

Jobmotor oder Jobbremse?

Digitalisierung. Die Bundesbürger wissen noch nicht so recht, was sie von der Digitalisierung des Arbeitslebens halten sollen. Die einen befürchten Jobverluste und Selbstausbeutung, die anderen schätzen die neuen Möglichkeiten. Ein Forschungsprogramm soll nun klären, wie die Arbeit in der digitalen Welt aussehen könnte und welche Risiken damit tatsächlich verbunden sind.

Der professionelle Umgang mit digitalen Medien ist für viele Arbeitnehmer schon heute eine Schlüsselqualifikation. Sie müssen zum Beispiel in der Lage sein, im Internet zuverlässige von unzuverlässigen

Quellen sowie Meinungen von Tatsachen zu unterscheiden.

Weil die digitale Welt längst zum Arbeitsalltag gehört, stellt sich die Frage, ob die Schulen entsprechende Kompetenzen vermitteln. Das tun

sie offenbar, wie eine Studie des Vodafone Instituts für Gesellschaft und Kommunikation zeigt. Demnach sind 60 Prozent der Eltern von Schülern der Klassen 8 bis 13 davon überzeugt, dass ihr Nachwuchs gut auf den beruflichen Umgang mit PC und Internet vorbereitet wird.

Das sei auch nötig, weil digitale Kompetenzen künftig noch wichtiger werden – meinen 82 Prozent der Mütter und Väter (Grafik). Aber eine Minderheit ist auch skeptisch:

Nur 13 Prozent der Eltern rechnen damit, dass die Digitalisierung neue Jobs schaffen wird; 40 Prozent befürchten das Gegenteil.

Unabhängig vom Jobangebot wird sich die Arbeitsorganisation auf jeden Fall verändern – auf diesem Feld hat sich schon einiges getan. Die Digitalisierung ermöglicht es zum Beispiel, orts- und zeitungebunden zu arbeiten, also direkt beim Kunden, auf Geschäftsreisen im Hotel oder auch zu Hause im sogenannten Home-Office.

Das hat nicht nur handfeste Vorteile für die Firmen, sondern →

Digitale Schlüsselqualifikationen

Wenn ihre Kinder berufstätig werden, rechnen so viel Prozent der Eltern damit, dass ...

82

... gute Kenntnisse im Umgang mit Computern und digitalen Medien noch wichtiger werden

67

... immer mehr Tätigkeiten von Computern und Maschinen übernommen werden

50

... gut ausgebildete Fachkräfte steigende Chancen haben

46

... die Arbeitsplätze unsicherer werden

44

... man beruflich immer erreichbar sein muss

40

... es immer weniger einfache Jobs gibt

Befragung von 1.126 Eltern von Schülern an allgemeinbildenden Schulen der Klassen 8 bis 13 im Sommer 2014; Quelle: Vodafone Institut für Gesellschaft und Kommunikation

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 3

Inhalt

Lohnstückkosten.

Deutschland hat die vierthöchsten Lohnstückkosten der Welt; nur in Großbritannien, Italien und Norwegen sind sie höher.
Seite 3

Wintersport.

Skifahren, snowboarden: Die Deutschen sind mit 81 Millionen Übernachtungen Weltmeister auf Schnee und Eis.
Seite 4-5

Tarifeinheit.

Das neue Tarifeinheitsgesetz soll rivalisierende Gewerkschaften künftig zur Kooperation bewegen.
Seite 6

Immobilienpreise.

Die tatsächlichen Kaufpreise für Wohnimmobilien in Hamburg lagen 2013 rund 27 Prozent über den Angebotspreisen.
Seite 7

Industrieller Mittelstand.

Laut BDI-Mittelstandspanel haben inzwischen fast 90 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Präsident:

Arndt Günter Kirchoff

Direktor:

Professor Dr. Michael Hüther

Mitglieder:

Verbände und Unternehmen in Deutschland

→ auch für die Mitarbeiter. Weil der persönliche Gestaltungsspielraum wächst und Pendelzeiten zwischen Betrieb und Wohnort entfallen, lassen sich Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren.

