

Auf die Zwölf



Mindestlohn. Seit dem Jahr 2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn. Für dessen Festsetzung ist bislang eine Kommission zuständig, die sich aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern zusammensetzt. Künftig will allerdings die Politik die Regie übernehmen und den Mindestlohn deutlich auf 12 Euro je Stunde anheben. Während Thorsten Schulten von der Hans-Böckler-Stiftung diesen Schritt für unabdingbar hält, warnt IW-Tarifexperte Christoph Schröder vor den Folgen für die Tarifautonomie und die Beschäftigungsentwicklung. —> [Seiten 2-5](#)

Familienpolitik

Deutschland schneidet im europaweiten Vergleich nicht allzu gut ab, wenn es darum geht, Familien zu fördern und die Kinderbetreuung auszubauen.

—> [Seiten 6-7](#)

Automobilwirtschaft

In Deutschland hängen 260.000 Jobs am Verbrennungsmotor. Doch die Branche sei gut gerüstet für die Transformation, sagt Johannes Ewald von der IW Consult.

—> [Seiten 12-14](#)

Tarifautonomie steht auf dem Spiel

Mindestlohn. Bisher wird der Mindestlohn in Deutschland von der Mindestlohnkommission festgesetzt, die sich bei ihren Entscheidungen an der Entwicklung der Tariflöhne orientiert. Nun will die Politik diesen Mechanismus aussetzen und den Mindestlohn eigenständig erhöhen – mit gravierenden Folgen.

8,50 Euro – auf diesem Niveau wurde am 1. Januar 2015 erstmals ein Mindestlohn in Deutschland festgesetzt. Zeitgleich wurde auch die Mindestlohnkommission etabliert, die im Wesentlichen paritätisch auf Vorschlag der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften besetzt wird.

Aufgabe der Mindestlohnkommission ist es, den Mindestlohn alle zwei Jahre anzupassen und dabei zu prüfen, welche Mindestlohnhöhe zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beiträgt, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Dabei soll sich die Kommission ausdrücklich an der Tariflohnentwicklung orientieren.

Diesen Vorgaben folgend hat die Mindestlohnkommission bisher dreimal beschlossen, den Mindestlohn anzuheben, wobei zuletzt mehrere Stufen vorgesehen wurden:

Dem Beschluss vom Juni 2020 zufolge, der unter dem Eindruck der Corona-Pandemie erfolgte, stieg der Mindestlohn im Januar 2021 von 9,35 auf 9,50 Euro und dann im Juli auf 9,60 Euro. Ab Januar 2022 soll er 9,82 Euro betragen, ab Juli 2022 dann 10,45 Euro.

Die Besetzung der Mindestlohnkommission und die Orientierung an der Entwicklung der Tariflöhne sind ein klarer Hinweis darauf, dass mit

dem Mindestlohngesetz die Tarifautonomie möglichst wenig angetastet werden sollte. Die Frage ist, inwieweit dennoch tariflich festgesetzte Entgelte durch den Mindestlohn überholt wurden – denn das wäre ein erheblicher Eingriff in die Tarifautonomie. Eine Antwort hierauf gibt ein Gutachten, das das Institut der deutschen Wirtschaft gemeinsam mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung erstellt hat. Das Ergebnis:

Zum Einführungszeitpunkt des Mindestlohns zum Jahresbeginn 2015 lagen gut 6 Prozent aller tariflichen Entgeltgruppen unter dem gesetzlichen Niveau, Anfang 2019 waren es nur noch 4,4 Prozent.

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass einer Übergangsregelung zufolge Tarifentgelte unterhalb des Mindestlohnniveaus noch bis Ende 2017 zulässig waren. Insgesamt zeigen das Gutachten und auch andere Studien, dass – über die gesamte deutsche Tariflandschaft betrachtet – nur recht wenige Tarifverträge vom Mindestlohn verdrängt wurden.

In Niedriglohnbranchen wie zum Beispiel dem Bäcker- und dem Friseurhandwerk oder der Gastronomie hat der Mindestlohn das Tarifgeschehen allerdings maßgeblich geprägt – die Löhne für die unteren Entgeltgruppen wurden im Zuge der

Mindestlohnanpassungen teils erheblich nach oben gedrückt. Ein Beispiel (Grafik):

In der Landwirtschaft stieg im Tarifgebiet Nordrhein der Tariflohn für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung von 7,30 Euro im Jahr 2015 auf 9,50 Euro Anfang 2021.

Besonders stark war die Lohnanpassung Ende 2017, als die Übergangsregelung in Sachen Mindestlohnunterschreitung auslief.

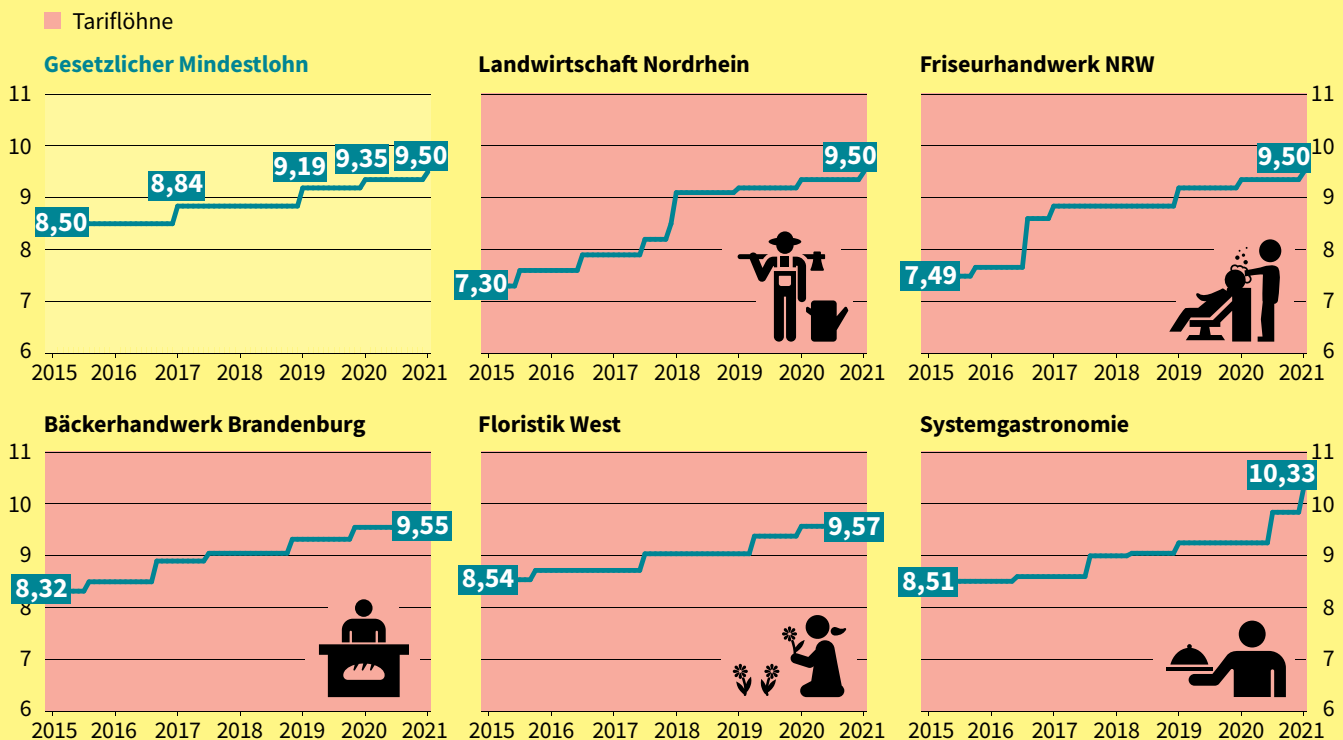
Die Tarifverhandlungen in den Niedriglohnbranchen sind zudem durch die Einführung des Mindestlohns schwieriger geworden – nicht zuletzt, weil die Bezahlung der ungelerten Beschäftigten näher an jene der Fachkräfte herangerückt ist. Weil die Unternehmen den Ungelernten deutliche Lohnaufschläge gewähren mussten, fehlte ihnen oft der finanzielle Spielraum, um auch die Entgelte der gelernten Kräfte so anzuheben, dass der Lohnabstand gewahrt blieb.

Bei einem Mindestlohn von 12 Euro je Stunde – den einige Politiker und die Gewerkschaften seit Längerem fordern und der von den möglichen Ampelkoalitionären aller Voraussicht nach beschlossen werden wird – könnten die Folgen noch deutlich schwerwiegender sein.

