



Herausforderung Homeoffice

Homeoffice. Aufgrund der Corona-Krise sitzen in Deutschland komplette Belegschaften im Homeoffice, für viele ist es sogar das erste Mal, dass sie von zu Hause aus arbeiten. Aber wie organisiert man sich in diesen Zeiten am heimischen Schreibtisch? Wer kümmert sich um die Kinder? Und wie hält man die Ängste und Unsicherheiten in Schach, die durch Covid-19 und den Shutdown entstehen? Antworten darauf geben in unserem Themenschwerpunkt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) und der Psychoanalytiker Hans Christ. —> [Seiten 2-6](#)

Tarifabschluss

Der neue Tarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie bringt Unternehmen und Beschäftigten in der Corona-Krise wertvolle Planungssicherheit.

—> [Seiten 10-11](#)

Ruhrgebiet

Die Menschen im Revier machen sich mehr Sorgen als andere Bundesbürger. Ein Grund ist der Strukturwandel, sagt Anna-Lena Schönauer von der Ruhr-Uni Bochum.

—> [Seiten 13-15](#)

Plötzlich der Regelfall

Homeoffice. In vielen Unternehmen war das Arbeiten von zu Hause aus für einen Teil der Mitarbeiter schon vor Ausbruch der Corona-Pandemie weit verbreitet. Da nun aber deutlich mehr Beschäftigte zum Schutz vor einer Infektion ins Homeoffice wechseln, stellen sich ganz andere Herausforderungen als zu normalen Zeiten. Wer jedoch einige Tipps und Regeln für die Zeit der Dauer-Heimarbeit beachtet, kann dazu beitragen, die Situation für alle Beteiligten möglichst optimal zu gestalten.

Die Corona-Krise zwingt nicht nur in Deutschland viele Unternehmen dazu, ihre Mitarbeiter umgehend und ohne sorgfältige Vorbereitung ins Homeoffice zu schicken – vorausgesetzt, die Tätigkeit ist dafür geeignet, am Heimarbeitsplatz erledigt zu werden. In diesem Fall ermöglicht es der Übergang ins Homeoffice, Arbeitsprozesse aufrechtzuerhalten und so die Geschäftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

Ein Großteil der Arbeitnehmer steht diesem Wechsel durchweg aufgeschlossen gegenüber (Grafik):

Bereits Anfang März wünschten sich 58 Prozent der Angestellten in Zeiten von Covid-19 von zu Hause aus zu arbeiten.

Jeder vierte Angestellte wollte zum damaligen Zeitpunkt nicht im Homeoffice arbeiten, rund 17 Prozent der Beschäftigten waren in dieser Frage unentschieden.

Was aber braucht es überhaupt, wenn plötzlich ein Teil oder gar die ganze Belegschaft zu Hause arbeitet?

• **Technische Ausstattung sicherstellen.** Geübte „remote worker“ kennen sich bereits mit der Arbeit im Homeoffice aus und verfügen über die entsprechende technische Ausstattung. Sollen die Beschäftigten aber aus Präventionsgründen von jetzt auf gleich zu Hause bleiben, haben Unternehmen keine Möglichkeit, ihre Mitarbeiter technisch optimal vorzubereiten. Immerhin gut die Hälfte (54,3 Prozent) der Arbeitnehmer gibt an, dass ihr Arbeitgeber technisch in der Lage sei, Homeoffice für Mitarbeiter anzubieten. Umgekehrt sagen fast 46 Prozent der Angestellten, die Arbeitgeber seien dafür noch nicht bereit. In diesen Unternehmen dürfte es daher aktuell mehr oder weniger große Umstellungsprobleme zu lösen geben.

Für die Arbeit im Homeoffice reichen oftmals ein Computer, eine gute Internetverbindung sowie ein Telefon aus, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Wichtig ist zudem ein Ansprechpartner, der auftretende technische Probleme und Fragen fachkundig lösen kann. Hilfreich ist es außerdem, wenn Homeoffice-Erfahrene ihren ungeübten Kollegen zur Seite stehen; zum Beispiel, indem Tandems gebildet werden.

• **In Kontakt bleiben.** Die Arbeit im Homeoffice verändert die Kommunikation. Statt in persönlichen Meetings findet der Austausch per Videokonferenz oder Chat statt, Arbeitsaufgaben kommen per E-Mail. Gerade für Führungskräfte ist das Homeoffice mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand verbunden, da noch mehr Absprachen nötig sind und enger Kontakt zum Team gehalten werden muss. Hier emp-



„Flexible Regelungen und Vertrauen in ihre Leistung erhöhen die Loyalität der Mitarbeiter“

fehlt es sich, Ziele eindeutig zu formulieren, klare Absprachen zu treffen, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen und zeitnah Rückmeldungen zu geben – wie im normalen Büroalltag.

Im Homeoffice fallen allerdings die informellen Gespräche und der kurze Plausch an der Kaffeemaschine weg – und somit auch manche sozialen Bindungen. Daher ist es sinnvoll, genügend Raum für den informellen Austausch untereinander zu schaffen. Video- und Telefonkonferenzen können den fehlenden direkten Kontakt zumindest teilweise ersetzen. Noch persönlicher sind beispielsweise virtuelle Kaffeerunden, bei denen alle Mitarbeiter in ihren Teams zusammenkommen.

• **Flexibilität und Vertrauen in die Mitarbeiter.** Das Homeoffice bietet in der Regel den großen Vorteil, dass man ungestört arbeiten kann. Dieser Vorteil entfällt allerdings in Pandemie-Zeiten für Eltern, wenn Kindergärten und Schulen geschlossen sind. Denn plötzlich muss der Nachwuchs auch tagsüber mit Essen versorgt und bei den Schulaufgaben betreut werden. Hinzu kommen Sorgen, die alle Mitarbeiter betreffen können: Manchen fehlen soziale Kontakte, andere machen sich Sorgen um die eigene Gesundheit oder die von Familienangehörigen und Freunden. Und wieder andere haben Existenzängste aufgrund des wirtschaftlichen Stillstands.

Arbeitgeber sollten mit der jeweiligen Situation ihrer Mitarbeiter sensibel umgehen. Dazu gehört zum Beispiel, ein Höchstmaß an zeitlicher Flexibilität zu ermöglichen. Oftmals helfen schon eine klare Priorisierung der anfallenden Aufgaben und der regelmäßige Kontakt. Vertrauen in die Leistung und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter ist hierfür eine zentrale Voraussetzung.

• **Orientierung geben.** Die Corona-Krise führt zu Ängsten und Unsicherheiten in der Belegschaft. „Wie geht es weiter mit dem Unternehmen?“ und „Wie sicher ist mein Arbeitsplatz?“ sind typische Fragen, die sich Arbeitnehmer derzeit stellen – vor allem dann, wenn Covid-19 die Geschäftstätigkeit des Betriebs einschränkt oder gar lahmlegt und Kurzarbeit ansteht. Führungskräfte sollten in dieser Situation klare Orientierung geben, selbst wenn noch keine endgültigen Unternehmensentscheidungen getroffen werden können. Um die Belegschaft im Homeoffice auf dem Laufenden zu halten, sollten Vorgesetzte ihre Mitarbeiter durch regelmäßige Hausmitteilungen oder Videobotschaften über die neuesten Entwicklungen informieren und für Rückfragen zur Verfügung stehen.

• **Arbeitsrechtliche Regelungen einhalten.** Ein Arbeitsplatz bleibt ein Arbeitsplatz – egal, ob er sich zu Hause oder im Büro befindet. Daher gelten die Arbeitszeitregeln am heimischen Schreibtisch genauso wie im Unterneh-

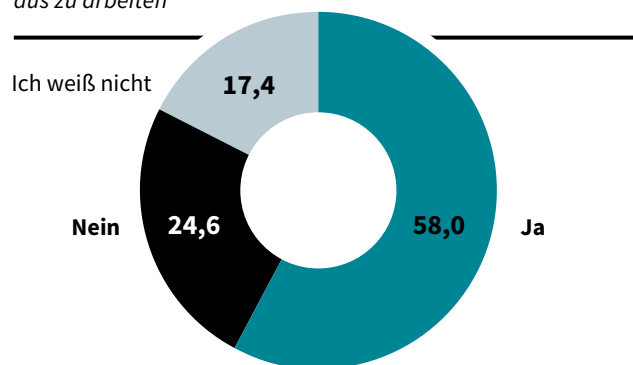
men. Um der doppelten Herausforderung – etwa Kinderbetreuung plus Aufrechterhaltung der Arbeit – bestmöglich gerecht zu werden, müssen Vorgesetzte und Mitarbeiter gemeinsam flexible Regelungen finden. Viele Arbeiten können beispielsweise frühmorgens oder abends erledigt werden. Präsenzzeiten sollten so vereinbart werden, dass der Austausch im Team oder Servicezeiten für Kunden gesichert sind. Auch Pausenzeiten müssen im Homeoffice geplant und eingehalten werden.

