

# Luxemburg ist nicht überall

**Steuerverlagerung.** Die vermeintlichen Steuergeschenke Luxemburgs für internationale Konzerne schlagen derzeit hohe Wellen. Doch die Praxis ist seit Jahren bekannt, legal – und gewollt. Gleichwohl arbeitet die OECD an neuen internationalen Standards für die Besteuerung von Unternehmen. Für deutsche Konzerne wird das aber nicht viel ändern, denn sie können ihre Gewinne aufgrund der strengen deutschen Gesetze ohnehin kaum ins Ausland verlagern.

Dem kleinen Mann werden die Steuern direkt vom Lohn abgezogen, die großen Konzerne drücken ihre Steuerbelastung durch allerlei juristische Tricks auf ein Minimum und der Staat schaut einfach zu – so stellen sich Otto und Lieschen Normalbürger das Ganze vor. Doch die

Wahrheit ist komplizierter. Denn anders als für Otto und Lieschen Normalbürger, die mit all ihren Einkommen – egal ob in- oder ausländischen – in dem Land steuerpflichtig sind, in dem sie wohnen, gilt für Unternehmen das sogenannte Quellenlandprinzip (Kasten Seite 2).

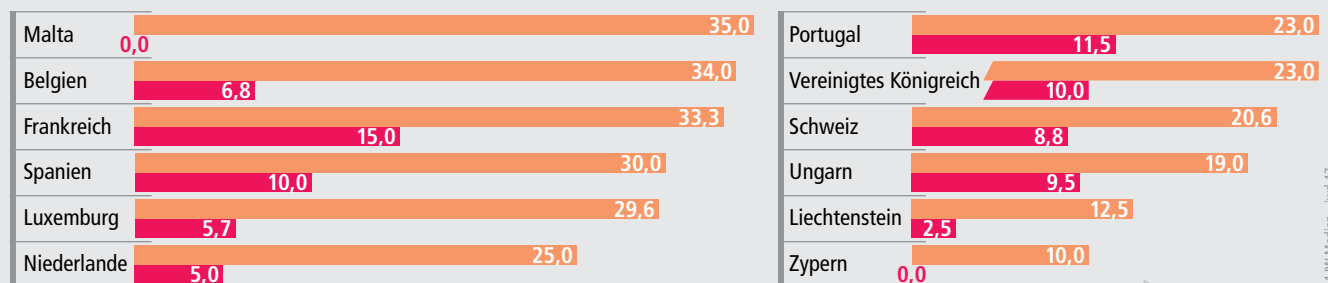
Für Deutschland zum Beispiel heißt das: Einheimische und ausländische Unternehmen zahlen ausschließlich auf die hier erwirtschafteten Gewinne Steuern. Und das heißt auch: Der deutsche Gesetzgeber kann nur auf die Versteuerung jener Gewinne Einfluss nehmen, die in Deutschland entstanden sind – auf die von deutschen Firmen im Ausland erwirtschafteten Gewinne hat er dagegen in der Regel keinen Zugriff.

Genau dieses Prinzip ist das Problem der OECD. Will sie die →

## Großzügige Staaten

Länder, in denen es neben dem allgemeinen Körperschaftsteuersatz einen reduzierten Steuersatz auf Einnahmen aus Lizenzen und Patenten gibt – in Deutschland und Italien zum Beispiel gibt es solche Unterschiede nicht

■ Körperschaftsteuersatz (in Prozent des Gewinns) ■ Steuersatz auf Lizenzen und Patente (in Prozent der Einnahmen)



Stand: 2013; Schweiz: Kanton Nidwalden; Quellen: Deutscher Bundestag, EU-Kommission

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 47

## Inhalt

**IW-Konjunkturumfrage.** Die Wirtschaftsaussichten sind zunehmend mau. Faktoren wie die anhaltende Krise in der Eurozone drücken die Stimmung. Seite 3

**Diversity Management.** Eine IW-Studie zeigt, welche Instrumente Firmen nutzen, um die kulturelle Vielfalt zu fördern. Seite 4-5

**Güterverkehr.** Auch wenn der Schienenverkehr gerade durch Streiks im Fokus der Medien steht – 20 Jahre nach der Bahnreform laufen viele Dinge richtig. Seite 6

**Sozialversicherungen.** Im neuen Jahr kommen verschiedene Änderungen auf die Beitragszahler zu – nur keine finanzielle Entlastung. Seite 7

**Verteidigungsindustrie.** Die deutschen Hersteller von Waffen und Munition setzten 2013 über 2,5 Milliarden Euro um, davon rund die Hälfte im Ausland. Seite 8

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

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

→ Steuergesetze der Staaten besser aufeinander abstimmen, ist sie auf deren Mithilfe angewiesen – das eine oder andere Land müsste also freiwillig seine Gesetze ändern.

