



Drohende Turbulenzen

Tarifrunde 2019. „Friede, Freude, Einigung“ lautete das Motto der Tarifverhandlungen im Jahr 2017. Doch schon in der Tarifrunde 2018 war die Kampfeslust wieder da und auch 2019 drohen Turbulenzen. Was Gewerkschaften und Arbeitgeber der verhandelnden Branchen derzeit noch bewegt, erläutert IW-Tarifexperte Hagen Lesch im Interview. Außerdem verdeutlicht eine Befragung in der M+E-Industrie die wichtigsten Kritikpunkte der Arbeitgeber am Flächentarifvertrag.

—> [Seiten 2-7](#)

Grundeinkommen

Das bedingungslose Grundeinkommen soll Armut bekämpfen und für mehr Gerechtigkeit sorgen – wäre aber für die Gesellschaft ein gefährliches Experiment.

—> [Seiten 8-9](#)

Arbeitsverträge

Die Bundesregierung will die sachgrundlose Befristung einschränken. Dies würde jedoch den Unternehmen im Wettbewerb benötigte Flexibilität nehmen.

—> [Seiten 14-15](#)

Konflikte an Bord

Tarifrunde 2019. Im vergangenen Jahr waren die Tarifverhandlungen überdurchschnittlich konfliktintensiv und es traf – wieder einmal – den Verkehrssektor besonders hart. Auch in diesem Jahr steht der Passagierflugbetrieb im Fokus.

Endlich steht die Tarifeinigung für das Sicherheitspersonal der Flughäfen. Ist also der Urlaub 2019 gerettet? Mitnichten. Schließlich ist die Security nicht die einzige Berufsgruppe, die den Luftverkehr lahmlegen kann – frei nach dem Motto: „Alle Flieger stehen still, wenn eine der vielen Gewerkschaften es will.“ In den kommenden Monaten droht gleich ein ganzer Reigen neuen Ungemachs. Dabei war schon das Tarifjahr 2018 nicht ohne (Grafik):

Die Tarifverhandlungen in Deutschland verliefen 2018 mit durchschnittlich 9,9 Punkten auf dem IW-Konfliktbarometer fast dreimal so konfliktreich wie jene im Jahr 2017 mit 3,5 Punkten.

Besonders viel hat dazu der Verkehrssektor beigetragen – und hier stach der Luftverkehr die ebenfalls streikfreudigen Eisenbahner diesmal klar aus.

Gebeutel war 2018 vor allem Ryanair. Bei der irischen Billigfluglinie ging es darum, erstmals Tarifverträge für das Personal in Deutschland zu entwickeln, und zwar gleich für mehrere Berufsgruppen und mit mehreren Gewerkschaften: Auf den Jahresspitzenwert von 53 Konfliktpunkten brachte es das Tauziehen zwischen Ryanair und der Vereinigung Cockpit. Die Pilotenvertreter hatten die Verhandlungen zwischenzeitlich für gescheitert erklärt, eine Urabstimmung durchgeführt und

zum unbefristeten Streik aufgerufen. Geeinigt hat man sich schließlich darauf, bis Ende März 2019 insgesamt vier Tarifverträge abzuschließen. Eines der Kernelemente ist der Umbau der Vergütungsstruktur: Die variablen Anteile werden reduziert und das Grundgehalt aufgestockt.

Doch auch die doppelten Verhandlungen für die Flugbegleiter mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation UFO verliefen zäh. Während ver.di

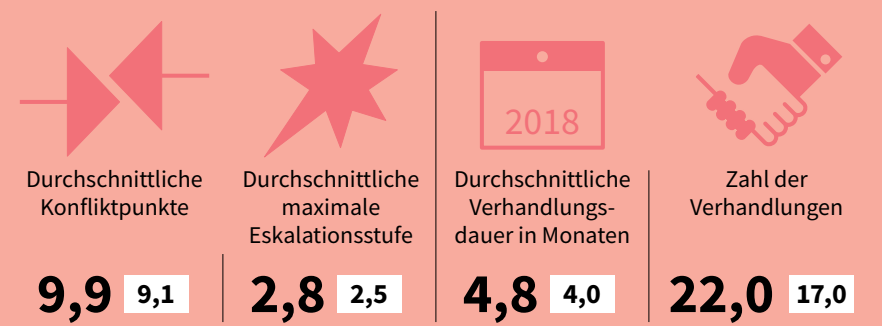
inzwischen mit Ryanair übereingekommen ist, harren die Gespräche der Iren mit UFO noch einer Lösung.

Geprägt hat das zweite Tarifhalbjahr 2018 neben der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Pionierarbeit bei Ryanair vor allem Folgendes:

- **Hohe Lohnforderungen:** Sie bewegten sich in den vom IW untersuchten Branchen zwischen 5,5 und 7,5 Prozent.
- **Teils schwierige Verhandlungen:** Während bei der Telekom-Tochter T-Systems der angekündigte Abbau

Tarifjahr 2018: Die Konfliktbilanz

■ 2018 □ Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2017



Konfliktpunkte und Eskalationsstufe: Alle Konfliktbehandlungen während einer Tarifrunde werden in Eskalationsstufen von 0 bis 7 eingeteilt und mit der entsprechenden Punktzahl bewertet: 0 = Tarifverhandlung, 1 = Streik- und Aussperrungsdrohung, 2 = Abbruch der Verhandlungen, 3 = Streikankündigung oder -aufruf, 4 = Warnstreik, 5 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung, 6 = Scheitern und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf, 7 = Streik und Aussperrung. Die Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konfliktbehandlung sich eine Tarifrunde zugespitzt hat. Die Konfliktpunkte ergeben sich aus der aufsummierten Punktzahl aller Eskalationsstufen.

Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2017: mit der Anzahl der Verhandlungen gewichtet

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

von 6.000 Stellen die Gespräche belastete, es im November aber nach sieben Verhandlungsrunden doch zu einer Einigung kam, ist diese bei den Druckern und den Reinigungskräften noch nicht in Sicht.

• **Der Stillstand der Bahn:** Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) demonstrierte am 10. Dezember 2018 eindrucksvoll, wie sich mit einem vierstündigen Warnstreik ein ganzes Land lahmlegen lässt. Die anschließende Einigung auf eine zweistufige Erhöhung der Löhne um insgesamt 6,1 Prozent über zwei Jahre kommt die Bahn zwar teuer, hat aber den Vorteil, dass sie auch von der Lokführergewerkschaft GDL angenommen wurde und weitere Ausstände abwendete.

Das Tarifjahr 2019 macht da weiter, wo 2018 aufgehört hat (Grafik): mit abgehobenen Lohnforderungen und Fliegern, die bald wieder am Boden bleiben könnten. Denn nicht nur Drucker und Reinigungskräfte haben ihren Konflikt über den Jahreswechsel mitgeschleppt, sondern auch die Flugbegleiter von Eurowings und Ryanair.

Die Lufthansa-Tochter immerhin konnte ihren über 15 Runden gehenden Schlagabtausch mit ver.di über den Manteltarif des Kabinenpersonals Ende Januar beilegen. Vereinbart wurden unter anderem eine Begrenzung der Dienstzeit auf 55 Stunden binnen sieben Tagen, bezahlte Krankheitstage und nach 12 Stunden Flugdienstzeit eine Pause von mindestens 14 Stunden. Eurowings hofft, dass sich auch die Spartengewerkschaft UFO mit dem Verhandlungsergebnis einverstanden erklärt. Die Airline hat dann aber trotzdem kaum Verschnaufpause, denn schon Ende März geht es mit ver.di in eine neue Lohnrunde für die Flugbegleiter.

UFO dagegen hält nicht nur Ryanair weiter auf Trab, sondern bald auch wieder die Deutsche Lufthansa,

Laufende Tarifverhandlungen 2019: Die Forderungen

Branche/ Unternehmen	Gewerkschaft	Bisherige Verhandlungs- runden	Zentrale Forderungen
Druck- industrie	ver.di	5	Gewerkschaft: 5 Prozent mehr Entgelt ; Arbeitgeber: Reform des Manteltarifvertrags
Gebäude- reinigung	IG BAU	4	Reform des Rahmentarifvertrags; Anpassung der Lohngruppen und tarifliches Weihnachtsgeld; Arbeitgeber: Reform des Manteltarifvertrags
Ryanair (Kabinen- personal)	UFO	3	Abschluss eines Tarifvertrags
Textil- und Bekleidungs- industrie (West)	IG Metall	2	5,5 Prozent mehr Entgelt und neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit; Option für Beschäftigte, Einkommenserhöhungen in freie Tage umzuwandeln
Krankenhäuser (Klinikärzte)	Marburger Bund	1	5 Prozent mehr Entgelt und bessere Arbeitszeitregelungen
Öffentlicher Dienst (Länder)	ver.di, GEW, dbb	1	6 Prozent mehr Entgelt , mindestens aber 200 Euro sowie strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung
Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein und Ost)	IG Metall	2	6 Prozent mehr Entgelt und Einführung eines tarifdynamischen Urlaubsgelds von zunächst 1.800 Euro
Privates Bankgewerbe	ver.di	0	6 Prozent mehr Entgelt und sechs Gesundheits- und Entlastungstage

Krankenhäuser, Eisen- und Stahlindustrie, öffentlicher Dienst: Verhandlungsbeginn im Januar 2019, privates Bankgewerbe: Verhandlungsbeginn im Februar 2019; UFO: Unabhängige Flugbegleiter Organisation; GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; dbb: dbb beamtenbund und tarifunion; Stand: 31.1.2019

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

deren Tarifvertrag mit dem Kabinenpersonal am 30. Juni endet. Bereits in den Sommerferien könnten Flugausfälle drohen.

