

Kraftakt Tarifabschluss



Tarifpolitik. Vor allem aufgrund der hohen Inflation verliefen die Tarifverhandlungen im ersten Halbjahr 2023 ziemlich konfliktreich, teils gelang ein Abschluss erst durch den Einsatz von Schlichtern. Auch in den anstehenden Tarifrunden drohen harte Auseinandersetzungen. Im Unternehmensalltag allerdings verhalten sich Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretungen meist kooperativ und Konflikte werden einvernehmlich gelöst. Wie mit solchem Pragmatismus die Tarifpolitik der Zukunft gestaltet werden kann, darüber diskutieren Stefan Schaumburg von der IG Metall und IW-Tarifexperte Hagen Lesch im iwd-Interview. —> [Seiten 2-7](#)

Geldpolitik

Die nach wie vor hohe Inflation könnte die Europäische Zentralbank veranlassen, die Zinsen weiter anzuheben – für die Wirtschaft birgt das hohe Risiken.

—> [Seiten 8-9](#)

Bürgergeld

Die jüngste Erhöhung des Regelsatzes empfinden viele Bürger als zu niedrig. Die Befragten ändern ihre Einstellung aber, wenn sie mehr Infos zum Bürgergeld erhalten.

—> [Seiten 14-15](#)

Auf Konfrontationskurs

Tarifpolitik. Die Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern waren im ersten Halbjahr 2023 von Konflikten geprägt. In vielen Branchen konnten sich die Parteien schlussendlich einigen, doch nicht überall ist ein neuer Vertrag schon unterzeichnet.

Gegenseitige öffentliche Vorwürfe, Streiks und gerichtliche Auseinandersetzungen – in den Tarifverhandlungen des ersten Halbjahres 2023

ging es zum Teil hitzig zu. Das unterstreicht das vom IW seit 2005 erstellte Konfliktbarometer. Es misst für 20 Branchen mit insgesamt rund

14 Millionen Beschäftigten in Deutschland auf einer Skala von null bis sieben, wie stark ein Tarifkonflikt eskaliert. Die höchste Eskalationsstufe steht für unbefristete Streiks und Aussperrungen.

In den betrachteten Branchen gab es 2023 bislang 13 Tarifverhandlungen. Und viele davon erreichten hohe Eskalationsstufen (Grafik):

In neun der 13 Branchen, die 2023 Tarifverhandlungen aufgenommen haben, kam es mindestens bis zum Warnstreik. Das entspricht Eskalationsstufe vier.

Zwar eskalierte keine der Verhandlungen bis zur letzten Stufe. Dennoch gingen auffällig viele Konflikte über den Warnstreik hinaus, der sonst oft die höchste Eskalationsstufe in Verhandlungen ist. Im Durchschnitt aller im IW-Barometer erfassten Tarifkonflikte lag die Eskalationsstufe im ersten Halbjahr 2023 bei 3,5 – höher war der Wert noch nie. Im Vorjahr betrug er lediglich 1,8.

Dass in diesem Jahr mit harten Bandagen gekämpft wird, zeigt sich auch in der Konfliktintensität. Dafür werden alle – sich teils wiederholenden – Eskalationsstufen einer Tarifrunde summiert. Das Ergebnis (Grafik Seite 3):

Die durchschnittliche Konfliktintensität betrug 2023 bislang 14,4 Punkte – ein fast dreimal so hoher Wert wie im Jahr zuvor.

Tarifverhandlungen: Die größten Konflikte

im ersten Halbjahr 2023



Branche/ Unternehmen	Verhandlungs- länge in Monaten	Maximale Eskalations- stufe in Punkten	Konflikt- intensität in Punkten	Verhand- lungen abge- schlossen?
Deutsche Bahn	4,8	6	33	nein
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	6,1	5	29	ja
Papierverarbeitende Industrie	4,0	4	22	ja
Einzelhandel (NRW)	3,3	4	21	nein
Groß- und Außen- handel (NRW)	3,3	4	21	nein
Deutsche Post	4,3	6	15	ja
Kommunale Kranken- häuser (Ärzte)	5,7	4	15	ja
Textilindustrie (West)	2,5	4	14	ja
Süßwarenindustrie	4,0	5	13	ja

Konfliktintensität und Eskalationsstufe: Alle Konfliktbehandlungen 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 Konfliktbehandlung sich eine Tarifrunde zugespitzt hat. Die Konfliktintensität ergibt sich aus der aufsummierten Punktzahl aller Eskalationsstufen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

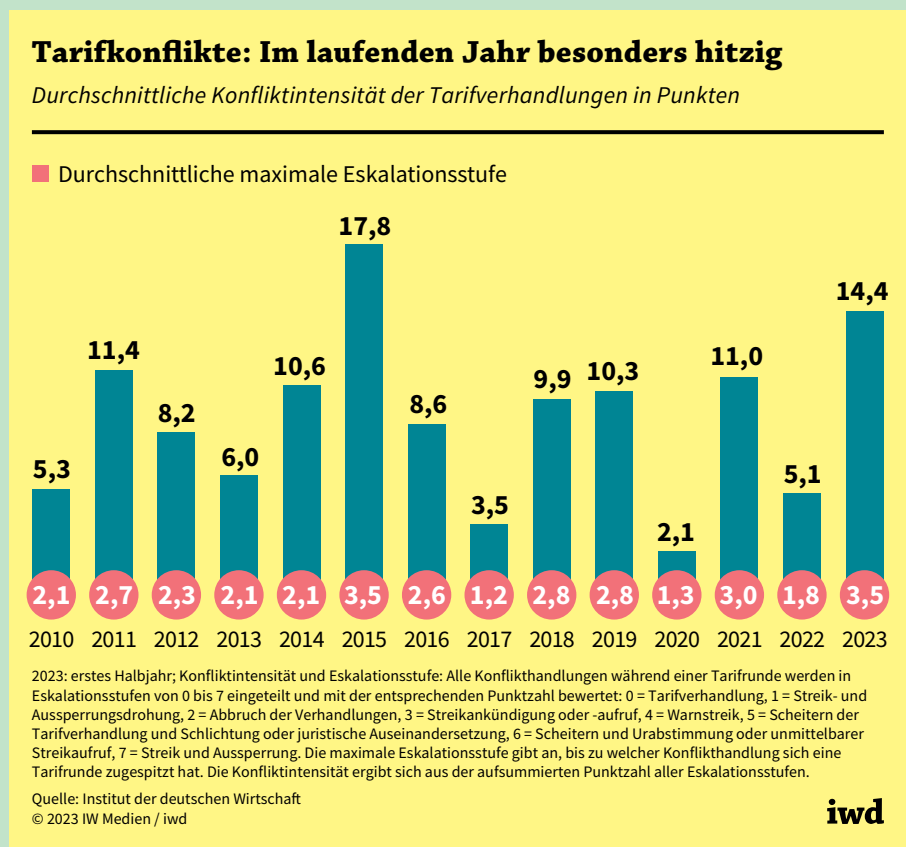
Auch wenn der Wert im zweiten Halbjahr theoretisch noch sinken könnte, wird 2023 eines der konfliktträchtigsten Jahre seit Beginn der IW-Auswertung. In den vergangenen 13 Jahren lag die Intensität nur 2015 mit 17,8 Punkten noch höher als derzeit.

