

Läuft trotzdem

USA. Strafzölle, unzulässige Subventionen und Steuerstreitigkeiten: Die transatlantischen Beziehungen waren schon mal inniger. Sigmar Gabriel, Ex-Außenminister, glaubt nicht, dass mit einem neuen US-Präsidenten alles besser wird. „Amerika wird sich nach der Wahl weiter mit sich selbst beschäftigen, selbst wenn Trump verliert“, sagt er im iwd-Interview. Trotz aller Unstimmigkeiten hat der Handel zwischen Deutschland und den USA 2019 erneut zugelegt.

—> [Seiten 2-6](#)



Arbeitsmarkt

Im Jahr 2018 waren gut 25 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland dem Export zuzuschreiben – seit 1998 ist dieser Anteil deutlich gestiegen.

—> [Seite 8](#)

Hamburg

Der Stadtstaat steht trotz seiner wirtschaftlichen Stärke vor einigen Herausforderungen – zum Beispiel in Sachen Kriminalität und fehlender Fachkräftenachwuchs.

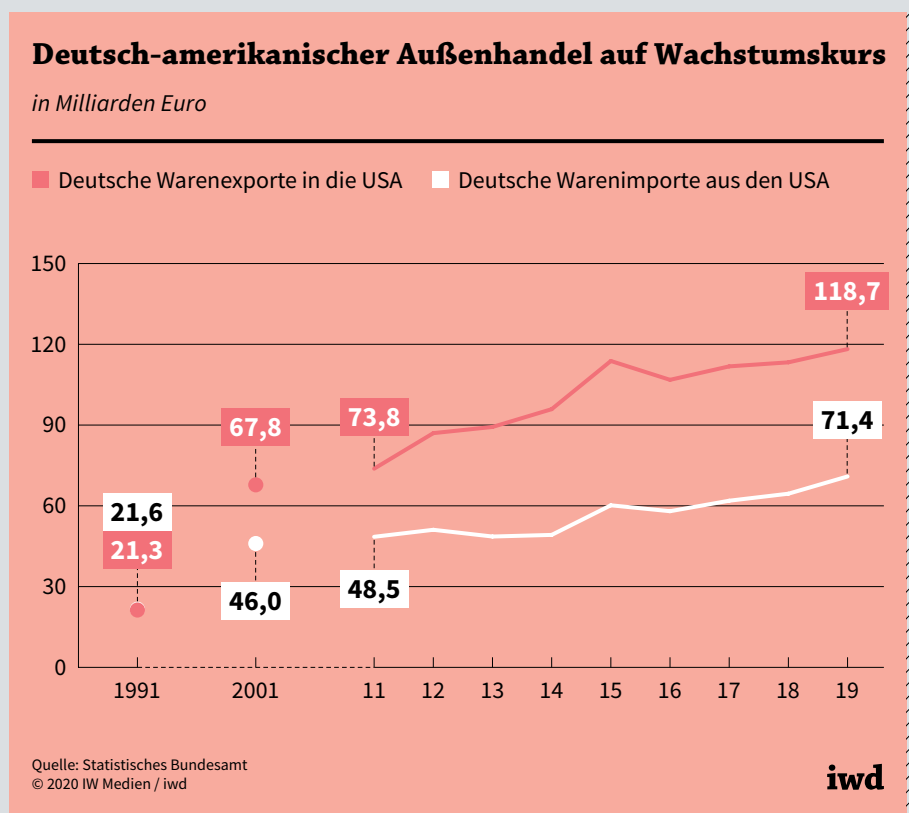
—> [Seite 9](#)

Too big to ignore

USA. Obwohl das Verhältnis zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten derzeit von Verunsicherung geprägt ist, pflegen beide Seiten intensive Handelsbeziehungen miteinander. Während das Weltwirtschaftswachstum lahmt, konnte Deutschland seine Exporte in die USA 2019 sogar nochmals steigern – und auch die Vereinigten Staaten verkauften mehr Waren in die Bundesrepublik.

Die transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen waren schon mal entspannter. Ein kurzer Rückblick: Seit der Wahl Donald Trumps zum US-Präsidenten im November 2016 liegt das geplante Freihandels- und Investitionsschutzabkommen TTIP auf Eis. Statt Handelshemmnisse abzubauen, führte Trump im Frühjahr 2018 Zölle auf Stahl- und Aluminiumimporte ein, die auch für europäische Hersteller gelten. Im Gegenzug verhängte die EU – in deren Zuständigkeit die Handelspolitik der europäischen Mitgliedsstaaten fällt – milliardenschwere Vergeltungszölle auf einzelne US-Rohstoffe und -Waren, unter anderem auf Whiskey und Harley-Davidson-Motorräder. Im Oktober 2019 erlaubte die Welthandelsorganisation (WTO) zudem, dass die USA Strafzölle in Höhe von 7,5 Milliarden Dollar gegen die EU erheben dürfen, weil diese den europäischen Flugzeughersteller Airbus unzulässig subventioniert hatte. Ob Brüssel umgekehrt bald dasselbe tun darf, weil die USA Boeing ungerechtfertigt unterstützt haben, prüft die WTO derzeit.

Und dann gibt es da noch den Streit um die Besteuerung großer



Digitalkonzerne. Frankreich, Österreich, Italien und einige andere europäische Länder hatten eine Digitalsteuer für nicht physisch vor Ort präsente Konzerne wie Amazon, Apple und Google geplant. Nachdem Trump vergangenen Dezember mit

Handtaschen, Käse und Champagner aus Frankreich gedroht hatte, verzichtet die Regierung in Paris nun bis Ende 2020 darauf, die Digitalsteuer einzuziehen. Im Gegenzug hat Trump zugesagt, neue OECD-Regeln für die Besteuerung der digitalen Welt zu unterstützen.

Es gibt tatsächlich einen triftigen Grund, die transatlantischen Handelskonflikte nicht eskalieren zu lassen (Grafik):

Zwar sind die Vereinigten Staaten mit einem jährlichen Bruttoinlandsprodukt (BIP) von knapp 21 Billionen Dollar die größte Wirtschaftsnation der Welt, doch gleich danach folgt die EU mit einem BIP von 15,9 Billionen Dollar.

Hinzu kommt, dass die EU-Staaten der größte Exportmarkt für die Vereinigten Staaten sind: Im Jahr 2018 haben US-Unternehmen Waren und Dienstleistungen im Wert von insgesamt 2.510 Milliarden Dollar exportiert, davon gingen 575 Milliarden Dollar in die EU. Zum Vergleich: Nach China führten die USA im selben Jahr mit einem Handelsvolumen von 179 Milliarden Euro nicht mal ein Drittel so viel aus.

Und auch als Lieferant ist Europa für die Vereinigten Staaten elementar. Im Jahr 2018 gingen EU-Waren und -Dienstleistungen im Wert von 684 Milliarden Dollar in die USA, während China Güter und Dienstleistungen im Wert von 558 Milliarden Dollar dorthin exportierte.

Besonders intensiv sind die deutsch-amerikanischen Handelsbeziehungen. Betrachtet man nur die Warenströme, sind die USA für Deutschland der wichtigste Exportpartner weltweit (Grafik Seite 2):

Im Jahr 2019 verkauften deutsche Unternehmen Waren im Wert von annähernd 119 Milliarden Euro an die Vereinigten Staaten – rund 5 Milliarden Euro mehr als 2018.

