

Junge Hüpfer, alte Eisen

Personalpolitik. Wenn in Unternehmen von Diversity Management die Rede ist, denken viele vor allem an Frauenquoten, Multikulti und Homosexuelle. Tatsächlich sind Chancengleichheit sowie die Wertschätzung von Kollegen ungeachtet ihrer Herkunft oder sexuellen Identität wichtige Bausteine in diesem personalpolitischen Ansatz. In der Praxis aber spielt ein anderes Thema die größte Rolle: die Generationenvielfalt.

Eine vorurteilsfreie, wertschätzende Unternehmenskultur – das ist das Ziel eines gelungenen Diversity Managements. Dieser Ansatz beruht auf der Überzeugung, dass jene Unternehmen Wettbewerbsvorteile ha-

ben, in denen die Vielfalt der Beschäftigten wertgeschätzt wird.

Eigentlich eine klare Sache: Wer diskriminiert wird, leidet – und zwar nicht nur an mangelndem Selbstwertgefühl, sondern auch unter der

damit verbundenen geringeren Leistungsfähigkeit. Ziel des Diversity Managements ist deshalb eine Unternehmenskultur, die für bewusste oder unbewusste Diskriminierung keinen Raum lässt.

Viele Unternehmen in Deutschland verfolgen bereits seit Jahren eine solche Strategie. Zu den Gründungsmitgliedern der „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative, die sich seit 2006 für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt, gehören unter anderem Daimler, die Deutsche Telekom und die Deutsche Bank. Mittlerweile haben mehr als 1.850 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta unterzeichnet, für die Bundeskanzlerin Angela Merkel die Schirmherrschaft übernommen hat.

In den Personalabteilungen der Großkonzerne versteht man unter Vielfalt vor allem drei Dinge (Grafik Seite 2):

Die DAX-Unternehmen legen beim Diversity Management besonders viel Gewicht auf die Aspekte Geschlecht, Kultur und Alter. →

Generationenkonflikte sorgen für den meisten Zoff

So viel Prozent der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichneten Beratungsanfragen zur Diskriminierung im Arbeitsleben im Jahr 2012 drehten sich um folgende Themen



Inhalt

Einkommensstarke Haushalte. Die oberen 10 Prozent der Bevölkerung sind oft erwerbstätig und kinderlos.
Seite 3

Arbeitsmarkt. Die Bundesregierung verbaut Risikogruppen zunehmend den Einstieg in einen Job.
Seite 4

Entgeltfortzahlung. Seit 2006 sind die Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kräftig gestiegen.
Seite 5

Materialeinsatz. Fast alle EU-Staaten setzen natürliche Ressourcen heute effizienter ein als im Jahr 2000.
Seite 6

Bankenprüfung. Ein paar Ergebnisse des Stresstests der Europäischen Zentralbank geben zu denken.
Seite 7

M+E-InfoTruck. In den neuen Trucks informiert die M+E-Industrie über Ausbildung und Berufschancen.
Seite 8

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Präsident:
Arndt Günter Kirchoff
Direktor:
Professor Dr. Michael Hüther
Mitglieder:
Verbände und Unternehmen in Deutschland

→ Die Mehrzahl der befragten Unternehmen bezeichnet auch noch das Thema Behinderung als wichtig. Die sexuelle Orientierung oder die Religionszugehörigkeit stuft dagegen nur etwa die Hälfte der DAX-Unternehmen als wichtige Diversity-Dimension im eigenen Betrieb ein.

Trotz der Bemühungen der Unternehmen, Diskriminierung zu verhindern, gelingt dies nicht immer. So registrierte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2012 mehr als 900 Beschwerden, die auf Vorfälle im Arbeitsleben zurückgingen (Grafik Seite 1):

Die meisten Beratungsanfragen – nämlich jede dritte – bezogen sich auf Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund des Alters.

In der Regel fühlen sich ältere Arbeitnehmer eher diskriminiert als jüngere. Ihnen werden zum Beispiel Fortbildungen, Schulungen oder Bildungsurlaube aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nicht zugestanden. Außerdem haben Bewerber ab 55 Jahren größere Schwierigkeiten, einen neuen Job zu finden – in Berufen wie Dachdecker, Pilot oder Model gehören schon 40-Jährige zum alten Eisen.

Doch auch im direkten Miteinander der Generationen kommt es immer häufiger zu Konflikten am Arbeitsplatz – schon allein deshalb,

Neues Online-Angebot: Personalarbeit auf dem Prüfstand

Ab sofort können Unternehmen ihre Personalarbeit online mit der anderer Betriebe vergleichen – durch das interaktive Tool „Spiegel der Personalpolitik“. So kann ein Unternehmen beispielsweise erfragen, welche Personalstrategie die Konkurrenten derselben Branche am häufigsten verfolgen. Die Angaben der Vergleichsunternehmen wurden 2013 in einer durch das Bundeswirtschaftsministerium geförderten Umfrage vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erhoben.