Zudem sagen viele Mitarbeiter, dass sie im Home-Office produktiver sind als im Büro, wo sie immer wieder gestört werden (Grafik).

Manche Kritiker sehen allerdings flexiblere Arbeitszeiten nicht als

Chance, sondern warnen vor den Risiken und fordern Gesetze zum Schutz der Mitarbeiter (Kasten).

Verändern werden sich künftig auch die Arbeitsbeziehungen: Beim „Crowd-Working“ etwa arbeiten Anbieter von bestimmten Dienstleistungen über das Netz weltweit zusammen, um eine Aufgabe gemeinsam zu lösen. Und global agierende „Cloud-Companies“, also Unternehmen, die Plattformen, Infrastrukturen oder Dienstleistungen für das Cloud-Computing anbieten, stellen über das Internet immer wieder neue Teams zusammen – je nachdem, welche Qualifikationen für das konkrete Projekt benötigt werden.

Für die Firmen wirft die Digitalisierung der Arbeitswelt aber auch technische und arbeitsrechtliche Fragen auf, die dringend geklärt werden müssen. Wie kann ein Unternehmen zum Beispiel sicherstellen, dass Mitarbeiter, die im Home-Office oder im Betrieb private Computer und Smartphones dienstlich nutzen, die Sicherheitsstandards der Firma einhalten?

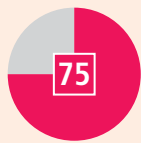
Und wie regeln Firmen den Umgang der Beschäftigten mit den sozialen Medien, also mit Twitter, Facebook, Foren, Weblogs und dergleichen mehr? Äußert sich zum Beispiel ein Mitarbeiter im Internet negativ über das eigene Unternehmen, fällt das unweigerlich auf den Arbeitgeber zurück und untergräbt unter anderem dessen Bemühen, sich als attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb zu präsentieren.

Diesen und anderen Fragen widmet sich bald ein Forschungsprogramm der Sozialpartner unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Das Projekt hat zunächst den Schwerpunkt „Arbeit in der digitalen Welt“.

Büroarbeit der Zukunft

So viel Prozent der befragten Beschäftigten stimmen folgenden Aussagen zu

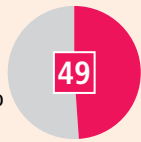
Für mich ist das Büro immer noch der primäre Arbeitsort



Trotz räumlicher Nähe kommuniziere ich auch im Büro mit vielen Kollegen per E-Mail, statt direkt mit ihnen zu sprechen



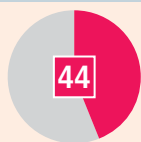
Mitarbeiter im Home-Office sind genau so produktiv oder sogar noch produktiver als Mitarbeiter im Büro



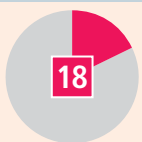
Meine Arbeit wird irgendwann im Laufe meines Lebens automatisiert werden, sodass ich als Mensch überflüssig werde



Im Büro werde ich regelmäßig bei meiner Arbeit unterbrochen

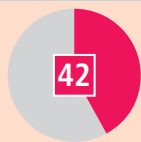


Ich würde den Arbeitgeber wechseln, wenn ich im neuen Unternehmen mit einer besseren Technologieausstattung arbeiten könnte

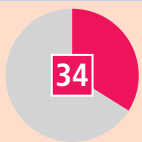


So viel Prozent der im Büro und im Home-Office arbeitenden Beschäftigten stimmen folgenden Aussagen zu

In meinem Home-Office arbeite ich produktiver als im Büro



In meinem Home-Office esse ich mehr nebenbei als im Büro



Befragung von 500 Beschäftigten im Sommer 2014
Quellen: Dell, Intel

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Iwd 3

Die Standpunkte der Sozialpartner


- **Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** befürchtet, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt die Arbeitnehmer belastet, weil Freizeit und Arbeitszeit sowie Arbeitsort und Wohnraum nicht mehr klar voneinander getrennt seien.

Die Gewerkschaften fordern daher neue Gesetze wie ein Datenschutzgesetz für Erwerbstätige, die Aufnahme des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit in das Arbeitszeitgesetz sowie die Berücksichtigung von digitaler Arbeit in den Arbeitsschutzverordnungen.