„Warum sollte ich das tun?“, wird so mancher Finanzminister fragen, „unsere Steuerregeln haben doch ihren Sinn“:

**Mit der niedrigeren Besteuerung von immateriellen Wirtschaftsgütern wie Patenten wollen einige Länder gezielt attraktive Bedingungen für Forschung und Entwicklung schaffen.**

Dies hat auch dazu geführt, dass in einigen Staaten sogenannte Patentboxen entstanden sind: Sie bieten niedrigere Steuersätze auf die Einnahmen aus Patenten und Lizenzen (Grafik Seite 1) – weshalb manche Unternehmen die Entwicklung ihrer Patente, Handelsmarken und Warenzeichen durch Tochterunternehmen in diesen Ländern koordinieren, um davon zu profitieren.

Deutschland hat keine Patentbox – und auch sonst weist das deutsche Steuerrecht keine nennenswerten Besonderheiten in der Unternehmensbesteuerung auf. Ganz im Gegenteil: Die Bundesrepublik hat bereits vieles von dem umgesetzt, was auf der Agenda der OECD steht:

- Das Treaty-Shopping ist verboten. Wird im Ausland eine Tochtergesellschaft primär mit dem Zweck gegründet, günstige Doppelbesteuerungsabkommen zu nutzen, können die Vorteile verwehrt werden.
- Bei Verlagerung von betrieblichen Funktionen – auch von Patenten – ins Ausland werden die zu erwartenden Gewinne geschätzt und in Deutschland besteuert.
- Die Zinsschranke begrenzt die steuerliche Absetzbarkeit von Zinsen und damit auch die Gewinnverlagerung ins Ausland.

## Die Steuerregeln der OECD

Wenn private Haushalte oder Unternehmen in verschiedenen Ländern arbeiten, wird die Besteuerung der Einkommen über Doppelbesteuerungsabkommen geregelt. Die OECD hat dafür ein Musterabkommen entworfen, das in den wesentlichen Teilen von fast allen Staaten übernommen worden ist.

**Für Unternehmen gilt das Quellenlandprinzip in Verbindung mit dem Betriebsstättenprinzip.** Das heißt, die Firmen zahlen in jenen Ländern Steuern, in denen sie tätig sind und ihre Gewinne erwirtschaften – sofern sie dort auch eine Betriebsstätte haben. Dabei sind jeder Betriebsstätte die Gewinne zuzurechnen, die sie unter sonst gleichen Bedingungen als selbstständiges Unternehmen hätte erzielen können.

**Für private Haushalte gilt das Wohnsitzlandprinzip in Verbindung mit dem Welteinkommensprinzip.**

Das heißt, jeder Bürger ist mit seinem weltweiten Einkommen dort steuerpflichtig, wo er seinen Wohnsitz hat. Auch im Ausland erzielte Einkommen sind also in Deutschland steuerpflichtig, allerdings werden eventuell fällige ausländische Steuern auf die inländische Steuerschuld angerechnet.

- Die doppelte Verlustnutzung ist nicht mehr möglich. Verluste, die im Ausland steuermindernd geltend gemacht wurden, können also im Inland nicht mehr angesetzt werden.
- Es gilt die Hinzurechnungsbesteuerung. Erzielt ein deutsches Unternehmen Gewinne in einer Steueroase – Länder mit einem Körperschaftsteuersatz von unter 25 Prozent – oder verlagert es Gewinne dorthin, kann der ausländische Gewinn dem deutschen zugeschlagen werden und wird dann in Deutschland besteuert.

Sollten all diese speziellen Vorschriften nicht greifen, gibt es noch die allgemeine Missbrauchsvor-

schrift in Paragraph 42 der Abgabenordnung. Demnach erkennt die Finanzverwaltung betriebliche Steuerergestaltungen dann nicht an, wenn es – außer einer niedrigeren Steuerbelastung – keine Gründe dafür gibt.

Die deutschen Steuergesetze sind so streng, dass sich sogar die Finanzgerichte fragen, ob sie alle zulässig sind. So hat zum Beispiel der Bundesfinanzhof Zweifel, ob die Zinsschranke verfassungskonform ist.

Für die deutschen Unternehmen wären Gewinnverlagerungen jedenfalls mit erheblichen Risiken verbunden – und deshalb gibt es sie, wenn überhaupt, nur in sehr geringem Umfang. Den Beleg dafür liefert ein Blick in die Bilanzstatistik der Deutschen Bundesbank, die die Konzernabschlüsse erfasst:

**Die Ertragssteuerquote börsennotierter Unternehmen war demnach 2013 mit durchschnittlich 29,8 Prozent fast genauso hoch, wie sie laut Tarif sein soll – rund 30 Prozent.**

Hätte es Gewinnverlagerungen in großem Stil gegeben, dann läge diese Quote deutlich unter dem tariflichen Niveau – denn das ist ja das Ziel von Gewinnverlagerungen.

Aus deutscher Sicht gibt es also keinen – nationalen – Handlungsbedarf, zumal die deutschen Unternehmen bereits heute Wettbewerbsnachteile gegenüber vielen ausländischen Konkurrenten haben. Wenn etwas getan werden muss, dann auf internationaler Ebene.