Zudem sollte die Kommunikation mit externen Kunden klar geregelt sein – denn gerade in Krisenzeiten kann es für Unternehmen existenziell sein, dass die Erreichbarkeit gewährleistet ist.

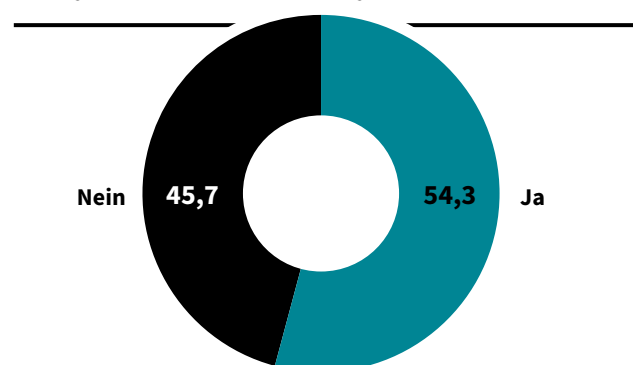
Weitere Tipps und Hilfestellungen für das Corona-Krisenmanagement finden Sie auf:
kofa.de

Corona verstärkt den Wunsch nach Homeoffice

So viel Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben den Wunsch, in gesundheitsgefährdenden Zeiten von zu Hause aus zu arbeiten



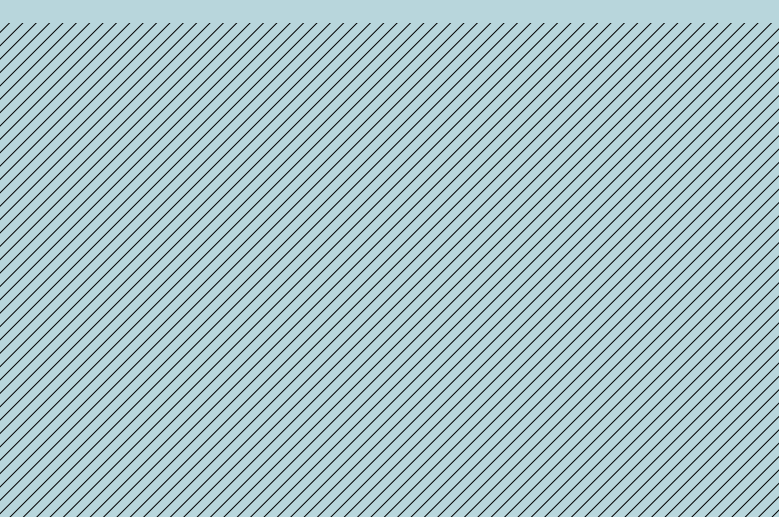
So viel Prozent der Arbeitnehmer sind der Meinung, ihr Arbeitgeber sei technisch in der Lage, Homeoffice anzubieten



Befragung von 1.001 Angestellten in Deutschland zwischen dem 5. und 8. März 2020

Quelle: Bundesverband Digitale Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd



Interview. Wenn plötzlich alle zu Hause bleiben müssen und viele Arbeitnehmer ihren Job im Homeoffice erledigen, ist das für alle Beteiligten eine psychisch herausfordernde Situation. Damit aus dem Ersttrauma Corona kein Heimarbeits-Zweittrauma wird, empfiehlt der Psychoanalytiker und Systemische Therapeut **Hans Christ** aus Köln einige Spielregeln fürs Homeoffice in Krisenzeiten.

„Organisieren Sie das Zusammenleben, machen Sie einen Stundenplan!“

Viele Beschäftigte müssen wegen des Coronavirus momentan für einen längeren Zeitraum im Homeoffice arbeiten, während draußen vor der Tür der Ausnahmezustand herrscht. Was macht das mit den Menschen?

Das ist ganz unterschiedlich: Einige werden sich freuen, weil sie immer schon von zu Hause aus arbeiten wollten, andere leiden stark unter der eingeschränkten Bewegungs- und Handlungsfreiheit. Letzteres ist nicht ganz unkritisch: Wenn Menschen plötzlich in einer größeren Nähe auf begrenztem Raum zusammenkommen und sich in ihrer Unterschiedlichkeit ertragen müssen, ohne ausweichen zu können, kann dadurch eine zweite traumatische Situation entstehen. So wie draußen hätte das dann einen weiteren, jetzt inneren, Kontrollverlust zur Folge.

Und was ist das erste Trauma, das wir gerade erleben?

Dass man das Virus nicht kontrollieren kann und dass wir nichts Aktives tun können gegen diese lebensbedrohliche Situation. Das ist eines der Wesensmerkmale eines Traumas: dass man zur Hilflosigkeit verdammt ist, weil

man nicht gegensteuern kann. Wir können uns vorläufig nur dadurch schützen, dass wir uns in die Wohnung zurückziehen und Kontakte nach außen vermeiden.

Auch hier gibt es wieder Persönlichkeiten, denen das nichts ausmacht, die sogar erleichtert sind, wenn der Staat oder staatliche Instanzen die Kontrolle für sie übernehmen. Aber es gibt auch Leute, die sehr stark von dieser Hilflosigkeit betroffen sind, denen man das aber nicht anmerkt. Das sind diejenigen, die eine besonders starke Autonomie an den Tag legen. Das gilt beispielsweise – aber nicht nur – für Jugendliche, die sich dauernd gegängelt fühlen und die die Bedrohung durch das Virus schlicht verleugnen. Verleugnung ist ein typischer Abwehrmechanismus bei Bedrohung.

Wie geht denn ein autonom veranlagter Mensch am besten mit der erzwungenen Homeoffice-Situation um?

Die Performance des Einzelnen hängt stark von der Berücksichtigung der Work-Life-Balance auf diesem engen Raum ab. Man sollte versuchen, das Gefühl zu bekommen, etwas bewirken und bestimmen zu können in diesem verbliebenen eingedampften Raum – also zu

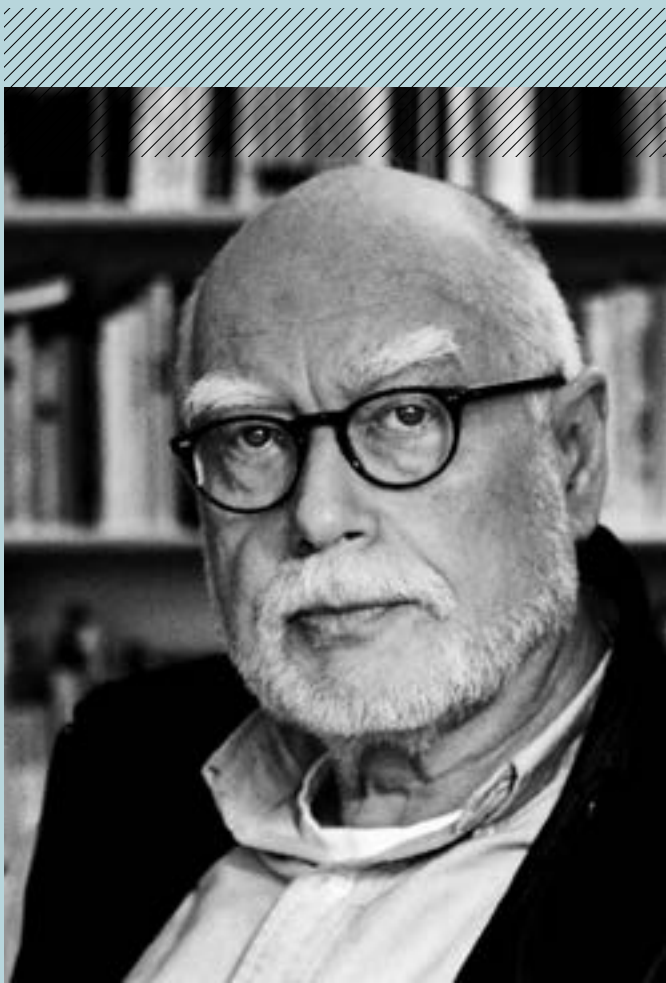


Foto: Max Christ

Hause. Das ist möglich, indem wir das Zusammenleben organisieren, also mit allen im Haushalt lebenden Personen, auch den Kindern, genau besprechen. Empfehlenswert wäre etwa ein Stundenplan, damit jeder weiß, wann er was zu tun hat, wann jemand etwas mit jemand anderem zusammen macht und wann welche Haushaltsmitglieder nicht gestört werden sollen – zum Beispiel, weil er oder sie gerade im Homeoffice arbeitet. So behält jeder seine Komfortzone und die ganze Situation bekommt eine größere Überschaubarkeit.

Wie wirkt sich diese Krisensituation auf die Arbeitsergebnisse aus?