Besonders heftig ging es zuletzt zwischen der Eisenbahngewerkschaft EVG und der Deutschen Bahn zur Sache: Die verschiedenen Konfliktaktionen, von denen die Streiks viele Menschen direkt betroffen haben, summierten sich bis Ende Juni 2023 auf 33 Punkte.

Ein Tarifabschluss ist nun in Sicht, da sich beide Seiten auf eine Schlichtung verständigten. Ob sie den von den Schlichtern ausgearbeiteten Kompromissvorschlag annehmen, entscheiden die Mitglieder der EVG Ende August in einer Urabstimmung. Der Vorstand der Gewerkschaft hat dem Schlichterspruch aber bereits zugestimmt.

Solche Schlichtungen sind ein probates Mittel, wenn die verhandelnden Parteien auf keinen gemeinsamen Nenner kommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer beauftragen dann einen oder mehrere neutrale Schlichter, üblicherweise sind es Personen des öffentlichen Lebens wie Politiker. Diese loten in Gesprächen aus, wie ein Kompromiss aussehen könnte, und machen dann einen konkreten Vorschlag. Während der Schlichtung gilt die Friedenspflicht: Die Arbeitnehmer dürfen nicht streiken, die Arbeitgeber ihre Belegschaft nicht aussperren. Zwischen 2000 und März 2023 kam es in den vom IW untersuchten Branchen bundesweit insgesamt zu 46 Schlichtungen. Davon führten 32 zu einer Einigung – ein sehr guter Wert, wenn man bedenkt, dass die Verhandlungen zuvor festgefahren waren.

Auch in den diesjährigen Tarifverhandlungen für den öffentlichen



Dienst des Bundes und der Kommunen vermittelten Schlichter erfolgreich. Neue Tarifverträge gab es außerdem für die Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der papierverarbeitenden Industrie, der Süßwarenindustrie sowie für die Ärzte kommunaler Krankenhäuser. Den Kompromiss für Beschäftigte der Deutschen Post nahmen die Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung an.

Der Hauptgrund für die überdurchschnittlich intensiven und teils noch schwelenden Konflikte ist die Inflation. Auch wenn ihr Höhepunkt inzwischen wohl überschritten ist, stellt die Teuerungsrate die Tarifpartner auf eine harte Probe. Sinkende Reallöhne der Arbeitnehmer bei gleichzeitigem Fachkräftemangel erzeugen einen hohen Erwartungsdruck auf die Gewerkschaften. Je mehr Geld diese aber fordern, desto größer ist das Konfliktpotenzial in den Tarifverhandlungen.

Abhilfe kann die von der Bundesregierung eingeführte Inflationsausgleichsprämie schaffen. Bis zu 3.000 Euro können Unternehmen jedem Beschäftigten steuer- und sozialabgabenfrei zahlen. Viele der bisherigen Tarifabschlüsse in diesem Jahr beinhalten solche Einmalzahlungen, ohne sie wäre die Konfliktintensität wohl noch höher ausgefallen.

In den im zweiten Halbjahr 2023 anstehenden Tarifverhandlungen, die kaum reibungsloser als jene in den ersten sechs Monaten ablaufen dürften, könnte die Prämie ebenso eine wichtige Rolle spielen. Unter anderem wird im öffentlichen Dienst der Länder, in der Eisen- und Stahlindustrie sowie für die Zugbegleiter der Deutschen Bahn verhandelt.

IW-Report 38/2023

Hagen Lesch, Lennart Eckle: Inflation facht Tarifkonflikte an – Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2023

iwkoeln.de/tarifverhandlungen-2023

Gutes Miteinander überwiegt

Konfliktmanagement. In Deutschland arbeiten Geschäftsführung und Vertretungsorgane der Mitarbeiter – wie der Betriebsrat – meist kooperativ zusammen. Manche Themen führen zwar immer wieder zu Konflikten, doch diese werden in vielen Fällen betriebsintern beigelegt. Eher selten landen Streitigkeiten vor Gericht.

In Unternehmen treffen Menschen aufeinander, die aufgrund ihrer beruflichen Positionen unterschiedliche Interessen verfolgen. Da bleiben Interessenkonflikte nicht aus. Eine gemeinsame Linie zwi-

schon Geschäftsführung und Beschäftigten ist jedoch essenziell für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.

Wie gehen die Beteiligten also mit Streitpunkten um? Und welche Rolle

spielen kollektive Interessenvertretungen – wie der Betriebsrat – beim Konfliktmanagement?

Um dies zu klären, hat das IW Daten seines Personalpanels ausgewertet. Es zeigt sich zunächst, dass Unternehmensleitung und Betriebsrat in vielen Fällen an einem Strang ziehen:

Rund zwei Drittel der vom IW befragten Personalverantwortlichen sind der Meinung, die Positionen von Geschäftsführung und Betriebsrat seien in ihrem Unternehmen homogen oder eher homogen.

Ein etwa ebenso großer Anteil hält auch die Kooperationsbereitschaft beider Seiten für (eher) hoch.

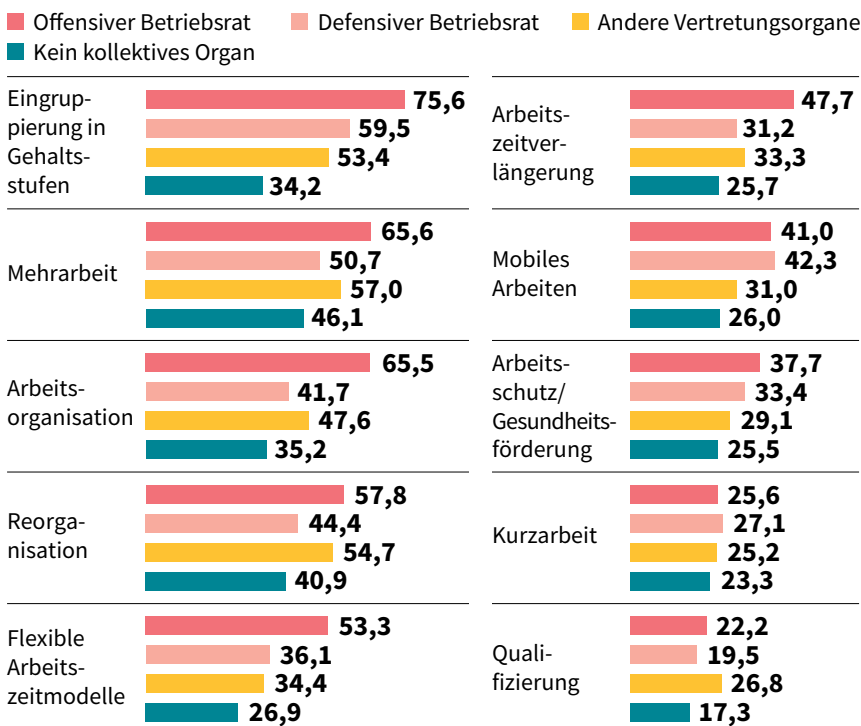
Dort, wo es alternative Vertretungsorgane (AVO) gibt – das können von den Mitarbeitern gewählte Vertretungen sein oder auch temporäre Gremien, in denen Beschäftigte und Führungskräfte etwa die Einführung neuer Techniken im Betrieb begleiten –, sprechen sogar rund neun von zehn Befragten von weitgehender Einigkeit und einer (recht) hohen Kooperationsbereitschaft.