So lagen Anfang 2019 immerhin etwa 20 Prozent aller Lohngruppen in

Mindestlohn prägt Dynamik der Tariflöhne

Entgelte in ausgewählten Niedriglohnbranchen, in Euro je Stunde



Tariflöhne: durften den Mindestlohn laut einer Übergangsregelung noch bis Ende 2017 unterschreiten;
 Landwirtschaft Nordrhein: Entgeltgruppe (EG) 1, ohne Berufsausbildung/Anlernzeit, kurze Einarbeitung;
 Friseurhandwerk NRW: EG 1b (Ausbildung ohne Prüfung) und 1c (ohne Ausbildung);
 Bäckerhandwerk Brandenburg: EG 9, Betriebshilfen;
 Floristik West: Tarifgruppe (TG) A1, einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung;
 Systemgastronomie: TG 1b, einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern

Quellen: Bispinck et al. (2020), Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2021 IW Medien / iwd

iwd

Tarifverträgen unter der Schwelle von 12 Euro. Selbst gewerkschaftsnahe Forscher sind daher besorgt, dass sich manche Arbeitgeber bei einem entsprechend hohen Mindestlohn vollständig aus der Tarifbindung verabschieden würden – etwa, weil sie die Löhne von Beschäftigten höherer Tarifgruppen dann nicht mehr stemmen können.

Außerdem würde die gesamte Tariflohnstruktur in Deutschland bei einem Mindestlohn von 12 Euro stark gestaucht, eine differenzierte Entlohnung von un- oder angelernten Beschäftigten auf der einen Seite und Fachkräften auf der anderen Seite wäre dann für viele Unternehmen kaum noch machbar.

Unter Druck kämen vor allem kleinere Betriebe – die in Deutschland einen großen Teil der Unternehmenslandschaft ausmachen. Zudem würden sich strukturelle Probleme in Ostdeutschland verschärfen. Beispielsweise hat schon der bisherige Mindestlohn viele Bäckereibetriebe in ländlichen Gebieten Ostdeutschlands zum Aufgeben gezwungen.

Noch schwieriger würde die Lage, wenn die künftige Bundesregierung den Mindestlohn zu einem sogenannten Living Wage ausbaut, der einen bestimmten Lebensstandard gewährleisten soll. Das würde den Stellenwert der Tarifautonomie massiv senken. Zudem müsste die Politik die neue Mindestlohnstrategie durch eine

umfangreiche und teure Unterstützung der Unternehmen begleiten, um unerwünschte Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Dies zeigen die Erfahrungen aus dem Ausland eindrücklich (siehe „Kontra“ auf Seite 5).

Angesichts dessen wäre die Politik gut beraten, den bewährten Anpassungsmechanismus beim Mindestlohn beizubehalten und der Mindestlohnkommission nicht das Heft aus der Hand zu nehmen.

IW-Analysen Nr. 145

Hagen Lesch, Helena Schneider, Christoph Schröder: Mindestlohnanpassung und Living Wage – Was kann Deutschland von Frankreich und dem Vereinigten Königreich lernen?
[iwkoeln.de/mindestlohnanpassung](https://www.iwkoeln.de/mindestlohnanpassung)

„Soll die neue Bundesregierung den Mindestlohn auf 12 Euro anheben?“

„Ja“,



Foto: Hans-Böckler-Stiftung



sagt **Thorsten Schulten**,

Leiter des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung

weil der Mindestlohn in Deutschland deutlich zu niedrig ist und die Mindestlohnkommission derzeit keine angemessene Erhöhung vornehmen kann. Mit einem Eingriff in die Tarifautonomie hat das nichts zu tun. Und auch der Vorwurf der Politisierung trägt nicht. Aber der Reihe nach:

Der Mindestlohn wurde mit dem Anspruch eingeführt, dass Menschen von ihrer Arbeit leben können. Nimmt man das ab Januar 2022 geltende Mindestlohnniveau von 9,82 Euro pro Stunde, so wird es selbst für einen vollzeitbeschäftigten Singlehaushalt schwierig sein, damit ohne ergänzende Unterstützung über die Runden zu kommen. Auch die für Juli 2022 vorgesehene Erhöhung auf 10,45 Euro ändert hieran nur wenig. Erst bei 12 Euro nähert sich der Mindestlohn der Schwelle von 60 Prozent des Medianlohns, die von der EU-Kommission als notwendig für einen „angemessenen“ Mindestlohn angesehen wird. 12 Euro sind denn auch der Betrag, der zumindest einem vollzeitbeschäftigten Single ein einigermaßen auskömmliches Einkommen ermöglicht.

Nun ist im Mindestlohngesetz vorgesehen, dass die Politik bei der Anpassung des Mindestlohns den Empfehlungen der Mindestlohnkommission folgt. Als wichtigste Orientierungsgröße dient hierbei die Entwicklung der Tariflöhne. Im Normalfall ist dies ein sehr sinnvoller Maßstab, der sicherstellt, dass der Mindestlohn nicht hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückbleibt. Wenn es aber darum geht, den Mindestlohn strukturell auf ein angemessenes Niveau anzuheben, sind überdurchschnittliche Erhöhungen notwendig. Die Mindest-

lohnkommission hätte prinzipiell die Freiheit, auch eine solche Empfehlung auszusprechen. In der Praxis scheidet dies jedoch in der Regel am Widerstand der Arbeitgeberseite, deren Interesse naturgemäß darin besteht, den Mindestlohn möglichst niedrig zu halten. So muss in dieser Situation die Politik Verantwortung übernehmen und selbst über eine strukturelle Mindestlohnanpassung entscheiden.

Eine politische Erhöhung des Mindestlohns stellt dabei keinen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Zur Erinnerung: Der Mindestlohn wurde vor allem deshalb eingeführt, weil die Tarifautonomie in bestimmten Teilen der Wirtschaft nicht mehr funktioniert. Noch heute arbeiten etwa 80 Prozent der Beschäftigten mit Löhnen unter 12 Euro in Unternehmen ohne Tarifbindung. Bei den übrigen 20 Prozent fehlt schlicht die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht, um ein höheres Tarifniveau durchzusetzen. Gerade im Niedriglohnssektor stärkt ein höherer Mindestlohn die Tarifautonomie, indem er die Außenseiterkonkurrenz der nicht tarifgebundenen Unternehmen begrenzt.

Bleibt der Vorwurf einer Politisierung des Mindestlohns. Gegenfrage: Warum soll es in einer demokratischen Gesellschaft nicht möglich sein, auch über die Höhe des Mindestlohns zu diskutieren? Dies spricht nicht gegen eine Regelbindung bei der Mindestlohnanpassung. Die Regeln sollten jedoch erweitert werden, indem neben der Tariflohnentwicklung eine Untergrenze von 60 Prozent des Medianlohns als zweite Orientierungsgröße eingeführt wird.

Pro und Kontra. Die Ampel-Koalitionäre planen, den Mindestlohn auf 12 Euro die Stunde anzuheben. Christoph Schröder, der Tarifexperte im IW, warnt vor solch großen Sprüngen bei der Mindestlohnerhöhung. Der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Thorsten Schulten, dagegen hält eine überdurchschnittliche Erhöhung für gerechtfertigt – schließlich müsse ein Mindestlohn ein auskömmliches Einkommen ermöglichen.

„Nein“,



sagt **Christoph Schröder**,
Tarifexperte am Institut der deutschen Wirtschaft



denn der gesetzliche Mindestlohn wurde 2015 mit dem Ziel eingeführt, die Tarifautonomie zu stärken. Dies begründet auch, warum eine Kommission aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern und nicht die Regierung Vorschläge zur Anpassung des Mindestlohns macht. Nur sechs Jahre später beabsichtigen nun die Ampelparteien, einen Mindestlohn von 12 Euro einzuführen und nehmen damit den Tarifparteien das Heft aus der Hand.

Die Auswirkungen auf das bestehende Tarifsysteem wären erheblich: Nach einer Untersuchung von 40 Tarifbranchen lag Anfang 2019 ein Fünftel aller Tariflohngruppen unter 12 Euro. Damit wäre die Eingriffsintensität etwa dreimal so hoch wie bei Einführung des Mindestlohns. Mit einer Erhöhung auf 12 Euro im Jahr 2023 würde der Mindestlohn sprunghaft um 15 Prozent ansteigen. Die Auswirkungen lassen sich noch nicht genau quantifizieren. Die Erfahrungen mit der Mindestlohneinführung haben aber gezeigt, dass es zu einer Stauchung der Lohnstruktur, zu Preiserhöhungen, reduzierter Arbeitszeit und zu einem Wechsel der betroffenen Beschäftigten zu produktiveren Firmen – verbunden mit erhöhten Pendlerzeiten – gekommen ist.

Nicht gesenkt werden konnte durch die Einführung des Mindestlohns die relative Einkommensarmut. Mehrere Studien zeigen, dass hier auch bei einer Erhöhung auf 12 Euro keine starken Auswirkungen zu erwarten sind. Weitgehend einig sind sich die Ökonomen, dass es ab einer bestimmten Mindestlohnhöhe zu negativen Beschäftigungseffekten kommt. Einige Studien ergeben, dass ein solcher Kippunkt bereits bei der beschlosse-

nen Höhe erreicht sein könnte, während gewerkschaftsnahe Ökonomen starke Beschäftigungsverluste erst ab einem Mindestlohn von 13 Euro ausmachen. Schon diese weite Spanne mahnt dazu, Mindestlohnerhöhungen nicht in großen Sprüngen vorzunehmen, sondern zeitlich so zu strecken, dass ein überhöhtes Niveau durch Einfrieren des Mindestlohns korrigiert werden kann.