- **Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** hebt die Chancen der Digitalisierung hervor: zusätzliche Flexibilität für die Unternehmen, Produktivitätszuwächse durch die Digitalisierung vieler Geschäftsprozesse, Förderung von Prozessinnovationen entlang der Wertschöpfungskette, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beschäftigungsgewinne durch neu entstehende Dienstleistungen.

Die Arbeitgeber mahnen überdies den Ausbau von schnellen Internetverbindungen an – auch für Betriebe in ländlichen Regionen. Außerdem wollen sie einen europäischen digitalen Binnenmarkt, in dem zum Beispiel die nationalen Schranken für Online-Transaktionen wegfallen.

Von Dumping keine Spur

Lohnstückkosten. Der deutschen Wirtschaft wird vom Ausland immer wieder Lohndumping vorgeworfen. Der Blick auf die Lohnstückkosten belegt jedoch eher das Gegenteil: Nur drei weitere Industrieländer haben noch höhere Kosten als Deutschland. 

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Ein Argument für dessen Einführung war, dass die Löhne in den vergangenen Jahren für viele Arbeitnehmer unter Druck geraten seien. Ob die neue Lohnuntergrenze am Ende aber nicht zu Jobverlusten führt, bleibt abzuwarten.

Unabhängig davon behaupten ausländische Politiker schon seit längerem, die deutsche Wirtschaft drücke die Löhne generell nach unten. Würde Deutschland tatsächlich Lohndumping betreiben, müsste sich dies in einem vergleichsweise niedrigen Lohnniveau widerspiegeln. Fakt ist aber, dass die industriellen Arbeitskosten hierzulande höher sind als in den allermeisten Konkurrenzländern (vgl. iwd 49/2014).

Dagegen ließe sich einwenden, dass die deutsche Industrie besonders produktiv sei und sich daher hohe Löhne leisten könne. In der Tat ist die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde hierzulande um 17 Prozent höher als im Durchschnitt der Konkurrenzländer; von den großen Industrienationen haben nur die USA eine höhere Produktivität als Deutschland (Grafik).

Dennoch reicht die überdurchschnittliche Produktivität nicht aus, um den heimischen Kostennachteil wettzumachen. Der Beleg:

Die deutsche Industrie weist im internationalen Vergleich das viert-höchste Lohnstückkostenniveau auf. Nur in Großbritannien, Italien und Norwegen sind die Arbeitskosten in Relation zur Wirtschaftsleistung noch höher als in Deutschland.

Das Ausland produziert zu Lohnstückkosten, die im Schnitt um 10 Prozent unter den deutschen liegen.

Zwar sind zweifellos auch die international unterschiedlichen Branchenstrukturen und Produktionsweisen zu berücksichtigen. So liefert

der deutsche Maschinenbau seinen Kunden bekanntermaßen maßgeschneiderte Produkte – und das verlangt nun einmal einen besonders hohen Arbeitseinsatz, sprich hohe Kosten.

Doch auch die langfristige Entwicklung der Lohnstückkosten spricht gegen ein vermeintliches Lohndumping:

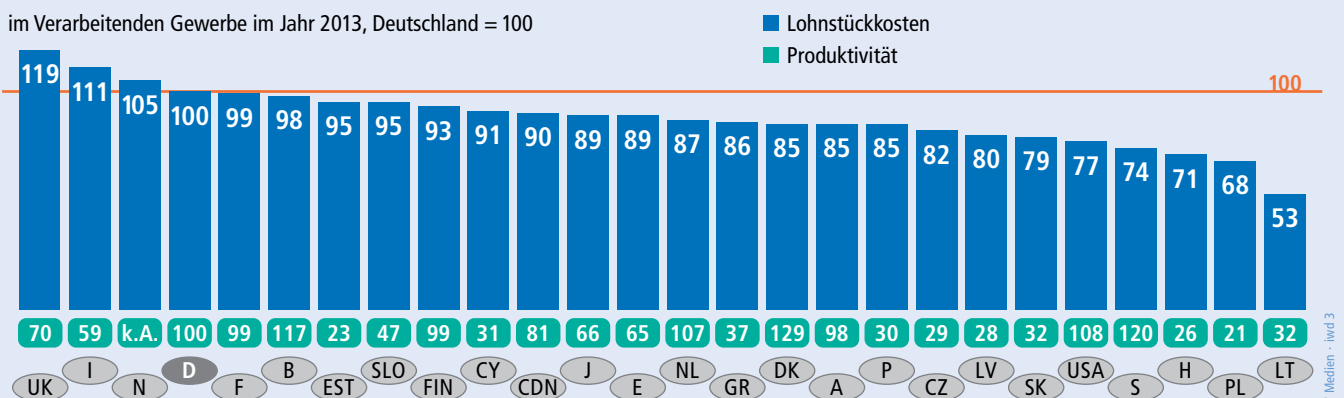
Von 1991 bis 2013 sind die Lohnstückkosten in der deutschen Industrie um insgesamt 12 Prozent gestiegen, im Ausland dagegen um 6 Prozent gesunken.

Rechnet man Wechselkurseinflüsse heraus, kam das Ausland sogar auf einen Rückgang von 8 Prozent. Auch in jüngster Zeit haben sich die Lohnstückkosten in Deutschland schlechter entwickelt als in den konkurrierenden Ländern (vgl. iwd 51-52/2014).

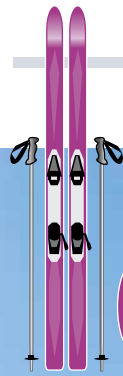
 **aus IW-Trends 4/2014**
Christoph Schröder:
Produktivität und Lohnstückkosten
der Industrie im internationalen Vergleich
iwkoeln.de/lohnstueckkosten

Lohnstückkosten und Produktivität international

im Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2013, Deutschland = 100



Lohnstückkosten: Verhältnis von Arbeitskosten je Beschäftigtenstunde in Euro zur Produktivität; Produktivität: Bruttowertschöpfung je geleistete Stunde in Euro
Ursprungsdaten: Deutsche Bundesbank, Eurostat, nationale Quellen, OECD, U.S. Department of Labor



Ski loves you

Die Deutschen haben eine besonders innige Beziehung zum Wintersport. Jeder fünfte Bundesbürger schnallt mindestens einmal im Jahr die Bretter an. Insgesamt wurden in den Wintersportgebieten 2010 rund 81 Millionen Übernachtungen von deutschen Skifahrern, Eisläufern, Snowboardern, Bobfahrern, Eishockeyspielern oder Biathleten gezählt. Damit war Deutschland die Wintersportnation Nummer eins.

Die Bundesbürger ließen sich ihren Skispaß 2010 fast 3,5 Milliarden Euro kosten – auch wenn der Urlaub nicht immer ohne Blessuren abgeht: Jedes Jahr zählen die Ärzte und Krankenhäuser in den Skiregionen rund 50.000 Verletzungen allein von deutschen Sportlern.

Die beliebtesten Wintersportziele – nicht nur bei den Deutschen – sind nach wie vor die Alpenländer Österreich, Frankreich, Italien und die Schweiz. Deshalb steht dort mehr als ein Drittel der weltweit annähernd 27.000 Skilifte.

Geliftet

In der Wintersaison 2012/2013 waren weltweit 26.934 Skilifte in Betrieb.

So viel Prozent der Lifte entfielen auf diese Regionen



Alpen: Frankreich, Italien, Österreich, Schweiz; Westeuropa: Andorra, Deutschland, Finnland, Island, Norwegen, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich
Quelle: Laurent Vanat Consulting

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwvd 3

Ski Heil!

So viel Prozent der Skitage in der Wintersaison 2012/2013 entfielen auf diese Regionen



Alpen: Frankreich, Italien, Österreich, Schweiz; Westeuropa: Andorra, Deutschland, Finnland, Island, Norwegen, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich
Quelle: Laurent Vanat Consulting

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwvd 3

Skiverrückte Westeuropäer

So viel Prozent der Skifahrer und Snowboarder in der Wintersaison 2012/2013 kamen aus diesen Regionen



Alpen: Frankreich, Italien, Österreich, Schweiz; Westeuropa: Andorra, Deutschland, Finnland, Island, Norwegen, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich
Quelle: Laurent Vanat Consulting

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwvd 3



Yeah!
Yeah!
Yeah!

