem Ausmaß verändern. Kein Land würde da nicht gerne vorne mitmischen. Wem es gelingt, hat die Unternehmensberatung Roland Berger zusammen mit der Venture-Capital-Gesellschaft Asgard untersucht. Mit Abstand die meisten Unternehmensgründungen zur KI finden sich in den USA. Deren 1.393 Start-ups übertreffen China und Israel auf den Rängen zwei und drei um jeweils mehr als das Dreieinhalbfache. Deutschland liegt mit 106 KI-Start-ups erst auf Platz acht. Im Vergleich der Regionen belegt Berlin mit 56 jungen KI-Unternehmen im globalen Vergleich Platz zwölf. Unangefochtene KI-Hochburg ist San Francisco – denn zu dessen Großraum gehört auch das Silicon Valley.

Zahl der Woche



Milliarden Euro

jährlich müssten deutsche Exporteure im Falle eines unregulierten Brexits allein an Zöllen an das Vereinigte Königreich zahlen, falls das Handelsvolumen unverändert bliebe. Den größten Teil davon – rund 2 Milliarden Euro – müssten die deutschen Automobilhersteller und -zulieferer stemmen. Kein anderes EU-Land wäre so hart von den neuen Zollschranken betroffen. Mit 1,3 Milliarden Euro käme die zweithöchste Zollbelastung auf Belgien zu, gefolgt von den Niederlanden mit 1,2 Milliarden Euro.



Weitere Informationen:
iwkoeln.de/brexitkosten

Neu auf iwd.de: Eine Arbeitslosenversicherung für Europa?

Gut gemeint von Bundesfinanzminister Olaf Scholz, aber schlecht gedacht. Denn die Arbeitslosigkeit hat in jenen Ländern, in denen sie hoch ist, keine konjunkturellen, sondern strukturelle Ursachen – und eine gemeinsame Versicherung würde den Anreiz mindern, etwas dagegen zu tun. Mehr dazu lesen Sie auf iwk.de.