Zudem geht es 2019 in einigen Branchen um viel Geld. Ob es die IG Metall in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie der Eisen- und Stahlindustrie ist, der Marburger Bund für die Klinikärzte oder ver.di für den öffentlichen Dienst und das private Bankgewerbe: Unter einer Lohnforderung von 5 Prozent ist keine Arbeitnehmervertretung in die Tarifrunde 2019 eingestiegen – und

das, obwohl sich der Aufschwung am Arbeitsmarkt nicht mehr ungebremst fortsetzen dürfte (siehe iwd 3/2019).

Weitere größere Branchen, in denen 2019 Tarifverhandlungen anstehen, sind der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, das Kfz-Gewerbe, die Chemie und zum Jahresabschluss die Zeitarbeit mit ihren fast eine Million Beschäftigten.

IW-Report 5/2019

Hagen Lesch, Christian Kestermann:
Tarifpolitischer Bericht – 2. Halbjahr 2018
iwkoeln.de/tarifbericht_2_2018

Tarif oder kein Tarif

Metall- und Elektro-Industrie. Der Anteil der tarifgebundenen Firmen in Deutschland sinkt seit Jahren. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat analysiert, welche Gründe es für Unternehmen gibt, sich gegen den Flächentarifvertrag zu entscheiden. Eine umfangreiche Befragung in der M+E-Industrie zeigt, dass vor allem das tarifliche Arbeitszeitvolumen und die Entgelte für einfache Tätigkeiten Knackpunkte für die Betriebe sind.

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit vielen Jahren rückläufig. Um Antworten auf die Frage zu erhalten,

wie sie wieder gestärkt werden kann, muss man sich zunächst mit den Gründen für den Rückgang auseinandersetzen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat zu diesem Zweck Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie befragt. Von den gut 1.500 Betrieben, die teilgenommen haben, sind 46 Prozent flächentarifgebunden, 47 Prozent haben keine Tarifbindung. Die restlichen 7 Prozent wenden einen Haus- oder Anerkennungstarifvertrag an.

Die tarifgebundenen Unternehmen wurden unter anderem nach ihrer Zufriedenheit mit den einzelnen Regelungen des gegenwärtig gültigen Flächentarifvertrags befragt. Betriebe mit Haustarif oder ohne

jegliche Tarifbindung sollten angeben, warum sie sich gegen den Anschluss an einen Flächentarifvertrag entschieden haben.

Am wenigsten Probleme haben die tarifgebundenen Unternehmen mit den Regelungen zum Urlaub und zur Altersvorsorge (Grafik):

88 Prozent der M+E-Betriebe, die einen Flächentarifvertrag nutzen, sind mit den Urlaubsregelungen zufrieden.

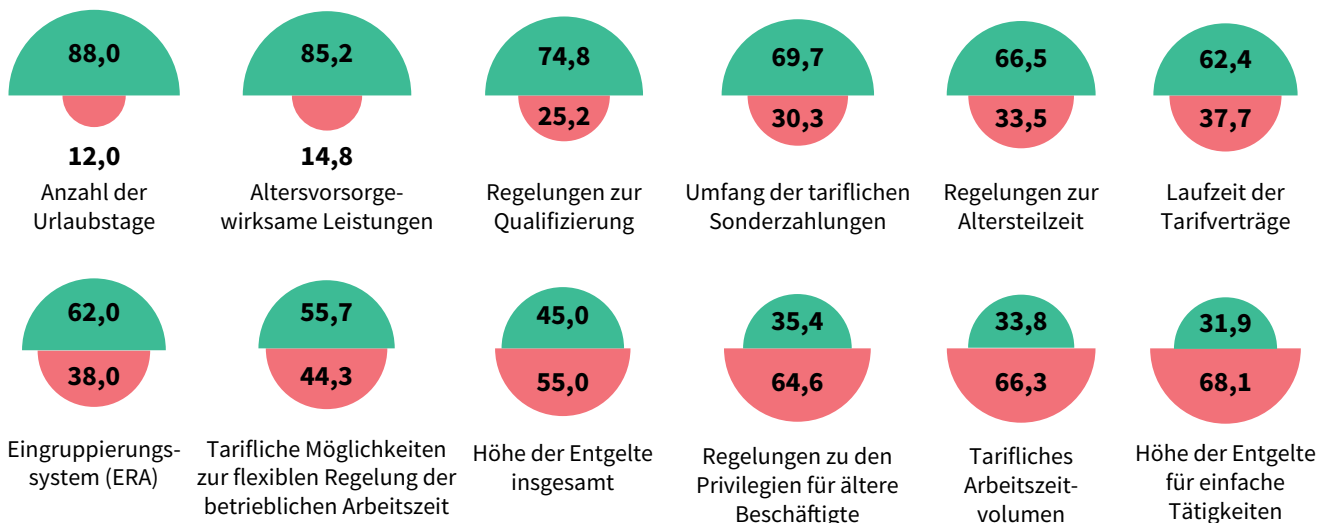
Bei den Bestimmungen zu altersvorsorgewirksamen Leistungen ist die Zustimmung mit gut 85 Prozent fast ebenso hoch.

Positiv bewerten außerdem drei von vier Unternehmen die Regelungen zur Qualifizierung der Mitarbeiter. Auch der Umfang der tariflichen

Tarifbindung: Für und Wider

So viel Prozent der flächentarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie sind mit diesen Aspekten ihres Tarifvertrags ...

■ ... (eher) zufrieden ■ ... (eher) unzufrieden



Befragung von 654 M+E-Unternehmen im Herbst 2017

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft © 2019 IW Medien / iwd

Sonderzahlungen und die Regelungen zur Altersteilzeit werden von mehr als zwei Dritteln akzeptiert.

Problematisch bewerten die flächentarifgebundenen Unternehmen die Entgelthöhe für einfache Tätigkeiten sowie das tarifliche Arbeitszeitvolumen. Ebenfalls in der Kritik stehen Privilegien für ältere Beschäftigte – knapp 65 Prozent der Unternehmen sind mit den geltenden Regeln in diesem Bereich nicht einverstanden.

Die hohe Unzufriedenheit mit den Entgelten und dem Arbeitszeitvolumen muss nicht zwangsläufig dazu führen, dass Unternehmen in Zukunft aus den Flächentarifverträgen aussteigen. Dennoch stellt die kritische Bewertung ein Risiko dar. In wirtschaftlich schwierigen Lagen könnten diese Faktoren der ausschlaggebende Grund sein, sich von der Tarifbindung zurückzuziehen.

Die Entgelte sind auch für die M+E-Unternehmen ohne Tarifvertrag ein Knackpunkt (Grafik):

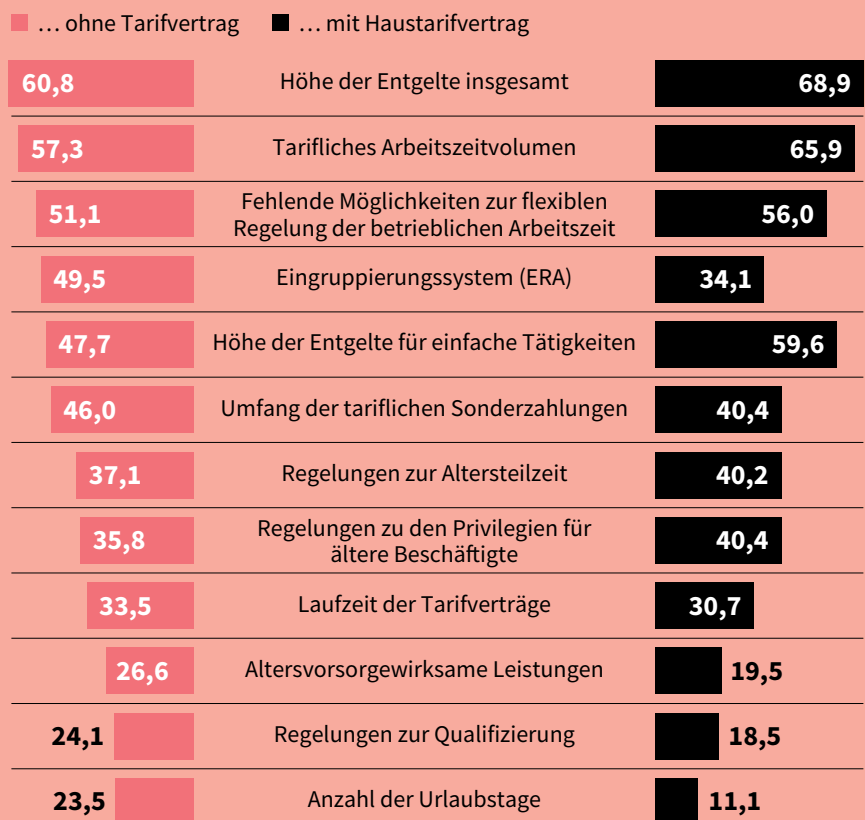
Für sechs von zehn tariflosen M+E-Betrieben sind die hohen Entgelte im Flächentarifvertrag ein ausschlaggebendes Argument, sich nicht tariflich zu binden.