Das interaktive Tool ist Teil des neu gestalteten Internetauftritts des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA). Das Portal unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Personalarbeit zu verbessern. kofa.de

weil heutzutage mehr Menschen unterschiedlicher Altersstufen und Wertemuster zusammenarbeiten als früher:

- **Die Arbeitseinstellungen** unterscheiden sich. Jüngere Mitarbeiter bevorzugen eher flache Hierarchien und eine informelle Arbeitsatmosphäre, Ältere fühlen sich dagegen oft in Hierarchien wohler. Zudem gelten jüngere Kollegen als sehr ehrgeizig, sodass sie von den Älteren als Konkurrenz empfunden werden können. Auch fühlen sich jüngere Mitarbeiter manchmal mit ihren Ideen zu wenig ernst genommen, wohingegen Ältere über mangelnde Wertschätzung klagen.
- **Die Bezahlung** kann zu einem Streitpunkt werden, wenn die Einstiegsgehälter deutlich niedriger sind als die Gehälter für langjährige Mitarbeiter, beide Gruppen aber über die gleichen Qualifikationen verfü-

gen, die gleichen Aufgaben erledigen und dabei auch gleiche Leistungen erbringen.

- **Die Karriereöglichkeiten** sind für jüngere Kollegen häufig eingeschränkt, weil sie für Beförderungen als noch zu jung gelten und/oder ihnen die wachsende Gruppe der älteren Arbeitnehmer den Weg nach oben verstellt.
- **Feste Altersgrenzen** für den Renteneintritt zwingen so manchen älteren Arbeitnehmer in den Ruhestand, obwohl er oder sie noch leistungsfähig und -willig ist.

All diese Punkte kann das Diversity Management angehen und gegebenenfalls auch lösen. So sollten die Unternehmen die Bereitschaft ihrer Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen fördern – und sie unabhängig von ihrem Alter an Weiterbildungen, Schulungen und Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen lassen. Auch altersgemischte Teams, Mentoring- und Wissenstransferprogramme dienen einem besseren Generationenverständnis und helfen in den heutigen Zeiten des Fachkräftemangels darüber hinaus, die Gefahr einer Know-how-Erosion zu bannen.

Diversity Management: Was den Unternehmen wichtig ist

Von 19 befragten DAX-Unternehmen im Jahr 2013 bezeichneten so viele diese Diversity-Aspekte als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für ihre Unternehmenspolitik



Quelle: Synergy Consult

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwv 46

Weitere Informationen und Handlungsanleitungen zum Thema Diversity gibt es unter: kofa.de

DINK und DINKY

Einkommensstarke Haushalte. Die berühmten „oberen 10 Prozent“ unterscheiden sich vor allem in zwei wesentlichen Punkten von den Normalhaushalten in Deutschland. Welche das sind, zeigt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

Die Meinungen darüber, ab welchem Einkommen von Reichtum gesprochen werden kann, gehen weit auseinander. Man kann sich diesem Thema jedoch anhand des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) annähern. Das ist eine jährliche Befragung von 27.000 Bundesbürgern in 12.000 Haushalten. Damit lässt sich ermitteln, ab welchem Einkommen man jeweils zu den reichsten 10 Prozent, 5 Prozent oder 1 Prozent der Bevölkerung gehört.

Demnach zählte 2011 ein Single bereits dann zum reichsten Zehntel der Deutschen, wenn er über ein Nettoeinkommen von 3.080 Euro im Monat verfügte. Die Einkommensgrenze zu den reichsten 5 Prozent lag zu dem Zeitpunkt bei 3.760 Euro, und das reichste 1 Prozent der deutschen Bevölkerung verfügte 2011 über ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen von mehr als 6.220 Euro pro Monat. Dieser Grenzwert würde sich auch dann nicht ändern, wenn einige ultrareiche Milliardäre zusätzlich in der Stichprobe befragt würden.

Für die oberen 10 Prozent hat das IW Köln das SOEP auch nach Haushaltstyp und Haushaltseinkommen durchforstet. Dadurch bekommt man eine recht gute Vorstellung, um wen es sich bei „den Reichen“ handelt (Grafik).