Après-Ski

So viele Millionen Übernachtungen entfielen 2010 auf Wintersportler aus diesen Ländern



81,0
Deutschland



22,4
Vereinigtes
Königreich



20,7
Italien



20,1
Polen



10,8
Tschechien



9,4
Rumänien



8,6
Niederlande



8,4
Russland



8,3
Österreich

Quelle: Statista

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Iwd 3

Volkssport Skifahren

So viele Millionen Deutsche übten 2010 diese Wintersportarten aus



11,2
Skifahren



5,2
Eislaufen



2,3
Snowboarden



1,9
Bobfahren/
Schlittenfahren



0,6
Eishockey



0,5
Eisstockschießen/
Curling



0,2
Biathlon

Quelle: Preuß, Alfs, Ahlert (2012)

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Iwd 3

Teurer Schneespaß

So viele Millionen Euro gaben die Deutschen im Jahr 2010 für Sportreisen aus

Skifahren 3.491

Wandern 2.580

Snowboarden 1.436

Tauchen 1.425

Quelle: Preuß, Alfs, Ahlert (2012)

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Iwd 3

Wie aus Konkurrenten Kumpel werden

Tarifeinheit. Im Dezember 2014 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Tarifeinheitsgesetzes verabschiedet. Darin verankert ist eine sogenannte Mehrheitsregel, die Streit zwischen den einzelnen Gewerkschaften während der Tarifverhandlungen verhindern soll.

Derzeit kann jede tariffähige Gewerkschaft für ihre Mitglieder Tarifverträge abschließen. Diese Regelung erklärt auch das Wirrwarr bei der Deutschen Bahn: Dort pocht die Lokführergewerkschaft GDL seit Monaten darauf, nicht nur für Lokführer Tarifverträge schließen zu dürfen, sondern auch für das übrige durch sie repräsentierte Zugperso-

nal. Da die rivalisierende Eisenbahnergewerkschaft EVG dasselbe Recht beansprucht, würden für bestimmte Berufsgruppen irgendwann zwei Tarifverträge gleichzeitig gelten. Das will die Bahn aber nur akzeptieren, wenn die Tarifverträge der Gewerkschaften inhaltsgleich sind.

Mit der Einführung einer Mehrheitsregel wären unterschiedliche Tarifverträge für eine Berufsgruppe passé und in einem Betrieb käme nur jener Tarifvertrag zur Anwendung, der von der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern geschlossen wird. Tarifpluralität wäre nur noch erlaubt, wenn Gewerkschaften ihren Organisationsbereich voneinander

abgrenzen. So könnte etwa die Vereinigung Cockpit allein für die Piloten verhandeln, während ver.di das Bodenpersonal vertritt.

Das neue Gesetz stellt außerdem klar, dass das Mehrheitsprinzip eine Befriedungs- und Ordnungsfunktion hat. So darf eine Gewerkschaft künftig nicht für einen Tarifvertrag streiken, der durch einen Mehrheits-tarifvertrag verdrängt werden würde.

Die Spartengewerkschaften haben bereits angekündigt, gegen diese Regelung zu klagen. Aus ökonomischer Sicht wäre das Verfassungsgericht gut beraten, das Gesetz zur Tarifeinheit in seiner jetzigen Fassung zu billigen. Denn es setzt genau dort an, wo der Schuh am heftigsten drückt: am Organisationsstreit rivalisierender Gewerkschaften.

Eine Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), das 143 Tarifkonflikte seit 2000 analysiert hat, zeigt (Tableau):

Spartengewerkschaften verhandeln meist aggressiver als Branchengewerkschaften und die Konfliktrisiken häufen sich in Branchen mit rivalisierenden Gewerkschaften.

Eine Unterscheidung zwischen machtbezogenen Status- und normalen Tarifkonflikten belegt zudem, dass Statuskonflikte im Durchschnitt viermal so konfliktintensiv ablaufen wie Tarifkonflikte.