Von den Betrieben mit einem Haustarifvertrag vertreten sogar fast 69 Prozent diese Meinung. Zudem nennen die Unternehmen das tarifliche Arbeitszeitvolumen und die fehlende Flexibilität der betrieblichen Arbeitszeit als Gründe, sich gegen eine Flächentarifbindung auszusprechen. Darüber hinaus kritisiert die Hälfte der tariflosen M+E-Betriebe das Eingruppierungssystem ERA, also das Entgelt-Rahmen-Abkommen.

Urlaubsregelungen, Laufzeiten der Tarifverträge und qualitative Tarifthemen wie Regelungen zur Qualifizierung oder zur Altersteilzeit werden von den Unternehmen, die nicht den Flächentarifvertrag

Flächentarifvertrag: Das spricht für die Unternehmen dagegen

So viel Prozent der Unternehmen der M+E-Industrie ... sehen in diesen Aspekten Gründe gegen einen Flächentarifvertrag



Befragung von 94 M+E-Unternehmen mit Haustarifvertrag und 676 Unternehmen ohne Tarifvertrag im Herbst 2017

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

anwenden, dagegen als weniger problematisch bewertet.

Vergleicht man die Aussagen aller drei Unternehmensgruppen, fällt auf:

Die größten Kritikpunkte am Flächentarifvertrag sind für alle befragten M+E-Betriebe das Arbeitszeitvolumen und die Entgelthöhe.

Das deutet darauf hin, dass die geltenden tariflichen Regelungen in Teilen den Anforderungen vieler Unternehmen – ob tarifgebunden oder nicht – nicht mehr gerecht werden.

Wer die Flächentarifbindung stärken will, muss deshalb auch die Regelungen zur Entlohnung und zu Arbeitszeiten ins Auge fassen. Ein

Ansatzpunkt wäre es beispielsweise, dafür zu sorgen, dass Tarifverträge in Sachen Entlohnung wieder Mindeststandards festlegen, die alle Betriebe erfüllen können. Auch die Arbeitszeitregelungen gehören auf den Prüfstand. Hier muss eine Balance zwischen Unternehmensbedürfnissen und Arbeitnehmerwünschen gefunden werden. Der jüngste Tarifabschluss in der Metall- und Elektro-Industrie setzt dies um, indem er mehr Möglichkeiten schafft, das Arbeitszeitvolumen auszuweiten und gleichzeitig den Beschäftigten zusätzliche Optionen einräumt, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

„Eine Diskussion über den Wert von Arbeit ist sinnvoll“



Foto: IWD Medien

Interview. Das Jahr startete mit den ersten Streiks und dem Tarifabschluss für die Beschäftigten des Sicherheitspersonals an deutschen Flughäfen. Der iwd sprach mit **Hagen Lesch**, Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen im Institut der deutschen Wirtschaft, darüber, was Deutschland von diesem Tarifjahr erwarten darf, inwiefern sich die Forderungen der Gewerkschaften verändert haben und was dies für deutsche Unternehmen bedeutet.

Als Erste durften die Mitglieder der Gewerkschaft EVG durch den jüngsten Tarifabschluss zwischen mehr Geld und mehr Freizeit wählen. Andere Tarifabschlüsse mit einem Wahlrecht folgten, zum Beispiel in der M+E-Industrie.

Erleben wir eine Verschiebung der Prioritäten?

Ja, es gibt immer mehr Tarifverträge mit einer Option, bei der die Beschäftigten auf Lohnerhöhungen verzichten können und dafür mehr Freizeit erhalten.

In der M+E-Industrie geht das Konzept sogar noch weiter. Da ging es in der vergangenen Tarifrunde nicht nur um eine klassische Lohnerhöhung: Mit dem Abschluss wurde ein tarifliches Zusatzgeld eingeführt. Ein Teil davon kann von jenen, die Kinder oder Angehörige betreuen oder schon lange Schicht arbeiten, auch in zusätzliche freie Tage umgewandelt werden. Von der IG Metall hören wir, dass etwa 260.000 Beschäftigte das Angebot entsprechend nutzen.

Diese neue Form der Tarifabschlüsse hat aber auch ihre Tücken. Denn es geht letztlich um die Umverteilung von Arbeit – wenn die einen

weniger arbeiten wollen, bleibt für die anderen erst mal mehr zu tun.

Da müssen die Firmen also passende Lösungen finden, die allen Mitarbeitern gerecht werden – schließlich ist die Arbeit in vielen Branchen schon stark verdichtet und die Produktivität lässt sich nicht beliebig steigern, gleichzeitig soll die Qualität nicht leiden.

Von Tarifabschlüssen profitieren in der Regel alle Beschäftigten, aber die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sinkt seit Jahren. Der DGB fordert nun Bonuszahlungen für Gewerkschaftler. Eine gute Idee?

Die Gewerkschaften fordern solche Bonuszahlungen, weil sie sich besser gegen Trittbrettfahrer schützen wollen. Die Arbeitgeber lehnen dies aber vehement ab. Sie wollen eine Ungleichbehandlung in den Betrieben verhindern. Die könnte nämlich das Betriebsklima belasten.

Außerdem setzt die Rechtsprechung solchen Bonuszahlungen enge Grenzen.

Im öffentlichen Dienst laufen aktuell Tarifverhandlungen. Wie weit sind die Positionen der beiden Seiten voneinander entfernt?

Es geht diesmal um die Verhandlungen auf Länderebene, da kommt es immer wieder zu Streiks. Beide Seiten liegen ziemlich weit auseinander mit ihren Positionen. Es geht nicht nur um die Lohnhöhe, sondern dieses Mal um die Neubewertung und Neugruppierung der Tätigkeiten. Das bietet natürlich massig Stoff für Diskussionen.

Im öffentlichen Dienst hört man immer wieder das Argument, dass gerade in Spitzenpositionen zu schlecht bezahlt wird im Vergleich zur freien Wirtschaft. Stimmt das?

Das Besondere am öffentlichen Dienst ist, dass die Tarifverträge hier zumeist eine Obergrenze darstellen. Eine Behörde kann gute Leute nicht einfach übertariflich bezahlen, da sie sonst Ärger mit dem Rechnungshof bekommt. In der Privatwirtschaft ist das hingegen üblich. Allerdings sind die Gehälter am oberen Ende durchaus passabel. Zudem sind die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst sicherer.

Bei den Streiks des Flughafen-sicherheitspersonals wurde in der Öffentlichkeit auch die Frage breit diskutiert, wie gerecht es ist, dass an- und ungelerntes Personal mehr verdienen soll als Pflegefachkräfte oder Erzieher. Sind solche Diskussionen sinnvoll?

Eine Diskussion über den Wert von Arbeit ist immer sinnvoll, aber durch eine subjektive Sichtweise geprägt. Natürlich ist es gerechtfertigt, die Frage zu stellen, warum solche einfachen Tätigkeiten so viel Gehalt rechtfertigen.


Aber man darf der Gewerkschaft nicht vorwerfen, dass sie für ihre

Mitglieder mehr Gehalt fordert – in der Branche sind immerhin 2.000 Stellen unbesetzt. Die Gewerkschaft kann also durchaus damit argumentieren, durch mehr Gehalt die Zahl der Bewerber zu steigern.


Und was man nicht vergessen darf: Das Sicherheitspersonal ist gewerkschaftlich gut organisiert und

verhandeln nicht. Dennoch könnte es für Kunden ärgerlich werden, da einige Dienstleistungsbranchen um neue Verträge ringen – in der Luftfahrt beispielsweise.

Gefühlt fehlen in fast jeder Branche Mitarbeiter. Inwiefern können höhere Gehälter da überhaupt noch helfen?



„Tarifverträge mit einer Wahloption zwischen Lohnerhöhung und Freizeit haben auch ihre Tücken“



hat wenig Hemmungen zu streiken. Lkw-Fahrer werden zwar auch gesucht. Weil sie aber nicht organisiert sind, sind sie nicht besonders durchsetzungsstark.

In der Pflege ist der Organisationsgrad wiederum hoch, aber die Gewerkschaftsmitglieder sind – aus verständlichen Gründen – wenig gewillt, intensiver zu streiken. Viele Pflegekräfte kommen außerdem aus dem Ausland, wo sie viel weniger verdienen würden als hier und dadurch eher zufrieden mit ihrem Gehalt sind.