Wenn die Störungen im Homeoffice überwiegen, sinkt die Performance natürlich stark. Damit das nicht passiert, könnte man versuchen, jeden Tag einen wertschätzenden Dialog zu führen – also eine Art Reporting und Briefing, wo alle Personen der Haus- oder Wohnungsgemeinschaft zusammenkommen und besprechen, wie es an diesem Tag gelaufen ist und was man verbessern könnte.

Solche Gespräche sollte man übrigens auch mit den Kollegen führen und dabei nicht nur über die Arbeits-

inhalte sprechen, sondern auch über das Miteinander und darüber, welche Erfahrungen die anderen im Homeoffice machen.

Die Erwachsenen sollten in dieser Krisenzeit außerdem darauf achten, nicht alle neuen Corona-Nachrichten zu verfolgen. Denn die Nachrichtenflut bringt ein großes Unsicherheitspotenzial mit sich, was die Arbeitsleistung ebenfalls senkt. Eine gezielte Auswahl tut hier gut.

Wie bekommt man es denn ganz praktisch im Homeoffice hin, Privates und Berufliches zu trennen?

Das hängt zum einen sehr stark davon ab, wie man wohnt und wie viel Platz man hat. Denn es ist wichtig, räumliche Distanz zu gewährleisten. Wer eine Zwei- oder Dreizimmerwohnung mit einem oder zwei Kindern bewohnt, hat es extrem schwer. Zum anderen gilt es, möglichst keine Missverständnisse mit dem Partner aufkommen zu lassen. Es braucht einen Konsens darüber, wer was in welcher Zeit mit wem macht.

Wichtig ist in dieser traumatischen Situation außerdem, Bewältigungsperspektiven zu entwickeln: beispielsweise ein Buch zu lesen, das man schon lange auf dem Bücherstapel liegen hatte, oder die Steuererklärung zu machen. Diese Mini-Perspektiven wirken in dieser Kleinstethnie antidepressiv und antitraumatisierend.

Und wie kann man Kollegen unterstützen, die mit der Isolation und dem Dauer-Homeoffice nicht klar kommen?

Wesentlich ist es, Kontakt zu halten und konkret zu fragen, was ihnen schwerfällt und was sie behindert – ohne sie zu beschämen. Gleichzeitig sollte man aber auch erforschen, was denn an dieser neuen Situation vorteilhaft für sie ist. Denn Homeoffice hat ja mitunter auch Vorteile: Man kann sich die Arbeit besser einteilen als im Betrieb – wiederum vorausgesetzt, man hat sich mit den anderen Familienmitgliedern oder den Mitbewohnern gut abgesprochen.

Ab wann merkt man, dass man professionelle Hilfe braucht?

Wenn es zugespitzte Krisen gibt, aggressive Auseinandersetzungen, die natürlich auch kontraproduktiv sind für die zu erbringenden Leistungen im Homeoffice. Oder wenn es deutliche Krankheitssymptome gibt wie Rückzug, Angstzustände oder ständige Gereiztheit, die zu zunehmenden Konflikten führt, die nicht bewältigbar sind.

Und wo bekommt man in Corona-Zeiten Hilfe?

Man kann sich beispielsweise an die Bundespsychotherapeutenkammer wenden. Um im Homeoffice mit Gefühlen wie Angst oder Hilflosigkeit besser umzugehen, bieten sich sowohl Systemisches Coaching als auch einzeltherapeutische Maßnahmen an.

Wann muss ich erreichbar sein?

Arbeitszeit. Die Corona-Pandemie ist auch eine Bewährungsprobe für die Zusammenarbeit in virtuellen Teams. Vor allem jene Beschäftigten, die bisher kaum Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten oder dem Homeoffice gemacht haben, fragen sich nun, wann sie für Vorgesetzte, Kollegen und Kunden erreichbar sein müssen – und wollen.

Um mobil oder im Homeoffice zu arbeiten, müssen sich die Beschäftigten gut selbst organisieren können, sie brauchen besondere Kommunikationsfähigkeiten und eine Portion unternehmerisches und eigenverantwortliches Handeln. Dazu gehört auch, Arbeit und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren – es stellt sich also die Frage, ob und in welchem Ausmaß man in seinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sein muss.

Mobil gearbeitet hat vor der Corona-Pandemie nur gut die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland: Im Jahr 2018 gaben rund 54 Prozent der insgesamt 2.500 vom IW befragten Arbeitnehmer an, mit dem mobilen Internet zu arbeiten – einige nur selten oder manchmal, andere oft. Fragt man diese Menschen, wie häufig von ihnen erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind, dann antworten rund 45 Prozent mit „nie“ oder „selten“ und gut 55 Prozent mit „manchmal“ oder „häufig“ (Grafik).

Schaut man sich dann an, wie viele Beschäftigte tatsächlich in ihrem Privatleben dienstlich kontaktiert wurden, tut sich eine Kluft auf:

Fast 23 Prozent der mobil arbeitenden Beschäftigten überschätzen die Erwartungen an ihre Erreichbarkeit im Privatleben – rund 16 Prozent unterschätzen sie.

Für diese Fehleinschätzungen gibt es verschiedene Erklärungsansätze. Erstens: Rufbereitschaft sowie die Arbeit auf Abruf setzen eine Erreichbarkeit im privaten Umfeld voraus – unabhängig davon, ob der Bedarf tatsächlich abgerufen wird oder nicht.

Zweitens: Nicht immer ist die Erreichbarkeit angeordnet oder

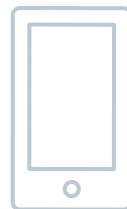
betrieblich notwendig – manch einer möchte auch im Urlaub oder am Wochenende von Kollegen oder Vorgesetzten informiert werden. Und drittens: Der eine oder die andere Beschäftigte will einfach Leistungsbereitschaft signalisieren oder hat Angst, dass es sich negativ auf die Karrierechancen auswirkt, wenn er oder sie nicht erreichbar ist.

IW-Kurzbericht 39/2020

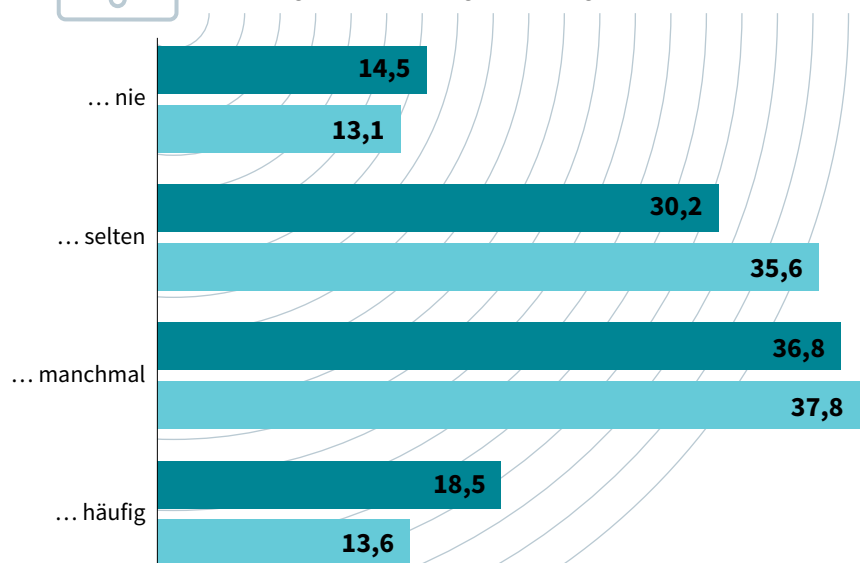
Andrea Hammermann: Erreichbarkeit gestalten: verfügbar, beschäftigt oder abwesend?
iwkoeln.de/erreichbarkeit

Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

Gut 54 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten selten, manchmal oder häufig mit dem mobilen Internet. So viel Prozent von ihnen beantworteten folgende Fragen mit...



- Wie häufig wird von Ihnen in Ihrem Arbeitsumfeld erwartet, dass Sie auch in Ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind?
- Wie häufig werden Sie in Ihrem Privatleben in dienstlichen Angelegenheiten tatsächlich kontaktiert, zum Beispiel von Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften oder Kunden?



Befragung von 1.364 Beschäftigten der Privatwirtschaft im Jahr 2018

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2020 IW Medien / iwd

Corona hinterlässt Spuren

Weltwirtschaft. Obwohl aus China immer mehr gute Nachrichten über die Eindämmung des Coronavirus kommen, ist die Volksrepublik von der Pandemie gezeichnet. Denn das Zugpferd Chinas lahmt: Im Vergleich zum Vorjahr sind die chinesischen Warenexporte im Januar und Februar 2020 um gut 17 Prozent eingebrochen. Auch Chinas Handelspartner sind davon betroffen.