Auch amerikanische Unternehmen konnten zuletzt trotz der transatlantischen Handelskonflikte ihre Wareneinfuhren nach Deutschland steigern. US-Firmen setzten 2019 hierzulande mehr als 71 Milliarden Euro mit Exportgütern um, fast 7 Milliarden Euro mehr als 2018.













Dass der deutsch-amerikanische Handel weiter zulegen konnte, hat mehrere Gründe. So wuchs die US-Wirtschaft 2019 mit 2,3 Prozent noch recht kräftig, wobei dies vor allem auf die Steuersenkungen für US-Unternehmen zurückgeführt wird, die Trump zu Beginn seiner Amtszeit veranlasste. Im laufenden Jahr dürfte die amerikanische Wirtschaft allerdings etwas an Schwung verlieren und nur noch um 2 Prozent zulegen, für 2021 prognostiziert der Internationale Währungsfonds für

die USA aktuell lediglich noch ein BIP-Wachstum von 1,7 Prozent.

Die deutsche Exportwirtschaft hat zudem davon profitiert, dass Trump seine angekündigten Autozölle bislang nicht eingeführt hat. Seit fast zwei Jahren droht der US-Präsident damit, Import-Pkws mit einem Strafzoll von 25 Prozent zu belegen – derzeit beträgt der Zollsatz 2,5 Prozent. Das würde vor allem die deutschen Autobauer treffen, denn rund ein Fünftel der deutschen Exportgüter in die USA sind Kraftfahrzeuge.

USA in Zahlen

im Jahr 2018

	USA	Deutschland (zum Vergleich)
Bruttoinlandsprodukt in Milliarden Dollar	20.580 	3.951 
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner in Dollar	62.869 	52.386 
Importe von Waren und Dienstleistungen in Milliarden Dollar	3.148 	1.629 
Exporte von Waren und Dienstleistungen in Milliarden Dollar	2.510 	1.872 
Handelsbilanzsaldo in Milliarden Dollar	-638 	243 
Bevölkerung in Millionen	327,4 	82,9 

Bruttoinlandsprodukt: kaufkraftbereinigt

Quellen: Internationaler Währungsfonds, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

„Die Vereinigten Staaten sind

Interview. Die Beziehungen Deutschlands und der Europäischen Union zu den USA waren schon mal inniger. Dabei gibt es in der amerikanischen Bevölkerung eine große Wertschätzung gegenüber der Bundesrepublik, sagt **Sigmar Gabriel**, Ex-Außenminister und Vorsitzender der Atlantik-Brücke. Von der US-Präsidentenwahl im November verspricht er sich dagegen wenig freundschaftsbelebende Akzente.



Europas wichtigster Partner“

Wissen Sie schon, wo Sie am 3. November, dem Tag der US-Wahl, sein werden?

Sehr wahrscheinlich werde ich in Deutschland sein, auf der Wahlparty der Atlantik-Brücke.

Und für welchen Kandidaten drücken Sie die Daumen?

Dass wir in Deutschland nicht der Meinung sind, dass die aktuelle amerikanische Administration die richtige Politik macht, ist ja bekannt. Trotzdem halte ich nicht viel davon, sich aus dem Ausland mit lauter Stimme in andere, demokratische Wahlen einzumischen. Das würden wir uns als Deutsche auch verbitten.

Welches Wahlergebnis wäre denn für Europa wünschenswert?

Gut für Europa wäre ein amerikanischer Präsident, der Europa nicht als Gegner sieht, sondern als Partner, als Alliierten, von mir aus auch als Wettbewerber. Das tut der amerikanische Präsident derzeit nicht und das macht es so schwer.

Unabhängig davon, ob Donald Trump im November wiedergewählt wird oder nicht: Was passiert nach Trump? Spätestens 2024 ist seine Ära zu Ende.

Bis dahin vergeht noch ziemlich viel Zeit. Meine große Sorge ist, dass die bevorstehende Wahl Probleme mit sich bringt – und zwar egal, wie sie ausgeht. Ich glaube, es wird ein knappes Rennen zwischen Republikanern und Demokraten. Und das birgt die Gefahr, dass beide Seiten das Wahlergebnis nicht akzeptieren.

Das amerikanische Wahlsystem lässt zu, dass – wie schon beim letzten Mal – jemand Präsident wird, der zwar nicht die Mehrheit der Stimmen bekommt, aber die Mehrheit der Wahlmänner und -frauen. Ich sehe die große Gefahr, dass die Legitimität der Wahl angezweifelt wird – sowohl, wenn Trump gewinnt, als auch, wenn er verliert. Das führt dazu, dass sich Amerika nach der Wahl weiter mit sich selbst beschäftigt und seine Außenpolitik, wie heute schon, Reflex der innenpolitischen Ausein-

dersetzung bleibt. Und das ist für eine Großmacht ein Problem.

Wenn Sie auf Ihre Erfahrungen als Vorsitzender der Atlantik-Brücke blicken: Ist denn die Stimmung zwischen Deutschland und den USA auf der Arbeitsebene besser?

Auch die offiziellen Gespräche sind ja in der Regel nicht von großer Unfreundlichkeit geprägt. Es gibt harte Auseinandersetzungen, die etwas damit zu tun haben, dass deutsche und europäische Interessen anders gelagert sind als die derzeitigen amerikanischen.

Was ich wirklich angenehm finde bei meinen Aufenthalten in den Vereinigten Staaten, ist die Wertschätzung Deutschlands und Europas in der amerikanischen Bevölkerung. Es gibt die paradoxe Lage, dass die deutsche Beurteilung Amerikas noch nie so schlecht war wie heute – und die amerikanische Beurteilung Deutschlands in der Bevölkerung noch nie so gut. Wir dürfen nicht den Fehler machen, Trump gleichzusetzen mit Amerika.

“**Wenn die USA und China um die Weltordnung ringen, müssen die Europäer umso stärker zusammenhalten**“

Was denken Sie: Wie lange werden die USA noch Großmacht sein?

Wir laufen auf jeden Fall hinein in eine Konfrontation, in der die beiden großen Mächte USA und China um die Weltordnung ringen. Und es wird sehr darauf ankommen, dass wir Europäer zusammenhalten, damit wir in diesem Spiel auch eine Stimme haben.



Foto: IW Medien

Wie schätzen Sie die Chancen – Stichwort Brexit – dafür ein, dass Europa diese Einheit wiederherstellen kann?

Natürlich sehe ich diese Chance, aber dafür wird man Zeit, Kraft und Ideenreichtum investieren müssen, übrigens auch Geld. Das hat auch etwas mit der Frage zu tun, wie sich Deutschland verhält: Wir haben in den vergangenen zwei Jahren die Franzosen und ihren Präsidenten ziemlich allein gelassen, was in Frankreich zu großer Frustration und auch zu Alleingängen geführt hat. So etwas darf man nicht machen.

Wie sind Sie zur Atlantik-Brücke gekommen?

Ich bin dort seit vielen Jahren Mitglied. Im vergangenen Jahr hat mich der damalige Vorsitzende Friedrich Merz gefragt, ob ich Interesse hätte, seine Nachfolge anzutreten.