Selbst das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut war noch vor zwei Jahren der Ansicht, dass die Anhebung des Mindestlohns den Unternehmen genügend Zeit lassen müsse, sich auf das neue Niveau einzustellen. So veranschlagt das Vereinigte Königreich acht Jahre, um einen ähnlich großen Erhöhungsschritt zu vollziehen, wie ihn Deutschland plant. Zudem haben die Briten eine Notbremse eingebaut, falls die Wirtschaft zu stark in Mitleidenschaft geraten sollte.

Die Erfahrung aus dem Ausland zeigt überdies, dass ein sehr hohes Mindestlohniveau für den Staat nicht umsonst zu haben ist. So bezuschusst Frankreich die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für einen Mindestlohnempfänger, der in Vollzeit arbeitet, mit 500 Euro je Monat.

All dies spricht dafür, die Festsetzung des Mindestlohns weiterhin der Mindestlohnkommission zu überlassen. Sie hat vor allem mit dem letzten Anpassungsbeschluss bewiesen, dass sie sich nicht sklavisch an der Tariflohnentwicklung der Vergangenheit ausrichtet, sondern Spielräume nutzt. Mit der für Juli 2022 geplanten Erhöhung auf 10,45 Euro ist sie um mehr als 6 Prozent über diesen regelbasierten Pfad hinausgegangen.

Es könnte besser sein

Familienpolitik. Wie steht es um die Förderung von Familien in Deutschland und wie schneidet die hiesige Politik im europäischen Vergleich ab? Dies hat das Institut der deutschen Wirtschaft in einer neuen Studie untersucht – das Ergebnis ist durchwachsen.

Beruf und Familie sind hierzulande nach wie vor nicht immer gut vereinbar – meistens muss ein Elternteil beruflich kürzertreten, um den Spagat zwischen Job und Kinderbetreuung zu meistern. Das

betrifft – nicht nur in Deutschland – überwiegend die Frauen. Im europäischen Vergleich kriegt so manch anderes Land die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allerdings deutlich besser hin (Grafik):

Im Jahr 2019 gab es in Slowenien mit knapp 87 Prozent den EU-weit höchsten Anteil an erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 15 Jahren.

Deutschland landet mit gut 73 Prozent nur auf Rang 13. Hinzu kommt, dass die Bundesrepublik den dritthöchsten Anteil an erwerbstätigen Müttern hat, die weniger als 30 Stunden in der Woche arbeiten. Nur in den Niederlanden und in Österreich sind noch mehr Mütter in diesem geringen Stundenumfang erwerbstätig.

Ganz anders sieht das bei den fünf Spitzenreitern aus:

In Slowenien, Schweden, Portugal, Dänemark und Litauen arbeitet der Großteil der erwerbstätigen Mütter 30 Wochenstunden und mehr.

Je nach Alter des jüngsten Kindes ändert sich das Bild: So ist der Anteil der arbeitenden Mütter mit Kindern im Alter unter drei Jahren in Ungarn, der Slowakei und Tschechien am niedrigsten – zugleich zählen diese Länder zur Spitzengruppe bei erwerbstätigen Müttern mit Kindern im Alter zwischen sechs und 14 Jahren. Deutschland bekleckert sich in keiner dieser Altersgruppen mit Ruhm – bei den arbeitenden Müttern mit Kindern im Alter unter drei

Erwerbstätige Mütter im europäischen Vergleich

So viel Prozent der Mütter mit Kindern im Alter unter 15 Jahren waren 2019 erwerbstätig

	30 Wochenstunden und mehr	Unter 30 Wochenstunden	Insgesamt
1. Slowenien	79,7	6,9	86,6
2. Schweden	76,7	8,5	86,1
3. Portugal	75,7	5,7	83,8
4. Dänemark	72,5	9,1	81,7
5. Litauen	74,0	4,8	80,8
6. Niederlande	30,1	50,0	80,1
...			
13. Deutschland	37,7	37,5	73,2
...			
EU-Durchschnitt	58,3	13,6	73,0

Mütter: im Alter zwischen 15 und 64 Jahren
Rest zu Insgesamt: keine Angabe zum Zeitumfang

Quelle: OECD
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Jahren landet die Bundesrepublik sogar nur auf Rang 19.

Immerhin hat sich die Situation in den vergangenen Jahren verbessert:

Die Erwerbstätigkeit der Mütter mit unter dreijährigen Kindern ist von 2009 bis 2019 um 8,7 Prozentpunkte gestiegen – das war EU-weit der dritthöchste Anstieg.

Es gibt aber noch weitere Faktoren, die zeigen, wie Deutschland in Sachen Familienpolitik abschneidet. Zum Beispiel beeinflusst sie, wie stark Kinder von Armut bedroht sind. Im europäischen Vergleich landet die Bundesrepublik hier auf Rang sechs (Grafik):

Im Jahr 2019 waren in Deutschland gut 12 Prozent der Minderjährigen armutsgefährdet – halb so viele wie beispielsweise in Italien.

Am geringsten ist das Armutsrisiko für Kinder in Dänemark und Finnland – am häufigsten sind Minderjährige dagegen in Bulgarien und Rumänien von Armut bedroht.

Nur 31 Prozent der unter Dreijährigen in Deutschland hatten 2019 einen Betreuungsplatz.

Auch anhand der Geburtenrate lässt sich beurteilen, wie es um die Familienpolitik im Land steht. Schließlich entscheiden sich Paare für oder gegen Kinder je nachdem, wie sie die Situation für Familien einschätzen.

Insgesamt ist die Zahl der Geburten je 1.000 Einwohner von 2009 bis 2019 in fast allen EU-Ländern gesunken. Nur in Österreich und Deutschland machte die Geburtenrate einen kleinen Sprung nach oben. Trotzdem werden in anderen EU-Ländern deutlich mehr Kinder geboren. So erreichte die Bundes-

republik bei der Anzahl der Kinder je Frau im europäischen Vergleich zuletzt nur Rang 16:

Mit 1,54 Kindern je Frau fiel die Geburtenquote im Jahr 2019 hierzulande um ein Sechstel niedriger aus als in Frankreich – dort erblickten 1,86 Kinder je Frau das Licht der Welt.

Auch hier gibt es also noch einiges zu tun, damit die Gründung einer Familie für Paare attraktiver wird. Das betrifft vor allem die Betreuungslage im Land. Gegenüber den Spitzenreitern Dänemark und den Niederlanden, wo gut 66 beziehungsweise rund 65 Prozent der unter Dreijährigen in Einrichtungen betreut werden, hat Deutschland einen immensen Nachholbedarf:

Im Jahr 2019 haben nur 31 Prozent der unter Dreijährigen eine öffentlich geförderte Betreuungseinrichtung besucht oder wurden von Tageseltern betreut.

Damit landet die Bundesrepublik im EU-Vergleich auf Rang 15 und sogar deutlich unter dem EU-Durchschnittswert von gut 35 Prozent (siehe iwd 22/2020).

Der Ausbau der Betreuungsangebote für unter Dreijährige ist von 2009 bis 2019 zwar vorangekommen, aber in vielen anderen Ländern noch dynamischer verlaufen – trotz des seit 2013 geltenden Rechtsanspruchs für einen Betreuungsplatz. So ist das Plus von 12,4 Prozentpunkten bei der Betreuungsquote gegenüber dem Jahr 2009 zwar beachtlich – allerdings nur der dreizehnhöchste Wert in der EU. In Malta und Luxemburg war der Anstieg mit gut 30 respektive 26 Prozentpunkten mehr als doppelt so stark.