Die Idee, Gewerkschaften zum Kooperieren zu bewegen, setzt also an der richtigen Stelle an. Wenn Gewerkschaften an einem Strang ziehen, stärkt dies nicht nur die tarifliche Friedenspflicht – auch die Betriebe werden weniger mit Konflikten belastet.

Gewerkschaften: Konkurrenz schürt Konflikte


In diesen Branchen kam es seit dem Jahr 2000 im Rahmen von Tarifverhandlungen zu Auseinandersetzungen

Lesebeispiel: Kommt es im Lauf einer Tarifrunde dreimal zu einer Streikdrohung, dreimal zu einem Streikaufruf und dreimal zu einem Warnstreik, beträgt die Konfliktintensität insgesamt 24 Punkte (3x1+3x3+3x4)

	Gewerkschaften	Anzahl der Konflikte	Konfliktlänge in Monaten	Konfliktintensität
Bauhauptgewerbe	IG Bauen-Agrar-Umwelt	10	5,4	7,7
Chemische Industrie	IG Bergbau, Chemie, Energie	11	2,0	0,2
Druckindustrie	ver.di	7	6,6	16,1
Einzelhandel	ver.di	8	7,2	18,6
Flugsicherung	ver.di, Gewerkschaft der Flugsicherung	13	6,2	34,1
Krankenhäuser	ver.di, Marburger Bund	9	5,4	39,4
Luftfahrt (Lufthansa)	ver.di, Vereinigung Cockpit, Unabhängige Flugbegleiter Organisation	21	8,6	38,8
Metall- und Elektro-Industrie	IG Metall	11	3,5	19,8
Nachrichtenübermittlung (Post und Telekom)	ver.di	15	2,6	12,1
Öffentlicher Dienst	ver.di, GEW, Beamtenbund	10	4,9	17,3
Privates Bankgewerbe	ver.di	8	5,5	8,0
Schieneverkehr	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, GDL	20	8,5	44,7

Konfliktlänge und Konfliktintensität: Durchschnittswerte; Konfliktintensität: Summe der zwischen den einzelnen Tarifverhandlungsrunden aufgetretenen Eskalationsstufen: 1=Streikdrohung, 2=Verhandlungsabbruch, 3=Streikaufruf, 4=Warnstreik, 5=juristische Auseinandersetzung oder Scheitern der Verhandlungen mit anschließender Schlichtung, 6=Scheitern der Verhandlungen mit anschließender Urabstimmung oder Streik, 7=Arbeitskampf; Ursprungsdaten: IW Köln