„Dicke Luft“ herrscht im Betrieb folglich nur selten:

In Unternehmen mit einem Betriebsrat stufen gut 55 Prozent der Personalverantwortlichen die Konfliktintensität als gering ein, in Unternehmen mit AVO sind es sogar 70 Prozent.

Konflikte im Betrieb: Die häufigsten Streitthemen

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in Unternehmen mit diesem Vertretungsorgan gaben an, dass die folgenden Themen in den vorangegangenen zwei Jahren zumindest gelegentlich Anlass für Konflikte waren



Offensiver Betriebsrat: nutzt laut Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen seine institutionell verankerten Rechte in hohem Maß aus;
Andere Vertretungsorgane: z. B. von den Beschäftigten gewählte Vertretungen, teils auch nur temporäre Gremien;
Befragung von Personalverantwortlichen in 744 Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern im Frühjahr 2022 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

Blickt man näher auf die Unternehmen mit einem Betriebsrat, fällt auf: Dort, wo ihn die Personalverantwortlichen als „offensiv“ wahrnehmen, der Betriebsrat also seine Rechte weitgehend ausnutzt, spricht mehr als die Hälfte von einem mittleren oder hohen Konfliktniveau. In Betrieben mit einem als „defensiv“ empfundenen Betriebsrat beträgt dieser Anteil dagegen nur etwas mehr als ein Drittel.

Allerdings lassen die Daten nicht erkennen, ob ein offensiv auftretender Betriebsrat zu einem höheren Konfliktniveau führt oder ob mehr Streitigkeiten in einer Firma den Betriebsrat veranlassen, seine Rechte stärker wahrzunehmen.

Am häufigsten geht es bei Konflikten ums liebe Geld (Grafik Seite 4):

Mehr als drei Viertel der Personalverantwortlichen in Unternehmen mit einem offensiven Betriebsrat sagen, die Eingruppierung der Beschäftigten in die verschiedenen Gehaltsstufen führe gelegentlich, regelmäßig oder sogar dauernd zu Konflikten.

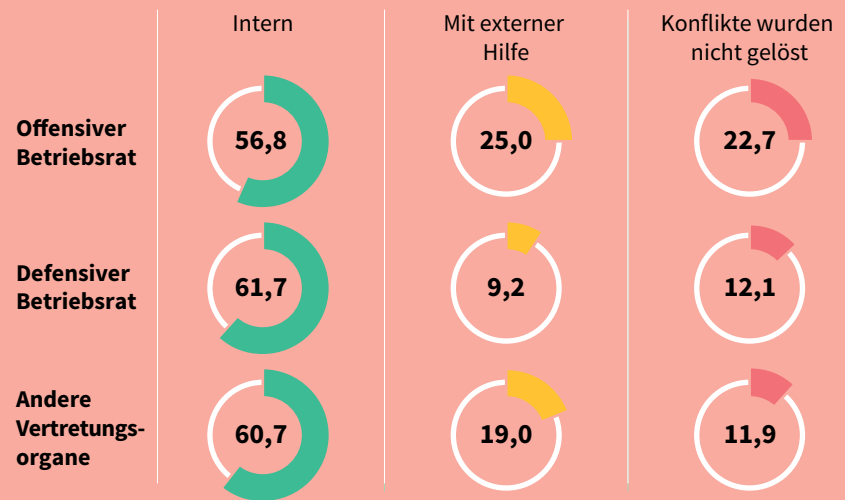
Auch in Unternehmen mit defensivem Betriebsrat oder einer alternativen Interessenvertretung ist dieses Thema ein zentrales Konfliktfeld. In allen Betrieben lösen zudem das Arbeitspensum – beispielsweise, wenn es um Mehrarbeit geht – sowie organisatorische Veränderungen relativ oft Streitigkeiten aus.

Die genannten Konfliktthemen spielen ebenso in den Unternehmen ohne kollektives Vertretungsorgan die größte Rolle – allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Dass all diese Themen nicht häufiger zu Auseinandersetzungen führen, dürfte unter anderem an präventiven Maßnahmen liegen. So geben in den Unternehmen mit offensivem Betriebsrat sowie in jenen mit AVO gut 70 Prozent der

Konflikte meist betriebsintern beigelegt

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in Unternehmen mit diesem kollektiven Vertretungsorgan gaben an, dass Konflikte in den vorangegangenen zwei Jahren auf diese Weise gelöst wurden oder ungelöst blieben



Mehrfachauswahl war möglich;
 Offensiver Betriebsrat: nutzt laut Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen seine institutionell verankerten Rechte in hohem Maß aus;
 Andere Vertretungsorgane: z. B. von den Beschäftigten gewählte Vertretungen, teils auch nur temporäre Gremien;
 Befragung von Personalverantwortlichen in 321 Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern und einem kollektiven Vertretungsorgan im Frühjahr 2022 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2023 IW Medien / iwd



Personalverantwortlichen an, mit frühzeitigen Sondierungen, Arbeitskreisen oder runden Tischen würden Probleme bei betrieblichen Vorhaben oft von vornherein vermieden. Von den Befragten in Unternehmen mit defensivem Betriebsrat sagen zudem mehr als 80 Prozent, Unstimmigkeiten ließen sich in Vier-Augen-Gesprächen ausräumen.

Treten Konflikte dennoch auf, werden sie mehrheitlich ohne Hilfe von außen gelöst (Grafik):

Sowohl in den Unternehmen mit Betriebsrat als auch in jenen mit AVO geben sechs von zehn Befragten an, dass Konflikte in den vergangenen zwei Jahren betriebsintern beigelegt worden seien.

Meist gelingt dies in beiderseitigem Einvernehmen. Ist dies nicht der Fall, kann eine Einigungsstelle – ein temporäres innerbetriebliches Schiedsgericht – einberufen werden. Je nach Streitthema können Arbeit-

geber oder Betriebsrat ein solches Verfahren entweder erzwingen oder sich freiwillig darauf einlassen. Genutzt wird es vornehmlich in Unternehmen mit einem offensiven Betriebsrat – laut 16 Prozent der dort tätigen Personalverantwortlichen ließen sich in letzter Zeit Konflikte mithilfe einer Einigungsstelle beilegen.

In Unternehmen mit offensivem Betriebsrat ist auch häufiger als anderswo eine externe Lösung – bis hin zum Gang vor ein Arbeitsgericht – erforderlich, um Meinungsverschiedenheiten aus dem Weg zu räumen. Und dort berichtet auch ein mit knapp 23 Prozent relativ hoher Anteil der Befragten von letztlich ungelösten Konflikten.