Gerade jetzt, wo das deutsch-amerikanische Verhältnis so schwierig ist, ist die Arbeit der Atlantik-Brücke besonders wichtig. Selbst ein geeintes Europa wird in der

Welt von morgen zu klein sein – es wird immer Partner benötigen und die Vereinigten Staaten sind ein Partner. Sie sind der wichtigste Partner, den wir haben.

Und was haben Sie persönlich in der Atlantik-Brücke zu einem besseren deutsch-amerikanischen Verhältnis beigetragen?

Das kann ich selbst schwer beantworten. Aber ich habe mir drei Dinge vorgenommen: Erstens möchte ich, dass die Atlantik-Brücke in Deutschland aktiver wird. Es gibt viel zu tun für das Verständnis Amerikas in Deutschland. Zweitens müssen wir uns klar darüber werden, dass Amerika nicht so bleiben wird, wie es unter Donald Trump ist, aber es wird auch nie wieder so werden, wie es mal war. In einigen Jahren wird die Mehrzahl der Amerikaner keine europäischen Wurzeln mehr haben, sondern lateinamerikanische, asiatische, afrikanische. Und dieses Amerika von morgen kennen wir gar nicht. Wir sind – von einigen Ausnahmen abgesehen – gewohnt, mit dem klassischen, europäischstämmigen, weißen Establishment zu arbeiten.

“ **Die Atlantik-Brücke braucht europäische Partner, auch aus der Wirtschaft** ”

Drittens muss sich die Atlantik-Brücke europäisieren oder zumindest europäische Partner finden. Ich denke dabei an Thinktanks, NGOs, aber auch an Vertreter aus Politik und vor allem auch aus der Wirtschaft.

Die Atlantik-Brücke

Ein gutes transatlantisches Verhältnis aufzubauen und zu pflegen, hatten sich die Gründer der Atlantik-Brücke – darunter der deutsch-amerikanische Bankier Eric M. Warburg und die Publizistin Marion Gräfin Dönhoff – im Jahr 1952 vorgenommen. Dieses Ziel gilt auch heute noch, wobei sich der Verein neben außenpolitischen Themen mittlerweile auch mit Fragen der Digitalisierung, mit Wirtschaft und Finanzen sowie mit Klima- und Energiethemen beschäftigt. In seiner fast 70-jährigen Geschichte ist der Verein nicht nur zweimal umgezogen, zunächst von Hamburg nach Bonn und 1999 schließlich nach Berlin, sondern hat auch viele neue Mitglieder

aufgenommen. In den Anfangsjahren waren es um die 60, im Jahr 1990 zählte die Vereinigung 270 Mitglieder und inzwischen sind es rund 500 Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Medien. Bewerben kann man sich nicht, die Aufnahme erfolgt durch den Vorstand.

Zeitgleich mit der Atlantik-Brücke wurde 1952 in New York von Eric M. Warburg und John J. McCloy, der als Hoher Kommissar in der neu gegründeten Bundesrepublik Deutschland zwischen 1949 und 1952 maßgeblich am Wiederaufbau beteiligt war, der American Council on Germany gegründet. Die Schwesterorganisation der Atlantik-Brücke zählt etwa 800 Mitglieder und betreibt in mehreren US-Städten Außenstellen.

Vertrauen ist besser

Führung. Weil sich die Arbeitswelt durch Automatisierung und Digitalisierung in einem bisher ungekannten Tempo wandelt, sind flexible und eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter immer stärker gefragt. Um deren Potenziale für das Unternehmen auszuschöpfen, müssen Vorgesetzte neue Wege gehen.

Um herauszufinden, welcher Führungsstil in zunehmend digitalisierten Unternehmen angemessen ist, lohnt es sich, das Persönlichkeitsmerkmal der Kontrollüberzeugung heranzuziehen. Dabei geht es darum, ob jemand glaubt, dass das Auftreten eines Ereignisses vom eigenen Verhalten abhängt. Im Blickpunkt stehen vor allem Beschäftigte mit internaler Kontrollüberzeugung. Das sind Mitarbeiter, die – im Gegensatz zu Mitarbeitern mit externaler Kontrollüberzeugung – davon ausgehen, dass eigene Anstrengungen zum Erfolg führen. Sie investieren oft besonders viel Zeit und Mühe in ihre Bildung, sind motiviert und streben häufig anspruchsvolle Tätigkeiten an – und sind damit meist glücklich (Grafik):

Fast 80 Prozent der Erwerbstätigen mit internaler Kontrollüberzeugung geben ihre Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 mit mindestens 7 an.

Doch ein Selbstläufer ist dieser hohe Wert nicht. Untersuchungen zeigen, dass internal kontrollüberzeugte Beschäftigte umso zufriedener und motivierter sind, je mehr sie sich anerkannt und wertgeschätzt fühlen. Sie wollen aber kein leeres Lob – vielmehr legen sie Wert auf eine konstruktive Streit- und Feedbackkultur.

Für diese Mitarbeiter ist in der Regel ein offener, partizipativer Führungsstil angemessen. Ihnen sollten Freiheiten gewährt werden – zum Beispiel hinsichtlich der Art und Weise, in der sie ihre Aufgaben erledigen, der Arbeitszeitregelung oder der Wahl des Arbeitsorts.

Für die Führungskräfte kommt es deshalb darauf an, ein Vertrauensverhältnis zu den internal kontrollüberzeugten Beschäftigten aufzu-

bauen. Sie sollten den Mitarbeitern den notwendigen Handlungsspielraum bieten, zugleich aber das zu erreichende Arbeitsergebnis klar kommunizieren.

IW-Analysen Nr. 135

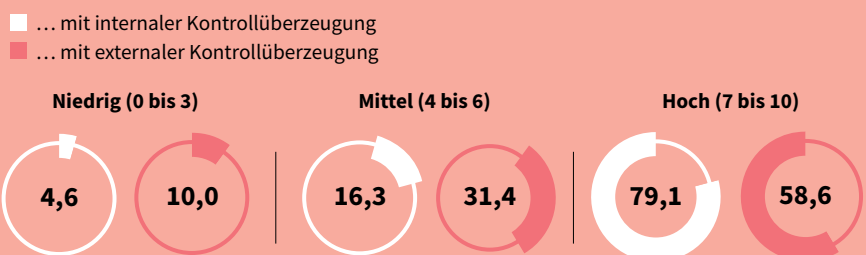
Dominik H. Enste, Louisa Marie Kürten, Lena Suling, Anja Katrin Orth: Digitalisierung und mitarbeiterorientierte Führung – Die Bedeutung der Kontrollüberzeugung für die Personalpolitik
iwkoeln.de/digitalisierung_und_fuehrung

Erwerbstätige: Wer sich selbstbestimmt fühlt, ist zufriedener

Personen mit internaler Kontrollüberzeugung gehen davon aus, selbst Einfluss auf Ereignisse in der Zukunft ausüben zu können. Im Arbeitskontext vertrauen sie ihren Fähigkeiten, sind offen für Veränderungen und streben nach anspruchsvollen Aufgaben, die Eigeninitiative und Unabhängigkeit erfordern.

Personen mit externaler Kontrollüberzeugung glauben dagegen, eher fremdbestimmt zu sein. Arbeiterfolg hängt für sie vornehmlich von externen Faktoren ab. Sie wählen öfter Jobs mit Routinetätigkeiten und geringem Handlungsspielraum.