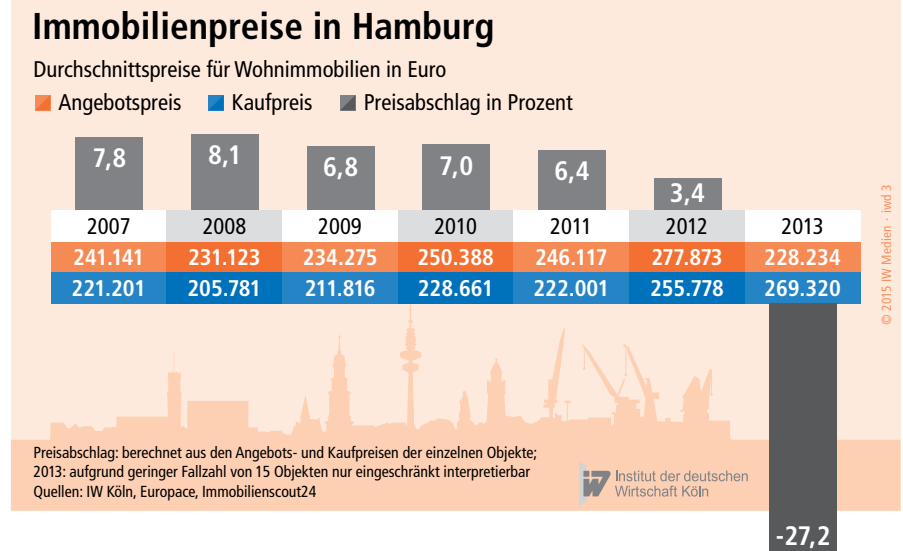
Geringe Verhandlungsspielräume

Immobilienpreise. Digitale Immobilienportale haben binnen weniger Jahre Zeitungsinserate zurückgedrängt. Dies hat die Markttransparenz erheblich verbessert. Jedoch bestehen Unsicherheiten über die Aussagekraft der Online-Daten, da sie nur das Angebot und nicht die tatsächlichen Kaufpreise abbilden. Eine Studie des IW Köln zeigt, wie Angebotsdaten und reale Preisentwicklungen zusammenhängen. 

Internetportale wie Immobilienscout24 oder Immowelt haben den Markt erobert. Die Plattformen ermöglichen es den Anbietern von Häusern und Wohnungen, ihre Annoncen schnell zu publizieren und einem breiten Interessentenkreis zugänglich zu machen. Außerdem bieten die digitalen Anzeigenblätter Verkäufern und Käufern sehr viel zeitnähere und detailliertere Informationen über die Entwicklung des Immobilienmarktes.

Die Online-Plattformen enthalten allerdings nicht den tatsächlichen Preis für Häuser und Wohnungen, der letztendlich vom Käufer gezahlt wird, sondern nur das Angebot. Gerade beim Hauskauf sind jedoch Preisverhandlungen zwischen Verkäufern und Käufern üblich. Diese Verhandlungen führen auf dem Land sehr häufig zu deutlichen Preisabschlägen. In prosperierenden Wohnungsmärkten wie in Hamburg entstehen umgekehrt sogenannte Bieterwettbewerbe um attraktive Wohnungen, die dazu führen, dass höhere Verkaufspreise als die zunächst offerierten erzielt werden.

Das IW Köln hat nun die Unterschiede zwischen Angebots- und



Kaufpreisen von Wohnimmobilien sowie die Preisabschläge im Verhandlungsprozess zwischen Verkäufer und Käufer systematisch untersucht. Hierfür wurden Transaktions- und Angebotsdaten aus Hamburg von zwei verschiedenen Anbietern in einem eigens entwickelten Verfahren zusammengeführt und anschließend empirisch ausgewertet.

Insgesamt wurden rund 142.000 Inserate auf dem Internetportal Immobilienscout24 und 37.000 Käufe des Finanzierungsportals für Banken Europeace untersucht. Mithilfe der Adresse, der Wohnungsgröße und des Baujahrs konnten schließlich 1.766 Häuser und Wohnungen für den Zeitraum 2007 bis 2013 ausgewertet werden.

Demnach lag in diesem Zeitraum der durchschnittliche Angebotspreis bei 242.814 Euro und der durchschnittliche Kaufpreis bei 219.550 Euro. Das entspricht einem Preisabschlag von 6,7 Prozent, wobei dieser innerhalb des untersuchten Zeitraums variierte (Grafik):


- In den Jahren 2008 bis 2012 legten die Kaufpreise stärker zu als die

Angebotspreise – entsprechend verringerten sich die Preisabschläge.

- Für das Jahr 2013 zeigen die Daten sogar einen Aufschlag von über einem Viertel an.

Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass in Hamburg die Nachfrage nach Immobilien stetig zugenommen hat, sodass Kaufinteressenten schließlich dazu übergegangen sind, sich gegenseitig zu überbieten.

Transaktions- und Angebotspreise sind im Wohnungsmarkt also nicht immer identisch. Der Preisabschlag ist in Phasen eines weitgehend ausgeglichenen Marktes höher als in Phasen mit Nachfrageüberhang. Letzterer ist in Hamburg spätestens seit 2010/2011 anzutreffen. Wer eine Immobilientransaktion plant, sollte daher nicht nur die Angebots-, sondern auch die Entwicklung der Kaufpreise verfolgen, um eine realistische Preiseinschätzung zu erhalten.