Allerdings sollte sich der deutsche Fiskus dann keine großen Hoffnungen machen. Zwar würde das Steueraufkommen steigen, aufgrund des Betriebsstättenprinzips aber nur in jenen Ländern, deren Steuergesetze heute Lücken haben und Sonderregelungen gewähren – doch dazu gehört Deutschland nicht.

# Der Wind dreht sich

**IW-Konjunkturumfrage.** Die andauernde Krise in der Eurozone, der Russland-Ukraine-Konflikt, neue Regulierungen im Inland: Viele Faktoren haben den Optimismus, der noch im Frühjahr bei den deutschen Unternehmen vorherrschte, weitgehend vertrieben. Die Aussichten für die deutsche Wirtschaft sind zunehmend mau.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) geht davon aus, dass das reale Bruttoinlandsprodukt sowohl in diesem als auch im kommenden Jahr nur noch um ungefähr 1 ¼ Prozent wachsen wird.

Anlass zu dieser sehr verhaltenen Prognose gibt auch die aktuelle IW-Konjunkturumfrage, an der im Oktober und November gut 2.900 Unternehmen teilgenommen haben. Schon die aktuelle Geschäftslage wird negativer beurteilt als im Frühjahr (vgl. iwD 15/2014): Berichteten damals 46 Prozent der Unternehmen von einer binnen Jahresfrist verbesserten Situation, tun dies jetzt nur noch knapp 35 Prozent. Zugleich sagen nun 21 statt 14 Prozent der Betriebe, ihre Lage habe sich verschlechtert.

Noch stärker schlägt sich das eingetrübte Wirtschaftsklima in den Aussichten für 2015 nieder (Grafik):

- **Produktion.** Derzeit gehen 31 Prozent der Unternehmen für das kommende Jahr von einem Produktionsanstieg aus, gut 21 Prozent rechnen mit einem Rückgang. Im Frühjahr hatten 53 Prozent ein Herstellungsplus und nur 10 Prozent ein Minus für das laufende Jahr erwartet.

Die Perspektiven sind in fast allen Branchen ähnlich:

**Von den Dienstleistern kalkulieren 30 Prozent für 2015 mit besseren und 20 Prozent mit schlechteren Geschäften als 2014. In der Industrie beträgt das Verhältnis 34 zu 23 Prozent.**

- **Exporte.** Wegen der vielen außenwirtschaftlichen Risiken sind nur noch 24 Prozent der Unternehmen zuversichtlich – 18 Prozent erwarten einen Rückgang ihrer Ausfuhren. Im Frühjahr hatten die Optimisten mit 34 zu 8 Prozent noch wesentlich klarer die Oberhand. In Ostdeutschland bilden die Skeptiker mittlerweile sogar die Mehrheit.

- **Investitionen.** Vor diesem Hintergrund, aber auch wegen mancher Regierungsbeschlüsse – etwa zur

Rente mit 63 und zum Mindestlohn – sind die Unternehmen nur noch bedingt in Investitionslaune.

**Lediglich drei von zehn Firmen wollen 2015 mehr investieren als 2014, fast jeder vierte Betrieb gibt voraussichtlich weniger Geld für neue Maschinen und Anlagen aus.**

Während in der Industrie und bei den Dienstleistern die positiven Stimmen noch überwiegen, geht in der Baubranche die Mehrzahl der Firmen von sinkenden Investitionsbudgets aus.

- **Beschäftigung.** Der Jobzuwachs der vergangenen Jahre dürfte sich 2015 deutlich verlangsamen. Der Anteil der Betriebe, die zusätzliche Mitarbeiter einstellen wollen, ist mit 24 Prozent nur noch wenig höher als der Anteil jener, die einen Personalabbau erwarten (22 Prozent). Zudem ist dieser positive Saldo allein auf die Dienstleister zurückzuführen, von denen wohl 27 Prozent Personal aufstocken und nur 20 Prozent Stellen streichen werden. In der Industrie rechnen dagegen 19 Prozent der Firmen mit einem Beschäftigungsanstieg, 25 Prozent aber mit einem Rückgang.


## Konjunktur: Firmen sind nur noch bedingt optimistisch

So viel Prozent der Unternehmen erwarten für das Jahr 2015 eine ■ Abnahme der ... ■ Zunahme der ...

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Insgesamt	
Produktion	21,6	30,8	19,4	32,7	21,4	31,0
Exporte	17,4	25,3	19,4	15,1	17,7	24,1
Erträge	28,7	28,7	27,3	27,2	28,5	28,5
Investitionen	22,3	30,9	27,0	23,2	22,8	29,8
Beschäftigung	21,6	23,3	22,2	25,6	21,6	23,6

Rest zu 100: gleichbleibend; Quelle: IW-Befragung von 2.311 Unternehmen in Westdeutschland und 606 Unternehmen in Ostdeutschland im Oktober/November 2014

# Gute Gründe für Vielfalt

**Diversity Management.** Deutsche Unternehmen beschäftigen viele Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Welche Erwartungen die Unternehmen damit verbinden und welche Instrumente sie nutzen, um die kulturelle Vielfalt zu fördern, hat eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) untersucht. 