So viel Prozent der Erwerbstätigen ... im Alter von 17 bis 65 Jahren beurteilten ihre Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 wie folgt



Stand: 2017

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2020 IW Medien / iwd

Erfolgsfaktor Export

Arbeitsmarkt. Handelskonflikte und geopolitische Unsicherheiten machen der exportorientierten deutschen Wirtschaft derzeit das Leben schwer. Das könnte sich auf Dauer auch auf die Beschäftigung auswirken – denn der Jobzuwachs der vergangenen 20 Jahre war vor allem dem guten Exportgeschäft zu verdanken.

Die Berechnungen der IW Consult kommen zu einem klaren Ergebnis: Insgesamt 11,4 Millionen Jobs hingen 2018 in Deutschland direkt oder indirekt vom Export ab. Innerhalb von 20 Jahren ist diese Zahl um 64 Prozent gestiegen. Damit gehen zwei Drittel des Anstiegs der Er-

werbstätigenzahl in diesem Zeitraum auf das Konto des Auslandsgeschäfts der deutschen Unternehmen. Anders gerechnet (Grafik):

Gut 25 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland waren 2018 dem Export zuzuschreiben – 1998 waren es erst knapp 19 Prozent.

Zugenommen hat die Bedeutung der Ausfuhren für die Beschäftigung sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungsgewerbe – allerdings auf unterschiedlichem Niveau:

Während der Anteil der exportabhängigen Jobs im Verarbeitenden Gewerbe seit 1998 von 46 auf mehr als 61 Prozent gestiegen ist, legte er im Sektorservice von knapp 12 auf gut 19 Prozent zu.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen liegt aber auch darin, dass knapp 2,8 Millionen oder zwei Drittel der Industriebeschäftigten mit einem exportbezogenen Job in Unternehmen arbeiten, die ihre Erzeugnisse direkt ins Ausland verkaufen. Hinzu kommen gut 1,3 Millionen indirekt exportabhängige Arbeitsplätze, also jene bei Zulieferern.

Im Dienstleistungssektor dagegen ist es umgekehrt. Hier sind zwei Drittel der insgesamt 6,5 Millionen Beschäftigten, deren Arbeitsplatz mit dem Außenhandel verbunden ist, in Firmen tätig, die Vorleistungen für Exporteure erbringen. Dabei geht es unter anderem um Jobs in Logistikunternehmen, IT-Servicefirmen und Unternehmensberatungen – die Leistungen all dieser Bereiche werden zu einem großen Teil von exportierenden Industriebetrieben in Anspruch genommen.

Export sichert viele Jobs

Die Arbeitsplätze von so vielen Erwerbstätigen hingen in Deutschland vom Export ab, in 1.000

	1998	2018
Direkt	3.299	5.181
Indirekt	3.657	6.224
Insgesamt	6.957	11.406

in Prozent der Erwerbstätigen

Insgesamt

18,6

25,4

darunter:

Verarbeitendes Gewerbe

46,3

61,4

Dienstleistungssektor

11,8

19,4

Direkt: Beschäftigte in Betrieben, die Waren und Dienstleistungen für den Export produzieren; indirekt: Beschäftigte in Zulieferbetrieben, die Vorleistungen für Exportgüter produzieren

Quellen: Statistisches Bundesamt, IW Consult
© 2020 IW Medien / iwd

Großstadt mit Geld sucht neue Regierung

Hamburg. Am 23. Februar sind die Hamburger aufgerufen, 121 Mandatsträger für die neue Bürgerschaft zu wählen. Derzeit stellt die SPD den Regierenden Bürgermeister, obwohl die Sozialdemokraten vor fünf Jahren die absolute Mehrheit verloren haben. Doch ganz gleich, wer die kommende Wahl gewinnt: Der Stadtstaat steht trotz seiner wirtschaftlichen Stärke vor einigen Herausforderungen.

Mit seinen 1,84 Millionen Einwohnern ist Hamburg die größte Stadt in der Europäischen Union, die keine Hauptstadt ist.

Vor allem der Hamburger Hafen beschert der Hansestadt noch immer viel Wohlstand. Doch die Konkurrenz schläft nicht:

Hamburgs Hafen landete beim Containerumschlag 2018 weltweit nur noch auf dem 19. Platz. Mit Antwerpen auf Platz 13 lag allerdings nur ein anderer europäischer Hafen vor ihm.

Mittlerweile dominieren nämlich asiatische Städte das Ranking – unter den Top Ten finden sich allein sieben chinesische Umschlagplätze. Dennoch kann sich die wirtschaftliche Bilanz der Elbmetropole sehen lassen (Grafik):

Das Bruttoinlandsprodukt Hamburgs betrug 2018 fast 66.000 Euro pro Kopf. Das waren rund 25.000

Euro mehr als im bundesdeutschen Durchschnitt.

Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2010 stärker gestiegen als im deutschlandweiten Mittel.

Allerdings ist in der Hansestadt längst nicht alles perfekt. So legte das reale Bruttoinlandsprodukt von 2010 bis 2018 knapp 3 Prozentpunkte weniger stark zu als in Deutschland insgesamt. Und die Arbeitslosenquote ist – für eine Großstadt nicht untypisch – ebenfalls höher als im Bundesdurchschnitt.


Auch im Städteranking 2019, das die IW Consult gemeinsam mit der

Wirtschaftswoche und Immobilienscout 24 veröffentlicht hat, kann Hamburg keine Bäume ausreißen:

Im Niveauranking landet Hamburg zwar noch auf Rang 9 von 71 untersuchten deutschen Großstädten. Doch in Sachen Dynamik und im Zukunftsranking reicht es nur für Platz 22 beziehungsweise Platz 16.

Besonders negativ zu Buche schlagen die sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit (Rang 57), die extreme Zahl an Straftaten (Rang 67) und der Mangel an Hochschulabsolventen im MINT- und Kreativbereich (Rang 52 beziehungsweise 49).

Hamburg in Zahlen

	Hamburg	Deutschland
WAHL 2020 		
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2018 in Euro	65.603	40.851
Bruttoinlandsprodukt – reale Veränderung 2018 gegenüber 2010 in Prozent	12,6	15,3
Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – Veränderung 2018 gegenüber 2010 in Prozent (jeweils Juni)	21,3	19,5
Arbeitslosenquote 2019 in Prozent	6,1	5,0
Breitbandversorgung der privaten Haushalte mit mindestens 50 Megabit pro Sekunde Mitte 2019 in Prozent	97,9	90,2

Quellen: Atene KOM, Bundesagentur für Arbeit, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder © 2020 IW Medien / iwd

Schlichtung in Sicht

Tarifverhandlungen. Im zweiten Jahr in Folge waren die Tarifverhandlungen 2019 überdurchschnittlich konfliktintensiv. Diesmal ging es in der Luftfahrtbranche besonders zur Sache. Dagegen könnte das Tarifjahr 2020 unterm Strich etwas ruhiger ausfallen.

Nach monatelangen Verhandlungen, drei Streikwellen und rund 2.000 Flugausfällen haben sich Lufthansa und die Kabinengewerkschaft UFO zu Beginn des Jahres auf eine Schlichtung verständigt. Fluggäste können also erst mal aufatmen, denn für die Dauer der Gespräche gibt es nun eine Friedenspflicht. Gerade für den Luftverkehr sind Schlichtungen ein probates Mittel, um festgefahrene Konflikte zu lösen:

In neun Tarifkonflikten der Luftfahrtbranche wurde seit der Jahrtausendwende geschlichtet, sieben Schlichtungen waren erfolgreich.