Haushaltstyp. Jeder zweite Reiche wohnt mit einem Partner in einem Haushalt ohne Kinder, ein Viertel davon sind DINKs oder DINKYs, also Doppelverdiener, die nie Kinder hatten oder noch keine haben – auf Englisch: **Double Income, No Kids (Yet)**. Wenn man dann noch die Singles zu dieser Gruppe hinzurechnet, so leben heutzutage in acht der zehn einkommensstärksten Haushalte keine Kinder. Das war nicht immer so. Vor einem Vierteljahrhundert lebte noch fast jeder dritte Topverdiener in einem Haushalt mit Nachwuchs.

Haushaltseinkommen. Rund sieben von zehn einkommensstarken Haushaltsvorständen sind erwerbstätig – oft in Führungspositionen. Denn das Haushaltsbruttoeinkommen der Topverdiener beträgt im Schnitt 10.500 Euro im Monat. Davon bleiben nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben sowie einschließlich Transfers wie Kindergeld am Ende 7.100 Euro übrig.

Einkommensentwicklung. In realen Preisen – also kaufkraftbereinigt – betrug das durchschnittliche Bruttoeinkommen eines Topverdienerhaushalts 1992 erst 8.200 Euro. Netto blieben davon 5.700 Euro übrig, also 69,5 Prozent. Heute allerdings haben die Reichen lediglich 67,6 Prozent vom Brutto – sie sind also stärker in die Finanzierung des Staates eingebunden als früher.

Der reale Einkommenszuwachs ist überdies Mitte der 2000er Jahre zum Stillstand gekommen. Seitdem tut sich – nicht zuletzt aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise – kaum noch etwas.

Wer sind die oberen 10 Prozent?

Situation des einkommensstärksten Zehntels der Bevölkerung in Deutschland

Wer als Single monatlich mindestens **3.080 Euro netto** hat, zählt zum reichsten Zehntel



Im Durchschnitt hat ein Singlehaushalt im reichsten Zehntel ein monatliches Einkommen von **4.470 Euro netto**



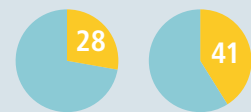
Im Durchschnitt beträgt das Haushaltsnettoeinkommen des reichsten Zehntels rund **6.700 Euro** im Monat und das Bruttoeinkommen **8.700 Euro**

6.700 8.700

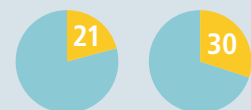
Ist der Haushaltsvorstand noch erwerbstätig, beträgt das Haushaltsnettoeinkommen im Durchschnitt **7.100 Euro** im Monat und das Bruttoeinkommen **10.500 Euro**

7.100 10.500

28 Prozent der oberen 10 Prozent leben in Singlehaushalten – in der Gesamtbevölkerung sind es **41 Prozent**



21 Prozent der oberen 10 Prozent leben heute in Haushalten mit Kindern – vor 25 Jahren waren es noch **30 Prozent**



Jeder zweite Einkommensstarke lebt mit einem Partner, aber ohne Kinder in einem Haushalt – vor 25 Jahren waren es erst **40 Prozent**



Stand: 2011
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, IW-Berechnungen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Risikogruppen haben es schwer

Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung in Deutschland legt weiterhin kräftig zu. Damit auch Risikogruppen wie Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte davon profitieren, brauchen sie Jobs mit einer entsprechenden Entlohnung und besonderen Beschäftigungsformen. Doch gerade diese Einstiege in den Arbeitsmarkt werden von der Bundesregierung zunehmend verbaut.

Ob Berufsanfänger, die ihre Ausbildung nur mithilfe von Fördermaßnahmen geschafft haben, ob Wiedereinsteiger, die jahrelang nicht gearbeitet haben, oder ob Langzeitarbeitslose mit persönlichen Handicaps – alle diese Menschen sind auf einfache Jobs angewiesen. Und auch diese Arbeitsplätze müssen sich letztlich rechnen – denn sonst werden sie gar nicht erst angeboten.

Die Einstiegswege werden vielfach von staatlichen Regulierungen

beeinflusst. Der strenge Kündigungsschutz etwa schützt zwar bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Und die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, ist auf Neueinstellungen beschränkt und verhindert Kettenbefristungen. Beides führt jedoch auf der anderen Seite dazu, dass so mancher Job wegen der staatlichen Auflagen erst gar nicht geschaffen wird.

Diese Zusammenhänge hatte die rot-grüne Bundesregierung erkannt und den Risikogruppen mit ihren Agenda-Reformen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Die aktuelle Bundesregierung dagegen dreht das Rad der Zeit zurück: So wurde der Mindestlohn beschlossen, die Zeitarbeit soll noch stärker eingeschränkt werden, als es vor den Hartz-Reformen der Fall war, und bei Werkverträgen, Befristungen, Minijobs und dem dritten

Arbeitsmarkt wird über weitere Beschränkungen nachgedacht.