Diversity – also Vielfalt – ist ein Begriff, der in den Personalabteilungen deutscher Unternehmen immer häufiger zu hören ist. Neben Alter und Geschlecht steht vor allem die kulturelle Vielfalt der Beschäftigten im Fokus. Das verwundert nicht. Denn schon 2012 hatte knapp jede fünfte Erwerbsperson in Deutschland ausländische Wurzeln.

Über die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund arbeitet als Dienstleister – sie vermieten Autos, beraten Unternehmen und Privatpersonen in Steuerfragen oder vermitteln Ferienhäuser.

**Im Produzierenden Gewerbe hat gut jeder fünfte Arbeitnehmer ausländische Wurzeln.**

Unternehmen, die bereits multikulturell organisiert sind oder dies planen, stellen sich mehrere Fragen. Wie kann ich die kulturelle Vielfalt meiner Belegschaft fördern, wie eventuelle Konflikte lösen und was sind für mich die größten Vorteile einer gemischten Belegschaft?

Antworten darauf hat das IW Köln im Rahmen einer Unternehmensbefragung gesammelt. Die Studie wurde durch das Land Nordrhein-Westfalen und den Europä-

ischen Sozialfonds gefördert. Ein wichtiges Ergebnis lautet:

**Gut die Hälfte der Firmen unterstützte 2013 aktiv die kulturelle Vielfalt in ihren Häusern und nutzte dazu eine oder mehrere Maßnahmen des Diversity Managements.**

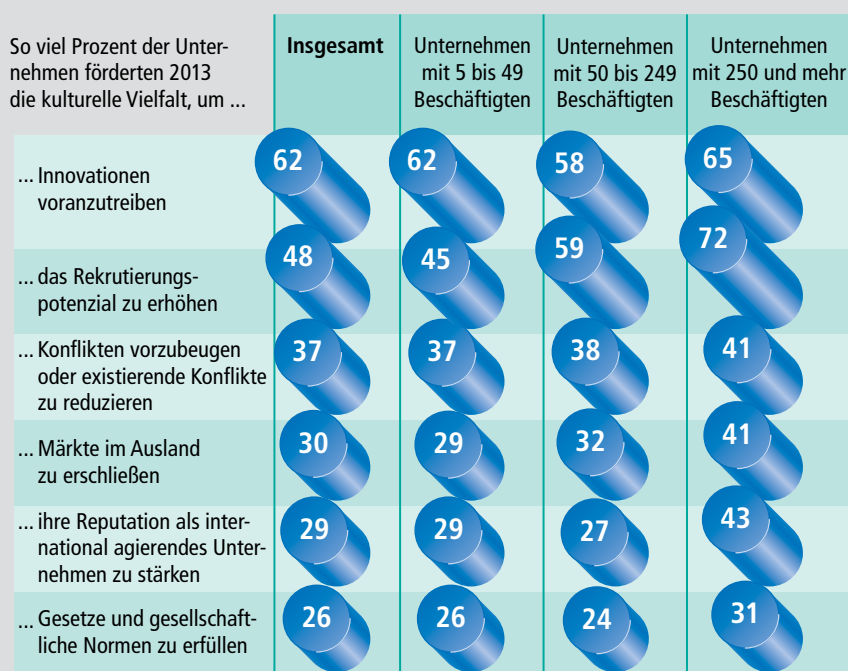
Dabei engagieren sich größere Unternehmen stärker als kleinere – acht von zehn Firmen mit 250 oder mehr Beschäftigten tun schon heute etwas auf diesem Gebiet. Sie haben aufgrund der größeren Personalkapazitäten eher die benötigten Ressourcen als Kleinbetriebe.

Was aber sind die Gründe für ein Engagement in Sachen kultureller Vielfalt? Auch auf diese Frage liefert die IW-Befragung Antworten (Grafik). Demnach wollen Firmen, die bereits entsprechende Maßnahmen anbieten, insbesondere Innovationen vorantreiben. Denn Studien belegen, dass gemischte Teams innovativer sind als homogene: zum einen, weil durch die Vielfalt der unterschiedlichen Erfahrungen und kulturellen Hintergründe der Ideenaustausch überhaupt erst in Gang kommt; und zum anderen, weil Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln neue Sichtweisen in die Arbeitsgruppen einbringen. Ein weiterer Grund:

**Die Hälfte der Unternehmen will für ausländische Fachkräfte und bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund als Arbeitgeber attraktiver werden und damit mittel- bis langfristig ihre Fachkräftebasis sichern.**

Für größere Betriebe ist ein entsprechend größerer Bewerberpool deutlich häufiger relevant als für kleine und mittlere Unternehmen.