Im aktuellen Konflikt gibt es aber einigen Klärungsbedarf: Seit Juli 2019 fordert die Flugbegleiter-Gewerkschaft UFO 5 Prozent mehr Entgelt für das Kabinenpersonal, nachdem die Lufthansa zuvor die Kündigung zweier Tarifverträge durch die Gewerkschaft nicht anerkannt hatte. Auch bei der Lufthansa-Tochter Eurowings ringt UFO um die Anerkennung als Verhandlungspartner. Streitpunkte sind hier die Forderungen nach einer betrieblichen Altersvorsorge und nach einem Teilzeit-Tarifvertrag für Germanwings – die im Auftrag von Eurowings fliegt.

Das Gezerre zwischen UFO und den Airlines eskalierte im vergangenen Jahr in einem Warnstreik und zwei mehrtägigen Streikwellen (Grafik Seite 11):

Die Tarifkonflikte um das Kabinenpersonal erreichten 2019 im IW-Konfliktbarometer die maximale Eskalationsstufe 7.

Die Stufen im Konfliktbarometer des Instituts der deutschen Wirtschaft reichen von null Punkten für Verhandlungen ohne Drohungen über vier Punkte für Warnstreiks bis hin zu sieben Punkten für Arbeitskämpfe nach einer Urabstimmung.

Betrachtet man die einzelnen Tarifverträge aber in Summe, erreichte die Druckindustrie den Jahresspitzen-

Tarifkalender 2020

Kündigungstermine ausgewählter Tarifverträge 2020

	Branche/Unternehmen	Betroffene Arbeitnehmer in 1.000
31. März	Metall- und Elektro-Industrie	4.030
31. März	Telekom	55
30. April	Bauhauptgewerbe	800
30. April	Hotel- und Gaststätten-gewerbe Bayern	157
31. Mai	Deutsche Post AG	130
31. August	Öffentlicher Dienst	2.200
30. September	Lufthansa (Bodenpersonal)	30
31. Dezember	Gebäudereinigerhandwerk	600
31. Dezember	T-Systems	9

Quellen: BDA, Gesamtmetall, Hans-Böckler-Stiftung, Institut der deutschen Wirtschaft © 2020 IW Medien / iwid

iwid

wert von insgesamt 44 Konfliktpunkten. Denn obgleich sich der Konflikt nur bis zum Warnstreik steigerte, gab es Drohungen, Verhandlungsabbrüche oder Warnstreiks dort am häufigsten.

Auch die Gebäudereinigung schaffte es mit 27 Konfliktpunkten unter die Top 5 der intensivsten Tarifkonflikte im Jahr 2019. Hier waren die Rangeleien zwischen

Arbeitgebern und Gewerkschaft mit 19,7 Monaten besonders langwierig. Nach sechs erfolglosen Verhandlungsrunden und zwei von der IG Bau ausgerufenen bundesweiten Warnstreiks einigte man sich auf eine Anpassung der Arbeitsverträge für Teilzeitkräfte und auf höhere Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Eine Verschnaufpause gibt es 2020 aber nicht: Für die kommende Lohntarifrunde steht eine Debatte um die Einführung eines 13. Monatsgehalts an.

Schneller ging es 2019 in den Tarifverhandlungen der Chemischen Industrie. Die IG Bergbau Chemie Energie brauchte nur 2,1 Monate, um zu einer Einigung zu kommen. Neben einem tariflichen Pflegegeld wurde für alle Tarifbeschäftigten ein sogenanntes Zukunftskonto mit einer Sonderzahlung in Höhe von 9,2 Prozent eines Monatsentgelts beschlossen. Damit folgt die Branche einem neuen Trend in der Arbeitszeitpolitik: Denn dieser Betrag kann auch in Freizeit eingelöst werden. Bis 2022 steigt der Betrag auf 23 Prozent, was umgerechnet fünf freien Tagen entspricht.

Unterm Strich ging es in den meisten Branchen im Tarifjahr 2019 hoch her:

Im IW-Konfliktbarometer liegt das Tarifjahr 2019 mit durchschnittlich 10,8 Konfliktpunkten deutlich über dem langjährigen Schnitt von 9,5 Punkten.

Auch 2018 war die Konfliktintensität mit 9,9 Punkten spürbar niedriger. Ob sich die Intensivierung der Konflik-

te fortsetzt, wird sich in den nächsten Tarifrunden zeigen (Grafik Seite 10).

Bisher zeichnet sich jedoch ab, dass 2020 ein ruhigeres Tarifjahr werden könnte. Dafür spricht die Zurückhaltung bei der Metall- und Elektro-Industrie, deren Tarifrunde bereits im Februar vorzeitig begonnen hat. Wegen der Rezession im Verarbeitenden Gewerbe hat die Gewerkschaft auf konkrete Lohnforderungen verzichtet. Dafür will sie Job- und Standortgarantien durchsetzen. Auch konfliktreiche Branchen wie etwa die Bahn haben Tarifverträge beschlossen, die noch bis 2021 wirken.

Konfliktpotenzial schlummert eher im öffentlichen Dienst und im Bauhauptgewerbe. Am Bau herrschen Sonderkonjunktur und gleichzeitiger Fachkräftemangel. All dies dürfte zu höheren Lohnansprüchen der IG BAU führen. Auch die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst werden selbstbewusst in die Verhandlungen mit Bund und Kommunen gehen, da im Gegensatz zur Industrie kein Abschwung in der Dienstleistungsbranche zu spüren ist. Zudem wird sich die neue Gewerkschaftsspitze bei ver.di profilieren müssen.






IW-Report 4/2020

Hagen Lesch, Christian Kestermann: Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2019 – Konfliktlösung durch Schlichtung und Mediation

iwkoeln.de/tarifpolitischer_bericht

Die fünf intensivsten Tarifkonflikte

im Jahr 2019

Branche/Unternehmen	Verhandlungslänge in Monaten	Konfliktintensität in Punkten	Maximale Eskalationsstufe in Punkten
 Druckindustrie (ver.di)	13,3	44	4
 Lufthansa (UFO)	10,0	36	7
 Bankgewerbe (ver.di)	7,2	33	4
 Eurowings, Germanwings (UFO)	6,5	30	7
 Gebäudereinigung (IG BAU)	19,7	27	4

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

Ein Jahrhundert Mitbestimmung

Betriebsräte. Am 4. Februar 1920 trat mit dem Betriebsrätegesetz der Vorläufer des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes in Kraft. Doch obwohl die Mitbestimmung seit 100 Jahren gesetzlich verankert ist, haben heute nur wenige Betriebe einen Betriebsrat.

Zwar gab es schon vor 1920 eine Art Betriebsrat, doch der damalige Arbeiterausschuss war eine freiwillige Einrichtung. Erst mit dem Betriebsrätegesetz wurde die Mitbestimmung verbindlich geregelt und die Betriebsräte konnten in sozialen und personellen Angelegenheiten mitreden, „zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber“, wie es in Paragraph 1 des Gesetzes hieß. Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das 1952

das Betriebsrätegesetz ablöste, setzt auf ein kooperatives Miteinander: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und (...) zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“ Gleichwohl gibt es auch einige Unterschiede zwischen dem Gesetz von damals und dem von heute (Grafik):

Ab einer Betriebsgröße von 101 Beschäftigten sieht das BetrVG für den Betriebsrat mehr Mitglieder vor als das Betriebsrätegesetz.