Wie wichtig es ist, dass es weiterhin niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten gibt, zeigt eine Studie des IW Köln im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Die Untersuchung basiert auf einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels für 2005 bis 2012 und zeigt, dass insbesondere die vieldiskutierten atypischen Beschäftigungsformen und der Niedriglohnsektor für Risikogruppen geradezu unerlässlich sind – sie erfüllen mutmaßlich eine Brückenfunktion (Grafik):

Mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen, die eine Arbeit gefunden haben, hat im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2012 den Einstieg über den Niedriglohnsektor geschafft – insgesamt arbeiten jedoch nur etwas mehr als 20 Prozent aller Beschäftigten in diesem Segment.

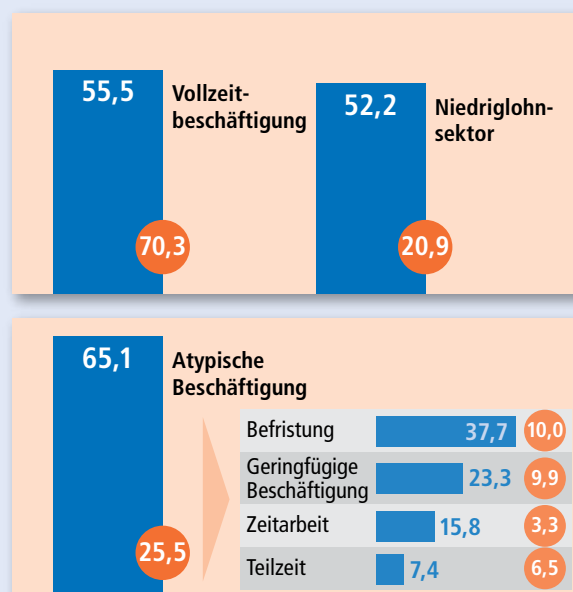
Fast zwei Drittel der Arbeitslosen, die eine Stelle gefunden haben, sind über eine atypische Beschäftigung in den Arbeitsmarkt gekommen – von allen Beschäftigten arbeitet dagegen nur ein Viertel in Teilzeit, ist befristet, geringfügig oder als Zeitarbeiter beschäftigt.

Wer also fordert, atypische Beschäftigungsformen zurückzudrängen oder sogar abzuschaffen und den Niedriglohnsektor stärker zu regulieren, der schüttet das Kind mit dem Bade aus. Es dürfte ziemlich unwahrscheinlich sein, dass diese Jobs dann in Normalarbeitsverhältnisse umgewandelt werden – es wird wohl eher weniger Beschäftigung und mehr Arbeitslose bzw. eine längere Arbeitslosigkeitsdauer geben.

Für Arbeitslose sind atypische Jobs eine Chance

Von den Arbeitslosen, die eine abhängige Beschäftigung aufgenommen haben, haben im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2012 fast 56 Prozent eine Vollzeitbeschäftigung und rund 52 Prozent eine Arbeit im Niedriglohnsektor aufgenommen. Da es aber auch Vollzeitstellen im Niedriglohnsektor gibt, können sich die Kategorien überschneiden – das gilt auch für die atypische Beschäftigung.

■ Beschäftigungsanteile aller Beschäftigten



Teilzeit: maximal 20 Wochenstunden
 Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, IW-Berechnungen

Teure Pille für Unternehmen

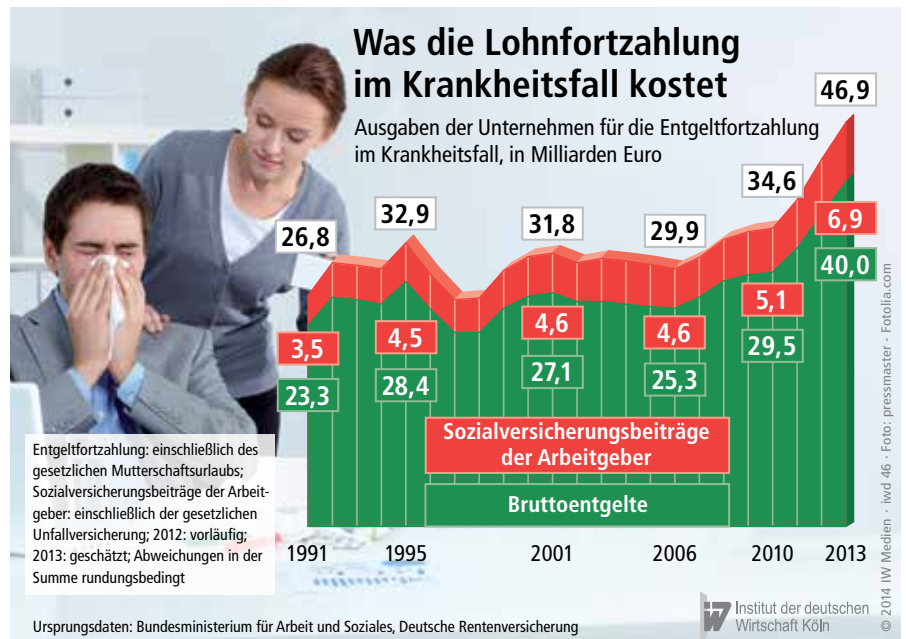
Entgeltfortzahlung. Seit dem Jahr 2006 sind die Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ungebremst auf 47 Milliarden Euro gestiegen – aus unterschiedlichen Gründen.