## Warum Firmen auf kulturelle Vielfalt setzen



Befragung von 1.542 Unternehmen in Deutschland; nur Unternehmen, die mindestens eine Maßnahme des Diversity Managements anbieten; Mehrfachnennungen; Quelle: IW-Personalpanel

Weil die Zusammenarbeit in gemischten Teams aber nicht immer reibungslos ist, sind die Firmen auch an Maßnahmen interessiert, mit denen sich Konflikte reduzieren oder vermeiden lassen.

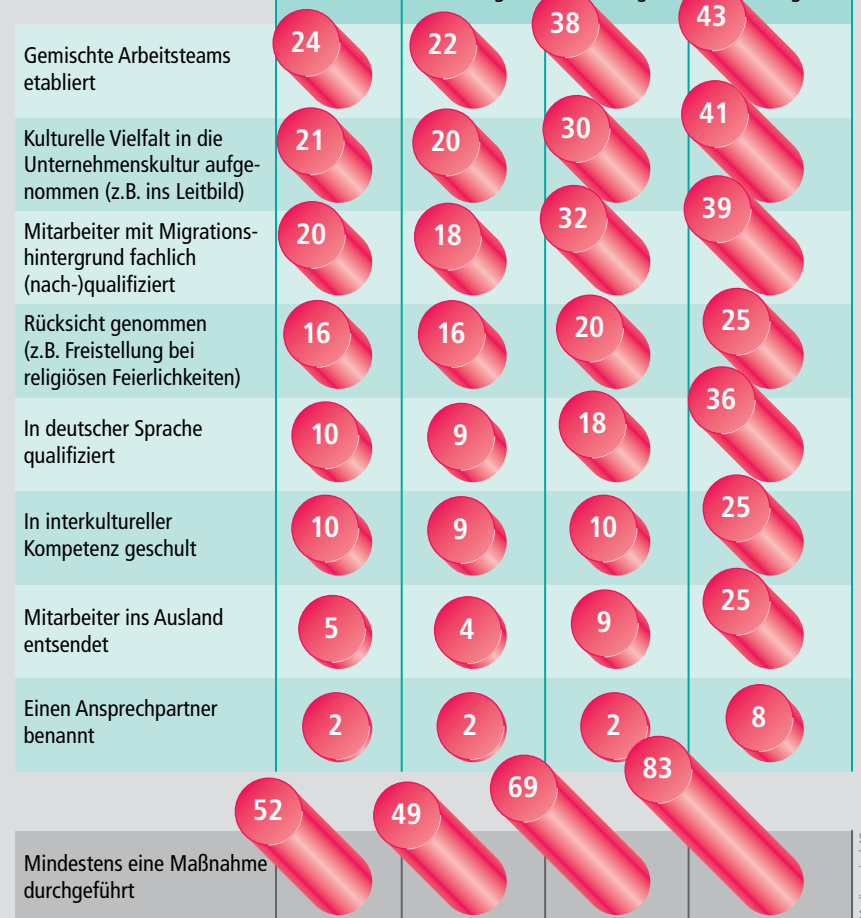
Gemischte Teams sind zwar die häufigste, aber nur eine von vielen Möglichkeiten, die kulturelle Vielfalt im Unternehmen effektiv zu fördern – sie existieren in knapp jedem vierten deutschen Unternehmen (Grafik). Kaum geläufig sind dagegen Diversity Manager – gerade einmal 2 Prozent der Firmen haben einen Ansprechpartner speziell für das Thema kulturelle Vielfalt.

Je nach Größe und Branche präferieren die Firmen verschiedene Maßnahmen:

- **Unternehmensgröße.** Kleinere Betriebe setzen im Diversity Management insbesondere auf gemischte Arbeitsteams oder eine Unternehmenskultur, welche die Vielfalt der Belegschaft betont – etwa in einem Leitbild. Größere Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten stecken zudem eine Menge Energie und Geld in die Schulung ausländischer Mitarbeiter – sowohl fachlich als auch sprachlich. Dies erscheint plausibel, da viele Angebote erst bei der Überschreitung einer gewissen Teilnehmerzahl rentabel sind.
- **Branche.** Dienstleister bieten besonders häufig Schulungen zur interkulturellen Kompetenz an. Dabei geht es darum, wie man einen ausländischen Kunden begrüßt, wie man ihm die Visitenkarte korrekt überreicht (in China mit beiden Händen) oder was man bei einem Geschäftsessen serviert (nur Rind).