Aus IW-Trends 3/2023
 Carolin Fulda, Hagen Lesch: Partizipationsformen und Konfliktmanagement im Betrieb
iwkoeln.de/konflikte-betrieb

Tarifpolitik. Die Gewerkschaften auf der einen, die Arbeitgeber auf der anderen Seite – Konflikte programmiert? Warum viele Tarifverhandlungen zunehmend eskalieren, was dagegen helfen kann und wie die Zukunft der Tarifpolitik aussehen muss, diskutieren **Stefan Schaumburg**, Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik der IG Metall, und **Hagen Lesch**, Leiter des Themenclusters Arbeitswelt und Tarifpolitik im Institut der deutschen Wirtschaft.



Foto: privat

„Wir sollten wieder mehr versuchen, die andere Seite zu verstehen“

Herr Schaumburg, haben Sie sich über die Bahnstreiks geärgert?

Schaumburg: Als Kunde habe ich mich geärgert, so wie ich mich auch über Verspätungen und Zugausfälle im Regelbetrieb ärgere. Ich habe aber natürlich Verständnis für die Streikenden.

Das tarifpolitische Halbjahr 2023 war sehr konfliktintensiv. Eine Ausnahme oder in Zukunft die Regel?

Schaumburg: Es geht schon ruppiger zu. Die Situation ist zwar generell aufgrund der hohen Inflation schwieriger geworden, weil Forderungen und Angebote weiter auseinanderliegen als sonst. Ich nehme aber auch wahr, dass es immer länger dauert, bis die Arbeitgeber ein erstes Angebot vorlegen. Da herrscht in den ersten Verhandlungsrunden erst mal nur generelle Ablehnung. Für die Metallindustrie bekommen wir erst ein oder zwei Tage vor Ablauf der Friedenspflicht und damit kurz vor den Warnstreiks ein erstes Angebot und dann gleich die Beschwerde, dass die Leute vor den Toren stehen.

Lesch: Vor allem in den von ver.di vertretenen Tarifbereichen gibt es eine recht hohe Konfliktbereitschaft. Die Gewerkschaft treibt die Streiks öffentlichkeitswirksam voran und hat 2023 bereits rund 100.000 neue Mitglieder gewonnen. Meine Sorge ist, dass das auf andere Gewerk-

schaften überspringen kann. Diese Strategie in Kombination mit der Inflation führt wahrscheinlich dazu, dass die aktuelle Konfliktneigung in den kommenden Jahren anhält.

Schaumburg: Wir gewinnen auch Mitglieder dazu. Allerdings eher zu Beginn einer Tarifbewegung, wenn wir unsere Forderungen aufstellen und begründen, und nicht in der Streikphase. Das hat sich nicht verändert und ich glaube auch nicht, dass das in Zukunft anders sein wird.

Was kann zur Deeskalation beitragen?

Lesch: Zum Beispiel die Inflationsausgleichsprämie. Man kann zwar nicht messen, inwieweit diese noch stärkere Konflikte verhindert hat, aber das Gefühl habe ich schon. Die Prämie kann auch im nächsten Jahr noch genutzt werden. Die Reallohnverluste zwingen die Gewerkschaften aber wahrscheinlich über mehrere Jahre hinweg, recht offensiv in die Tarifverhandlungen zu gehen. Da braucht es möglicherweise noch ein ähnliches Kompromissinstrument, das die Tarifabschlüsse erleichtert.

In manchen Branchen laufen die Tarifverhandlungen fast geräuschlos und schnell ab, in anderen eskalieren sie über mehrere Monate. Woran liegt das?

Lesch: Das ist empirisch schwierig zu untersuchen. Oft liegt es einfach daran, wie die individuellen Verhandlungs-



Foto: IW Medien

partner ticken, wie ihre Rhetorik und ihre Verhandlungsstrategien sind. In den Branchen herrschen auch unterschiedliche Arten von Selbstverständnis, wie weit man gehen kann. Die Gewerkschaften können da Opfer der eigenen Erwartung werden. Wenn man extrem ambitionierte Forderungen aufstellt, muss man im Verlauf der Verhandlungen schauen, wie man einen etwaigen Kompromiss gegenüber seinen Mitgliedern legitimiert oder ob man weiter versucht, aufs Ganze zu gehen, und den Konflikt eskalieren lässt.

Schaumburg: Das unterschiedliche Verständnis ergibt sich auch daraus, welche Strategien in der Vergangenheit funktioniert haben und welche nicht. Wird zum Beispiel auf Arbeitgeberseite der Flächentarifvertrag als Basis gesehen, auf der man zwischen den Unternehmen Wettbewerb strukturieren kann, oder nur als Friedensvertrag auf Zeit oder gar als Hindernis? Daraus ergeben sich unterschiedliche Arten der Verhandlungsführung.

Die Bahn muss Tarifverträge jeweils mit zwei Gewerkschaften verhandeln, teilweise für dieselben Berufsgruppen. Ähnlich zersplitterte Verhältnisse gibt es in Krankenhäusern, im öffentlichen Dienst oder in der Luftfahrt. Ist das Tarifeinheitsgesetz gescheitert?

Schaumburg: Diese Zersplitterung muss man sehr ernst nehmen. Die Tarifverträge sollten deswegen möglichst viele Gruppen einbinden, um eben nicht in die Gefahr zu geraten, dass kleine Gruppen von Beschäftigten – wie berechtigt deren Interessen auch sein mögen – den ganzen Laden anhalten können. Wenn zum Beispiel die Werkfeuerwehr streikt, darf nicht produziert werden und die ganze Fabrik steht still. Differenzierte Tarifabschlüsse für viele Arbeitsbereiche in einer Branche sind also das A und O.

Lesch: Gescheitert ist das Tarifeinheitsgesetz aus meiner Sicht trotzdem nicht. Es hat immerhin verhindert, dass immer neue Gewerkschaften aus dem Boden schießen. Dass sie kleinteiliger werden, kann für Gewerkschaften durchaus ein guter Weg sein, um an Mitgliederstärke zu gewinnen – Stichwort Individualisierung und Diversifizierung von Mitgliedschaft. Das Problem ist dann allerdings, dass es Gewerkschaften nicht gelingt, sich auf Tarifgemeinschaften zu einigen. Wir sehen das gerade bei der Deutschen Bahn.

Im zweiten Halbjahr stehen unter anderem die Tarifverhandlungen für die Eisen- und Stahlindustrie an. Wie heftig werden die Konflikte?

Schaumburg: Die Konflikte in der Branche sehen für Unbeteiligte oft heftiger aus, als sie in Wirklichkeit sind. Uns sind ja auch durch die Rahmenbedingungen Grenzen gesetzt. Man kann ein Stahlwerk nicht einfach anhalten und weggehen – das wissen beide Seiten und werden deshalb verantwortungsvoll handeln.

Klar, die Verhandlungen werden laut. Ich glaube aber, dass es so viele andere Baustellen wie die Transformation oder den Strompreis gibt, dass wir relativ zügig eine Lösung finden werden. Keiner ist daran interessiert, der Branche nachhaltigen Schaden zuzufügen.