Welche großen Tarifrunden stehen Deutschland als Nächstes ins Haus?

2019 wird ein eher kleines Tarifjahr werden, denn viele großen Branchen, etwa die M+E-Industrie,

Hohe Preise sind immer ein Signal für eine Knappheit. Aber höhere Löhne können das Problem kaum lösen, wenn in allen Branchen die Fachkräfte knapp sind – letztlich führen allgemein höhere Löhne auch zu höheren Preisen. Die Inflation frisst einen Teil der Lohnerhöhung wieder auf.

Aber wir haben noch zwei Trümpfe in der Hand:

Zum einen gibt es noch immer die „Stille Reserve“, also Leute, die arbeiten könnten, denen aber noch der Anreiz fehlt, es wirklich zu tun. Sie könnten durch höhere Löhne motiviert werden.

Zum anderen sind wir ja keine geschlossene Volkswirtschaft, sondern ein offenes Land, das Fachleute aus dem Ausland anzieht.

Geschenkt ist viel zu teuer

Grundeinkommen. Niemand hat etwas gegen Geschenke, deshalb findet die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens nach wie vor zahlreiche Anhänger. Doch so verlockend die Leistung ohne Gegenleistung für den Einzelnen auch ist – für die Gesellschaft wäre sie ein gefährliches Experiment.

Die Verfechter des bedingungslosen Grundeinkommens stellen sich das Ganze so vor: Jeder Bürger bekommt vom Staat einen festgelegten Betrag, zum Beispiel 1.000 Euro – ohne Gegenleistung, unabhängig vom persönlichen Einkommen und Vermögen sowie ohne Nachweis einer Bedürftigkeit. Im Gegenzug entfallen dafür alle steuerfinanzierten Sozialleistungen wie Sozialhilfe, Wohngeld und Kindergeld.

Die Idee kommt auch deshalb bei vielen so gut an, weil dahinter keineswegs nur altruistische Motive stecken, sondern auch – vermeintlich handfeste – ökonomische und gesellschaftspolitische Vorteile. Denn das bedingungslose Grundeinkommen soll unter anderem:

- den Einzelnen in die Lage versetzen, jener Tätigkeit nachzugehen, die ihm am meisten liegt,
- die ungleiche Bezahlung unterschiedlicher Tätigkeiten ausgleichen und so auch geringer bezahlte Berufe attraktiver machen,
- den angeblichen Verlust von Arbeitsplätzen – etwa durch die Digitalisierung – ausgleichen,
- das derzeitige komplizierte Steuer- und Transfersystem vereinfachen
- und schließlich auch die angeblich zunehmende Armut bekämpfen.

Das alles klingt nachvollziehbar, hält aber einem Realitätscheck nicht stand. Denn die Befürworter des Grundeinkommens übersehen gleich mehrere Fallstricke:

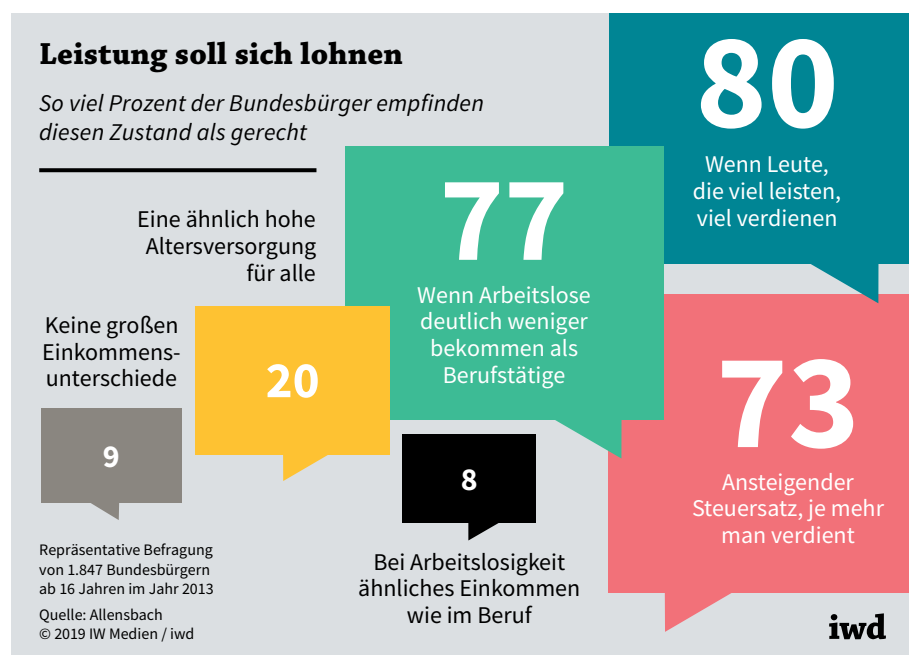
Fairness. Der Mensch handelt wie ein Homo oeconomicus – er wählt jene Alternative, von der er sich den größten Nutzen verspricht. Und er denkt wie ein Homo reciprocans – für eine Leistung erwartet er eine Gegenleistung. Dass das so ist, bestätigt eine Umfrage von Allensbach (Grafik):

Acht von zehn Bundesbürgern halten es für gerecht, dass jene, die viel leisten, auch viel verdienen; fast genauso viele sagen, dass Arbeitslose deutlich weniger bekommen sollen als Berufstätige.

Ein bedingungsloses Grundeinkommen würde also die Vorstellungen der Menschen von Fairness verletzen und das Grundprinzip der sozialen Gerechtigkeit aushebeln.

Wer arbeitet und Steuern zahlt, würde sich zu Recht fragen, warum er für einen Sozialstaat aufkommen soll, in dem einige nicht arbeiten und sich stattdessen mit dem Grundeinkommen zufriedengeben.

Subsidiarität. Dieses Prinzip ist ein wesentlicher Stützpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft. Subsidiarität heißt, dass der Staat (eine übergeordnete Institution) erst dann einspringt, wenn der Einzelne (eine untergeordnete Ebene) nicht mehr in der Lage ist, eine bestimmte Leistung zu erbringen – es muss also Bedürftigkeit vorliegen. Genau das aber ist beim bedingungslosen Grundeinkommen nicht der Fall. So würde ein nicht arbeitswilliger Jugendlicher, der gesund ist und sehr wohl arbei-



ten könnte, ebenso ein Grundeinkommen erhalten wie ein Mensch mit körperlicher Behinderung.

Finanzierung. Vor allem aber wäre das Grundeinkommen ausgesprochen teuer. Denn würde jeder Bundesbürger die vorgeschlagenen 1.000 Euro pro Monat bekommen, müsste der Staat jährlich 996 Milliarden Euro dafür aufbringen – das ist deutlich mehr, als Bund und Länder jedes Jahr an Steuern einnehmen: 2017 zum Beispiel waren das rund 675 Milliarden Euro.

Und es ist auch mehr als jene rund 850 Milliarden Euro, die der Staat derzeit jedes Jahr für Sozialleistungen ausgibt. Zwar würden einige davon – Sozialhilfe, Wohngeld und Kindergeld – wegfallen, dennoch bliebe das Sozialversicherungssystem unverzichtbar. Denn die wenigsten Bundesbürger wären zum Beispiel in der Lage, bei einer schweren Krankheit die Arzt- und Krankenhauskosten aus eigener Tasche zu finanzieren.

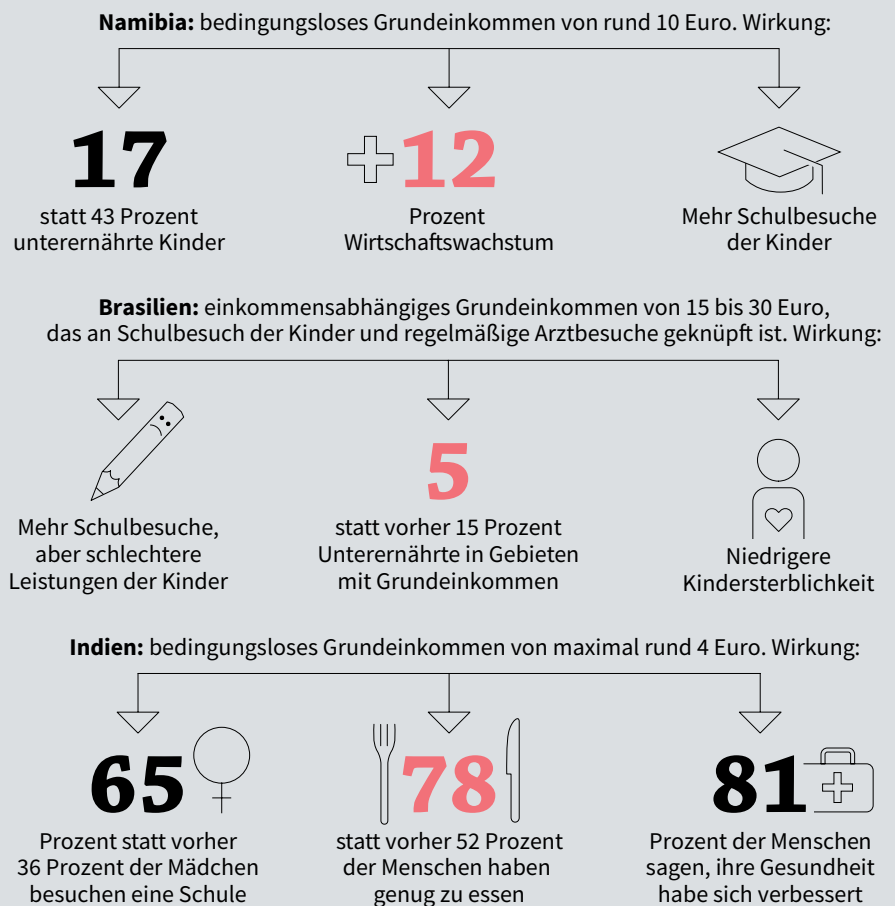
Ähnliche Probleme gäbe es in der Pflegeversicherung sowie mit der Tatsache, dass die bestehenden Rentenansprüche bei der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens berücksichtigt werden müssten. Kurzum: Ohne drastische Steuer- und Abgabenerhöhungen wäre das Grundeinkommen nicht zu stemmen. Das wiederum hätte unerwünschte Nebenwirkungen:

Die Schwarzarbeit könnte noch attraktiver werden, denn steigende Einkommensteuern und Sozialabgaben erhöhen den Anreiz, am Fiskus vorbei zu arbeiten. Schon heute werden jedes Jahr schätzungsweise rund 320 Milliarden Euro illegal erwirtschaftet, das entspricht fast 10 Prozent des deutschen Bruttoinlandsprodukts.

Die Migration könnte ebenfalls zunehmen – auf beiden Seiten. Zum einen steigt vor allem für hochquali-

Grundeinkommen: In armen Ländern wie Entwicklungshilfe

pro Monat



Die Grundeinkommen wurden immer nur in ausgewählten Gebieten eingeführt und mussten sich nicht selbstständig refinanzieren

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

fizierte Einheimische durch die höhere Abgabenlast der Anreiz, in Länder mit niedrigeren Steuersätzen auszuwandern. Zum anderen dürfte Deutschland durch das bedingungslose Grundeinkommen für ausländische Geringverdiener attraktiver werden.

Zur Beurteilung eines bedingungslosen Grundeinkommens gehört zwar auch die Tatsache, dass es nicht ausschließlich negative Wirkungen auf eine Volkswirtschaft hat. Die internationalen Erfahrungen zeigen jedoch, dass die positiven sozialen Effekte nur kurzfristiger Natur waren und sich auf Schwellen- und Entwicklungsländer beschränkten (Grafik).

Staaten wie Deutschland tun folglich besser daran, auf die technologischen und gesellschaftlichen Umbrüche – und die damit verbundenen (Abstiegs-)Ängste – mit einer Modernisierung ihrer Sozial-, Steuer- und Bildungssysteme sowie des Arbeitsmarktes zu reagieren. Eine Stillhalteprämie wie das Grundeinkommen würde das Problem fehlender Arbeitsanreize des Sozialstaats nicht lösen, sondern verschärfen.

IW policy paper 11/2016

Dominik Enste, Regina Schneider:
Bedingungsloses Grundeinkommen –
Vision, Fiktion oder Illusion?

iwkoeln.de/grundeinkommen

Aufregung hier – Gelassenheit da

Stickoxide. In Deutschland sorgen Dieselfahrverbote für aufgeregte Diskussionen. Die anderen EU-Staaten geben sich da meist gelassener. Obwohl der Anteil der Dieselfahrzeuge an der gesamten Pkw-Flotte in vielen Ländern deutlich höher ist als in der Bundesrepublik, melden sie weniger Überschreitungen des EU-Grenzwerts für Stickoxide. Allerdings ist das Netz der Messstationen dort oft weitmaschiger als hierzulande.

Immer mehr Gerichte zwingen die deutsche Politik, Fahrverbote für Diesel-Pkws zu verhängen, weil an den Messstationen der jeweiligen Städte der EU-weite Grenzwert für die Belastung mit Stickstoffdioxid (NO₂) überschritten wird – pro Kubikmeter Luft werden also mehr als 40 Mikrogramm NO₂ gemessen.

Dass der deutsche Staat auf diesem Gebiet zu härteren Maßnahmen greift als andere EU-Länder, ist nicht neu. In der Bundesrepublik gibt es bereits seit Jahren

57 permanente Umweltzonen, in denen meist nur Autos mit einer grünen Plakette fahren dürfen. Andere EU-Staaten haben fast ausschließlich sporadische Umweltzonen eingerichtet, in denen immer nur dann kurzzeitige Fahrverbote in Kraft treten, wenn bestimmte Schadstoff-Messwerte überschritten werden.

Zu den wenigen ausländischen Städten, die permanente Umweltzonen eingerichtet haben, gehören Brüssel und Paris. Die dort zugelassenen Fahrzeuge müssen allerdings lediglich Vorgaben erfüllen, die in etwa denen der roten Plakette in Deutschland entsprechen.

Dass die einzelnen Länder so unterschiedlich mit dem Thema Luftbelastung umgehen, dürfte nicht zuletzt mit den jeweils gemessenen Stickoxid-Konzentrationen zusammenhängen.

So registrierten elf EU-Länder an ihren verkehrsnahen Messstationen 2017 keine Grenzwertüberschreitungen; für Griechenland liegen noch keine Werte vor. Von den 846 Messstationen in den anderen 16 EU-Staaten meldeten 261 im Jahresschnitt Daten oberhalb des EU-Grenzwerts. Davon wiederum stehen 112, also fast 43 Prozent in Deutschland. Im Einzelnen (Grafik Seite 7):

Die Messstationen in München, Stuttgart und Darmstadt verzeichneten im Jahr 2017 Stickoxid-Belastungen von durchschnittlich mehr als 70 Mikrogramm pro Kubikmeter Luft und gehörten damit zu den zehn Messpunkten mit den höchsten Werten in der EU.

Deutschland hat allerdings auch ein relativ dichtes Netz von 256 verkehrsnahen Messstationen – das sind 3,1 Stationen je eine Million Einwohner. Österreich kommt zwar mit 4,4 auf einen noch höheren Wert, gerade andere große EU-Staaten zeigen jedoch deutlich weniger Engagement.

So gibt sich Frankreich mit 101 verkehrsnahen Messpunkten zufrieden – gerade mal gut 1,5 Stationen je eine Million Einwohner. Für das Vereinigte Königreich liegen sogar nur Daten von 63 Messstationen vor – das ist weniger als eine Station je eine Million Einwohner. Allerdings steht an der Marylebone Road in London die Station mit dem EU-weit höchsten durchschnittlichen Stickoxid-Wert des Jahres 2017.

EU: Wo die meisten Diesel fahren

In diesen Ländern war der Anteil der Dieselfahrzeuge an allen Pkws im Jahr 2015 am höchsten, in Prozent

Luxemburg	65,3
Litauen	64,6
Frankreich	64,2
Belgien	60,7
Spanien	59,7
Österreich	56,8
Lettland	49,8
Portugal	46,6
Slowenien	44,1
Kroatien	42,8
EU insgesamt	41,2
Deutschland	32,3

Keine Angaben für Bulgarien, Malta und Zypern

Quelle: Europäischer Automobilherstellerverband ACEA
© 2019 IW Medien / iwd

Noch dünner ist das Messnetz in Belgien – sechs verkehrsnahen Messpunkte bedeuten lediglich 0,5 Stationen je eine Million Einwohner. Der höchste im Schnitt des Jahres 2017 verzeichnete Stickoxid-Wert betrug 56 Mikrogramm je Kubikmeter Luft. Das ist insofern erstaunlich wenig, als Dieselfahrzeuge meist als Hauptverursacher der NO₂-Belastung gelten und Belgien zu den Ländern mit der höchsten Dieselquote zählt (Grafik Seite 6):

In Belgien, Frankreich, Litauen und Luxemburg machten Dieselaautos im Jahr 2015 mehr als 60 Prozent der gesamten Pkw-Flotte aus – in Deutschland waren es nur gut 32 Prozent.

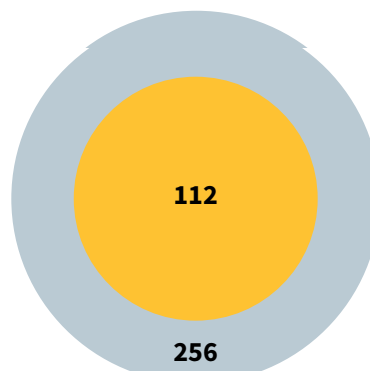
Auch Frankreich meldet trotz vieler Dieselfahrzeuge und einem eher zurückhaltenden Umgang mit Fahrverboten relativ wenige kritische Messwerte.