Die Zahl der Neuinfizierten und Todesfälle in China sinkt, Geschäfte in den betroffenen Regionen werden langsam wieder geöffnet und Unternehmen nehmen ihre Produktion wieder auf. Vom Normalzustand ist China allerdings noch weit entfernt, denn die wirtschaftlichen Schäden sind enorm. Mit geschlossenen Fabriken und unterbrochenen Lieferketten hat die chinesische Regierung zwar erreicht, dass sich die Verbreitung des Virus erheblich verlangsamt. Allerdings wurde so auch die chinesische Wirtschaft für einige Monate lahmgelegt:

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist die chinesische Industrieproduktion im Januar und Februar 2020 um insgesamt 13,5 Prozent eingebrochen.

Für ein Land, das an die Weltspitze strebt, ist dies ein herber Rückschlag: Es ist der größte Einbruch innerhalb der vergangenen drei Jahrzehnte. Wie schwer die Corona-Pandemie der chinesischen Wirtschaft zu schaffen macht, zeigt auch der Einkaufsmanagerindex für das Verarbeitende Gewerbe. Dieser erreichte im Februar 2020 nur einen

Wert von 35,7 Prozent, was auf eine schrumpfende Wirtschaft hindeutet. Zwar stieg der Index im März wieder auf 52,0 Punkte, allerdings bedeutet dies nicht, dass Chinas Wirtschaft wieder auf ein normales Niveau zurückgekehrt ist. Besonders schmerzlich ist für den ehemaligen Exportweltmeister aber der Einbruch des Außenhandels (Grafik):

Die Warenexporte reduzierten sich im Januar und Februar 2020 um insgesamt gut 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

China verbuchte damit in den ersten beiden Monaten dieses Jahres ein Handelsbilanzdefizit von umgerechnet rund 7 Milliarden Dollar. Das Geschäft mit den europäischen Handelspartnern brach besonders stark ein: Die chinesischen Warenexporte in die EU sanken um mehr als 18 Prozent, jene nach Deutsch-

land sogar um 24 Prozent – das betrifft auch viele Erzeugnisse, die in der deutschen Industrie als Vorleistungen dringend gebraucht werden.

Angesichts dieser Zahlen ist es für die Volksrepublik kein leichtes Unterfangen, die Wirtschaft wieder auf das Niveau zu bringen, das sie vor der Pandemie hatte. Finanzmarktexperten des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) rechnen deswegen nur noch mit einer Wachstumsrate der chinesischen Wirtschaftsleistung von 4,3 Prozent für das Jahr 2020. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 betrug das Wachstum noch 6,1 Prozent.

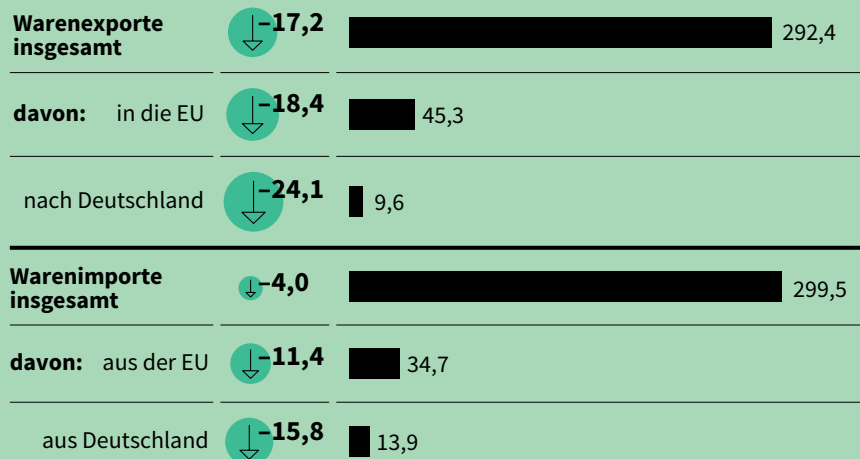
IW-Kurzbericht 27/2020

Sonja Beer: Corona-Krise und die chinesische Wirtschaft – dramatische Auswirkungen
iwkoeln.de/china

Chinas Handel im Sinkflug

in Milliarden Dollar im Januar und Februar 2020

■ Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum in Prozent



Quelle: General Administration of Customs, People's Republic of China
 © 2020 IW Medien / iwd

Geht nicht, gibt's nicht

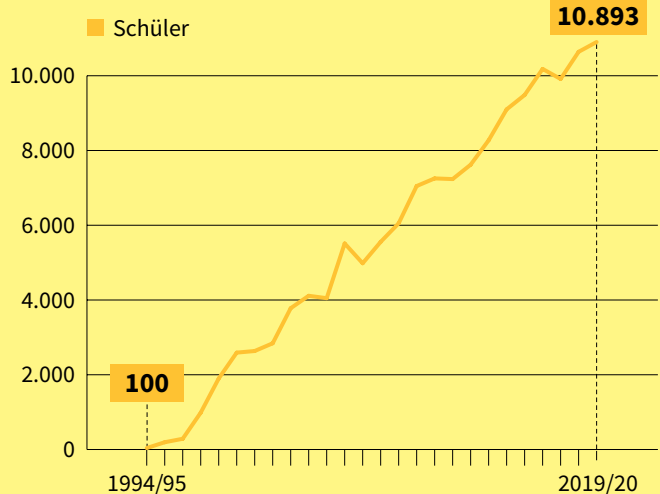
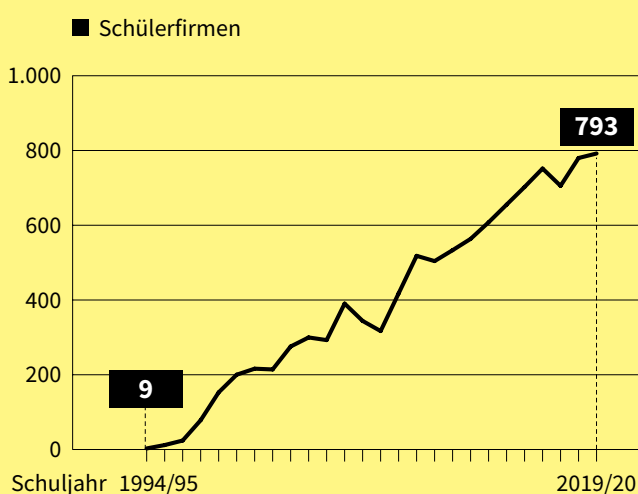
Bildungsangebote. Seit über 25 Jahren können Schüler mit JUNIOR ihre eigene Firma gründen und so in das echte Wirtschaftsleben hineinschnuppern. Die Corona-Krise gefährdete allerdings die diesjährigen Wettbewerbe – sodass die Organisatoren das Programm kurzerhand in ein digitales Format umgebaut haben. Auch andere Bildungsangebote von JUNIOR werden derzeit online-tauglich gemacht.

Seit 1994 gründen Schülerinnen und Schüler in Deutschland mit dem Projekt JUNIOR ihr eigenes Start-up. Sie entwickeln eine Geschäftsidee, produzieren und vertreiben ihr Produkt und verdienen damit echtes Geld. Einen direkten Einblick ins Unternehmerleben zu bekommen – das finden immer mehr Jugendliche spannend (Grafik):

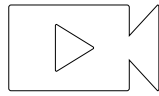
JUNIOR startete in Deutschland mit 100 Teilnehmern, im Schuljahr 2019/2020 haben sich bereits fast 11.000 Schüler angemeldet.

Verantwortlich für die Umsetzung des Projekts in Deutschland ist die IW JUNIOR. Die dortigen Mitarbeiter sind Ansprechpartner für Lehrer und Schüler, vermitteln Mentoren aus der Wirtschaft und organisieren die

JUNIOR Schülerfirmen: Immer mehr Teilnehmer



Quelle: IW JUNIOR
© 2020 IW Medien / iwd



Die Schülerfirmen präsentieren sich der Jury per Video

Wettbewerbe, an denen die Schülerfirmen teilnehmen können.

Außerdem betreuen sie das Online-Portal von JUNIOR, über das die Schülergruppen ihr Unternehmen verwalten. Dort tragen die Jungunternehmer die Einnahmen und Ausgaben ihrer Schülerfirma ein, laden Protokolle hoch und führen ihr Lohnbuch. Die älteren Schüler stellen am Ende sogar eine Gewinn- und Verlust-Rechnung sowie eine Bilanz auf – wie in der realen Geschäftswelt. Sie stehen in ständigem Kontakt mit ihren Mentoren und werden auch von den Projektmanagern von JUNIOR jederzeit unterstützt.

Der diesjährige Jahrgang steht durch die Corona-Pandemie vor einer zusätzlichen Herausforderung: Denn im Gegensatz zu ihren Vorgängern können die Schülerfirmen ihre Produkte derzeit nicht in der eigenen Schule, auf Märkten oder in Geschäften verkaufen.

Abhilfe schafft der neue Marketplace der IW JUNIOR (Kasten). Erst im Februar dieses Jahres startete die Pilotphase, doch durch die ungewöhnlichen Umstände entwickelt sich der Marketplace schnell zur festen Größe:

Bereits 24 Schülerfirmen verkaufen ihre Produkte über den Marketplace, viele weitere haben die Freischaltung für den Online-Shop bereits beantragt.