 **aus IW-Trends 4/2014**
 Ralph Henger, Michael Voigtländer:
 Transaktions- und Angebotsdaten von Wohnimmobilien – eine Analyse für Hamburg
iwkoeln.de/wohnmobilien

Getrübte Stimmung

Industrieller Mittelstand. Zwar ist ihre wirtschaftliche Lage so gut wie schon lange nicht mehr, trotzdem rechnen die zumeist familiengeführten Industriebetriebe mit schwierigen Zeiten.

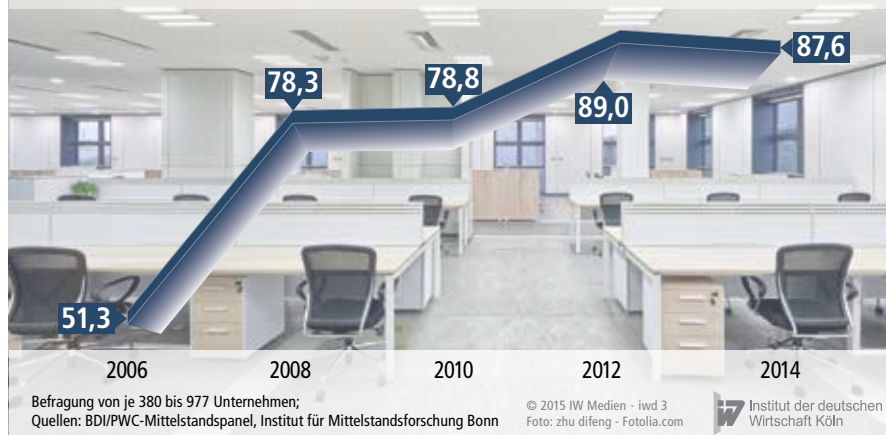
Im Herbst 2014 beurteilten fast 54 Prozent der mittelständischen Industriebetriebe ihre wirtschaftliche Lage als „gut“ oder „sehr gut“ – besser war die Stimmung in der halbjährlichen Befragung des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) nur im Herbst 2011.

Getrückt wird dieses Bild jedoch dadurch, dass die Unternehmen zum zweiten Mal in Folge mit einer Verschlechterung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen rechnen. Vor allem die unausgeglichene Energiewende und die zusätzlichen Belastungen durch die Rentenpolitik machen den Betrieben Sorgen.

Hinzu kommt nun auch noch das jüngste Urteil des Bundesverfassungsgerichts in Sachen Erbschafts-

Mittelstand: Besetzungsprobleme nehmen zu

So viel Prozent der im Rahmen des BDI-Mittelstandspanels befragten Unternehmen hatten Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen



steuer. In der BDI-Umfrage, die vor dem Urteil durchgeführt wurde, sagten fast 70 Prozent der Mittelständler, dass ein Wegfall der Verschonungsregeln für Betriebsvermögen den Bestand ihres Unternehmens bedrohe – rund zwei Drittel rechnen mit niedrigeren Investitionen und fast die Hälfte mit einem Abbau von Arbeitsplätzen.

Ein schon älteres, aber nach wie vor brandaktuelles Thema ist der Fachkräftemangel. Seit 2006 befragt der BDI die Unternehmen danach, und seitdem ist das Problem fast jedes Jahr größer geworden (Grafik):

Im Jahr 2006 hatte nur rund die Hälfte der industriellen Mittelständler Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen – mittlerweile sind es annähernd 90 Prozent.

Diese Entwicklung zeigt, dass der Fachkräfteengpass längst zu einem strukturellen Problem geworden ist (vgl. iwd 2/2015). Die Betriebe versuchen zwar, durch mehr eigene Ausbildung gegenzusteuern, doch auch diese Bemühungen laufen allzu oft ins Leere – weil es einfach immer weniger junge Menschen auf dem Ausbildungsmarkt gibt.

Einerseits sinkt durch den demografischen Wandel die Zahl der Schulabgänger, andererseits gräbt der Run auf die Unis der beruflichen Bildung das Wasser ab. Inzwischen schreiben sich jedes Jahr fast genauso viele junge Menschen an den Hochschulen ein wie eine Berufsausbildung beginnen – im Jahr 2000 kamen auf jeden Studienanfänger noch zwei neue Auszubildende.

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: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis: € 9,01/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 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.