Angesichts dieser großen Unterschiede lässt sich aus den europäischen Vergleichswerten kein stringenter Zusammenhang zwischen der Verbreitung von Dieselaautos und einer hohen Stickoxid-Belastung der Luft ableiten.

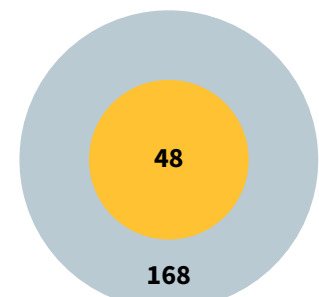
Stickoxid-Belastung in der EU

im Jahr 2017 in Mikrogramm pro Kubikmeter Luft

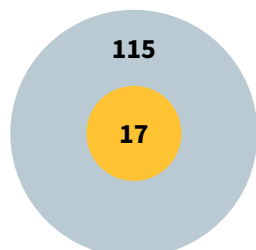
- Zahl der verkehrsnahen Messstationen
- Zahl der Stationen, an denen der Jahresdurchschnitt der Messwerte über dem Grenzwert von 40 Mikrogramm Stickoxid pro Kubikmeter Luft lag
- Die (maximal drei) Stationen mit den höchsten jahresdurchschnittlichen Messwerten über dem Grenzwert



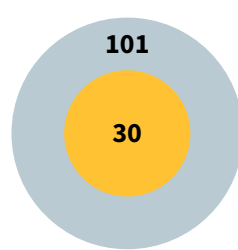
Deutschland
 München **78,1**
 Stuttgart **73,0**
 Darmstadt **71,9**



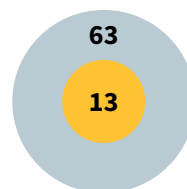
Italien
 Turin **79,8**
 Mailand **64,4**
 Florenz **63,7**



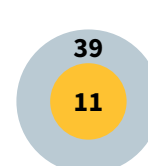
Spanien
 Madrid I **61,9**
 Barcelona **59,3**
 Madrid II **59,2**



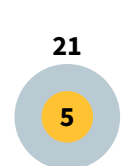
Frankreich
 Paris I **82,5**
 Paris II **75,4**
 Marseille **75,1**



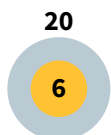
Vereinigtes Königreich
 London **83,7**
 Crumlin **70,1**
 Glasgow **58,5**



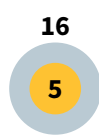
Österreich
 Vomp **54,0**
 Hallein **49,5**
 Linz **46,3**



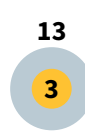
Niederlande
 Amsterdam I **48,4**
 Rotterdam **44,3**
 Amsterdam II **43,9**



Rumänien
 Bukarest I **56,7**
 Bukarest II **52,8**
 Cluj **51,7**



Polen
 Krakau **60,5**
 Kattowitz **57,5**
 Warschau **51,7**



Tschechien
 Prag I **48,3**
 Brünn **43,7**
 Prag II **42,7**



Portugal
 Lissabon I **60,4**
 Braga **54,9**
 Lissabon II **40,8**



Bulgarien
 Plovdiv **43,3**



Belgien
 Brüssel I **56,2**
 Brüssel II **49,3**
 Antwerpen **42,4**



Ungarn
 Budapest **47,7**
 Pécs **43,7**



Kroatien
 Zagreb **44,5**



Luxemburg
 Luxemburg **45,2**

EU insgesamt

939
 261

Revolutionäre Steuerpläne

Europäische Union. Die EU will multinationale Unternehmen künftig anhand einer einheitlichen Bemessungsgrundlage besteuern. Ausschlaggebend für die Steuerzahlungen der Konzerne in den einzelnen Ländern wären dann Umsatz, Mitarbeiterzahl und Kapitaleinsatz vor Ort. Vor allem für bisherige Steueroasen hätte das erhebliche Konsequenzen.

GKKB – Gemeinsame Konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage: Dieser sperrige Begriff ist der Kern des Plans, mit dem die EU-Kommission das internationale Steuersystem revolutionieren will.

Bisher wird der Gewinn der einzelnen Gesellschaften innerhalb eines Konzerns auf der Basis von Preisen ermittelt, die bei der internen Verrechnung von Waren und Dienstleistungen angesetzt werden. Dabei gelten zum Beispiel aus der Forschungsarbeit hervorgegangene Patente als entscheidend für den Geschäftserfolg, während die Produktion oder der Vertrieb als weniger gewinnrelevant bewertet werden. Dies erklärt, warum Unternehmen in manchen Ländern nur wenig Steuern zahlen müssen, obwohl sie dort hohe Umsätze erzielen.

Das will die EU-Kommission mit der GKKB ändern: Künftig soll der Gesamtgewinn eines Konzerns anhand der Kriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und investiertes Kapital auf die einzelnen Staaten verteilt werden.

Die Auswirkungen auf die nationalen Steueraufkommen wären immens – vor allem kleinere Länder, die multinationale Unternehmen derzeit durch Steueranreize anziehen, müssten Einbußen hinnehmen, weil die Steuerbasis schrumpft. Ein Beispiel (Grafik):

In Irland würden die EU-Pläne die jährlich zu versteuernden Konzerngewinne um schätzungsweise 150 Milliarden Dollar reduzieren – das wären 86 Prozent aller dort versteuerten Unternehmensgewinne.

Gewinner wären vor allem große Volkswirtschaften wie Frankreich und Italien, da die Konzerne dort viel Umsatz erzielen und wichtige Produktionsstandorte haben.

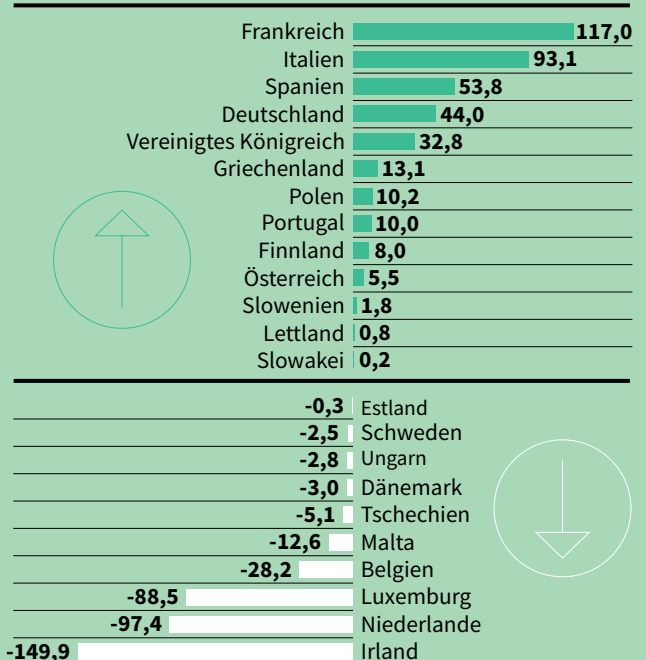
Deutschland würde ebenfalls profitieren – allerdings in geringerem Maße. Ein Grund dafür ist, dass die vielen Konzerne mit Sitz in der Bundesrepublik schon heute einen Großteil ihrer Gewinne hier versteuern.

Die GKKB würde die Karten im Spiel um die Steuereinkünfte also kräftig durchmischen – deshalb ist nicht

Unternehmensteuern: EU plant große Umverteilung

Die geplante Gemeinsame Konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage (GKKB) sieht vor, dass der gesamte zu versteuernde Gewinn eines multinationalen Konzerns in der EU nicht mehr anhand von konzerninternen Verrechnungspreisen, sondern nach den Kriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und investiertes Kapital auf die einzelnen Länder verteilt wird.

Um so viele Milliarden Dollar würden sich die zu versteuernden jährlichen Konzerngewinne gegenüber dem Status quo ändern



Angaben geschätzt; Bulgarien, Kroatien, Litauen, Rumänien und Zypern: keine Angaben aufgrund von Datenproblemen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft © 2019 IW Medien / iwd

iwd

absehbar, ob und wann sich die EU-Staaten auf dieses Konzept verständigen können.

Da viele Konzerne global agieren, wäre es ohnehin überzeugender, die GKKB weltweit zu etablieren. Würden die G-20-Staaten ein solches System einführen, stünden allerdings sämtliche EU-Länder schlechter da als bisher. Nutznießer wären vor allem die USA, China und Indien.

IW policy paper 1/2019

Tobias Hentze: The challenge of moving to a Common Consolidated Corporate Tax Base in the EU

iwkoeln.de/eu_tax_base

Ein unbekannter Schatz

Daten. Die Bewertung von Daten fristet in deutschen Unternehmen noch immer ein Schattendasein. Die meisten wissen offenbar nicht, wie viel ihre eigenen Daten wert sind.