Neben der Entwicklung der Unternehmen über ein Schuljahr hinweg sind die Landeswettbewerbe und der daran anschließende Bundeswettbewerb zentrale Bestandteile des Projekts. Doch einen Messestand entwerfen, die Bühnenpräsentation erarbeiten oder die Interviews mit der Jury führen – an all das ist momentan nicht zu denken. Daher haben sich die JUNIOR-Mitarbeiter kurzfristig eine digitale Version überlegt. Die Schülerfirmen gestalten einen Werbeflyer statt eines Messestands, die persönlichen Interviews mit der Jury werden

durch einen detaillierten Fragebogen ersetzt und die Präsentationen als Video eingesendet.

Ende Mai werden sich die Juries in Videobotschaften an die Teilnehmer wenden und verkünden, welche Schülerfirma für ihr Bundesland beim Bundeswettbewerb im Juni antreten darf. Auch dieser wird in digitaler Form stattfinden. JUNIOR arbeitet hier derzeit ebenfalls an einem neuen Konzept. Denkbar ist der Einsatz von Videocalls mit der Jury und eine Liveübertragung der Siegerehrung.

Neben den Schülerfirmenprogrammen baut die IW JUNIOR auch das übrige Digitalangebot weiter aus. Schüler und Lehrer werden verstärkt über Webinare erreicht, auch die Planung von Veranstaltungen läuft über videobasierte Formate. Das Angebot soll in den kommenden Wochen noch erweitert werden.

Die IW JUNIOR bietet darüber hinaus seit vielen Jahren zusammen mit der IW Medien auf dem Portal „Wirtschaft und Schule“ – wirtschaftundschule.de – online Unterrichtsmaterial für Lehrer an.

Von Hintergrundtexten über Arbeitsblätter bis hin zu kompletten Unterrichtseinheiten finden Lehrkräfte dort kostenlose Materialien für ihren Unterricht.



JUNIOR Marketplace: Shoppen bei den Schülerfirmen

Die Jungunternehmer bieten ihre Produkte im Online-Shop an. Das Angebot ist schon jetzt vielfältig: von der Holz- und Kupferlampe über Taschen und T-Shirts bis zum individuellen Schlüsselbrett. Das ganze Angebot gibt es unter: jmarketplace.com/germany

Zeichen der Vernunft

Tarifabschluss. Unüblich leise und in der Endphase von der Corona-Krise geprägt – so verliefen die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie 2020. Der Abschluss sichert der Branche Tariffrieden bis Ende des Jahres und begrenzt die Belastungen für die Unternehmen. Den Betrieben und den Beschäftigten bringt der Vertrag in dieser kritischen Phase wertvolle Planungssicherheit.

Schon vor der Tarifrunde 2020 zeichnete sich ab, dass die Verhandlungen dieses Mal nicht nach dem gewohnten Muster ablaufen würden. Der Grund: Die Metall- und Elektro-Industrie fiel 2019 in die Rezession (Grafik):

Die Produktion in der Metall- und Elektro-Industrie sank im Schnitt des Jahres 2019 gegenüber dem Vorjahr um 5,1 Prozent.

Gleichzeitig standen und stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, einen tiefgehenden Strukturwandel zu bewältigen, der durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und neue Anforderungen an die Mobilität ausgelöst wird.

Angesichts dieser Voraussetzungen haben sich Arbeitgeber und IG Metall bereits Ende Januar auf einen „neuen Weg“ verständigt und schon vor den eigentlichen Tarifverhandlungen Gespräche in den Tarifgebieten aufgenommen. Es ging darum, die Unternehmen und damit auch die Beschäftigung im Strukturwandel und in der konjunkturellen Krise zu sichern. Die Gewerkschaft stellte – anders als üblich – keine Lohnforderung, angestrebt wurde ein Tarifabschluss noch während der Friedenspflicht.

Dann kam die Corona-Krise. Die Metall- und Elektro-Industrie leidet wie die gesamte Wirtschaft unter Produktions- und Umsatzeinbußen, die vor allem durch unterbrochene Lieferketten, behördliche Betriebsschließungen und Quarantänen in der Belegschaft ausgelöst werden. Die Folge davon ist Kurzarbeit in erheblichem Umfang. Allein im März 2020 haben die Unternehmen der M+E-Industrie bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit für 150.000 Personen angezeigt. Damit war die Zahl fünfmal so hoch wie im Februar, als die Unternehmen für rund 30.000 Personen Kurzarbeit angezeigt hatten. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem von Schul- und Kita-Schließungen betroffen.

Die Auswirkungen der Corona-Krise werden in der Industrie wahrscheinlich deutlich stärker zu spüren sein als in anderen Branchen, wie eine Prognose des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt:

Falls der Lockdown in Deutschland Ende April aufgehoben wird, dürfte die Bruttowertschöpfung der Industrie 2020 um 10 Prozent sinken.

Im Dienstleistungssektor sollen es im selben Szenario nur 4 Prozent sein. Falls die Arbeit sogar bis Ende Juni noch nicht wieder aufgenommen wird, rechnet das IW mit einem Rückgang von 18 Prozent in der Industrie. Noch schlechter sind die Aussichten für Bundesländer mit einer starken Automobilbranche – dort könnte die Bruttowertschöpfung um ein Fünftel sinken.

Unter diesen schwierigen Umständen war in den Tarifverhandlungen eine schnelle Lösung für Unternehmen und Beschäftigte das Gebot der Stunde. Die Tarifparteien handelten der Krise entsprechend und erreichten am 19. März einen Pilotabschluss in Nordrhein-Westfalen. Inzwischen ist die Tarifrunde auch in allen anderen Tarifregionen abgeschlossen.

Der Tarifvertrag sieht verschiedene Schritte vor, um die Anwendung der Kurzarbeit für Unternehmen und Beschäftigte zu erleichtern. Außerdem wurden neue Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung vereinbart, wenn Kita oder Schule in der Corona-Krise behördlich geschlossen sind und die betroffenen Beschäftigten zuvor andere Möglichkeiten ausgeschöpft haben.

Die wesentlichen Ergebnisse des Tarifabschlusses im Überblick:

- **Entgelt.** Der zum 31. März gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

• **Kinderbetreuung.** Beschäftigte, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres betreuen müssen, können nun ebenfalls acht freie Tage anstelle der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG beantragen – bisher galt dies nur für Arbeitnehmer mit bis zu achtjährigen Kindern. Außerdem werden fünf zusätzliche bezahlte freie Tage gewährt – sofern alle anderen Maßnahmen schon ausgenutzt wurden. Dazu gehören bestehende staatlich finanzierte Freistellungszeiten, der Verbrauch von Resturlaub aus dem Jahr 2019, der Abbau von bestehenden Guthaben auf Arbeitszeitkonten, der Aufbau von maximal 21 „Negativstunden“ auf Arbeitszeitkonten sowie die Nutzung von bereits für das Jahr 2020 genehmigten freien Tagen statt des T-ZUG.

• **Freie-Tage-Regelung.** Um die Betriebe so gut es geht zu entlasten, können Betriebsleitung und Betriebsrat in gegenseitigem Einvernehmen festlegen, dass für alle Beschäftigten die tarifliche Sonderzahlung T-ZUG entfällt und dafür freie Tage (je nach Beschäftigtengruppe sechs oder acht Tage) mit ungekürzten laufenden Bezügen genommen werden müssen.

• **Zusammenhalt bei Kurzarbeit.** Anstelle eines allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld haben die Tarifparteien eine Härtefallregelung vereinbart. Demnach stellen die Betriebe einen Finanzierungsbetrag von 350 Euro pro Beschäftigten – für Teilzeitbe-

schäftigte wird er anteilig berechnet – zur Verfügung, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von lang andauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient.

Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest. Wichtig in dieser besonders schwierigen Situation ist, dass der Finanzierungsbetrag auf bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen angerechnet wird.