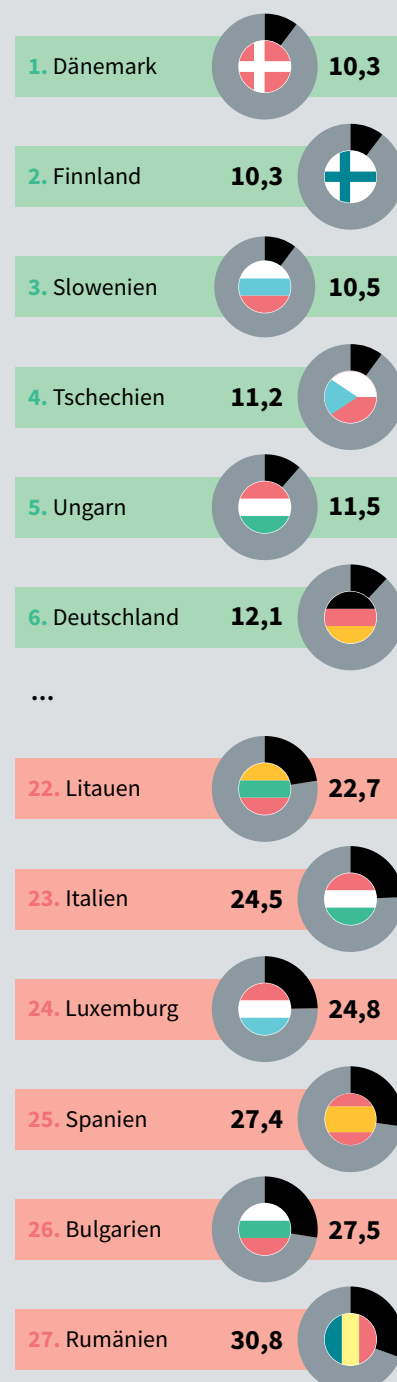
IW-Report 39/2021

Wido Geis-Thöne: Stand und Entwicklungen bei den familienpolitischen Zielen im europäischen Vergleich

iwkoeln.de/familienpolitik-eu

Armutsgefährdung von Kindern

So viel Prozent der Minderjährigen lebten im Jahr 2019 in Haushalten in der EU mit weniger als 60 Prozent des mittleren Äquivalenzeinkommens



Äquivalenzeinkommen: Einkommen, das mit der Zahl der im Haushalt lebenden Erwachsenen und Kinder gewichtet wurde, um die unterschiedlichen Güterbedarfe zu berücksichtigen

Quellen: Eurostat, Institut der deutschen Wirtschaft © 2021 IW Medien / iwd

Weniger Personalwechsel durch Corona

Arbeitsmarkt. Die Arbeitskräftefluktuation ist in Deutschland seit Jahren mehr oder weniger konstant. Aufgrund der Corona-Pandemie haben im Jahr 2020 allerdings etwas weniger Menschen als zuvor ein Beschäftigungsverhältnis begonnen oder beendet.

Eine stetig wachsende Zahl an Erwerbstätigen, immer weniger Arbeitslose – eine lange Zeit ging es am deutschen Arbeitsmarkt kontinuierlich aufwärts. Doch dann kam die Pandemie und führte besonders am Anfang zu Entlassungen und deutlich weniger Neueinstellungen.

Durch das Kurzarbeitergeld konnte der Einbruch zwar abgefedert werden und die zwischenzeitlich gestiegene Zahl an Arbeitslosen nahm im Verlauf des vergangenen Jahres zum Teil wieder ab. Dennoch hat die Corona-Pandemie Spuren am deutschen Arbeitsmarkt hinterlassen. Das zeigt unter anderem die Fluktuationsrate (Grafik):

Die Arbeitskräftefluktuation in Deutschland ist im Jahr 2020 im

Vergleich zum Vorjahr um gut 3 Prozentpunkte auf knapp 30 Prozent gesunken.

Die Fluktuationsrate ergibt sich aus dem Durchschnitt aus neu geschlossenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigtenbestand. Je häufiger demnach Beschäftigungsverhältnisse begonnen oder beendet werden, umso höher ist tendenziell die Fluktuationsrate.

So gesehen haben die Arbeitskräftebewegungen im vergangenen Jahr abgenommen. Allerdings liegt die Fluktuationsrate seit 2004 fast durchgängig zwischen knapp 31 und gut 33 Prozent. Insofern zeigt der aktuelle Wert zwar einen spürbaren

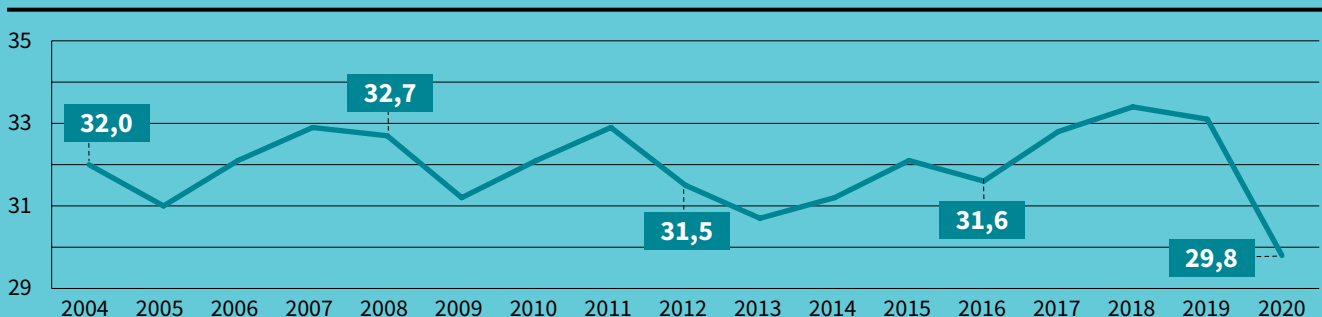
Effekt der Pandemie, ist – bezogen auf das langfristige Niveau – aber kein großer Ausreißer.

Die im Juni 2021 durchgeführte IW-Konjunkturumfrage zeigt zudem: Die Beschäftigungsaussichten der Unternehmen für das Jahr 2021 sind wieder von mehr Zuversicht geprägt. Es gibt deutlich mehr Unternehmen, die für das Gesamtjahr 2021 gegenüber 2020 eine bessere Beschäftigungsentwicklung erwarten, als Firmen, die einen negativen Trend sehen (siehe iwd 15/2021).

Die mutmaßlich höhere Arbeitsnachfrage dürfte zu mehr Stellenangeboten führen, sodass die Chancen für einen Jobwechsel oder den Einstieg in den Arbeitsmarkt steigen und das Entlassungsrisiko sinkt.

Fluktuation seit Jahren konstant

Fluktuationsrate in Deutschland in Prozent

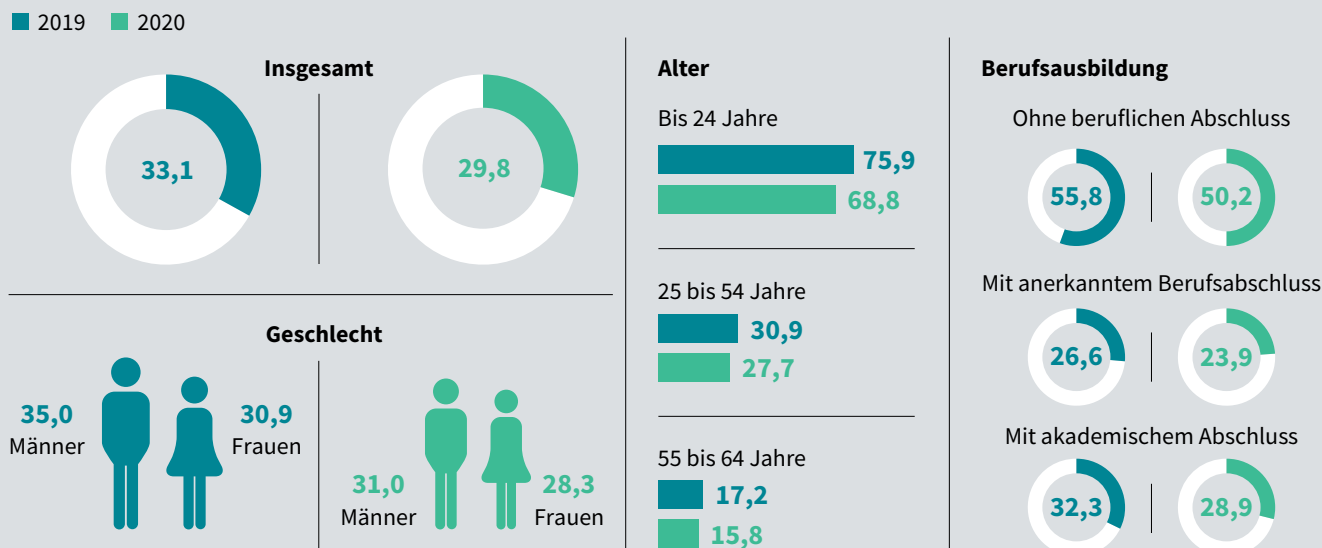


Fluktuationsrate: Durchschnitt aus neu geschlossenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigtenbestand; 2020: eigene Berechnung auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

Wer oft den Job wechselt

Fluktuationsraten in Deutschland in Prozent



Fluktuationsrate: Durchschnitt aus neu geschlossenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigtenbestand; Berufsabschluss: einschließlich Meister/Techniker; akademischer Abschluss: einschließlich Promotion

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Schaut man sich die Fluktuationszahlen genauer an, lassen sich zum Teil strukturelle Unterschiede in der Bevölkerung erkennen (Grafik):

Die Fluktuationsraten waren zwar zuletzt in allen Bevölkerungsgruppen rückläufig, unterscheiden sich aber je nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss der Bundesbürger teils deutlich.

Geschlecht. Die Fluktuation fällt bei Männern im Durchschnitt höher aus als bei Frauen. Der Grund dafür könnte der unterschiedliche Geschlechteranteil in den verschiedenen Branchen sein. So hat zum Beispiel die im Branchenvergleich durchschnittliche Veränderung der Fluktuationsrate im Verarbeitenden Gewerbe von 2019 bis 2020 einen recht großen Einfluss auf die Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Geschlechterdifferenz in den Fluktuationsraten ausgeübt. Dies liegt schlicht daran, dass dieser Wirtschaftszweig einer der größten in Deutschland ist und

gleichzeitig einen relativ geringen Frauenanteil aufweist.