Verhärten sich aus Ihrer Sicht generell die Fronten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in Deutschland?

Lesch: Mein Eindruck ist, dass die verhandelnden Personen meistens vertrauensvoll miteinander umgehen können. Dennoch beobachten wir viele Eskalationen, die aus meiner Sicht nicht immer sein müssten. Die Frage ist auch, wie sich die Akteure als Organisationen legitimieren. Die Gewerkschaften haben riesige Rekrutierungsdefizite und gleichzeitig gibt es bei vielen jungen Unternehmen wenig Bereitschaft, die Tarifbindung einzugehen. Da muss man über neue Wege in der Tarifpolitik nachdenken. Sonst nimmt man in Kauf, dass der Gesetzgeber in diese Bereiche reinregiert.

Schaumburg: Wir kommen schon so klar, wie es jetzt läuft. Die spannende Frage ist, ob die Tarifparteien für die zukunftsrelevanten Themen wie die Transformation tarifpolitische Lösungen finden. Mir fehlt da die vorwärtsgerichtete Debatte. Ich sehe aktuell keine Entwicklung nach vorne, keine neuen Ideen. Es gibt ein paar Schwächen im System und ich glaube, diese könnte man gemeinsam angehen.

Wir alle sollten wieder mehr versuchen, die andere Seite zu verstehen. Da ist ein bisschen was verloren gegangen, ich nehme weniger gegenseitiges Interesse wahr. Wir sollten die wichtigen Zukunftsthemen gemeinsam und auf Augenhöhe besprechen.

Zögerliche Zinsschritte

Geldpolitik. Die Europäische Zentralbank hat ihre Nullzinspolitik zwar längst aufgegeben, um die Inflation im Euroraum zu bekämpfen. Allerdings haben die europäischen Währungshüter später reagiert als beispielsweise die Notenbanker in den USA. Um die nach wie vor hohen Teuerungsraten zu drücken, könnten weitere Zinsschritte folgen – mit großen Risiken für die Unternehmen.

Geldpolitik handelt antizyklisch: Wenn Nachfrage und Wirtschaft schwächeln, ist es für eine Zentralbank sinnvoll, expansiv zu agieren. In der Praxis bedeutet das niedrige Zinsen. Dadurch können Unternehmen leichter investieren und Verbraucher günstiger konsumieren – zumindest, wenn sie dafür einen Kredit brauchen. Gleichzeitig lohnt es sich für die Konsumenten nicht, das Geld bei einer Bank zu parken.

Anders sieht es aus, wenn die Nachfrage hoch ist und die Wirtschaft

zu überhitzen droht. Dann müssen Zentralbanken mit höheren Zinsen gegensteuern, um eine hohe Inflation zu verhindern. Dann „lohnt“ es sich für Verbraucher wieder, Geld auf die hohe Kante zu legen, statt es auszugeben. Und Firmen überlegen sich Investitionen zweimal.

Schwierig wird es allerdings, wenn die Inflation nicht von der Nachfrage bestimmt wird, sondern von einem zu knappen Angebot. Dann nämlich können höhere Zinsen im schlechtesten Fall zu einer

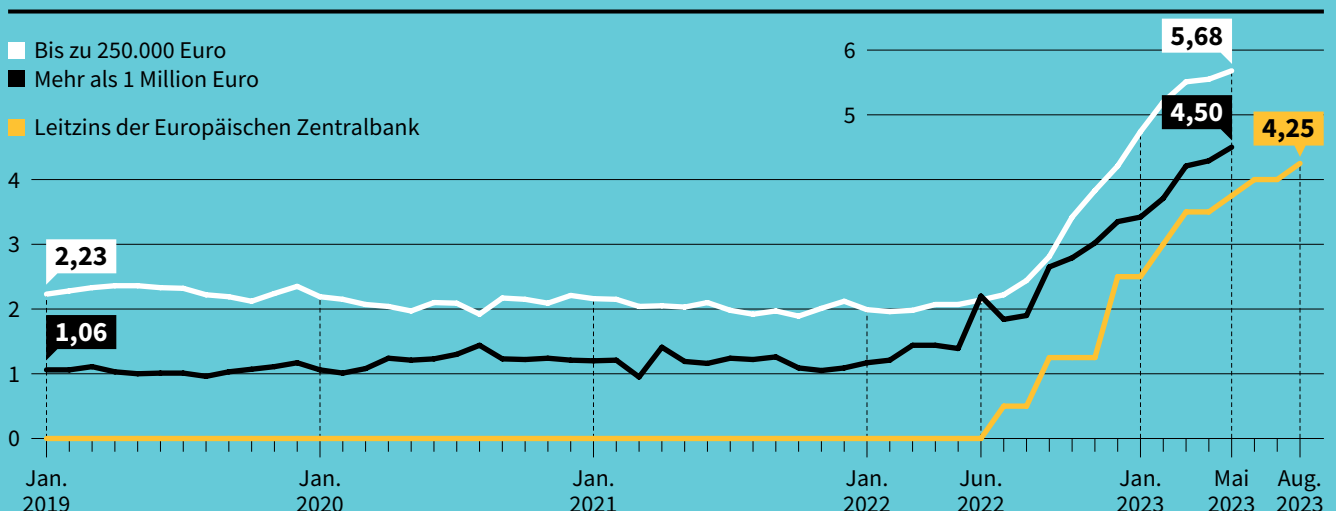
Rezession sowie steigender Arbeitslosigkeit führen.

Die unterbrochenen Lieferketten durch die Coronapandemie haben genau zu solch einer Situation geführt. Die Europäische Zentralbank (EZB) entschied sich daher, zunächst auf Zinserhöhungen zu verzichten. Die Währungshüter machten dabei aber einen entscheidenden Fehler:

Die EZB hat unterschätzt, wie viel Nachholbedarf die Menschen in der EU nach der Pandemie beim Konsum hatten.

Geldpolitik: Die Kreditzinsen ziehen an

Durchschnittliche Zinssätze für neu abgeschlossene Unternehmenskredite dieser Höhe in Prozent



Unternehmenskredite: Daten für Juni, Juli und August 2023 noch nicht vorhanden

Quellen: Deutsche Bundesbank, Europäische Zentralbank
© 2023 IW Medien / iwd

Die Bereitschaft, für Urlaube, Konzerte oder Restaurantbesuche Geld auszugeben, war nach dem Ende der Coronamaßnahmen groß. Dadurch ließen sich seitens der Unternehmen leicht höhere Preise durchsetzen, die die Inflation trieben.

Die Energiekrise durch den russischen Angriffskrieg beschleunigte die Teuerung. Die EZB reagierte, musste aber wegen ihres späten Eingreifens besonders stark an der Zinsschraube drehen (Grafik Seite 8):

Der Leitzins in der EU stieg von Juni 2022 bis August 2023 von 0 auf 4,25 Prozent.