100 Jahre Betriebsrätegesetz

Gesetzliche Zahl der Betriebsratsmitglieder

Betriebe mit ...	1920
... 5 bis 19 Beschäftigten	Wahl eines Betriebsobmanns
... 20 bis 49	3
... 50 bis 99	5
... 100 bis 199	6
... 200 bis 399	7
... 400 bis 599	8
... 600 bis 799	9
... 800 bis 999	10
... 1.000 bis 1.499	11
... 1.500 bis 1.999	12
Höchstzahl an Betriebsratsmitgliedern	30

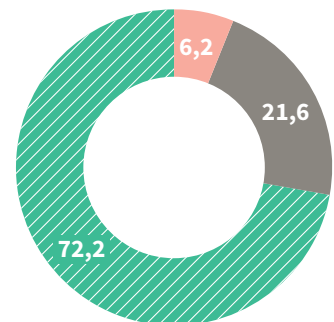
Betriebe mit ...	2020
... 5 bis 20 Beschäftigten	1
... 21 bis 50	3
... 51 bis 100	5
... 101 bis 200	7
... 201 bis 400	9
... 401 bis 700	11
... 701 bis 1.000	13
... 1.001 bis 1.500	15
... 1.501 bis 2.000	17
	keine

Betriebsräte: Kein Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit

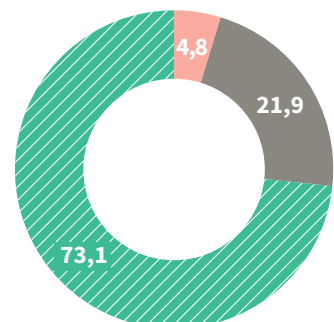
So viel Prozent der Arbeitnehmer beurteilten ihre Arbeitszufriedenheit mit ...

Zufriedenheit von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)

- ... 0 bis 3
- ... 4 bis 6
- ... 7 bis 10



Arbeitnehmer in Firmen ohne Betriebs- oder Personalrat

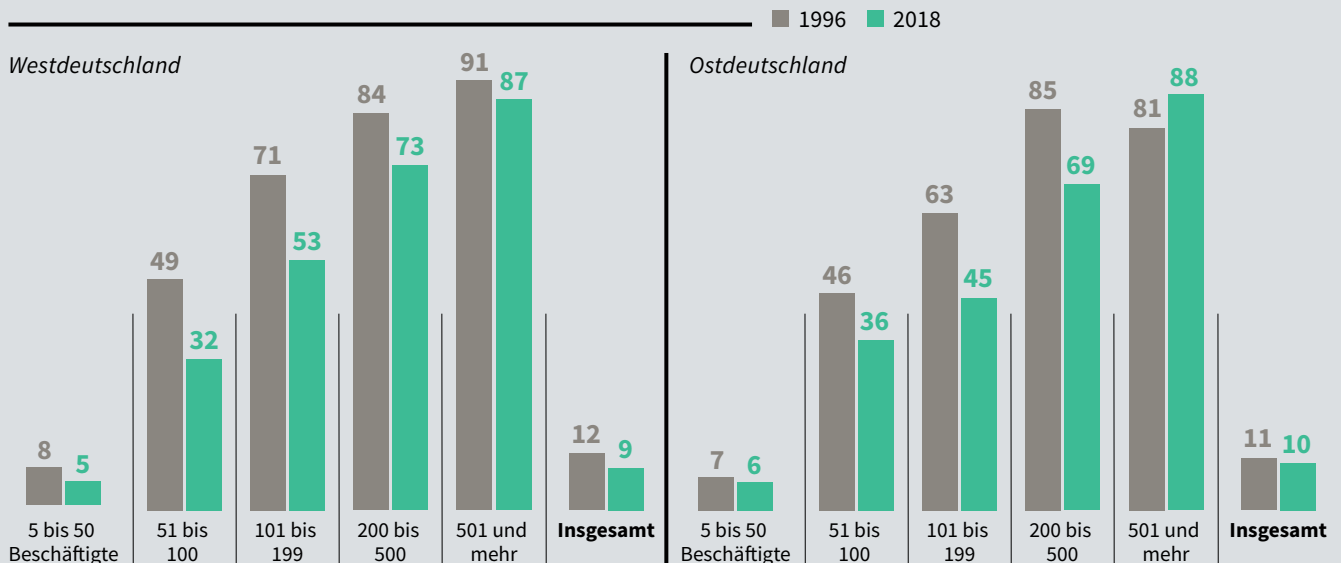


Arbeitnehmer in Firmen mit Betriebs- oder Personalrat

Stand: 2016

Weniger Betriebsräte

So viel Prozent der Betriebe in Deutschland hatten einen Betriebsrat



Quellen: Ellguth/Trinczek (2014), Ellguth/Kohaut (2019), Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Außerdem werden dem Betriebsrat im BetrVG deutlich mehr und differenziertere Rechte eingeräumt. Im Gesetz von 1920 beschränkte sich die Mitwirkung vor allem auf die Vereinbarung von Dienstvorschriften, die Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen sowie auf die Einhaltung von Tarifverträgen.

Das BetrVG gewährt den Arbeitnehmern dagegen zahlreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und auch wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dazu gehören Beratungs- und Anhörungsrechte, Informations- und Vorschlagsrechte, Zustimmungs- und Vetorechte bis hin zu erzwingbaren Mitbestimmungsrechten – zum Beispiel bei den Themen kollektive Arbeitszeitregelungen, Überstunden und Kurzarbeit sowie bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Das BetrVG gilt heute als tragende Säule der deutschen Arbeitsmarktordnung. Das liegt nicht zuletzt daran, dass Management und Betriebsrat trotz aller Interessen-

unterschiede in den meisten Fällen zu einer Lösung kommen:

In 95 Prozent aller betrieblichen Entscheidungen schaffen es Management und Betriebsrat, einen Konsens herzustellen.

Trotz dieser guten Zusammenarbeit ist die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland beschränkt. Wie im Betriebsrätegesetz von 1920 gilt auch heute: Die Arbeitnehmer haben das Recht, einen Betriebsrat zu wählen, verpflichtet sind sie nicht. Und tatsächlich verzichten viele darauf (Grafik):

In Westdeutschland hatten 2018 nur 9 Prozent aller Betriebe einen Betriebsrat, in Ostdeutschland waren es 10 Prozent.

Diese niedrigen Quoten gelten allerdings nicht generell. Denn es sind vor allem die kleinen und mittleren Betriebe, in denen nur selten ein Betriebsrat gewählt wird: Von den Firmen mit 5 bis 50 Beschäftigten haben in Westdeutschland nur 5 Prozent einen Betriebsrat – in großen Unternehmen ist er mit fast

90 Prozent dagegen Standard. Wenn man die Reichweite nicht auf die Betriebe bezieht, sondern auf die Beschäftigten, ergibt sich ein etwas besseres Bild: Demnach arbeiten im Westen 42 und im Osten 35 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Betriebsrat. Ohnehin scheint die Existenz eines Betriebsrats für die Zufriedenheit der Arbeitnehmer keine notwendige Bedingung zu sein (Grafik Seite 12):

Ob es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, hat auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten kaum Einfluss.