Alter. Auffallend hoch ist die Fluktuationsrate bei Arbeitnehmern bis 24 Jahre. Hier dürfte der Einstieg in das Arbeitsleben, beispielsweise von Auszubildenden, eine große Rolle spielen. Hinzu kommen Jobwechsel im Zuge beruflicher Neu- oder Umorientierung – zum Beispiel während der Probezeit.

Im klassischen erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 65 Jahren ist die Fluktuation insgesamt wesentlich niedriger – wer über 55 Jahre alt ist, wechselt den Job aber besonders selten.

Berufsausbildung. Bundesbürger ohne Berufsabschluss weisen eine deutlich höhere Fluktuationsrate auf als Personen, die über mindestens einen beruflichen Abschluss verfügen. Dies dürfte sich damit erklären lassen, dass Geringqualifizierte häufiger Jobs ausüben, die weniger berufsspezifisches Wissen erfordern, und deshalb

bei Kündigungen oder Entlassungen leichter durch neue Mitarbeiter ersetzt werden können.

Bei Akademikern ist die Fluktuation wiederum höher als bei Personen mit beruflichem Bildungsabschluss. Denkbar wäre, dass Karriereschritte zum Teil auch mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden sind und dies bei Akademikern häufiger vorkommt.

Die Beispiele zeigen, dass Fluktuation vieles bedeuten kann: dass Geringqualifizierte Einstiegsmöglichkeiten in neue Jobs finden, dass Beschäftigte neue Verdienst- und Karrierechancen in anderen Unternehmen suchen oder dass Auszubildende und neue Arbeitskräfte eingestellt werden. Solche Prozesse sind notwendig und Ausdruck eines funktionierenden Arbeitsmarktes.

IW-Kurzbericht 82/2021

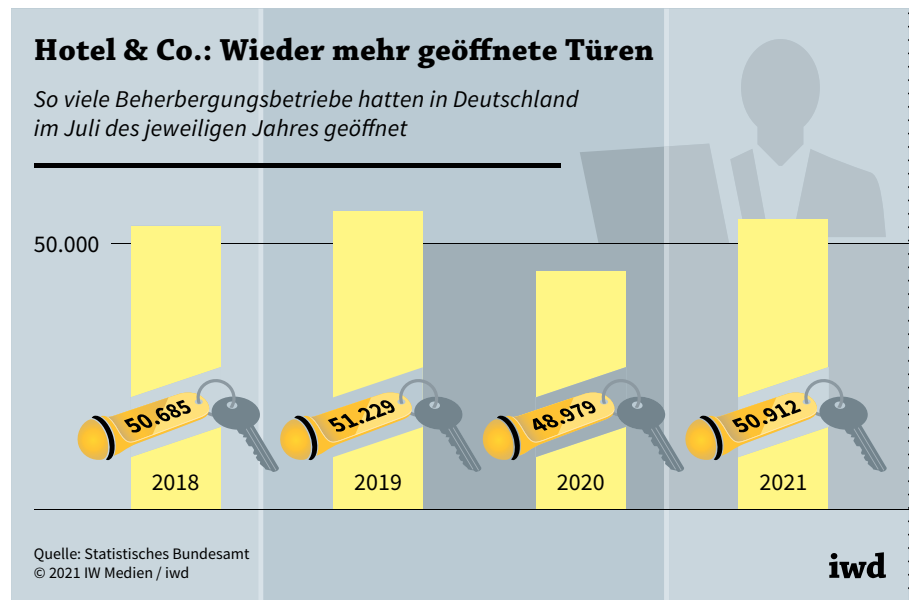
Jörg Schmidt: Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2020 – Pandemie hinterlässt Spuren
[iwkoeln.de/fluktuation](https://www.iwkoeln.de/fluktuation)

Quo vadis, Tourismus?

Tourismusbranche. Die Reiseindustrie zählt zu den Branchen, die weltweit am stärksten von der Corona-Krise betroffen waren. Ansteckungsorgen, Reisewarnungen und andere Einschränkungen haben auch das deutsche Reisegeschäft einbrechen lassen. Nun ist offenbar nach fast zwei Jahren das Schlimmste überstanden. Doch die Frage bleibt, wie die Pandemie den Tourismus in Deutschland verändert hat.

„Einen Anstieg der Insolvenzen in der Tourismusbranche von 40 bis 60 Prozent“ prognostizierten Wirtschaftsexperten noch im Herbst 2020 für das Jahr 2021. Der wenig hoffnungsvolle Blick auf die Zukunft der deutschen Tourismusindustrie war in jenen Monaten der Reiseverbote und Hochrisikogebiete auch in vielen anderen Branchen spürbar. Denn obwohl Deutschlands Wirtschaft im Vergleich zu den Mittelmeerinseln oder den Malediven weit weniger vom Tourismus abhängt, bleibt Letzterer eine Querschnittsbranche. Das bedeutet: Einbrüche im Reisegeschäft wirken sich auch auf andere Wirtschaftszweige aus, wie zum Beispiel auf den Handel, das Handwerk oder die Landwirtschaft.

Trotz aller Befürchtungen blieb die prophezeite Pleitewelle der Hotels, Gaststätten und Reiseunternehmen im ersten Halbjahr 2021 allerdings aus. Die Zahl der Insolvenzanmeldungen im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu denen auch Reisebüros und -veranstalter zählen, ging im Vergleich zu 2020 sogar um 14,6 Prozent zurück. Experten warnen jedoch davor, mit Blick auf die teils noch laufenden finanziellen Hilfen und Maßnahmen wie die Kurzarbeit ein vorschnelles Fazit zu ziehen und



mögliche Nachholeffekte zu unterschätzen. Es ist nicht auszuschließen, dass durch die Finanzspritzen Unternehmen am Leben gehalten wurden, die schon vor Ausbruch der Pandemie wirtschaftlich nicht gut aufgestellt waren.

Schaut man allerdings auf die Zahl der in Deutschland aktuell geöffneten Beherbergungsbetriebe, lässt sich eine leichte Erholung der Branche durchaus vermuten (Grafik):

Im Juli 2021 haben 50.912 Hotels und Unterkünfte in Deutschland Gäste empfangen können – das waren knapp 2.000 Betriebe mehr als im Jahr zuvor.

Auch die Übernachtungszahlen schnellten 2021 wieder in die Höhe. Dass sie im August dieses Jahres schon wieder weit näher am Vorkrisenniveau als am Vorjahresniveau lagen, lässt die Unternehmen der Tourismusbranche aufatmen. Ein Plus von 13,4 Prozent verglichen mit 2020 und ein Minus von nur noch 3,1 Prozent verglichen mit 2019 zeigt: Die Bundesbürger haben das Reisen weder verlernt noch das Interesse daran verloren. In der diesjährigen Tourismusstudie des ADAC gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, am liebsten wieder so oft wie vor der Corona-Krise verreisen zu wollen.

Da rückt offenbar auch das eigentlich ungeachtet der Pandemie gewachsene Bewusstsein, dass Fliegen dem Klima schadet – die sogenannte Flugscham –, in den Hintergrund. Dies jedenfalls legen die Passagierzahlen für September 2021 nahe: Im Vergleich zu September vergangenen Jahres checkten zuletzt mehr als doppelt so viele Passagiere an den deutschen Flughäfen ein oder aus – Tendenz steigend.

Auf Vorkrisenniveau lag das Fluggeschehen im September 2021 mit lediglich 47 Prozent des Passagieraufkommens von 2019 allerdings noch längst nicht. Dies könnte neben der Sorge, sich im Flieger mit dem Coronavirus zu infizieren, langwierigen Kontrollen an den Check-in-Schaltern und einigen nach wie vor nicht geöffneten Ländergrenzen noch einen weiteren Grund haben: Die vielen Monate daheim haben den Bundesbürgern das Verreisen innerhalb der Landesgrenzen nachhaltig schmackhafter gemacht (Grafik):

80 Prozent der Bundesbürger gehen davon aus, dass sie einen oder mehrere Haupturlaube der nächsten drei bis fünf Jahre in Deutschland verbringen werden.