## Das Diversity Management der Unternehmen

So viel Prozent der Unternehmen setzten 2013 diese Maßnahmen ein, um die kulturelle Vielfalt zu fördern



Befragung von 1.542 Unternehmen in Deutschland; Mehrfachnennungen  
Quelle: IW-Panel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
© 2014 IW Medien - wfd 47

Die Wahl der Maßnahmen hängt auch davon ab, welche Ziele die Unternehmen mit dem Diversity Management verfolgen. Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland schicken, haben zumeist ein Interesse daran, neue Märkte zu erschließen. Die entsprechenden Mitarbeiter bekommen dadurch nicht nur Auslandserfahrungen. Sie stärken überdies ihre interkulturellen Fähigkeiten und bilden länderübergreifende Netzwerke. Zudem kann die Entsendung auch wichtige sprachliche Kompetenzen fördern, die in Verhandlungen und zum Verständnis rechtlicher Rahmenbedingungen im Ausland vorteilhaft sind.

Die Rechnung der Unternehmen geht offenkundig auf: Firmen, die mindestens eine Diversity-Maßnahme einsetzen, sind tatsächlich deutlich innovativer als andere.

Wegen der steigenden Bedeutung der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt ist darüber hinaus zu erwarten, dass der Anteil der Unternehmen, die der kulturellen Vielfalt künftig eine höhere Relevanz einräumen werden, wächst.

### aus IW-Trends 4/2014

Andrea Hammermann, Jörg Schmidt:  
Diversity Management – Empirische Evidenz zur aktiven Förderung der kulturellen Vielfalt in deutschen Unternehmen  
[iwkoeln.de/diversity](http://iwkoeln.de/diversity)

# Aufs Gleis gesetzt

**Güterverkehr.** Zwar macht der Schienenverkehr aktuell vor allem durch Streiks von sich reden, jedoch laufen 20 Jahre nach der Bahnreform auch viele Dinge richtig. Denn obwohl der Wirtschaftszweig noch an den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise knabbert, hat seit dem Jahr 2008 gerade auch mehr Wettbewerb den Schienengüterverkehr beflügelt.

Mehr Verkehr auf die Schiene zu bringen und den Bundeshaushalt zu entlasten – das waren die Kernziele der Bahnreform im Jahr 1994. Beides wurde weitgehend erreicht. Im Zuge der Reform wurde unter anderem die Bahn entschuldet und das Schienennetz für Dritte geöffnet. Besonders erfreulich ist, wie sich der Schienengüterverkehr seitdem entwickelt hat (Grafik):

**Im Jahr 2013 summierte sich der Gütertransport auf der Schiene auf mehr als 110 Milliarden Tonnenkilo-**

**meter – ein Anstieg von 60 Prozent seit 1994.**

Zugelegt hat der Güterverkehr auch dadurch, dass Transitverbindungen aus dem Süden und dem Osten Europas zu den Häfen an der Nordsee stärker genutzt werden und so der europäische Wirtschaftsraum weiter zusammengewachsen ist. Besonders ausgelastet sind daher auch die Routen im Hinterland der deutschen Seehäfen. Tatsächlich war das Wachstum des Schienengüterverkehrs zwischen 2002 und 2008 so stark, dass die Bahn erstmals seit Jahrzehnten Marktanteile zurückgewinnen konnte.

Doch mit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 brach auch der Umsatz im Schienengüterverkehr ein und sank im Folgejahr um satte 18 Prozent. Bis heute konnte der Spitzenwert aus dem Vorkrisenjahr nicht wieder erreicht werden.

Dass der Schienenverkehr sich nur langsam erholt hat, liegt zum einen an der Art der beförderten Güter. Die Bahn hat Wettbewerbsvorteile auf langen Strecken und bei der Beförderung schwerer Güter, deren Verbrauch während der Krise besonders stark zurückgegangen ist.

**Zu den wichtigsten Transportgütern auf der Schiene gehören Kohle und Metallerzeugnisse. Aber auch jeder zweite Neuwagen geht per Bahn auf die Reise.**

Zum anderen waren die süd- und osteuropäischen Länder viel stärker von der Krise betroffen als Deutschland – der von Süd- und Osteuropa ausgehende Langstreckenverkehr schwächelt bis heute.

Neuen Antrieb bekam der Gütertransport nach der Krise durch die zunehmende Konkurrenz im Schienengüterverkehr. So konnten die privaten Bahnen ihre Transportleistung seit dem Einbruch im Jahr 2008 um mehr als 50 Prozent steigern, während die Deutsche Bahn nahezu 18 Prozent ihrer Transportleistung verloren hat.

**Der Marktanteil der Wettbewerbsbahnen lag im Jahr 2013 bei 33 Prozent – zehn Jahre zuvor waren es gerade einmal 7 Prozent.**

Die Trendwende im Schienengüterverkehr ist also nicht zuletzt das Ergebnis von mehr Wettbewerb. Nach der Bahnreform dauerte es zwar fast zehn Jahre, bis die erste ernst zu nehmende Konkurrenz zur Deutschen Bahn entstand. Von da an aber startete auch der Schienengüterverkehr durch. Bessere Angebote zogen deutlich mehr Verkehr auf die Schiene.