Das wirkte sich zwangsläufig auf die Wirtschaft aus – auch in Deutschland. So stiegen die Zinsen für neu abgeschlossene Bankkredite mit einem Volumen von bis zu 250.000 Euro für Firmen von 2,14 Prozent im Juni 2022 auf 5,68 Prozent im Mai 2023. Das erschwert vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Finanzierung, noch dazu zu einem ungünstigen Zeitpunkt. Denn zum einen belasten hohe

Rohstoffpreise die Betriebe, zum anderen müssen sie jetzt investieren, um langfristig klimaneutral zu werden.

Bei größeren Transaktionen haben die Zinsen ebenfalls angezogen – für Kredite von mehr als 1 Million Euro betrug der Sollzins im Mai 4,5 Prozent. Große Unternehmen haben gegenüber den KMU generell etwas günstigere Konditionen, weil sie sich alternativ auch über den Anleihenmarkt mittels internationaler Investoren finanzieren können. Dennoch ist die Belastung für diese Firmen derzeit ebenfalls hoch. Das macht sich in der Kreditnachfrage bemerkbar (Grafik):

Das Wachstum des Kreditvolumens der deutschen Industrie hat im ersten Quartal 2023 einen Dämpfer erlitten.

Nur noch 7,9 Prozent betrug das Plus in den ersten drei Monaten des Jahres gegenüber dem vierten Quartal 2022. Ein Quartal zuvor hatte es noch bei 9,5 Prozent gelegen.

Und all das, obwohl die Unternehmen durch die Pandemie eigent-

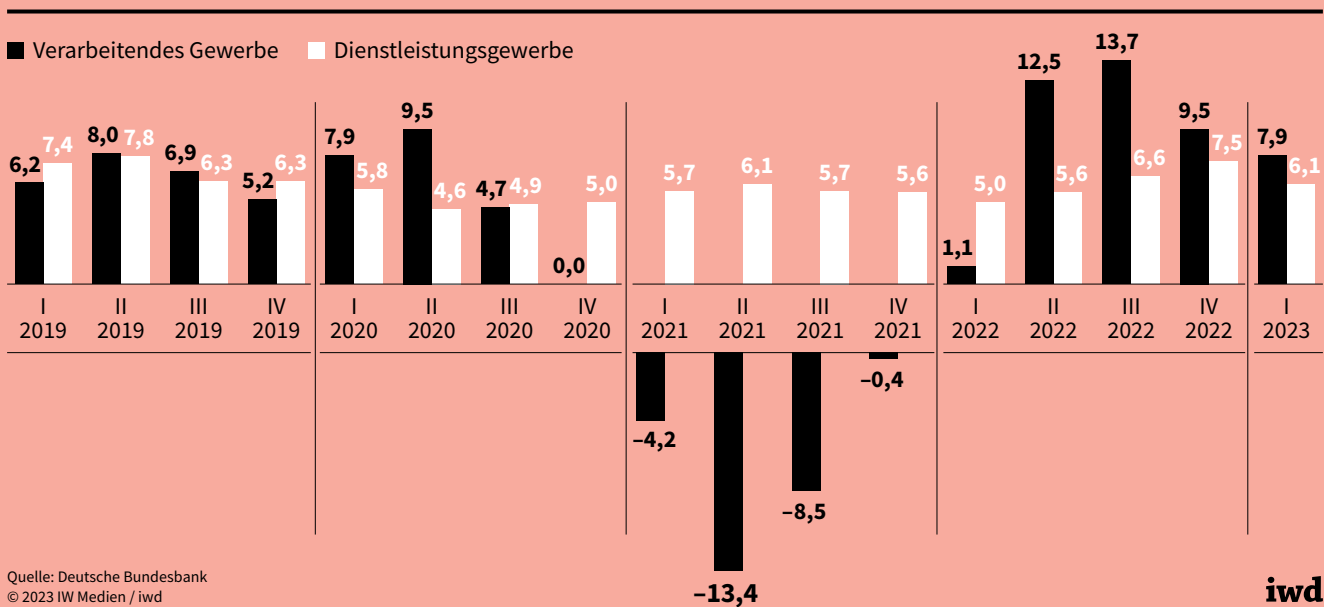
lich noch großen Nachholbedarf bei ihren Investitionen haben. Der Trend zu einem schwächeren Kreditwachstum könnte sich aber weiter fortsetzen. Die Inflation ist in den vergangenen Monaten zwar leicht zurückgegangen, mit einer EU-weiten Teuerungsrate von 6,4 Prozent im Juni 2023 ist das langfristige Ziel der EZB von knapp 2 Prozent Inflation aber noch längst nicht wieder erreicht. Weitere Zinsschritte sind damit wahrscheinlich.

Ein noch höherer Leitzins birgt allerdings die Gefahr, die Wirtschaft im Euroraum abzuwürgen. In Deutschland gab es zuletzt schon kein Wirtschaftswachstum mehr.

Sollte die Eurozone in eine Rezession rutschen, muss die EZB deshalb unbedingt schneller reagieren, als sie es zuletzt getan hat – und die Zinsen wieder senken. Andernfalls wird die Lage für die Wirtschaft in vielen EU-Staaten prekär und die Unternehmen laufen Gefahr, im internationalen Wettbewerb noch stärker ins Hintertreffen zu geraten.

Unternehmenskredite: Wachstum lässt nach

Veränderung des Kreditvolumens in Deutschland gegenüber dem vorherigen Quartal in Prozent



Quelle: Deutsche Bundesbank
© 2023 IW Medien / iwd

Lesen, Rechnen und Lernen lernen

Weiterbildung. Ein Großteil der Unternehmen in Deutschland rechnet damit, dass Geringqualifizierte – also Personen ohne Berufsausbildung – künftig im Job wachsende Herausforderungen meistern müssen. Entsprechend schulen viele Betriebe diese Mitarbeitergruppe gezielt nach. Dabei hat sich ein Format als besonders erfolgreich erwiesen.

Weiterbildung von Geringqualifizierten: Das Engagement der Betriebe

So viel Prozent der Unternehmen führten in den vergangenen fünf Jahren diese Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte durch

■ Darunter: Unternehmen mit starken Rekrutierungsproblemen

	Fachbezogene Schulungen (z. B. Schulungen zu Produkten, Produktionsprozessen, Warenwirtschaftssystemen, Kundenbetreuung, Hygiene)	61,3	70,2
	Erwerb von Führerscheinen (z. B. Kranführer, Gabelstapler)	35,8	42,7
	Schulungen zur Förderung von Sozial- und Personalkompetenzen (Teamfähigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit, Lernfähigkeit und -bereitschaft)	25,2	40,5
	Kurse zur Förderung der Kommunikationsfähigkeit	25,1	41,1
	Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten in Deutsch für Migranten	20,7	24,9
	Kurse zur Vermittlung von grundlegenden EDV-Kenntnissen	20,1	26,2
	Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten für Deutsche	11,9	16,1
	Kurse zur Förderung der Rechenfähigkeiten	6,3	6,2

Starke Rekrutierungsprobleme: Unternehmen haben in mindestens drei von fünf Mitarbeitergruppen – Auszubildende, Beschäftigte ohne Berufsabschluss/mit Berufsabschluss/ in Spezialistentätigkeiten/in Expertentätigkeiten – Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen

Befragung von 478 Unternehmen mit Geringqualifizierten Ende 2022 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

© 2023 IW Medien / iwd

iwd

Man muss kein Programmierer, Gefäßchirurg oder Philosophieprofessor sein, um zu erleben, dass Arbeit komplex ist und auch immer komplexer wird. Denn die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung macht sich auch in einfachen Tätigkeitsbereichen, wie sie beispielsweise in der Gastronomie, der Logistik oder im Produzierenden Gewerbe vorkommen, bemerkbar. Viele Routinetätigkeiten verlieren an Bedeutung, an ihre Stelle treten vermehrt interdisziplinäre Arbeitsweisen, die höhere persönliche und soziale Kompetenzen sowie eine stetige Lernbereitschaft erfordern.