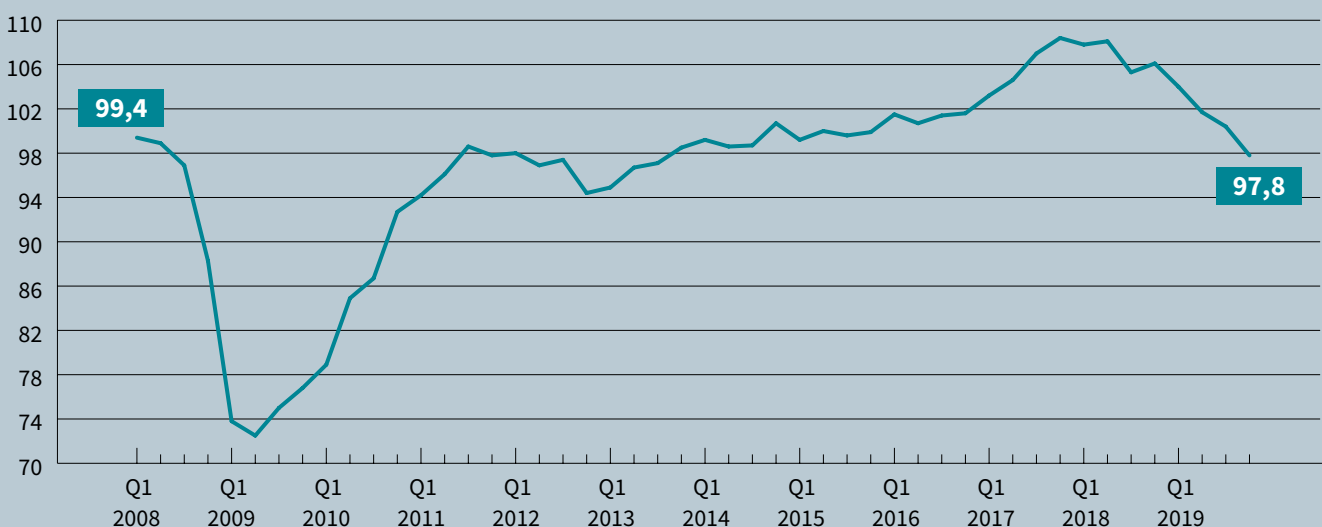
Mittel, die nicht für Härtefälle ausgeschöpft werden, können zum Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten ausgezahlt oder – wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs dies erfordert – mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bis auf null reduziert werden. Mit dieser Lösung ist sichergestellt, dass diejenigen Mitarbeiter Unterstützung bekommen, die sie wirklich brauchen.

Beschäftigungssicherung. Der auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (ZiA) aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt.

Ein Baustein aus dem ZiA: Die tarifliche jährliche Sonderzahlung wird auf zwölf Monate verteilt. So wird das monatliche Entgelt in der Kurzarbeit für die Beschäftigten erhöht und der verbleibende Kostenblock der Unternehmen in der Kurzarbeit verringert. Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungszusage der Unternehmen.

Metall- und Elektro-Industrie: Rezessionsjahr 2019

Entwicklung der M+E-Produktion, kalender- und saisonbereinigte Daten, 2005 = 100



Die Helden am Patientenbett

Fachkräfte. Auch sie halten den Laden am Laufen: Vom Krankenpfleger bis zum Rettungssanitäter kämpfen derzeit Tausende ausländische Fachkräfte gegen die Corona-Pandemie in Deutschland. Der gegenwärtige Krisenmodus zeigt, wie wichtig sie für das deutsche Gesundheitssystem sind.

Die Corona-Krise führt uns einmal mehr vor Augen, wie bedeutsam ein funktionierendes Gesundheitssystem ist. Dazu gehört nicht nur die Zahl der Intensivbetten, auch die Dichte an medizinischem Personal entscheidet darüber, wie gut Deutschland die Notlage meistern kann. Mehr denn je ist das Gesundheitssystem deswegen auf ausländische Fachkräfte angewiesen, die die Versorgung hierzulande aufrechterhalten – auch wenn einige aus Angst vor der Pandemie in ihre Heimat zurückgekehrt sind.

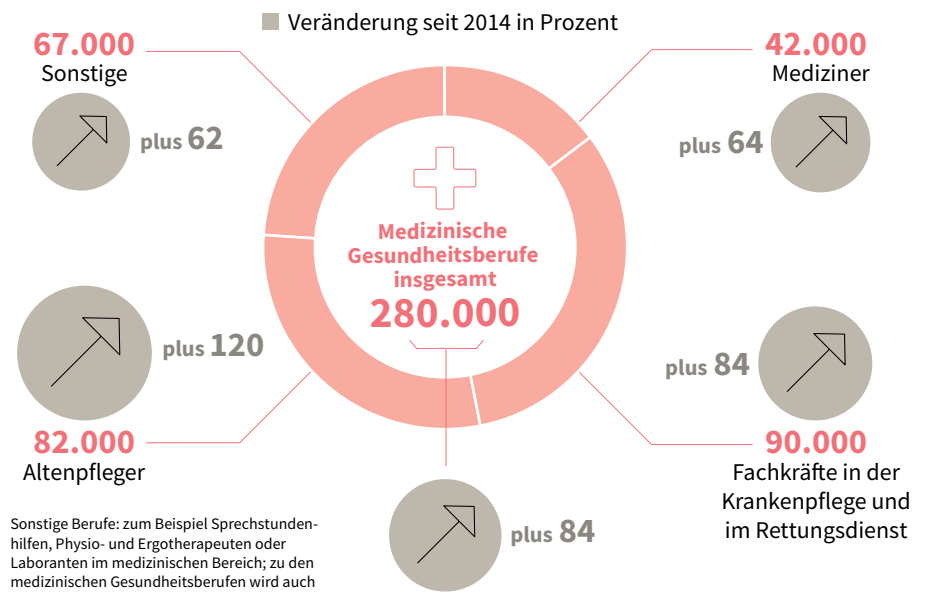
Deutschland steht auch deshalb vergleichsweise gut da, weil hierzulande immer mehr Ausländer in wichtigen medizinischen Berufen arbeiten. Seit 2014 ist die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im deutschen Gesundheitssystem um rund ein Drittel gestiegen – von 255.000 auf 376.000. Davon ist der Großteil in medizinischen Gesundheitsberufen oder in der Altenpflege tätig (Grafik):

Rund 90.000 Beschäftigte aus dem Ausland arbeiteten 2019 in der Krankenpflege und im Rettungsdienst.

Den größten Ausländeranteil gibt es mit rund 15 Prozent unter den Medizinerinnen. Den stärksten Zuwachs an ausländischem Fachpersonal verzeichnete seit dem Jahr 2014

Mehr ausländische Fachkräfte im Gesundheitswesen

So viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus dem Ausland arbeiteten 2019 in Deutschland



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

iwd

allerdings die Altenpflege – bis 2019 stieg die Zahl der ausländischen Pflegekräfte um rund 120 Prozent auf insgesamt 82.000. Auch in diesem Berufsfeld ist der Ausländeranteil mit 13,6 Prozent hoch.

Dabei hat das deutsche Gesundheitssystem vor allem durch die Zuwanderung von Fachpersonal aus Osteuropa profitiert. Denn selbst ohne Einberechnung der Pflegeheimen stammen fast 25 Prozent der im deutschen Gesundheitssystem beschäftigten Ausländer aus den sogenannten neuen EU-Mitgliedsstaaten – zum Beispiel Polen, Tschechien oder Ungarn. Der größte Zustrom an ausländischem Gesundheitspersonal kam zuletzt allerdings aus den sogenannten Drittstaaten – ihre Zahl ist seit 2015 um fast 68 Prozent gestiegen.

Obwohl die Zuwanderung aus dem Ausland in Deutschland einige Personallücken schließt, herrscht in vielen Berufsfeldern – allen voran in der Pflege – immer noch ein Fachkräftemangel. Als Lehre für die Zukunft sollte die Bundesrepublik deswegen auch weiterhin auf die Anwerbung und Ausbildung von Fachpersonal aus dem Ausland setzen. Durch eine verstärkte Aus- und Weiterbildung kann auch den Herkunftsländern selbst geholfen werden, da die meisten Zuwanderer nur für eine gewisse Zeit nach Deutschland kommen.

IW-Kurzbericht

Wido Geis-Thöne: Zuwanderung hat den Gesundheitsbereich gestärkt iwkoeln.de/auslaendische-fachkraefte

Schicht im Gefühls-Schacht

Ruhrgebiet. Gerade in Zeiten der Corona-Krise sind Zuversicht und Vertrauen wichtig. Im Ruhrgebiet sind diese Eigenschaften allerdings nur gering ausgeprägt. Warum das so ist, erforscht ein interdisziplinäres Forscherteam mit Wissenschaftlern aus dem IW und der Ruhr-Universität Bochum.

„Woanders is auch scheiße!“ – der Titel des Bildbands aus den 1980er Jahren umschreibt im besten Ruhrpott-Deutsch, wie der jahrzehntelange Strukturwandel die Menschen im Ruhrgebiet geprägt und zusammengeschweißt hat. Dieses besondere Wir-Gefühl der Revierbewohner wird in der Corona-Krise nun wieder einmal auf die Probe gestellt. Dass Covid-19 auch die Menschen im Ruhrgebiet sehr bewegt, zeigt sich nicht zuletzt in den sozialen Medien:

Im März 2020 wurden rund 20 Prozent mehr Tweets mit Bezug aufs Ruhrgebiet abgesetzt als im gleichen Vorjahresmonat – und viele dieser Kurznachrichten drehten sich um das Thema Corona.