## Mehr Wettbewerb auf der Schiene

Gütertransport in Milliarden Tonnenkilometern

■ Deutsche Bahn ■ Private Bahnen ■ Marktanteil der Schiene am Güterverkehr in Prozent



Quellen: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Deutsche Bahn

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
© 2014 IW Medien · iw-d 47

# Unterm Strich etwas teurer

**Sozialversicherungen.** Im nächsten Jahr kommt auf die Beitragszahler eine ganze Reihe von Änderungen zu – nur keine finanzielle Entlastung.

Wie jedes Jahr werden auch 2015 die Beitragsbemessungsgrenzen an die Entwicklung der Einkommen angepasst. Die Obergrenzen definieren jenen Bruttolohn, bis zu dem Versicherte Beiträge in die Sozialversicherungen zahlen müssen.

In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es in ganz Deutschland einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen. Weil die durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelte im Vorjahr bundesweit um 2 Prozent gestiegen sind, erhöht sich die Kappungsgrenze im nächsten Jahr um nahezu den gleichen Prozentsatz auf 4.125 Euro pro Monat.

In der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten dagegen für Ost und West unterschiedliche Obergrenzen. Der Grund dafür ist, dass das Lohnniveau in den ostdeutschen Bundesländern nach wie vor deutlich vom Westniveau abweicht.

Weil die durchschnittlichen Bruttogehälter in Ostdeutschland aber stärker zugelegt haben als im Westen, steigt die Bemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung im Osten der Republik im nächsten Jahr stärker an, nämlich um 200 Euro auf

5.200 Euro; im Westen erhöht sie sich um 100 Euro auf 6.050 Euro.

Spielen höhere Beitragsbemessungsgrenzen nur für Besserverdienende eine Rolle, sind von Beitragsatzänderungen alle Versicherten betroffen. Das gilt auch fürs kommende Jahr, in dem sich – bis auf die Arbeitslosenversicherung – überall etwas ändert:

**In der Pflegeversicherung** steigt der Beitragssatz um 0,3 Punkte auf 2,35 Prozent. Kinderlose ab 23 Jahren zahlen sogar 2,6 Prozent.

**In der Krankenversicherung** teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar weiterhin den Beitragssatz von 14,6 Prozent. Allerdings ist der derzeitige einheitliche Arbeitnehmer-Sonderbeitrag von 0,9 Prozent nur noch bis Ende 2014 fällig. Ab Januar 2015 legen die gesetzlichen Kassen den Zusatzbeitrag individuell fest. Das Bundesversicherungsamt geht davon aus, dass die Versicherten im Schnitt weiterhin 0,9 Prozent draufzahlen müssen. Wenn eine Krankenkasse diesen Beitrag erhöht,

hat der Versicherte jedoch ein Sonderkündigungsrecht und kann die Kasse wechseln.

**In der Rentenversicherung** wird der Beitragssatz ab Januar 2015 nach vorläufigen Berechnungen von 18,9 auf 18,7 Prozent sinken. Schon 2012 und 2013 wurde der Satz zweimal gesenkt; 2014 hätte es eine weitere Entlastung geben können – wenn die Bundesregierung nicht zusätzliche Leistungen wie die Mütterrente und die Rente mit 63 beschlossen hätte.

Insgesamt erhöhen sich die Sozialbeiträge im kommenden Jahr um 0,1 Prozentpunkte auf 39,55 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens – in Euro und Cent heißt das (Grafik):

Die monatlichen Höchstbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen steigen 2015 in Westdeutschland um rund 35 auf 2.049 Euro und in Ostdeutschland um rund 59 auf 1.865 Euro.

## Sozialversicherungsbeiträge 2015

Höchstbeitrag in Euro pro Monat	2014	2015
<b>Westdeutschland</b>		
Rentenversicherung	1.124,55	1.131,35
Arbeitslosenversicherung	178,50	181,50
<b>Ostdeutschland</b>		
Rentenversicherung	945,00	972,40
Arbeitslosenversicherung	150,00	156,00
<b>Bundesweit</b>		
Krankenversicherung einschließlich kassenindividueller Zusatzbeitrag	627,75	639,38
Pflegeversicherung	83,03	96,94
<b>Sozialabgaben insgesamt</b>		
Westdeutschland	2.013,83	2.049,16
Ostdeutschland	1.805,78	1.864,71
<b>Beitragssatz in Prozent</b>	<b>39,45</b>	<b>39,55</b>

Höchstbeitrag: Arbeitnehmer- plus Arbeitgeberbeitrag; Sozialabgaben insgesamt: ohne Beitrag der Arbeitgeber zur gesetzlichen Unfallversicherung, ohne Sonderbeitrag der kinderlosen Arbeitnehmer zur sozialen Pflegeversicherung in Höhe von 0,25 Prozent; Ursprungsdaten: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesregierung, Bundesversicherungsamt

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 47

Eine Langfassung der Grafik mit Beitragssätzen und Beitragsbemessungsgrenzen ist zu finden unter: [iwkoeln.de/sozialbeitraege](http://iwkoeln.de/sozialbeitraege)

# Von der Politik abhängig

**Verteidigungsindustrie.** Die Diskussion um Ausstattungsmängel bei der Bundeswehr lässt die deutsche Verteidigungsindustrie stärker in den Fokus rücken. Wegen der zurückhaltenden Beschaffungspolitik der Streitkräfte orientieren sich die Unternehmen der Branche in Richtung Ausland. Doch droht diese Strategie nicht aufzugehen, weil die Politik restriktivere Exportkontrollen ergreifen möchte.