Im Durchschnitt liegt die Arbeitszufriedenheit in Betrieben mit Betriebsrat bei 7,21 Punkten – ohne Betriebsrat sind es 7,25.

IW-Kurzbericht 11/2020

Hagen Lesch: 100 Jahre Betriebsrätegesetz – Wie steht es um die Partizipation von Beschäftigten in Deutschland?
iwkoeln.de/betriebsraetegesetz

Das Ringen um Arbeitskräfte

Engpassberufe. Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist angespannt – aber nicht für Arbeitnehmer, sondern für Arbeitgeber. Denn die Engpässe in bestimmten Berufen und Regionen haben deutlich zugenommen, allen voran in technischen und sozialen Bereichen. Am stärksten ist auch weiterhin der Süden Deutschlands betroffen. Unternehmen müssen sich daher stärker um Fachkräfte mit begehrten Qualifikationen bemühen – zum Beispiel mit einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Informatiker, Krankenpfleger, Elektroniker – bestimmte Berufe sind auf dem Stellenmarkt zu Dauerausreibungen geworden. Doch nicht nur die typischen Mangelberufe haben Nachwuchsprobleme – rund 80 Prozent aller offenen Stellen waren Mitte 2019 in sogenannten Engpassberufen ausgeschrieben.

Damit hat sich der Arbeitsmarkt zu einem regelrechten Bewerbermarkt entwickelt. Zur Erinnerung: Ende 2010 betrug die sogenannte Engpassquote deutschlandweit noch 25 Prozent.

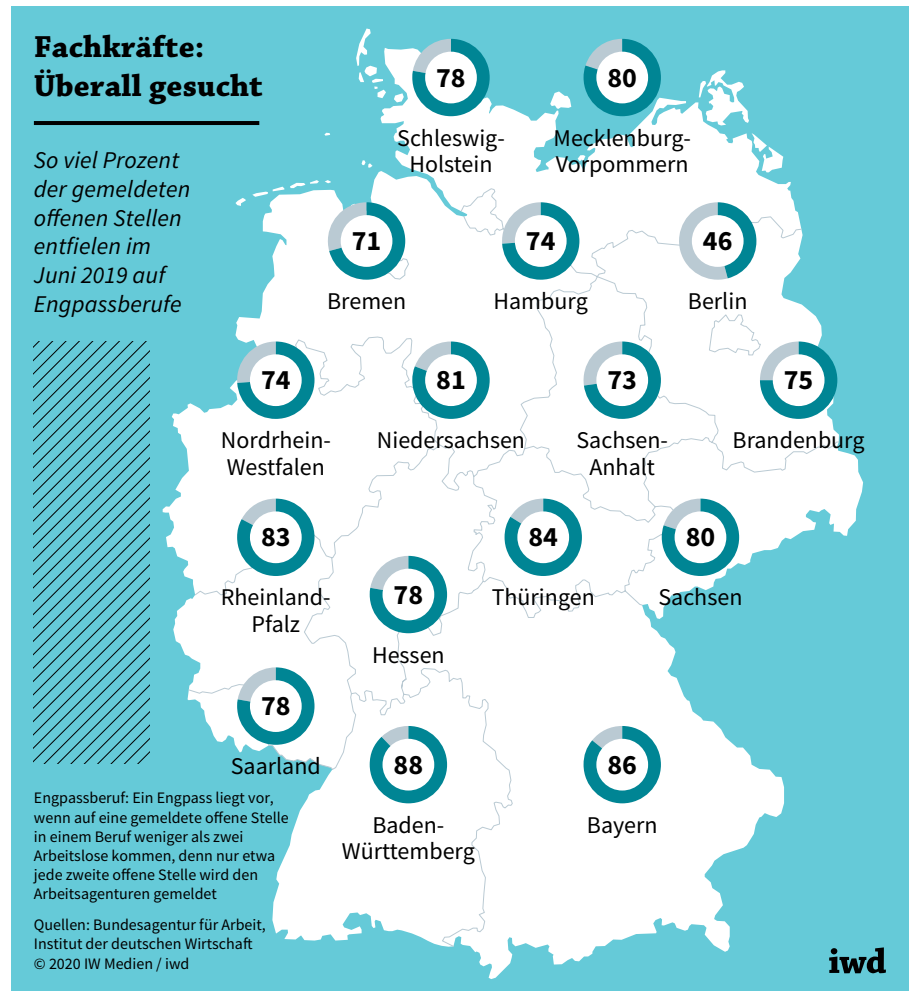
Demnach ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in vielen Regionen der Bundesrepublik so groß, dass sich Bewerber in Engpassberufen den attraktivsten Arbeitgeber quasi aussuchen können (Grafik). Ein Beispiel:

In der Region um Schwäbisch Hall in Baden-Württemberg sind 93 Prozent aller offenen Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben.

Insgesamt müssen Arbeitgeber im Süden besonders stark um neue Mitarbeiter buhlen. Doch auch in Ostdeutschland hat sich der Fachkräftemangel in den vergangenen Jahren deutlich verschärft: In Thüringen waren Ende 2010 nur 24 Prozent aller Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben – bis zum Juni 2019 hat sich diese Zahl mehr als verdreifacht. Die wenigsten Schwierigkeiten hat dagegen die Hauptstadt:

In Berlin Süd entfielen 2019 gerade einmal 35 Prozent der offenen Stellen auf knappe Berufe.

Grund für die höhere Engpassquote ist sowohl die gestiegene Zahl offener Stellen als auch die sinkende Zahl qualifizierter Arbeitsloser. Dabei gibt es – unabhängig von Studium oder Ausbildung – Engpässe auf allen Qualifikationsniveaus: Rund 82 Prozent der Stellen für Spezialisten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss beziehungsweise Bachelorabsolventen ohne Berufserfahrung waren 2019 in Engpassberufen ausgeschrieben. Fast ebenso hoch war der Anteil bei Fachkräften mit mindestens zweijähriger Berufsaus-



bildung. Zudem zählten rund 69 Prozent der Stellen für Experten mit Master- oder Diplomstudium zu den knappen Berufen.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche hat die medizinische Gesundheitsbranche deutschlandweit die größten Mangelerscheinungen, allen voran die Alten- und Krankenpflege sowie die Physiotherapie: In 152 von 156 Regionen zählen über 90 Prozent der Stellen im Gesundheitsbereich zu den Engpassberufen.

Ein ähnliches Problem existiert in der Logistik. Denn der Boom im Online-Handel in den vergangenen Jahren hat auch zu mehr Güterverkehr auf den Straßen der Bundesrepublik geführt. Dennoch gibt es kaum Nachwuchs bei den Berufskraftfahrern. Seit 2010 ist die Zahl der Brummifahrer so stark gesunken, dass mittlerweile ein akuter Mangel herrscht (Grafik):

Mitte 2019 kamen lediglich 82 arbeitslose Lkw-Fahrer auf jeweils 100 offene Stellen – Ende 2010 waren es noch 706.

Ähnlich schwierig ist die Lage bei den Fachkräften im Tiefbau, ohne deren Einsatz keine Straßen und Tunnel gebaut werden können. Auch ihre Zahl ist deutlich geschrumpft:

Mitte 2019 standen gerade einmal 51 arbeitslose Tiefbau-Fachkräfte für 100 gemeldete Stellen zur Verfügung – im Dezember 2010 waren es noch 898.