Daten sind die Währung des 21. Jahrhunderts – doch in den deutschen Betrieben hat davon kaum jemand gehört. Das jedenfalls legen die Antworten jener 1.235 Industrieunternehmen und industrienahen Dienstleister nahe, die das IW im Frühjahr 2018 gefragt hat, ob sie den Wert ihrer Datensätze bestimmen (Grafik):

80 Prozent der Unternehmen bewerten ihre Daten nicht – und drei Viertel haben auch nicht vor, das zu ändern.

Das knappe Fünftel der Unternehmen, die ihre Daten evaluieren, verfolgt damit verschiedene Ziele: 9 Prozent bewerten ihre Daten für die interne Bilanz, 5 Prozent für den Austausch mit Geschäftspartnern und 5 Prozent führen beide Zwecke an.

Fragt man diese Unternehmen, wie sie denn den Wert ihrer Daten bestimmen, landet das Kostensignal ganz oben auf der Antwortliste:

Die Hälfte der Unternehmen, die den Wert ihrer Daten bestimmen, tut dies anhand der Kosten der Erhebung, Aufbereitung, Verwertung und/oder Speicherung.

Jeweils rund 45 Prozent der Firmen bestimmen den Wert ihrer Daten alternativ oder zusätzlich anhand der Qualität und der Aktualität der Daten.

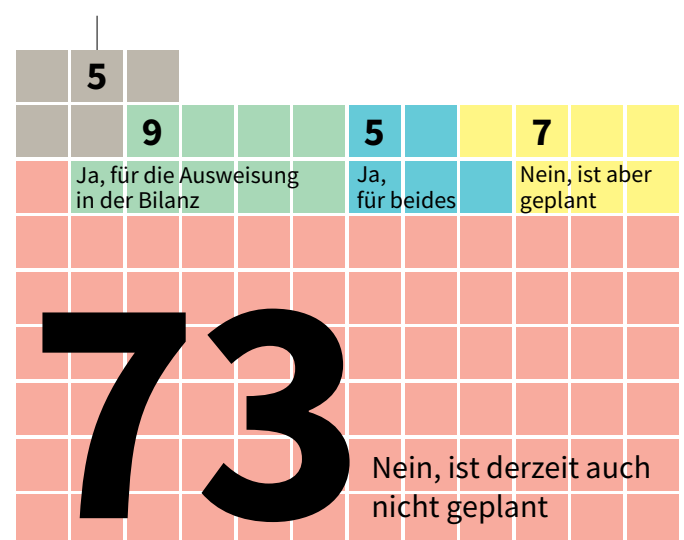
Um die Befragungsergebnisse richtig einschätzen zu können, ist es wichtig zu wissen, welcher Grad an Digitalisierung in den Unternehmen erreicht ist. Von den knapp 1.200 Unternehmen, die dazu Angaben gemacht haben, sind 84 Prozent als nicht digitalisiert einzustufen, das heißt, sie nutzen die Digitalisierung nur stellenweise und unterstützend. Die anderen 16 Prozent gelten als digitalisiert, haben also zum Beispiel Geschäftsmodelle, die auf Datenanalysen oder Algorithmen basieren.

Um die nach wie vor stiefmütterliche Behandlung der Datenbewertung in den Unternehmen zu verbessern, empfiehlt es sich, ihnen Bewertungshilfen zur Verfügung zu stellen. Auch Standards für die Evaluation könnten zu einheitlicheren Ergebnissen und zur besseren Vergleich-

Daten - die unbekanntes Wesen

Auf die Frage „Bestimmen Sie den Wert der in Ihrem Unternehmen vorhandenen Datensätze?“ antworteten so viel Prozent der Unternehmen in Deutschland mit ...

Ja, für den Austausch der Daten mit Geschäftspartnern



Rest zu 100 Prozent: keine Angaben; Befragung von 1.235 Unternehmen im Frühjahr 2018

Quelle: IW-Zukunftspanel
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

barkeit von Datensätzen führen – was wiederum den Handel mit ihnen und ihre Handhabung innerhalb eines Unternehmens vereinfachen kann.

Und schließlich könnten auch organisierte Infrastrukturen für Daten dazu beitragen, dass Unternehmen die Potenziale der Digitalisierung stärker nutzen. Ein Beispiel dafür ist die Initiative „Industrial Data Space“ von der Fraunhofer-Gesellschaft: Sie schafft einen sicheren Datenraum, in dem große und kleine Unternehmen aus allen Branchen ihre Daten souverän bewirtschaften können.

Aus IW-Trends 4/2018

Barbara Engels: Ein unbekannter Schatz – Wie bestimmen Unternehmen in Deutschland den Wert ihrer Daten?

iwkoeln.de/daten

Grundloses Gesetz

Arbeitsverträge. Die Bundesregierung will die sachgrundlose Befristung per Gesetz einschränken, so hat sie es in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten. Mit diesem Vorhaben würde der Gesetzgeber jedoch den Unternehmen dringend benötigte Flexibilität im internationalen Wettbewerb nehmen – und das in einer Zeit wachsender Unsicherheit auf den Weltmärkten. Ein weiterer Kritikpunkt: Ausgerechnet der öffentliche Dienst mit seiner hohen Befristungsquote wird von dem Gesetzesvorhaben ausgespart.

Unternehmen der Privatwirtschaft müssen sich im (internationalen) Wettbewerb behaupten, das gilt besonders für die exportstarke Metall- und Elektro-Industrie. Wirtschaftlich effizient zu handeln, ist für die Betriebe daher eine Vorausset-

zung, um erfolgreich zu sein. Dazu gehört auch eine Planung des Personalbedarfs, die es den Unternehmen ermöglicht, ihre Produktionsmöglichkeiten voll auszuschöpfen und ihre Existenz langfristig zu sichern. Ein weiterer Aspekt sind

konjunkturelle Schwankungen, auf die Unternehmen schnell und zielgerichtet reagieren müssen.

Aufgrund der restriktiven Kündigungsschutzregelungen in Deutschland bieten vor allem befristete Arbeitsverträge den Betrieben die Chance, sich flexibel auf wechselnde Bedingungen im Wettbewerb einzustellen.

In der Metall- und Elektro-Industrie wird dieses Instrument verantwortungsvoll eingesetzt (Grafik):

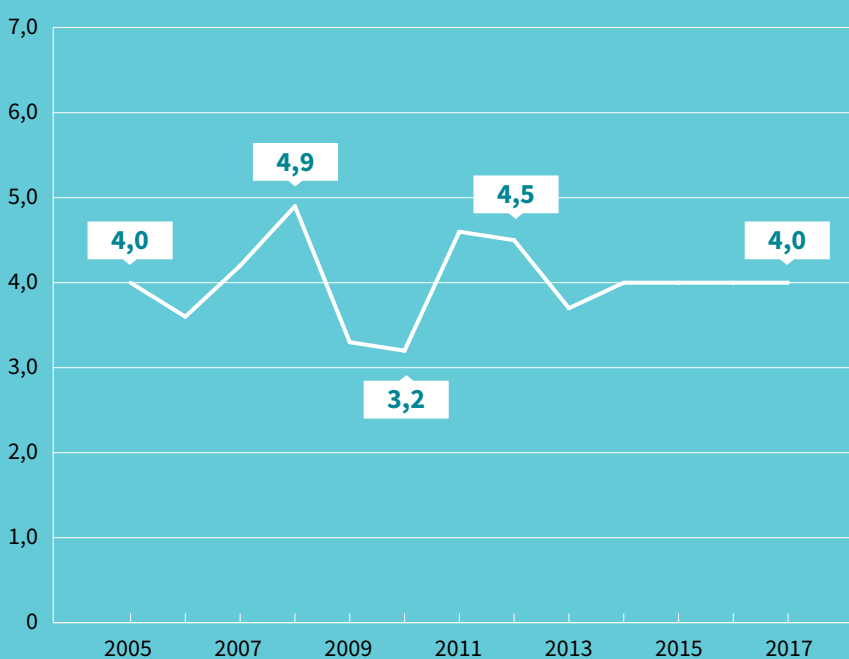
Nur 4 Prozent der M+E-Beschäftigten waren im Jahr 2017 mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet.

In der Gesamtwirtschaft lag die Quote laut Statistischem Bundesamt bei 7,6 Prozent – seit 2010 ist hier ein Rückgang um 1,6 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Die Bundesregierung will den Anteil der befristet Beschäftigten per Gesetz aber noch weiter drücken. Geht es nach dem Willen von CDU/CSU und SPD, dürfen bald „Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen“. Ziel der Bundesregierung ist es, dass mehr Menschen in Deutschland in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden.

M+E-Industrie: Wenige Befristungen

So viel Prozent der M+E-Beschäftigten waren befristet beschäftigt



Befristungen: einschließlich geringfügig Beschäftigter, ohne Auszubildende

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
© 2019 IW Medien / iwd

Das geplante Gesetz ist allerdings ein denkbar schlechter Ansatz, um eine solche Entwicklung zu fördern. Eine gesetzliche Beschränkung könnte für viele Beschäftigte letztlich sogar negative Folgen haben. Das geht aus einem Gutachten der RWTH Aachen im Auftrag von Gesamtmetall hervor.