Wer sich als Arbeitnehmer den Knöchel verstaucht, sich erkältet oder schwerer erkrankt, muss sich zunächst einmal keine Sorgen um seinen Lebensunterhalt machen. Denn sein Arbeitgeber zahlt während der ersten sechs Krankheitswochen das volle Bruttogehalt weiter. Erst ab dem 43. Tag ersetzt das Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen die Arbeitgeberzahlung. Das beträgt zwar nur noch 70 Prozent des letzten regelmäßigen Bruttoentgelts, aber ins Bodenlose fällt man damit selbst bei einer langwierigen Erkrankung nicht.

Die Sechswochenfrist für die ungekürzte Entgeltfortzahlung bezieht sich auf ein und dieselbe Diagnose: Wer nach einer schweren Grippe vorzeitig arbeiten geht, dann aber rückfällig wird, für den beginnt die Frist nicht erneut zu laufen, vielmehr addieren sich die Fehlzeiten. Umgekehrt gilt, dass nach dem mehrwöchigen Auskurieren einer schweren Infektion die Fortzahlung erneut für sechs Wochen gesichert ist, wenn man danach etwa wegen einer Sportverletzung ausfällt.

Diese Absicherung der Mitarbeiter im Krankheitsfall kostet die Arbeitgeber viel Geld:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schätzt die Kosten, die den Unternehmen durch die Fortzahlung der Entgelte entstehen, für 2013 auf 40 Milliarden Euro.



Die während der Krankheitszeiten gezahlten Bruttoentgelte machten immerhin 3,4 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Bruttolohn- und -gehaltssumme aus.

Außerdem zahlen die Unternehmen während der sechswöchigen Abwesenheit auch den Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Sozialversicherung weiter. Deshalb drohen den Erkrankten keine Rentenkürzungen aufgrund der Fehlzeiten. Für diesen Posten mussten die Arbeitgeber zuletzt insgesamt 6,9 Milliarden Euro aufwenden, sodass sich die Kosten der Entgeltfortzahlung im Jahr 2013 auf insgesamt 47 Milliarden Euro summierten (Grafik).

Die Arbeitgeberleistungen für die Entgeltfortzahlung und die Sozialversicherungsbeiträge sind seit 2006 um mehr als die Hälfte gestiegen. Das hat drei Gründe:

1. Höherer Krankenstand. Im Jahr 2006 waren im Durchschnitt jeden Tag nur 3,3 Prozent der gesetzlich Pflichtversicherten krankgeschrie-

ben, im Jahr 2013 waren es bereits 3,8 Prozent.

2. Beschäftigungsboom. Seit 2005 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 3,1 Millionen gewachsen. Mehr Jobs bedeuten auch, dass mehr Menschen erkranken können und dann einen Lohnfortzahlungsanspruch haben.

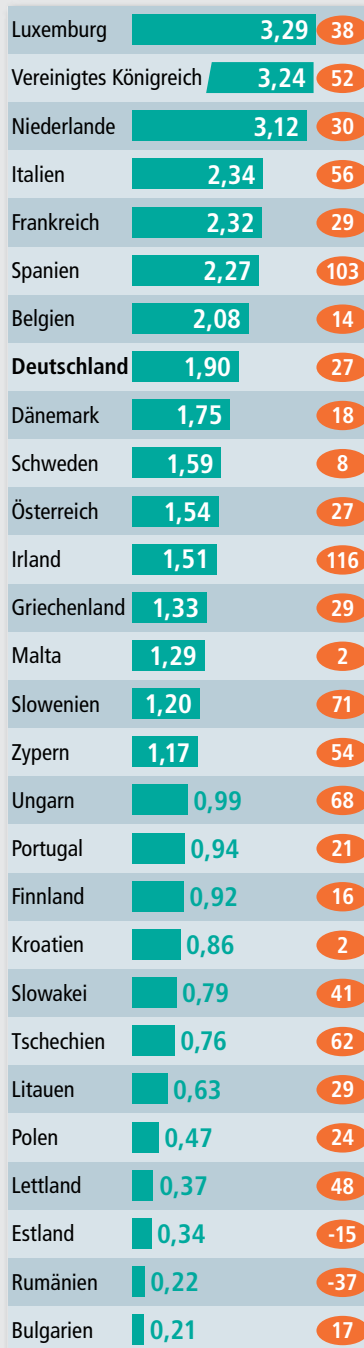
3. Gehaltssteigerungen. Die Verdienste steigen Jahr für Jahr – und somit die daran gekoppelte Entgeltfortzahlung.