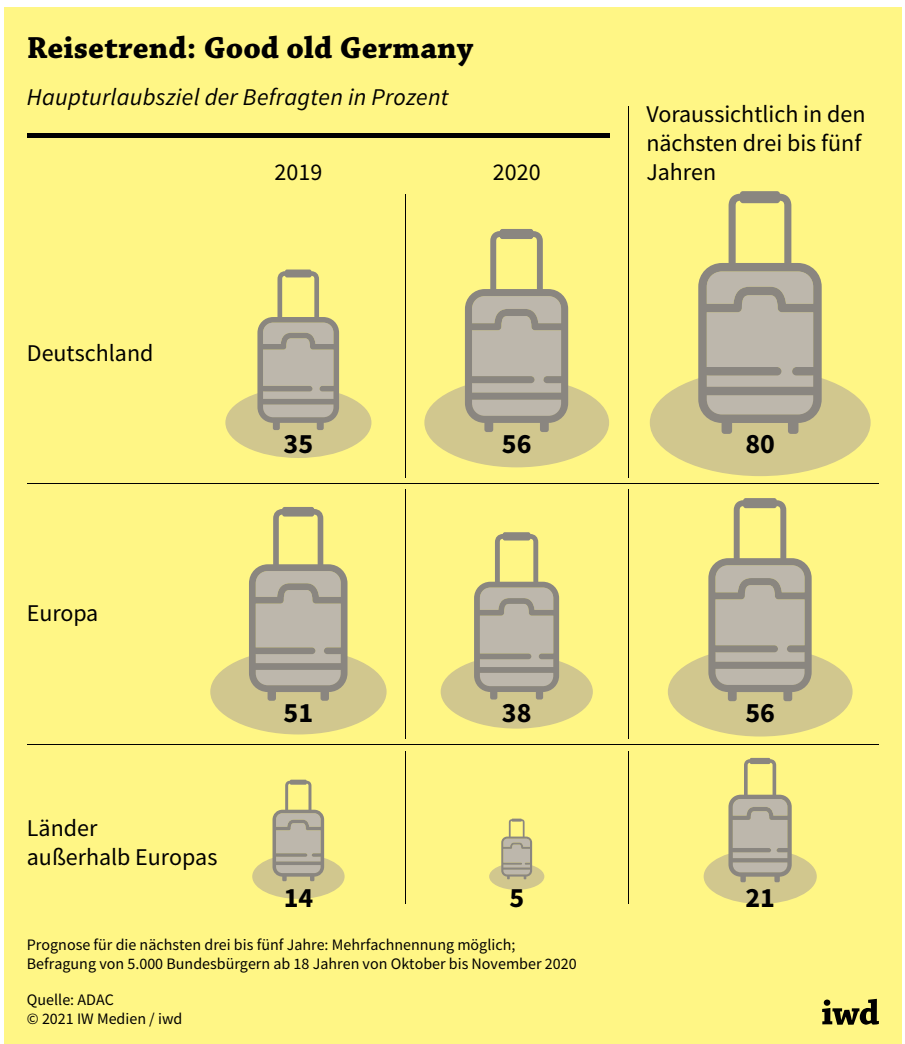
Zu den beliebtesten innerdeutschen Reisezielen 2020 zählten Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Gerade diese, aber auch andere Regionen Deutschlands, erlebten im Sommer 2021 einen Ansturm an Touristen, wie es ihn lange nicht gegeben hat. Nach den Monaten des Stillstands kommt diese Trendwende den deutschen Gastgebern gerade recht. So ist es gut möglich, dass auch dann, wenn die internationalen Reisebeschränkungen wieder gänzlich aufgehoben sind, aus mancher Rundreise durch Afrika der Campingurlaub an der Nordsee wird

und der Flug nach Spanien der Bahn- oder Autofahrt in die Sächsische Schweiz weicht.

Neben der reinen Urlaubsreise in den Sommerferien hat sich in den Pandemienaten noch eine ganz andere Art des Reisens herausgebildet: der Bleisure-Urlaub. Besitzer von Hotels und Gaststätten stellen sich vermehrt auf Gäste ein, die während ihres Aufenthalts Arbeit (business) und private Erholung (leisure) verbinden wollen. Diese flexible Art zu arbeiten ist der Homeoffice-Zeit der Pandemienate entsprungen. Viele Arbeitnehmer können sich vorstellen, weiterhin mobiler zu arbeiten. Ob sich dieser Trend im postpandemischen Arbeitsalltag auch mit Blick auf den Digitalisierungsstand vieler Beh-

bergungsbetriebe tatsächlich etablieren kann, ist abzuwarten.

Fest steht: Um als Reisedestination dauerhaft attraktiv zu bleiben, müssen die deutschen Urlaubsorte auf pandemiebedingt veränderte Kundenwünsche reagieren. Geringere Stornierungsgebühren, flexiblere Umbuchungsmöglichkeiten, höhere Hygienestandards und eine gute medizinische Versorgung am Urlaubsort sind den Reisenden über die vergangenen zwei Jahre wichtiger geworden. Unter diesen Voraussetzungen ist es wahrscheinlich, dass Urlaubsformen wie Camping oder Urlaub auf dem Land auch nach ihrem Corona-Hoch beliebt bleiben und die Nachfrage nach kleineren Hotels, Pensionen und Ferienwohnungen weiter steigen wird.



Der Wandel ist in vollem Gang

Automobilwirtschaft. In Deutschland hängen aktuell rund 260.000 Jobs am Verbrennungsmotor. Welche Regionen besonders vom automobilen Wandel betroffen sind, zeigt eine Studie der IW Consult.

Ford will bis 2030 in Europa aus der Verbrennertechnologie aussteigen, Audi 2033 und VW zwischen 2033 und 2035. Der Verbrennungsmotor – ein Auslaufmodell. Was aber bedeutet dieser radikale Wandel für die Automobilwirtschaft?

In Deutschland sind summa summarum annähernd 3,3 Millionen Erwerbstätige mehr oder weniger eng mit der Automobilindustrie verknüpft: Die Beschäftigten arbeiten bei Autoherstellern, Zulieferbetrieben und Serviceunternehmen wie dem Kfz-Handel, in Werkstätten und an Tankstellen.

Mit der konkreten Herstellung von Autos beziehungsweise deren Komponenten sind bundesweit 1,2 Millionen Menschen in rund 44.000 Betrieben beschäftigt.

Von den 401 Kreisen und kreisfreien Städten in Deutschland sind 118 besonders geprägt durch die Automobilindustrie. Diese Regionen zeichnen sich durch eine höhere Produktivität und eine niedrigere Arbeitslosigkeit gegenüber dem Bundesdurchschnitt aus.

In 40 der 118 stark durch die Automobilwirtschaft geprägten Regionen sind besonders viele Beschäftigte in Tätigkeiten entlang des konventionellen Antriebsstrangs einschließlich seiner Nebenaggregate wie etwa der Abgasreinigung tätig, wie eine Studie der IW Consult für

das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie zeigt. Von den deutschlandweit rund 260.000 Beschäftigten, deren Jobs direkt am Verbrennungsmotor hängen, arbeiten allein in diesen 40 Regionen knapp 140.000.

Besonders betroffen von der automobilen Transformation – der Abkehr vom Verbrennungsmotor – sind folgende Städte und Regionen (Grafik):

In Schweinfurt, Salzgitter, Bamberg und im Saarpfalz-Kreis arbeiten jeweils mehr als 10 Prozent der Beschäftigten in der traditionellen Automobilwirtschaft.

Die 40 Regionen, die vom automobilen Wandel am heftigsten betroffen sind, weil sie bislang im Wesentlichen auf den Verbrennungsmotor setzen, haben allerdings stark voneinander abweichende Standortvoraussetzungen:

Vor allem viele Städte wie Ingolstadt und Stuttgart können die automobilen Transformation aus einer Position der Stärke angehen, weil ihre Wirtschaftskraft, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Infrastruktur dies hergeben.

Die Mehrheit der ländlichen Regionen, die stark vom Verbrennungsmotor abhängen, kann dies nicht – beispielsweise die Landkreise Altenkirchen im Westerwald und Northeim in Niedersachsen.

Um den Wandel erfolgreich zu bewerkstelligen, gibt es fünf Hebel:

Chancenfelder identifizieren und aktiv erschließen. Die Elektrifizierung, Automatisierung und Vernetzung von Automobilen bietet große Marktpotenziale – Innovationsnetzwerke, Start-up-Initiativen sowie Förderprogramme können Unternehmen unterstützen, ihre Innovationsaktivitäten zu steigern.

Aus- und Weiterbildung forcieren. Um Fachkräften, die derzeit noch im Bereich des konventionellen Antriebs tätig sind, Perspektiven zu bieten, müssen neue Aus- und Weiterbildungsgänge entwickelt werden, die die mit dem automobilen Wandel einhergehenden Technologien abdecken – zum Beispiel im Leichtbau.

Vernetzung und Kooperationen stärken. Die 40 besonders betroffenen Regionen könnten sich gezielt miteinander vernetzen und gemeinsam Projekte anstoßen, die Synergien versprechen – zum Beispiel Projekte zu verbindenden Innovationsthemen wie der Sensorik für das autonome Fahren oder zu virtuellen Forschungsplattformen unter Beteiligung von Forschungsinstituten.

Spezifische Maßnahmen in den Regionen erarbeiten. Regionen, in denen große Hersteller ansässig sind, stehen vor anderen Herausforderungen als solche, in denen primär

kleine und mittlere Unternehmen der Automobilwirtschaft tätig sind. Jede der 40 betroffenen Städte und Regionen weist unterschiedliche Stärken auf, die durch gezielte Maßnahmen wie Coaching-Formate oder Netzwerk-Exzellenzinitiativen weiterentwickelt werden können.