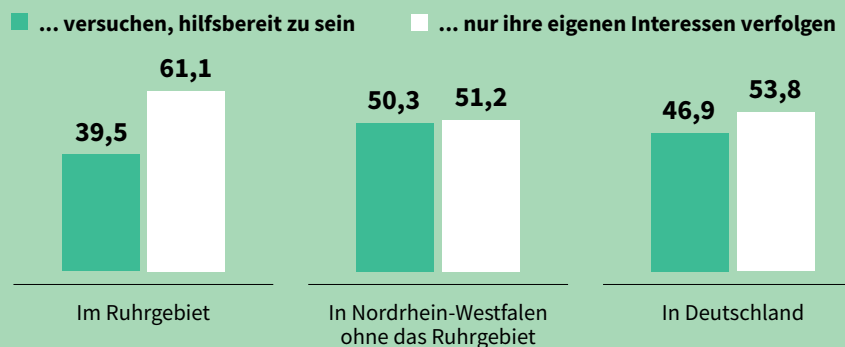
Schon vor der Pandemie war das Ruhrgebiet krisenerprobt: Die Herausforderungen sind in vielen Untersuchungen belegt worden, so stufte die IW-Regionalstudie vom Herbst 2019 alle Teilregionen des Ruhrgebiets als wirtschaftlich gefährdet ein.

Welche subjektiven Sorgen und Einstellungen die Menschen dort haben, zeigt eine aktuelle IW-Studie anhand regionaler Daten des Sozio-oekonomischen Panels:

Die Bevölkerung im Ruhrgebiet machte sich schon vor der Corona-Pandemie häufiger große Sorgen

Ruhrgebiet: Großes Misstrauen gegenüber Mitmenschen

So viel Prozent der Bevölkerung finden, dass andere Leute die meiste Zeit ...



Stand: 2018; Bevölkerung: ab 17 Jahren

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

als die Bundesbürger insgesamt – und auch als der Durchschnitt der übrigen NRW-Bürger.

Vor allem die Entwicklung der Strafdelikte ängstigt viele Menschen im Revier (Grafik Seite 14):

Im Bundesdurchschnitt machen sich knapp 38 Prozent der Menschen große Sorgen wegen der Kriminalitätsentwicklung in Deutschland, im Ruhrgebiet sind es annähernd 47 Prozent.

Auch wegen der Zuwanderung nach Deutschland zeigen sich die Menschen im Ruhrgebiet mit 36 Prozent besorgter als im übrigen NRW, wo dies lediglich 27 Prozent der Menschen sehr beunruhigt.

Die Sorgen um den Arbeitsplatz bewegen sich zwar auf einem deutlich niedrigeren Niveau, gleichwohl treibt dieses Thema im Ruhrgebiet mehr als doppelt so viele Menschen um wie im übrigen NRW oder in Deutschland insgesamt.

Lediglich bei Umwelt- und Klimathemen gibt es kaum Unterschiede zwischen dem Ruhrgebiet und dem übrigen NRW, wobei sich die Menschen in NRW insgesamt merkbar größere Sorgen um das Klima machen als die Bundesbürger insgesamt.

Für das Wir-Gefühl der Region ist vor allem das gegenseitige Vertrauen von Bedeutung. Der Frage, ob man den Menschen im Allgemeinen vertrauen könne, stimmen im Ruhrgebiet gleichwohl mit 61 Prozent erkennbar weniger Menschen zu als im Bundesdurchschnitt, wo dies 68 Prozent bejahen.

Besonders kritisch beurteilt die Bevölkerung im Revier das Verhalten ihrer Mitmenschen (Grafik Seite 13):

Im Ruhrgebiet haben nur knapp 40 Prozent der Menschen das Gefühl, dass „die Leute die meiste Zeit versuchen, hilfsbereit zu sein“. Die übrigen 60 Prozent teilen eher die Einschätzung, dass ihre Mitmenschen überwiegend eigene Interessen verfolgen.

Im übrigen NRW stimmt jeweils die Hälfte der Bevölkerung beiden Aussagen zu. Im Bundesdurchschnitt haben immerhin 47 Prozent der Menschen das Gefühl, die meisten verhielten sich eher hilfsbereit.

Hängt die grundsätzlich größere Besorgtheit im Ruhrgebiet mit der dortigen Bevölkerungsstruktur zusammen? Schließlich sind im Revier mehr Menschen arbeitslos, auch der Anteil von Menschen mit niedrigen Einkommen ist relativ hoch. Regressionsanalysen zeigen jedoch, dass die Sorgen und das Misstrauen gegenüber Mitmenschen selbst dann im Ruhrgebiet signifikant höher ausfallen als im Bundes- und NRW-Schnitt, wenn Menschen mit ähnlichen sozio-ökonomischen Eigenschaften verglichen werden.

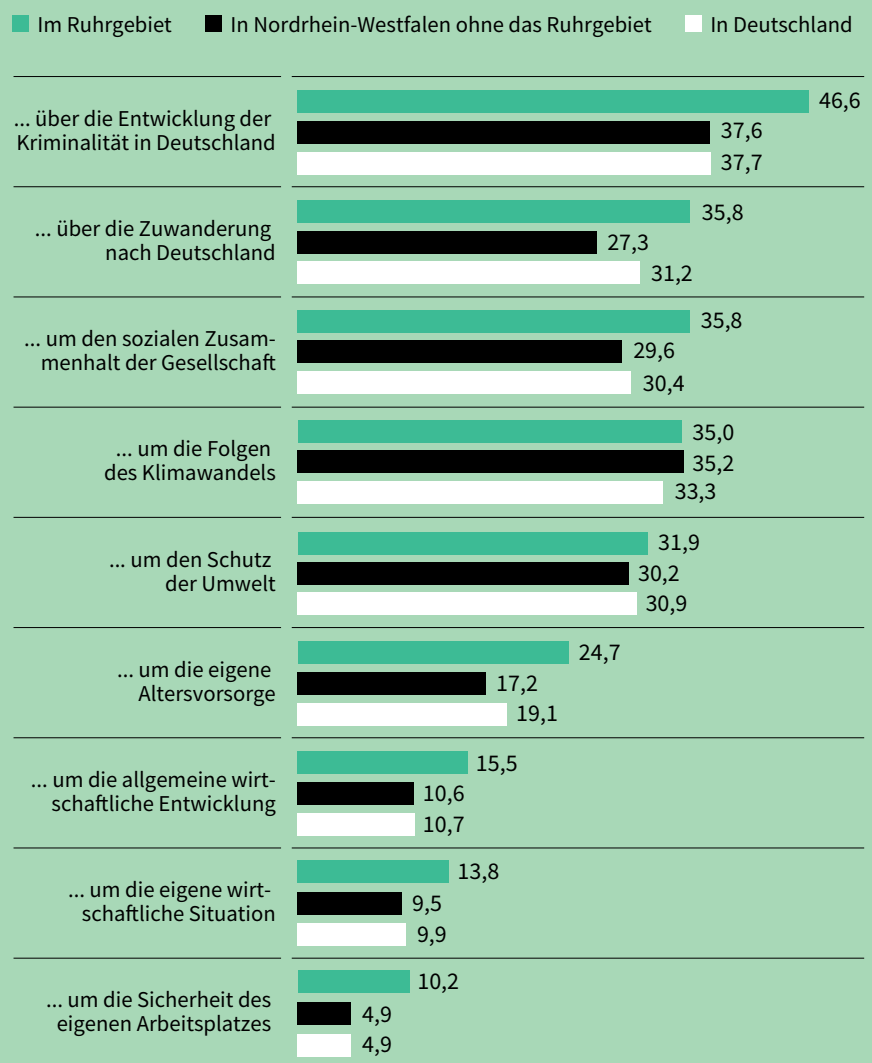
Das verunsicherte Ruhrgebiet geht der aktuellen Corona-Krise somit unter schwierigen Voraussetzungen entgegen. Sorgen und Misstrauen sind insbesondere in Krisensituationen, in denen es Solidarität und Zukunftsperspektiven braucht, schlechte Ratgeber. Ob die Ruhrgebietsbewohner in Zeiten der Corona-Pandemie eher zusammen-

rücken oder das Misstrauen die Gesellschaft spaltet, untersucht derzeit ein interdisziplinäres Team der Ruhr-Universität Bochum und des Instituts der deutschen Wirtschaft im Rahmen des von der Brost-Stiftung geförderten Koopera-

tions- und Gestaltungsprojekts „Ein neuer Gesellschaftsvertrag in Zeiten sozialer Fragmentierung – Gestaltungsoptionen für das Ruhrgebiet“. Die Ergebnisse sollen im Jahr 2021 auf einer interaktiven Beteiligungsplattform präsentiert werden.

Sorgenvolles Revier

So viel Prozent der Bevölkerung machten sich im Jahr 2018 große Sorgen ...