Damit die Kosten der Entgeltfortzahlung nicht aus dem Ruder laufen, investieren die Unternehmen seit Jahrzehnten erfolgreich in den Arbeitsschutz. Angefangen bei der Kennzeichnung von Gefahrstoffen über die Mitarbeiterschulung im Umgang mit technischen Geräten bis hin zum ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz – die Maßnahmen der Arbeitssicherheit tragen dazu bei, das Ausfallrisiko zu minimieren. Gegen Grippe oder Sportunfälle aber sind die Arbeitgeber machtlos.

Wie sparsam Länder mit Rohstoffen umgehen

So viele Euro Bruttoinlandsprodukt wurden 2012 mit dem Verbrauch von einem Kilogramm Material erwirtschaftet

■ Veränderung gegenüber 2000 in Prozent



Material: Öl, Kohle, Gas, Holz, Kies, Sand, Erze, Baumwolle etc.
 Ursprungsdaten: Eurostat

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · Iwd 46

Besser gewirtschaftet

Materialeinsatz. Wenn die Wirtschaft wachsen soll, ohne dass immer mehr natürliche Ressourcen verbraucht werden, müssen Rohstoffe wie Kohle, Holz oder Kies effizienter eingesetzt werden – etwa durch eine Leichtbauweise von Häusern und die Miniaturisierung von Elektronik. Deutschland und fast allen anderen EU-Staaten ist dies in den vergangenen Jahren gelungen.

Die Diskussion um die Entwicklung des Weltklimas sollte den Blick auch darauf lenken, ob die Wirtschaft sparsam mit natürlichen Materialien umgeht. Wie viel Eisen, Platin, Kies oder Holz die Unternehmen verwenden, ist nicht nur für die Umwelt relevant, sondern spielt schon aus Kosten- und Wettbewerbsgründen eine große Rolle.

Im Jahr 2009 wurden weltweit schätzungsweise 68 Milliarden Tonnen Rohstoffe eingesetzt – rund ein Drittel mehr als im Jahr 2000 und doppelt so viel wie Ende der 1970er Jahre. Zugleich sind die Rohstoffpreise in den vergangenen Jahren zum Teil kräftig gestiegen. Bei sogenannten kritischen Rohstoffen – hierzu gehören etwa Niob und Wolfram, die unter anderem in vielen Bereichen der Metall- und Elektro-Industrie wichtig sind – ist zudem die Versorgung aufgrund der politischen Lage in den Förderregionen unsicher.

All dies hat die Wirtschaft in den meisten EU-Ländern dazu angehalten, möglichst effizient mit den verfügbaren Ressourcen umzugehen (Grafik):

Deutschland erwirtschaftete im Jahr 2012 mit je einem Kilogramm

Materialeinsatz ein Bruttoinlandsprodukt von 1,90 Euro – damit war die Ressourcenproduktivität 27 Prozent höher als im Jahr 2000.

Deutschland geht demnach sparsamer mit Produktionsmaterial um als der Durchschnitt der EU-Länder.

Dies ist umso bemerkenswerter, als diese Zahlen die internationale Arbeitsteilung nur zum Teil abbilden. Ein Beispiel: Wenn eine Maschine in ein und demselben Land produziert und eingesetzt wird, erfasst die Statistik den gesamten Verbrauch der dafür benötigten Metalle. Geht die Maschine dagegen in den Export, wird dem Empfängerland nur das Gewicht des fertigen Produkts zugerechnet. Da aber aus Metall hergestellte Güter wesentlich leichter sind als das ursprünglich eingesetzte Material, wird der Rohstoffeinsatz im Importland unterschätzt, die Rohstoffproduktivität dagegen überschätzt.

Folglich schneiden Länder wie Großbritannien und Luxemburg, die eher auf Dienstleistungen setzen und benötigte Industriegüter vornehmlich importieren, im EU-Vergleich der Rohstoffproduktivität besonders gut ab. Das besonders industrie- und exportstarke Deutschland kommt dagegen schlechter weg, als es seinem eigenen Materialverbrauch entspricht.