Standortfaktoren verbessern.

Wenn allgemeine Standortfaktoren verbessert werden – die Versorgung mit Fachkräften, eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, eine gute Verkehrsanbindung, Hochschulen –, können davon auch die in den Regionen ansässigen Unternehmen

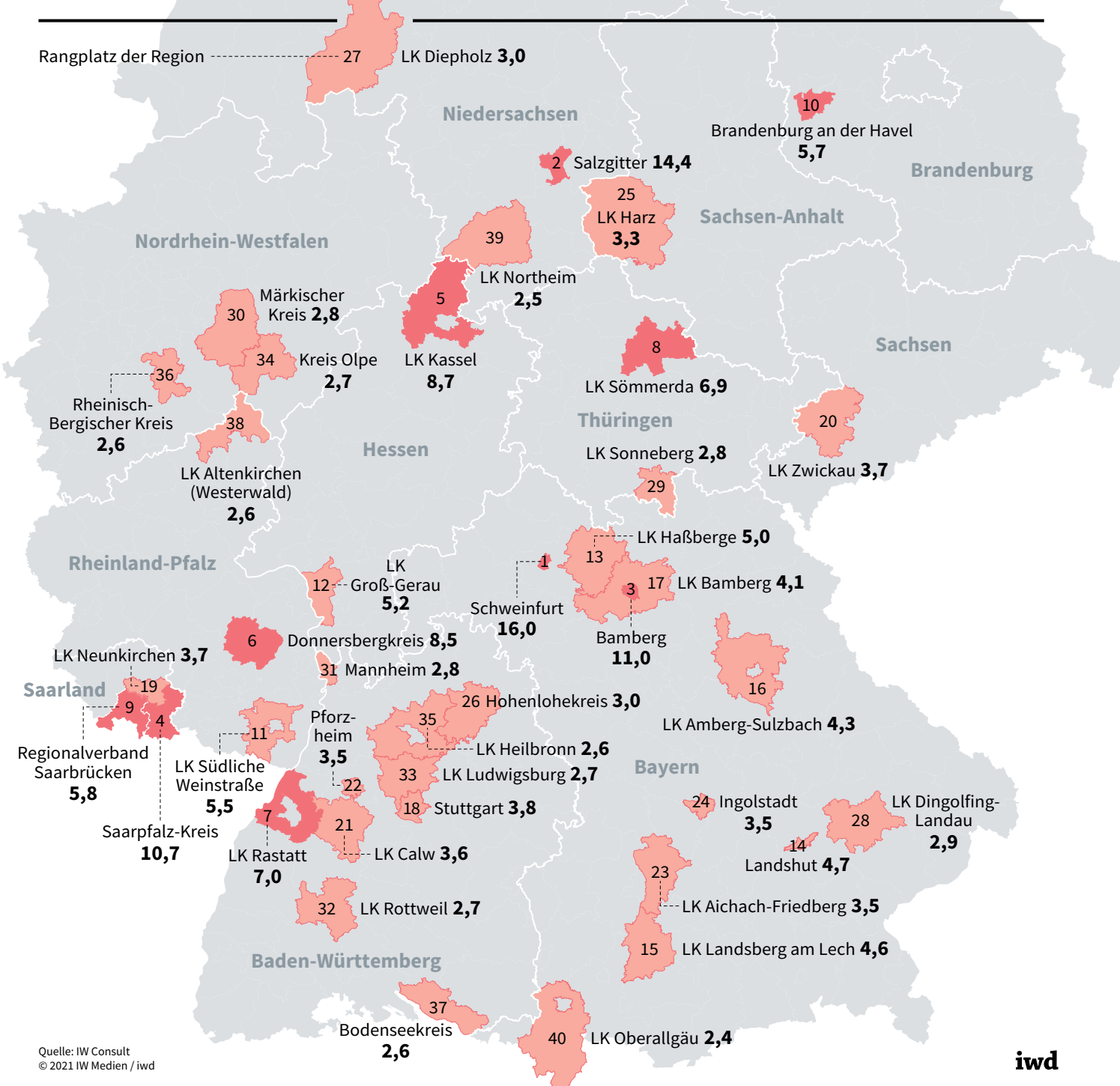
der Automobilindustrie profitieren, denn all diese „Nebenbedingungen“ unterstützen bei der Transformation.

Gutachten

Hanno Kempermann et al.: Wirtschaftliche Bedeutung regionaler Automobilnetzwerke in Deutschland
iwconsult.de/automobilnetzwerke

Automobilwirtschaft: Die 40 Regionen mit der größten Abhängigkeit vom Verbrenner

So viel Prozent der Beschäftigten in diesen Landkreisen und kreisfreien Städten arbeiteten im Jahr 2021 im Bereich traditionelle Kfz-Antriebe



Quelle: IW Consult
 © 2021 IW Medien / iwd

Interview. Digitalisierung und Dekarbonisierung stellen insbesondere die deutsche Automobilindustrie vor große Herausforderungen. Wie die Branche diesem Wandel am besten begegnet, erklärt **Johannes Ewald**, Referent bei der IW Consult und Mitautor einer Studie zu regionalen Automobilnetzwerken.

„Die Voraussetzungen für die Transformation der deutschen Automobilwirtschaft sind gut“



Foto: IW Medien

Wie viele Arbeitsplätze werden in der deutschen Automobilbranche durch Digitalisierung und Dekarbonisierung wegfallen?

Wir haben eine reine Status-quo-Betrachtung vorgenommen, potenzielle Arbeitsplatzverluste waren nicht Bestandteil der Untersuchung. Was wir aber herausgefunden haben, ist, dass deutschlandweit 260.000 Beschäftigte im Bereich der Verbrenner-technologie arbeiten, während sich bereits 125.000 Mitarbeiter in der Automobilindustrie mit den automobilen Chancenfeldern der Elektrifizierung des Antriebsstrangs, der Automatisierung und dem vernetzten Fahren beschäftigen.

Gleichwohl gibt die Studie Empfehlungen, wie der Strukturwandel in der Automobilindustrie mit möglichst geringen Arbeitsplatzverlusten erfolgen könnte.

Wir haben 40 Regionen identifiziert, die besonders an der Verbrennertechnologie hängen – dort hat also ein hoher Anteil der Beschäftigten mit Teilen und Komponenten des traditionellen Antriebsstrangs zu tun. Damit diese Regionen weiter prosperieren, benennen wir fünf Maßnahmen, die umgesetzt werden sollten.

Sehr wichtig wäre es, dass die betroffenen Beschäftigten gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

erhalten, denn es gibt ja einen Bedarf an neuen Kompetenzen wie beispielsweise in der Elektrifizierung oder im Leichtbau. Idealerweise sollten die Unternehmen diese Schulungen mit Weiterbildungseinrichtungen und Bildungsträgern zusammen entwickeln. Wichtig ist außerdem, dass sogenannte Chancenfelder gezielt erschlossen werden – etwa indem Innovationsnetzwerke oder Start-up-Initiativen gefördert werden.

Was wird das kosten? Und wer soll das bezahlen?

Was genau das exakt kosten wird, ist noch nicht absehbar. Fest steht aber: Alle Akteure, auch die Unternehmen selbst, müssen in die Pflicht genommen werden. Zusätzlich gibt es den Zukunftsfonds Automobilindustrie, der mit 1 Milliarde Euro ausgestattet ist und auf dessen Fördertöpfe sich Regionen bewerben können.

Letztlich gilt es, die finanziellen Mittel zur Gestaltung des automobilen Wandels in einen Kontext zu setzen. Mit der Automobilwirtschaft können in Deutschland rund 3,3 Millionen Arbeitsplätze assoziiert werden. Die Wertschöpfung liegt bei 275 Milliarden Euro pro Jahr. Hier sind große Anstrengungen angemessen, den weltweit exzellenten Ruf Deutschlands in das neue automobilen Zeitalter zu übertragen.

Wie wird die deutsche Autoindustrie 2030 aussehen?

Bis dahin hat es die Automobilwirtschaft im Optimalfall geschafft, Arbeitsplätze, die aufgrund des Endes des Verbrennungsmotors wegfallen, mit neuen Jobs vor allem in den Bereichen Fahrzeugautomatisierung und -vernetzung zu kompensieren. Die Voraussetzungen sind gut – es gibt ja bereits Regionen, für deren Wirtschaft alternative Antriebstechnologien und Automatisierung eine große Rolle spielen. In den nächsten Jahren werden etwa 139 Milliarden Euro an Investitionen in automobilen Chancenfelder fließen – vor allem durch die deutschen Erstausrüster, also Volkswagen, Audi, BMW, Daimler, Opel, Ford und MAN.

Müsste man angesichts des Klimawandels nicht über andere Transportlösungen nachdenken? Zum Beispiel weniger fahren oder Busse und Bahnen kostenlos anbieten?