Was bedeutet das für Geringqualifizierte? Eine Unternehmensbefragung des IW zeigt, in welchen Bereichen Betriebe in den kommenden fünf Jahren steigende Anforderungen für diese Personengruppe erwarten:

Die Hälfte der Unternehmen rechnet damit, dass Geringqualifizierte künftig flexibler sein müssen. Gut 48 Prozent gehen von höheren Ansprüchen in Sachen Kommunikationsfähigkeit aus, 45 Prozent halten mehr Teamfähigkeit für erforderlich.

Steigende Anforderungen erwarten die Unternehmen auch mit Blick

auf die PC-Kenntnisse und nicht zuletzt bei Grundbildungsthemen wie dem Lesen, Schreiben und Rechnen. Das dürfte langfristig herausfordernd werden, denn die nachrückenden Jahrgänge verfügen über geringere Kompetenzen in Mathematik und im Lesen, wie die jüngste IQB-Viertklässleruntersuchung gezeigt hat: Der Anteil der Schüler, der die Mindeststandards im Lesen erreicht, hat sich von 2016 bis 2021 um 8 Prozentpunkte verringert.

Zudem kommen viele Beschäftigte in Helferberufen aus anderen EU-Staaten wie Polen, Bulgarien oder Rumänien in die Bundesrepublik. Diese Arbeitskräfte sind oft der Sprache nicht ausreichend mächtig und haben einen großen Bedarf an Grundbildung.

Um die geringqualifizierten Beschäftigten besser für die steigenden Anforderungen im Beruf zu wappnen, bilden die Unternehmen sie bereits in größerem Umfang betrieblich weiter (Grafik Seite 10):

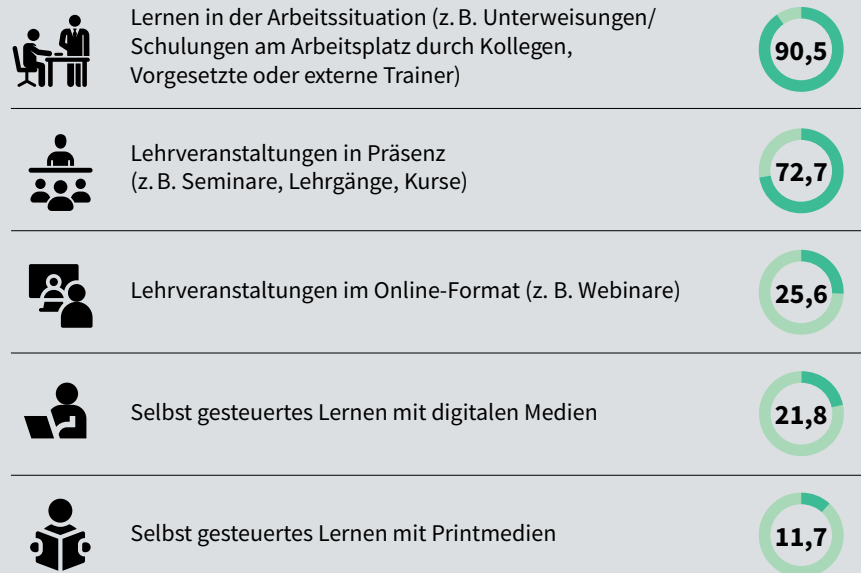
Rund 60 Prozent der Betriebe in Deutschland, die Geringqualifizierte beschäftigen, bieten fachbezogene Schulungen für sie an; gut ein Drittel ermöglicht den Erwerb von Führerscheinen.

Auch Team-, Kommunikations- und Lernfähigkeit, Flexibilität, Lese- und Schreibfähigkeiten sowie EDV-Kenntnisse werden oft innerbetrieblich vermittelt. Am seltensten stehen Kurse zur Verbesserung der Rechenfähigkeit auf dem Programm, die jedes 16. Unternehmen offeriert. Ein Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2018 zeigt, dass die Grundbildung in den betrieblichen Schulungsmaßnahmen wichtiger geworden ist.

Damit Weiterbildungsangebote wahrgenommen werden, müssen sie passend für die Zielgruppe sein. Viele Geringqualifizierte haben in der Schule eher schlechte Erfahrungen

Weiterbildung von Geringqualifizierten: Eine Frage des Formats

So viel Prozent der Unternehmen beurteilen diese Weiterbildungsformen als sehr oder eher geeignet für Geringqualifizierte



Befragung von 484 Unternehmen mit Geringqualifizierten Ende 2022 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

gesammelt und sind deshalb wenig motiviert, Neues zu lernen. Am besten eignen sich daher für sie arbeitsintegrierte Lernformen (Grafik):

Rund 90 Prozent der Unternehmen, die Weiterbildungen für Geringqualifizierte anbieten, halten das Lernen in der Arbeitssituation, in der beispielsweise Kollegen oder externe Trainer die Beschäftigten vor Ort mit Bezug zu den konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz schulen, für ein geeignetes Format.

Der Vorteil dieser Weiterbildungsform ist, dass Erfolge und Lerneffekte schnell deutlich werden und der Nutzen von Weiterbildung unmittelbar erlebbar ist.

Auch Lehrveranstaltungen in Präsenz wie Seminare, Lehrgänge und Kurse halten fast drei Viertel der Unternehmen für zielführend.

Weiterbildungsangebote im Online-Format oder selbst gesteuertes Lernen mit digitalen Medien wird dagegen nur von etwa jedem vierten Unternehmen als geeignet eingestuft, da diese Angebote in der Regel didaktisch nicht auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten zugeschnitten sind. Hinzu kommt die Annahme, dass die Betroffenen selbst sich den Umgang mit digitalen Lernmedien oft nicht zutrauen.

Aus IW-Trends 3/2023

Corinna Kremers, Axel Plünnecke, Isabel Vahlhaus: Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte; Unternehmensbefragung im Rahmen des Projekts „AlphaGrund vernetzt“, gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
iwkoeln.de/grundbildung

Kompakt und begehrt

Immobilien. Kleine Wohnungen in den deutschen Großstädten bleiben gefragt – vor allem die Kaufpreise für Wohnungen mit maximal 1,5 Zimmern sind auch 2022 deutlich gestiegen. Regional haben sich Mieten und Kaufpreise im sogenannten Compact-Living-Segment allerdings ganz unterschiedlich entwickelt.