Durch ein entsprechendes Gesetz wäre ein Großteil der Unternehmen dazu gezwungen, den Anteil der Befristungen zu reduzieren. Da eine punktgenaue Personalplanung kaum möglich ist, dürften die Betriebe die gesetzliche 2,5-Prozent-Marke sogar noch unterschreiten, um im Fall der Fälle zumindest einen kleinen Handlungsspielraum zu haben.

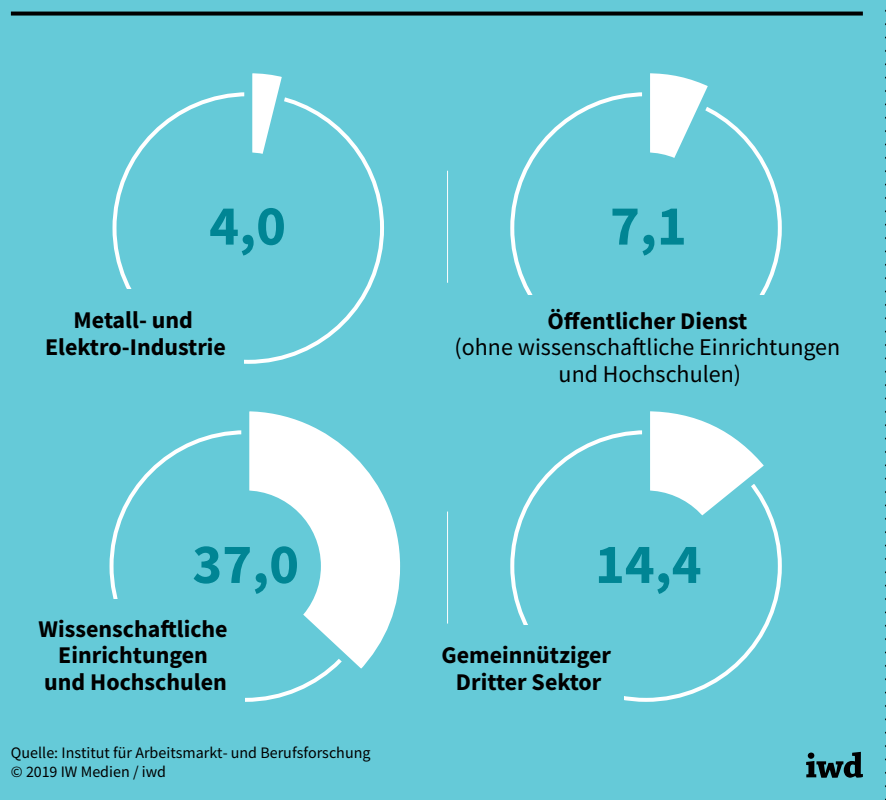
Wenn die Option der Befristungen dermaßen stark eingeschränkt wäre, würden die Unternehmen laut Gutachten verstärkt auf andere Möglichkeiten zurückgreifen, um flexibel agieren zu können und gegenüber der Konkurrenz nicht ins Hintertreffen zu geraten.

Dazu zählen beispielsweise Überstunden der unbefristet Beschäftigten oder vermehrte Zeitarbeit. Diese Alternativen sind für die Unternehmen nicht sonderlich attraktiv, da sie Mehrkosten verursachen. So müssen Betriebe beispielsweise neben den Löhnen für Zeitarbeitnehmer zusätzlich Aufschläge an die Entleihfirmen zahlen.

Auch der vom Gesetzgeber gewünschte Effekt einer flächendeckenden Übernahme von befristet Beschäftigten ist laut Gutachten nicht zu erwarten. Unternehmen können entscheiden, ob sie die Arbeitsverträge entfristen oder auslaufen lassen. Unter einer gesetzlichen Vorgabe würden vor allem Firmen mit einem hohen Flexibilitätsbedarf voraussichtlich von Letzterem Gebrauch machen. Das kann weder im Sinn der Politik noch der Beschäftigten sein.

Befristungen: Vor allem an Hochschulen

So viel Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2014 befristet beschäftigt



Ein weiterer Knackpunkt im Gesetzesvorhaben ist die weitgehende Aussparung des öffentlichen Dienstes. Die angedachte Beschränkung der sachgrundlosen Befristung würde dort so gut wie keine Auswirkungen haben, da die meisten Befristungen im öffentlichen Dienst mit – zum Teil fragwürdigem – Sachgrund vergeben sind. In diesem Sektor sind aber besonders viele Beschäftigte nur auf Zeit eingestellt, wie eine Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels zeigt (Grafik):

Allein im Bereich der wissenschaftlichen Einrichtungen und Hochschulen hatten 37 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2014 lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.

Im gesamten öffentlichen Dienst lag der Anteil der Befristungen an allen Arbeitsverträgen im Jahr 2017 bei 9,5 Prozent.

Das Problem: Viele Stellen im öffentlichen Dienst werden mit dem Sachgrund der Haushaltsbefristung nur temporär vergeben. Dieser kommt immer dann zum Tragen, wenn eine Stelle aus Haushaltsmitteln finanziert wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Solche Befristungen betreffen zum Beispiel oft Lehrer. Ihre Arbeitsverträge enden vor den Sommerferien; zum neuen Schuljahr werden die Lehrer wieder befristet angestellt.

Anstatt die sachgrundlosen Befristungen mit einer Quote zu versehen, wäre es daher sinnvoll, die Haushaltsbefristung abzuschaffen. Dadurch würde zum einen der hohe Anteil der Befristungen im öffentlichen Dienst sinken, zum anderen würden die Arbeitnehmer – wie von der Regierung gewünscht – besser geschützt.

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:
 € 11,55/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: Unvermeidliche Nebenkosten

Für die Müllabfuhr, die Entsorgung der Abwässer und die Grundsteuern muss ein Vierpersonenhaushalt im Durchschnitt der 100 größten deutschen Städte 1.300 Euro im Jahr bezahlen. Mit rund 520 Euro machen die Abwassergebühren den größten Posten aus, an zweiter Stelle folgen die Grundsteuern mit knapp 500 Euro, während sich die Abfallgebühren im Schnitt auf 280 Euro belaufen. Tatsächlich weichen die Gebühren- und Steuersätze in vielen Städten aber weit von den Durchschnittswerten ab. Insbesondere in zahlreichen Kommunen Nordrhein-Westfalens müssen Mieter und Eigentümer oft viel tiefer in die Tasche greifen, was vor allem auf die deutlich höheren Grundsteuern zurückzuführen ist. Neun der zehn Städte mit den höchsten Grundsteuerhebesätzen liegen in diesem Bundesland.

Zahl der Woche

79
Prozent

der europäischen Unternehmen, die mindestens zehn Mitarbeiter beschäftigen und Internetzugang haben, verfügten im Jahr 2017 über eine eigene Website – im Jahr 2010 waren es erst 71 Prozent. Am höchsten war der Anteil zuletzt mit 96 Prozent in Finnland, von den dänischen Unternehmen mit Internetanschluss präsentierten sich 95 Prozent im Netz und von den schwedischen Firmen 92 Prozent. Auf drei von vier Internetseiten europäischer Unternehmen kann man Produktkataloge oder Preislisten einsehen. Jede vierte Firmen-Website ermöglicht Online-Bestellungen, -Buchungen oder -Reservierungen und eine von zehn Homepages bietet Funktionen für das Online-Tracking von Bestellungen.

Kommunale Wohnnebenkosten: Krasse Unterschiede

In diesen Städten zahlt eine vierköpfige Familie für Abfall, Abwasser und Grundsteuer

■ am wenigsten ■ am meisten

Durchschnittskosten für ein Jahr in Euro

1.	2.	3.	4.	5.
Regensburg (BY)	Ludwigsburg (BW)	Trier (RP)	Mainz (RP)	Heidelberg (BW)
857	920	940	949	952
...				
96.	97.	98.	99.	100.
Witten (NRW)	Mönchengladbach (NRW)	Potsdam (BB)	Moers (NRW)	Leverkusen (NRW)
1.707	1.754	1.763	1.919	1.981

Durchschnittskosten: basierend auf den kommunalen Abfallgebühren im Jahr 2016, den Abwassergebühren im Jahr 2017 und den Grundsteuern im Jahr 2018

Quelle: IW Consult
 © 2019 IW Medien / iwd



Neu auf iwd.de: Die Neuentdeckung der Industrie

Das Bundeswirtschaftsministerium hat vor Kurzem die „Nationale Industriestrategie 2030“ veröffentlicht. Das ist einerseits zu begrüßen, weil Deutschlands Wohlstand auf der wirtschaftlichen Stärke der hiesigen Industrie fußt, dies politisch derzeit aber nicht angemessen berücksichtigt wird. Andererseits ist der geplante Ausbau des Wertschöpfungsanteils der Industrie von 23 auf 25 Prozent eher unrealistisch. Mehr über den Kontext, in dem das Konzept zu lesen ist, erfahren Sie auf iwd.de.