Bevölkerung ab 17 Jahren

Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel
© 2020 IW Medien / iwd



IW-Kurzbericht 45/2020

Matthias Diermeier, Armin Mertens, Judith Niehues, Ruth Maria Schüler:

Corona-Krise trifft auf besorgtes Ruhrgebiet

iwkoeln.de/corona_ruhrgebiet

„Es gibt ein diffuses Gefühl sozialer Verwundbarkeit“



Foto: Privat

Interview. Die Bevölkerung im Ruhrgebiet macht sich über viele Dinge mehr Sorgen als der Rest der Bundesbürger. Warum das so ist, erläutert **Anna-Lena Schönauer**, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft der Ruhr-Universität Bochum.

Eine aktuelle IW-Studie zeigt, dass die Menschen im Ruhrgebiet besorgter und misstrauischer sind als im Bundesdurchschnitt. Woran liegt das?

Tatsächlich malen diese Befunde erst mal ein relativ schwarzes Bild. Aber man muss dabei berücksichtigen, dass das Ruhrgebiet eine sehr heterogene Region ist, zu der auch viele Städte gehören mit Stadtteilen, die zum Teil sehr stark abgehängt sind. Das ist sicherlich eine Ursache für die negativen Befunde.

Das größere Misstrauen und die größere Besorgnis der Ruhrgebietsbewohner bleiben aber auch bestehen, wenn man Faktoren wie die individuelle Einkommens- und Erwerbssituation berücksichtigt und mit ähnlich situierten Menschen außerhalb des Ruhrgebiets vergleicht.

Das ist tatsächlich überraschend, könnte aber mit dem jahrzehntelangen Strukturwandel zusammenhängen: Erst gab es die Zechenschließungen, durch die viele Menschen arbeitslos geworden sind, dann kamen Industrieunternehmen wie Opel und Nokia, die ebenfalls wieder geschlossen wurden. Die Menschen im Ruhrgebiet – und hier vor allem die Facharbeiter – leben mit diesen Erfahrungen und den damit verbundenen Sorgen. Hinzu kommt, dass das Ruhrgebiet in vielen Regional- und Städterankings sehr schlecht abschneidet – auch das trägt bei den Bewohnern zu einem diffusen Gefühl sozialer Verwundbarkeit und sozialer Abgehängtheit bei, was sich dann in größerer Besorgnis niederschlägt.

Ausgerechnet um das Klima und die Umwelt machen sich die Menschen im Ruhrgebiet keine größeren Sorgen als anderswo.

Durch den Strukturwandel ist die Umweltbelastung im Ruhrgebiet stark zurückgegangen, hier hat sich in der Region also etwas deutlich zum Positiven gewendet.

Wie wirkt sich die Einstellung der Ruhrgebietsbewohner auf deren Umgang mit der Corona-Krise aus?

Das soziale Engagement im Ruhrgebiet ist auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Rest Deutschlands, die Nachbarschaftshilfe ist sogar besonders stark ausgeprägt. Diese Versorgungsstrukturen und Unterstützungsnetzwerke bilden eine gute Basis für Krisenzeiten.

Trotzdem halten die Menschen im Revier Mitmenschen für wenig hilfsbereit. Wie passt das zusammen?

Diese Aussage betrifft aber nur generelle Einstellungen. Im konkreten, individuellen Fall dürften Solidarität und Anpackermentalität, die ja typisch sind für das Ruhrgebiet, deutlich größer sein als vermutet.

Muss man dann überhaupt etwas unternehmen?

Wenn die Menschen in der praktischen Alltagswelt so negativ und besorgt sind, dann müsste man gegensteuern. Es gibt im Ruhrgebiet schon heute viele Projekte und Quartiersarbeit, vor allem in abgehängten Stadtteilen. Es würde aber auch helfen, wenn Politik und Medien die positiven Beispiele, die es im Ruhrgebiet ja durchaus gibt, mehr hervorheben würden.

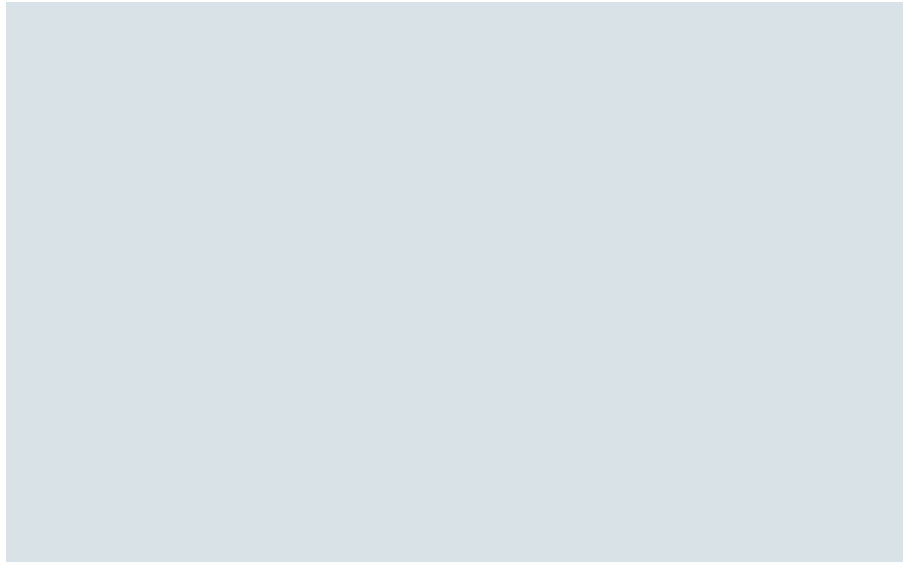
Und was können die Ruhrgebietsbewohner selbst gegen ihr Stimmungstief tun?

Man sollte die Menschen anregen, sich selber stärker einzubringen und etwas zu verändern. In der Flüchtlingskrise haben sehr viele Leute im Ruhrgebiet spontan geholfen. Das zeigt, dass es viele Möglichkeiten gibt, sich gegenseitig zu unterstützen und Dinge voranzutreiben.

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@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 11,89/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-täglich · **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 · **Telefon:** 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445 · **Druck:** Henke GmbH, Brühl · **Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über:** lizenzen@iwkoeln.de · **Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail:** datenschutz-iwd@iwmedien.de.



Top-Liste: Kilometer-Milliardäre am Himmel

Die drei größten Fluggesellschaften der Welt waren im Jahr 2019 allesamt US-amerikanisch: American, United und Delta Airlines. Jeder der Carrier kam auf mehr als 380 Milliarden Passagierkilometer; die Top Ten waren zusammen für mehr als drei Billionen Passagierkilometer verantwortlich. Auf Platz fünf des Rankings steht die Lufthansa Gruppe, zu der unter anderem auch Eurowings und Swiss zählen. Wie viele Passagierkilometer die größten Fluggesellschaften 2020 auf sich vereinen werden, ist indes völlig offen. Denn kaum eine Branche ist von Corona so stark betroffen wie die Luftfahrt. Deren Weltverband IATA forderte unlängst 200 Milliarden Dollar an Soforthilfen.

Die größten Airlines der Welt

in Millionen Passagierkilometern im Jahr 2019



1	American Airlines	388.253	USA
2	United Airlines	385.202	USA
3	Delta Airlines	382.508	USA
4	Emirates	299.967	Vereinigte Arabische Emirate
5	Lufthansa Gruppe	296.511	Deutschland
6	IAG	285.745	Großbritannien / Spanien
7	China Southern Airlines	284.921	China
8	Air France-KLM	263.499	Frankreich / Niederlande
9	Air China	233.178	China
10	Southwest Airlines	211.387	USA

IAG: International Airlines Group (British Airways, Iberia u. a.); Emirates: Bilanzjahr 2018/19

Quelle: Fluggesellschaften
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Zahl der Woche

Ein Plus von **3** +
Millionen Besuchen

verzeichnete „Spiegel Online“ am letzten Mittwoch im März 2020 im Vergleich zum letzten Mittwoch des Vormonats. Und die Zahl der Spiegel-Digital-Abos wächst aktuell doppelt bis dreimal so schnell wie in normalen Zeiten, heißt es aus dem Verlag. Ähnliche Entwicklungen gibt es bei vielen anderen Medien, denn es gilt allem Anschein nach: je schwieriger die Lage, desto besser für den (Qualitäts-)Journalismus. Die New York Times hat das übrigens schon lange vor Corona festgestellt – sie konnte ihre Abonnentenzahl und ihren Gewinn deutlich steigern, seit Donald Trump ins Weiße Haus eingezogen ist und seinen Kampf gegen vermeintliche „Fake Media“ begonnen hat.

Neu auf iwd.de:



Ein Drittel elektrisch

Im Jahr 2019 verkauften heimische Händler 4,3 Millionen Fahrräder – das waren 130.000 mehr als im Vorjahr. Und mit 1,4 Millionen E-Bikes lag das Plus in dieser Sparte sogar bei 40 Prozent. Mehr Infos zur Fahrradbranche finden Sie auf iwd.de.