Allein die Hersteller von Waffen und Munition in Deutschland setzten 2013 gut 2,5 Milliarden Euro um, die gesamte Sicherheits- und Verteidigungsindustrie kam auf etwa das Zehnfache. Damit bleibt die Verteidigungsindustrie eine bedeutende Branche, die Arbeitsplätze sichert und schafft. Zahlen zur Herstellung von militärischen Kampf- und Luftfahrzeugen sowie Marineschiffen werden dabei allerdings in der Statistik nicht ausgewiesen, da sonst leicht Rückschlüsse auf die

wenigen Unternehmen gezogen werden könnten. Laut Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie entfielen 2013 rund 22 Prozent des Branchenumsatzes auf Verteidigungs- und Sicherheitstechnik, dies waren 6,7 Milliarden Euro.

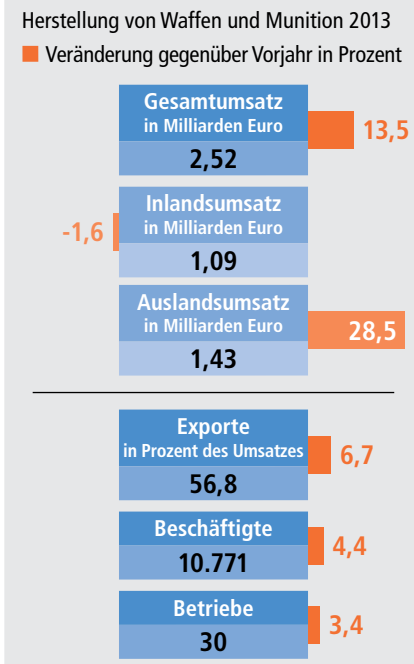
**Vom deutschen Verteidigungsetat in Höhe von 32,4 Milliarden Euro im laufenden Jahr entfällt etwa ein Viertel auf Beschaffungen, von denen Waffensysteme mehr als 50 Prozent oder 4,6 Milliarden Euro ausmachen.**

Ein weiteres Drittel des Etats wird für Personal ausgegeben, der Rest fließt unter anderem in die Versorgung ehemaliger Soldaten und in die Verwaltung (Grafik).

Die 30 Waffen- und Munitionshersteller in Deutschland zählten im ersten Halbjahr 2014 knapp 11.000 Mitarbeiter. In der Luftfahrtindustrie kümmern sich etwa 22.000 Beschäftigte um Verteidigungsprojekte wie den Transporter A400M. Bei den 6.000 Mitarbeitern im Marineschiffbau stehen Projekte wie die neue Fregatte Typ 125 im Fokus.

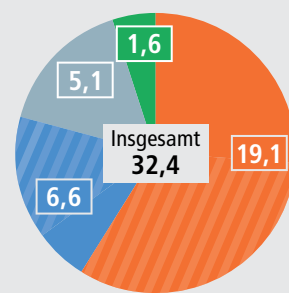
Der Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie schätzt, dass inklusive nicht-militärischer Bereiche rund 98.000 Menschen in der Verteidigungswirtschaft arbeiten. 2011 stellten sie Rüstungs- und Sicherheitsgüter für 22,6 Milliarden Euro her.

## Deutsche Verteidigungsindustrie in Zahlen



### Verteidigungshaushalt im Jahr 2014 in Milliarden Euro

- Betriebsausgaben
  - Darunter: Personalausgaben (10,6)
- Verteidigungsinvestive Ausgaben
  - Darunter: Militärische Beschaffungen (4,6)
- Versorgung
- Betreiberlösungen



Beschäftigte und Betriebe: ab 50 Mitarbeiter; Export in Prozent des Umsatzes: Veränderung in Prozentpunkten; Betreiberlösungen: Kooperationen mit der Industrie zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit der Bundeswehr; Versorgung: Ausgaben für ehemalige Soldaten und Hinterbliebene  
 Ursprungsdaten: Bundesministerium der Verteidigung, Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iw-d 47 - Foto: Frank Eckgold - Fotolia.com

## Adressaufkleber

## Impressum

**Herausgeber:**  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

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

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

**Redaktionsassistentz:** Ines Pelzer

**Grafik:** Michael Kaspers, Ralf Sassen

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

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

**Abo-Service:** Therese Hartmann, Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de

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

**Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

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

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

**iw.köln.wissen**  
SCHAFFT KOMPETENZ.