Darüber hinaus spiegelt sich in der Veränderung der Rohstoffproduktivität auch die Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise wider, die in Ländern wie beispielsweise Spanien zu einer verringerten Bautätigkeit mit entsprechend gesunkenem Materialeinsatz geführt hat.

aus IW-Trends 4/2014

Hendrik Biebeler, Thorsten Lang, Vera Schlegel: Ressourcenproduktivität – Indikatoren und Fortschritte
iwkoeln.de/ressourcenproduktivitaet

Nach dem Test ist vor dem Test

Bankenprüfung. Der Stresstest der Europäischen Zentralbank hat auf den ersten Blick keine großen Überraschungen hervorgebracht – der europäische Bankensektor ist zwar nicht kerngesund, aber auf einem guten Weg. Allerdings gibt es auch ein paar Zahlen, die zu denken geben.

Am letzten Sonntag im Oktober war es so weit: Die Europäische Zentralbank (EZB) veröffentlichte die Ergebnisse ihres Stresstests und beendete damit die mehrmonatige Bilanzprüfung von 130 systemrelevanten Banken in Europa.

Ein besonderes Augenmerk galt dabei dem harten Kernkapital, denn es dient im Fall der Fälle als Auffangnetz für Verluste. Die EZB forderte eine Kernkapitalquote – gemessen in Prozent der risikogewichteten Aktiva – von mindestens 5,5 Prozent nach einem simulierten Konjunkturerinbruch. Das haben die meisten Banken geschafft (Grafik):

Nur 23 der 130 Banken haben im Test eine Kernkapitalquote von weniger als 5,5 Prozent erzielt und damit die EZB-Vorgaben nicht erfüllt.

Auch beim Alternativmaß für die risikogewichtete Eigenkapitalquote, der ab 2018 geltenden risikoungegewichteten Quote, ist der Bankensektor auf einem guten Weg. Mindestens 3 Prozent der Bilanzsumme sollten es schon sein – und nur 17 der in diesem Fall 129 geprüften Banken blieben darunter.

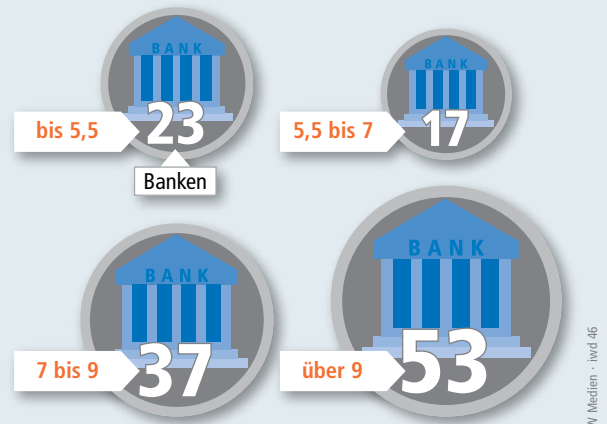
Insgesamt haben 25 der 130 Banken den Stresstest zum Stichtag der Bilanzprüfung am 31. Dezember 2013 nicht bestanden: Zwölf davon konnten ihre Kapitallücken inzwi-

Kernkapital: Die meisten Banken erfüllen die Quote

Kernkapital in Prozent der risikogewichteten Aktiva der 130 Banken, die von der EZB einem Stresstest unterzogen wurden, zum Stichtag 31.12.2013 – von der EZB wird eine Kernkapitalquote von mindestens 5,5 Prozent gefordert

Risikogewichtete Aktiva: Kredite und andere Anlageformen der Banken haben unterschiedliche Risikoprofile – diese richten sich vor allem nach dem Rating des Kreditnehmers

Quelle: EZB



Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - IwD 46

schen schließen; die anderen müssen der EZB – die Anfang November die Aufsicht über Europas größte Banken übernommen hat – nun ein Lösungskonzept vorlegen und dieses je nach Fall innerhalb von sechs bis neun Monaten umsetzen. Gelingt das nicht, droht eventuell sogar die Abwicklung.

Auch wenn der Stresstest im Großen und Ganzen zufriedenstellend ausgefallen ist, bleiben die Herausforderungen sehr groß – genau gesagt: 879 Milliarden Euro groß. Denn das ist die Summe jener Kredite, die die EZB nach dem Stresstest als notleidend definiert hat – vor dem Test waren es aufgrund uneinheitlicher Definitionen noch ungefähr 130 Milliarden Euro weniger.

Insgesamt haben die Notenbanker gut 15 Prozent aller Kredite der 130 Banken als faul abgestempelt – die zum Teil riesigen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern zeigen allerdings, wie fragmentiert der europäische Bankensektor ist:

In den Banken der Krisenländer reicht der Anteil an Krediten, deren

Rückzahlung gefährdet ist, von jeweils 21 bis 22 Prozent in Spanien, Italien und Portugal über 35 Prozent in Irland und 42 Prozent in Griechenland bis zu 55 Prozent in Zypern.