Weniger Besetzungsprobleme gibt es hingegen bei den Kaufleuten. Auf dem Arbeitsmarkt sind deutschlandweit rechnerisch 447 arbeitslose Büro- und Sekretariatsfachkräfte für je 100 gemeldete Stellen verfügbar.

Warum? Die Ausbildung als Kaufmann für Büromanagement ist landauf, landab der beliebteste Ausbildungsberuf.

Wer jedoch Fachkräfte mit Ausbildung in Sanitärtechnik, Rohrleitungsbau oder Bahn-Betriebsdienst sucht, muss schon ein besonders attraktiver Arbeitgeber sein – denn in diesen Engpassberufen kommen derzeit weniger als 40 Arbeitslose auf jeweils 100 offene Stellen. Attraktivität ist demnach das Nonplusultra für Unternehmen auf Personalsuche. Viele Betriebe können Stellen nur zeitverzögert oder gar nicht besetzen und müssen einen hohen Rekrutierungsaufwand betreiben. Besonders wirkungsvoll ist dabei eine starke Arbeitgebermarke, die Unternehmen durch einen strategischen Employer-Branding-Prozess aufbauen können (Kasten). Die Erkenntnisse daraus können für ein besseres Arbeitsklima sorgen und die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Unternehmen müssen außerdem in stärkerem Maße als bisher mit ihren Leistungen für Arbeitnehmer werben. Ein Pluspunkt sind zum Beispiel flexible Arbeitszeiten. Erfolg versprechend für die Rekrutierung werden diese jedoch erst durch eine passgenaue Ansprache: Für eine Pflegefachkraft ist es beispielsweise wichtig, dass sie an der Schichtplanung beteiligt wird. Für einen Softwareentwickler ist es dagegen interessanter zu wissen, ob sich Arbeitszeit und -ort flexibel gestalten lassen.

IW-Kurzbericht 7/2020

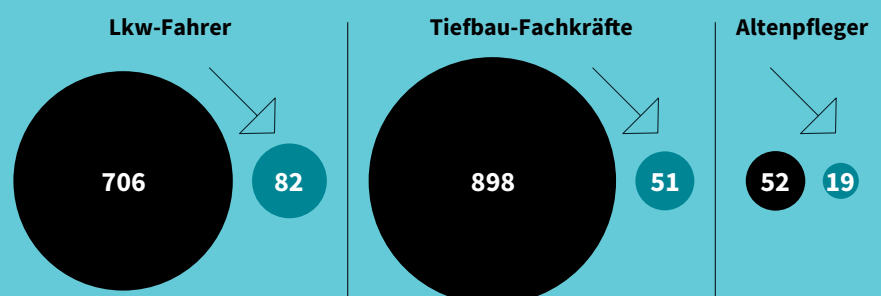
Alexander Burstedde, Susanne Seyda: Wo Arbeitgeber besonders attraktiv sein müssen
iwkoein.de/fachkräfte-engpaesse

Eine Anleitung zum Employer-Branding-Prozess erhalten Unternehmen beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung unter kofa.de.

Vom Überangebot zum Engpass

Auf 100 gemeldete offene Stellen kamen so viele Arbeitslose in den jeweiligen Berufen

■ Dezember 2010
■ Juni 2019



Engpassberuf: Ein Engpass liegt vor, wenn auf eine gemeldete offene Stelle in einem Beruf weniger als zwei Arbeitslose kommen, denn nur etwa jede zweite offene Stelle wird den Arbeitsagenturen gemeldet

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

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 Blankenberg, Carsten Ruge, Alexander Weber · **Redaktionsassistent:** Anja Hüpper · **Grafik:** IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoein.de · **Bezugspreis:** € 11,89/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-tägig · **Abo-Service:** Therese Hartmann, Telefon: 0221 4981-443, hartmann@iwkoein.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445 · **Druck:** Henke GmbH, Brühl · Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoein.de · Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail: datenschutz-iwd@iwmedien.de.

Zahl der Woche

1.376



Millionen Tonnen Rohöleinheiten haben die 27 EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2018 für ihren Primärenergieverbrauch benötigt, also für den gesamten inländischen Bedarf. Das war etwas weniger als 2017, der Wert lag aber immer noch um 5 Prozent über dem Energieeffizienzziel für 2020. Der Primärenergieverbrauch stieg im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr in zwölf Mitgliedsstaaten, den höchsten Zuwachs gab es in Estland (plus 9 Prozent), gefolgt von Lettland (plus 5 Prozent) und Luxemburg (plus 4 Prozent). In elf EU-Ländern sank der Energieverbrauch – am stärksten in Belgien (minus 5 Prozent) sowie in Griechenland und Österreich (jeweils minus 3 Prozent). Auch Deutschland kam mit weniger Energie aus, der Verbrauch sank zwischen 2017 und 2018 um 2 Prozent.

Top-Liste: Globale Risiken

Kürzlich kamen die Mächtigen dieser Welt einmal mehr im schweizerischen Davos zusammen, um über die globalen Herausforderungen zu diskutieren. Ob von den großen Reden auch Taten ausgehen, ist ungewiss. Dabei werden viele Risiken für die Menschen rund um den Erdball immer gewichtiger. Mehr als drei Viertel der vom Weltwirtschaftsforum befragten internationalen Experten erwarten für 2020, dass die Konflikte zwischen den großen Wirtschaftsmächten weiter eskalieren, die politische Polarisierung in den einzelnen Ländern zunimmt – und die Gefahr extremer Hitzeperioden steigt. Überhaupt ist das Thema Umwelt in der jährlichen Umfrage so präsent wie noch nie: Erstmals sind jene fünf globalen Risiken, deren Eintreten die Fachleute für besonders wahrscheinlich halten, allesamt „grün“ – von der Gefahr einer scheiternden Klimapolitik bis hin zum Verlust der Artenvielfalt.

Was 2020 droht

So viel Prozent der weltweit befragten Experten sind der Meinung, dass diese Risiken im Jahr 2020 wachsen

Wirtschaftliche Konflikte	78,5
Politische Polarisierung in Staaten	78,4
Extreme Hitzeperioden	77,1
Zerstörung von Ökosystemen	76,2
Cyberattacken auf die Infrastruktur	76,1
Protektionismus bezüglich Handel und Investitionen	76,0
Populistische und nationalistische Bestrebungen	75,7
Cyberattacken mit dem Ziel des Geld- oder Datendiebstahls	75,0
Rezession in einer großen Volkswirtschaft	72,8
Unkontrollierte Brände	70,7

Befragung von rund 800 Führungspersönlichkeiten aus Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft im September/Oktober 2019

Quelle: Weltwirtschaftsforum
© 2020 IW Medien / iwd



Neu

Neu auf iwd.de:



Geschäft mit Drohnen hebt ab

Noch werden Drohnen hauptsächlich als Freizeitaktivität geflogen – die kommerzielle Nutzung durch Unternehmen soll in den nächsten Jahren aber stark zunehmen. In welchen Branchen die unbemannten Flugobjekte bereits zum Einsatz kommen und wo zukünftige Potenziale der Technologie liegen, lesen Sie auf iwd.de.