Man kann den Herausforderungen der ökologischen Transformation nicht nur mit einer Maßnahme begegnen. Ein Ausbau der Schienennetze und des ÖPNV ist wichtig, doch gerade im ländlichen Raum wird das in Zukunft immer öfter elektrisch angetriebene Auto für die individuelle Mobilität wichtig bleiben.

Tüftler ohne Fördergeld

Patente. Schraubstollen für Fußballschuhe, Kaffeefilter oder Spreizdübel – das sind nur einige Beispiele für Innovationen von freien Erfindern. Doch während der Staat technologische Unternehmensneugründungen und Forschung großzügig fördert, gehen die Garagentüftler meist leer aus – mit entsprechenden Folgen für die Zahl ihrer Patentanmeldungen.

„Ideen-Erfindungen-Neuheiten-Ausstellung“ – dafür steht die Abkürzung der internationalen Erfindermesse iENA, die Anfang November in Nürnberg ihre Hallen öffnete. Auf der Suche nach Herstellern, Vertriebspartnern oder Patentverwertern präsentieren freie Erfinder – also Privatpersonen, die in Eigenregie und nicht in einem Anstellungsverhältnis tüfteln – dort jährlich ihre neuen Ideen, Prototypen oder bereits fertigen Produkte.

Die Zahl der von freien Erfindern hervorgebrachten Innovationen geht allerdings kontinuierlich zurück (Grafik):

Entfielen im Jahr 2010 noch rund 11 Prozent aller Patentanmeldungen aus Deutschland auf freie Erfinder, lag der Anteil 2018 bei nur noch 6,5 Prozent.

In absoluten Werten bedeutet das einen Rückgang von rund 5.300 Patentanmeldungen im Jahr 2010 auf zuletzt lediglich 3.300.

Ein naheliegender Grund für diese Entwicklung wäre, dass sich der Komplexitätsgrad von Innovationen erhöht hat, immer mehr kleinteilige Unternehmenspatente

beachtet werden müssen und es für Privatpersonen so zunehmend schwerer wird, mit ihren oft begrenzten Mitteln Neuheiten zu entwerfen.

Ein Großteil der typischen Forschungsgebiete freier Erfinder – zum Beispiel Mechanik und Haushaltsgeräte – ist davon jedoch nur wenig betroffen. Die Hauptursache für den Schwund an Patenten von Privatpersonen dürfte vielmehr sein, dass die öffentliche Hand freie Erfinder immer weniger fördert: Während insbesondere technologische Unternehmensneugründungen und Forschung großzügig bezuschusst werden, geht der Fördergeldbeutel an den privaten Tüftlern meist vorbei.

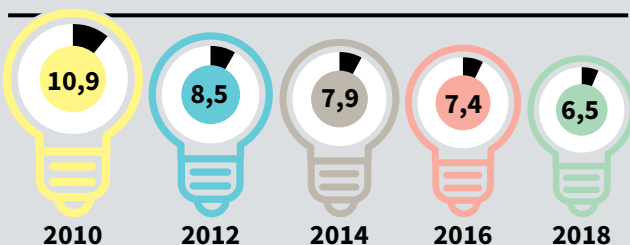
Dies ist auch deshalb ein Problem, weil bereits bei der Anmeldung eines Schutzrechts auch strategische Überlegungen bezüglich Vermarktung, Schutzzumfang und Kosten angestellt werden müssen. Hier fehlt es freien Erfindern oft an Finanzierungsquellen und Erfahrung.

Bis vor zehn Jahren wurden Beratungs- und Hilfsangebote für freie Erfinder noch durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Energie gefördert. Heute dagegen sucht man Hilfen für freie Erfinder in der Förderdatenbank des Bundes, in der auch Landesprogramme berücksichtigt werden, vergeblich.

Freie Erfinder leisten mit ihrem technischen Know-how und ihrem Ideenreichtum jedoch einen wichtigen Beitrag zur Innovationskraft eines Landes. Der deutsche Staat sollte deswegen die Tüftler wieder gezielt fördern, um ihr Potenzial voll ausschöpfen zu können.

Immer weniger Patente von freien Erfindern

So viel Prozent aller Patentanmeldungen aus Deutschland gingen auf freie Erfinder zurück



Freie Erfinder: Privatpersonen ohne Bezug zu einem Anstellungsverhältnis; Patente: alle nationalen und internationalen Patentanmeldungen mit angestrebter Schutzwirkung für Deutschland
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

IW-Kurzbericht 84/2021

Enno Kohlisch, Oliver Koppel, Wolfgang Müller:

Freie Erfinder – Patentanmeldungen auf neuem Tiefststand

iwkoeln.de/freie-erfinder

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:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Andreas Wodok (Textchef), Lara Kamann, Florian Janssen, Alexander Weber
Grafik: IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 11,89/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-täglich · **Abo-Service:** Friederike Ennsberger, Telefon: 0221 4981-450, ennsberger@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Telefon: 0221 4981-0 · **Druck:** Henke GmbH, Brühl · Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de · Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail: datschutz-iwd@iwmedien.de.

Zahl der Woche



Prozent

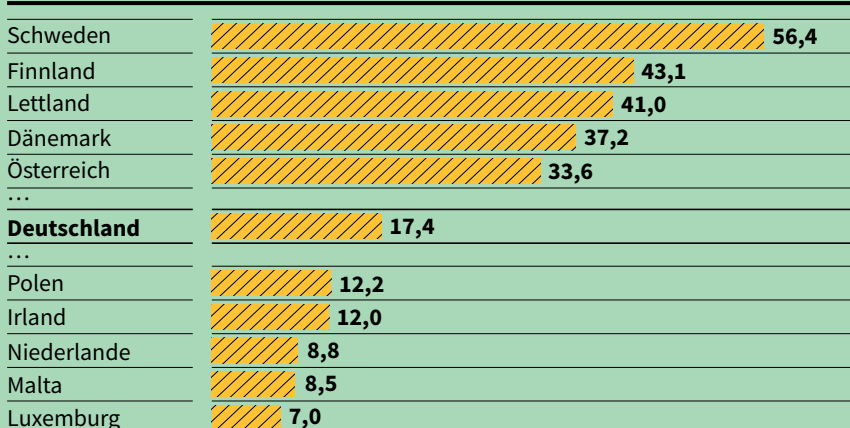
der Tarifbeschäftigten in Deutschland erhalten laut Statistischem Bundesamt in diesem Jahr Weihnachtsgeld. Im Schnitt können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ein vorweihnachtliches Extra von 2.677 Euro brutto freuen – immerhin knapp 2 Prozent mehr als im Jahr 2020. In Westdeutschland werden durchschnittlich 2.695 Euro gezahlt, im Osten sind es 2.554 Euro. Deutlich größer sind die Unterschiede allerdings zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. In der Kokerei und Mineralölverarbeitung sowie der Herstellung von chemischen Erzeugnissen, wo so gut wie alle Mitarbeiter Anspruch auf Weihnachtsgeld haben, beträgt der Obolus im Mittel 5.651 beziehungsweise 5.369 Euro. Auch in der Energieversorgung fällt das Zusatzgehalt mit 5.171 Euro recht üppig aus. Im Gastgewerbe legt der Arbeitgeber dagegen durchschnittlich nur 861 Euro obendrauf. Zumindest kommen mehr als 92 Prozent der in dieser Branche Beschäftigten in den Genuss der Zahlung. Deutlich unter dem Bundesschnitt liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Weihnachtsgeld haben, unter anderem in der öffentlichen Verwaltung – mit gerade einmal 73 Prozent.

Top-Liste: Grün, grüner, Schweden

Deutschland mag die Energiewende erfunden haben, doch Vorreiter in puncto erneuerbarer Energien sind vor allem die nordeuropäischen Länder: In Schweden betrug der Anteil der Erneuerbaren am Endenergieverbrauch bereits im Jahr 2019 – neuere Zahlen liegen für die EU noch nicht vor – rund 56 Prozent, was vor allem auf die Wasserkraft und Biokraftstoffe zurückzuführen ist. In Finnland, Lettland und Dänemark kamen die regenerativen Energien immerhin auf etwa 40 Prozent. Deutschland ist davon weit entfernt: Mit einem Anteil der Erneuerbaren am Energieverbrauch von gut 17 Prozent landete die Bundesrepublik 2019 im EU-Ranking nur auf dem 16. Platz. Die EU-Kommission möchte den Anteil der erneuerbaren Energien am Bruttoendenergieverbrauch – das ist der Energieverbrauch der Endverbraucher wie private Haushalte, Industrie und Verkehr zuzüglich des Eigenverbrauchs der Kraftwerke und der Netzverluste bei der Energieübertragung – im EU-Durchschnitt bis 2030 auf 40 Prozent steigern; im Jahr 2019 lag er mit 19,3 Prozent bei knapp der Hälfte.

Erneuerbare Energien: Große Unterschiede in der EU

So viel Prozent des Endenergieverbrauchs in der EU stammten im Jahr 2019 aus erneuerbaren Energien



Quelle: Eurostat
© 2021 IW Medien / iwd