Zum Vergleich: In Deutschland gelten nur etwas mehr als 7 Prozent der Kredite als faul; in der Slowakei (knapp 7 Prozent), in Belgien und Luxemburg (jeweils rund 6 Prozent), in Frankreich (5 Prozent) sowie in den Niederlanden und Finnland (jeweils rund 4 Prozent) sind es sogar noch weniger.

Insbesondere in den südeuropäischen Ländern könnte es deshalb für die eine oder andere Bank eng werden. Das gilt vor allem für jene Institute, die nicht nur unter einem hohen Anteil an faulen Krediten ächzen, sondern zudem auch ziemlich maue Ertragsaussichten haben: Die schwache Konjunktur in Europa dämpft die Kreditnachfrage, die steigenden Regulierungsanforderungen erhöhen die Kosten und die niedrigen Zinsen drücken auf die Rentabilität – da gerät so manches Geschäftsmodell ins Wanken.

Berufsinformation **XXL**

M+E-InfoTruck. Die Metall- und Elektro-Industrie gibt ordentlich Gas, um Jugendliche über die Berufspalette der Branche zu informieren. In den neuen M+E-InfoTrucks mit ihren 440 PS und 80 m² Präsentationsfläche informieren die Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie künftig an Schulen und bei öffentlichen Ereignissen über Ausbildung und Berufschancen in Deutschlands größtem Industriezweig.

Innerhalb der kommenden zwei Jahre werden in der ganzen Bundesrepublik zehn solcher Hightech-Fahrzeuge auf Tour gehen. Sie ersetzen nach und nach die neun M+E-InfoMobile, die seit Mitte der 1990er Jahre im Einsatz sind. Insgesamt läuft die Informationsoffensive der M+E-Arbeitgeber seit nunmehr 26 Jahren. Bisher haben gut fünf Millionen Jugendliche die InfoMobile besucht und sich über die Berufschancen in der M+E-Industrie informiert.

Adressaufkleber



© Foto: IW Medien

In den neuen Fahrzeugen findet eine ganze Schulklasse Platz. Auf zwei Etagen können die Jugendlichen die Welt der Metall- und Elektro-Berufe selbst erforschen. Am „BerufeScout“, einem körpergroßen Touch-Monitor, zeigt ein Eignungstest, welcher Job am besten zu ihnen passen würde und in welchem Unternehmen es einen entsprechenden Ausbildungsplatz gibt.

An Bord sind aber auch verschiedene Experimentierstationen – unter anderem können die Schüler eine CNC-Fräsmaschine selbst programmieren, ein Werkstück herstellen oder ein Aufzugmodell per intelligenter IT-Steuerung in Bewegung setzen. Auf der oberen Etage lernen sie die M+E-Arbeitswelt spielerisch kennen: Bis zu sechs Jugendliche gleichzeitig gehen an einem großen Multitouch-Tisch auf eine interaktive Entdeckungsreise durch ein Unternehmen und erfahren so auch, wie ein Auto gefertigt wird.

Mit rund 3,75 Millionen Beschäftigten – darunter rund 210.000 Auszubildende – gehört die Metall- und

Elektro-Industrie zu den leistungsstarken, innovativen Industrien des Landes.

In den industriellen Metall- und Elektro-Berufen, den Kernberufen der Branche, werden im Schnitt 70.000 neue Ausbildungsverträge pro Jahr geschlossen. Doch vor allem Unternehmen abseits der großen Städte und Ballungsgebiete sowie kleine und mittelständische Betriebe haben vermehrt Probleme, passenden Nachwuchs zu finden.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) prognostiziert, dass in Deutschland am Ende des Jahrzehnts bis zu 1,4 Millionen MINT-Fachkräfte mit Berufsausbildung fehlen.

Auf die neuen InfoTrucks und ihre Besatzungen wartet deshalb jede Menge Arbeit. Der erste InfoTruck rollt bereits durch Baden-Württemberg, der zweite geht bald in Bayern auf Tour, im Januar folgt der dritte in Nordrhein-Westfalen. Bis 2016 sollen dann alle zehn neuen InfoTrucks in ganz Deutschland unterwegs sein.

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

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

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

Redaktionsassistentz: Ines Pelzer

Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen

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

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

Aboservice: Therese Hartmann, Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de

Verlag: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

Dem iwD wird einmal monatlich (außer Juli und Dezember) „Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de
Rechte für elektronische Pressespiegel unter: pressemonitor.de

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.