Die gestiegenen Zinsen, Material- und Fachkräfteengpässe und die Unsicherheit bezüglich künftiger Bau- und Sanierungsvorschriften haben die Nachfrage auf dem Immobilienmarkt zuletzt gedrückt. Auf dem ganzen Immobilienmarkt? Nein, denn kompakte Wohnungen mit höchstens eineinhalb Zimmern – Immobilienexperten sprechen vom Compact-Living-Segment – sind als Miet-, vor allem aber als Kaufobjekt in den deutschen Städten nach wie vor begehrt. Dies zeigt eine Analyse

des Instituts der deutschen Wirtschaft für die Cube Real Estate GmbH. Im Fokus standen dabei die Immobilienangebote in 70 Großstädten ab 100.000 Einwohner – inklusive der drei Regionalverbände Aachen, Hannover und Saarbrücken. Das Ergebnis (Grafik):

An den 70 Großstadtstandorten sind die Mieten für 1- und 1,5-Zimmerwohnungen im Jahr 2022 im Schnitt um 3,7 Prozent, die Kaufpreise um 7,9 Prozent gestiegen. Für neu gebaute kleine Wohnungen

mussten Käufer sogar 12,6 Prozent mehr aufbringen als 2021.

Dass kleine Wohnungen vor allem als Kaufobjekte trotz Zinserhöhungen nach wie vor so gefragt sind, mag auf den ersten Blick überraschen, hat aber nachvollziehbare Gründe. So bewegt sich die Zahl der Einpersonenhaushalte in Deutschland seit Jahren auf einem hohen Niveau – 2022 betrug ihr Anteil an allen 40,9 Millionen Haushalten rund 41 Prozent. In Zukunft dürfte ihr Anteil noch zulegen – zum einen, weil die Zahl älterer Alleinlebender aufgrund der demografischen Entwicklung steigt, zum anderen aufgrund des politisch gewollten Zuzugs ausländischer Fachkräfte. Sie kommen oft zunächst allein nach Deutschland und lassen sich in den großen Städten nieder – wo das Angebot an Wohnungen mit bis zu 1,5 Räumen am größten ist.

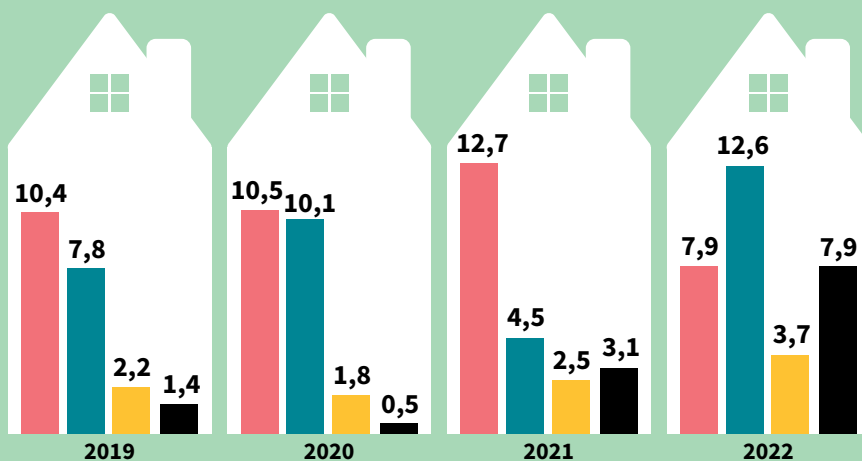
Nicht zuletzt dürfte auch der starke Anstieg der Energiepreise das Compact-Living-Segment begünstigen. Zwar legten die Heizkosten für diese Wohnungen von Januar 2022 bis Januar 2023 mit durchschnittlich 44 Prozent ähnlich stark zu wie die warmen Nebenkosten für größere Wohnungen. In Euro und Cent gerechnet unterschieden sich die Mehrkosten aber deutlich:

Wer in einer Wohnung mit maximal 1,5 Zimmern lebt, musste für den Zeitraum von Januar 2022 bis Januar 2023 im Schnitt 268 Eu-

Kleine Wohnungen: Kaufen wird deutlich teurer

Veränderung des ... für eine Einraumwohnung in den 70 untersuchten deutschen Großstädten gegenüber dem Vorjahr in Prozent

■ ... Kaufpreises (alle Wohnungen) ■ ... Kaufpreises (nur Neubauten) ■ ... Mietpreises
■ Veränderung der Verbraucherpreise gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Einraumwohnung: maximal 1,5 Zimmer, wobei Bad und Küche nicht dazuzählen; das halbe Zimmer kann beispielsweise ein Essbereich in der Küche oder ein geräumiger Flur mit mehr als sechs Quadratmetern sein

Daten sind um Merkmale wie Qualität (z. B. Baujahr, Zustand und Ausstattung) und Lage bereinigt

Quellen: Value AG, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

ro mehr für Heizung und Warmwasser zahlen als im Jahr zuvor – in einer typischen Zweiraumwohnung wurden gut 357 Euro zusätzlich fällig, bei vier Zimmern sogar 466 Euro.

Unabhängig von den genannten Einflussfaktoren hat sich der Markt für Compact Living in den einzelnen Städten unterschiedlich entwickelt. Dies lässt sich sowohl an den Mieten als auch an den Kaufpreisen ablesen:

Mieten. Am stärksten haben die Mieten für 1- und 1,5-Zimmerwohnungen im vergangenen Jahr in und um die deutsche Hauptstadt zugelegt (Grafik):

In Berlin stiegen die Mietpreise im Compact-Living-Segment 2022 im Schnitt um 9,1 Prozent, in Potsdam um 7,8 Prozent.

Auch in Lübeck, Münster und Leipzig wurden die Kaltmieten mit etwa 7 Prozent überdurchschnittlich stark angehoben. Dagegen blieben die Anpassungen in Ingolstadt, Heilbronn, Fürth, Wolfsburg und Dresden unter der 2-Prozent-Marke.

Auffällig ist, dass der prozentuale Anstieg keinen eindeutigen Zusammenhang zur Höhe der Mieten zeigt. So liegt Berlin mit einer Medianmiete für 1- und 1,5-Zimmerwohnungen von rund 13 Euro pro Quadratmeter auf Rang 15 der 70 verglichenen Städte, Potsdam findet sich dagegen etwa im Mittelfeld. Von den Städten mit geringer Mietanpassung hat Ingolstadt mit einem Median von knapp 14 Euro ein eher hohes, Dresden mit rund 8 Euro ein recht niedriges Mietniveau.

Anders gewendet: In München – mit einer Medianmiete von 22 Euro je Quadratmeter und Spitzenmieten von bis zu 32 Euro im Compact-Living-Segment die teuerste Wohnstadt Deutschlands – stiegen die Mieten 2022 mit gut 5 Prozent ungefähr in gleichem Maße wie im nordrhein-westfälischen Hagen, das

Kleine Wohnungen: Preisentwicklung regional unterschiedlich



Durchschnittliche Veränderung der Miet- beziehungsweise Kaufpreise für Einraumwohnungen in den Städten mit dem ... Anstieg im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr in Prozent

Median-Kaltmiete in Euro je Quadratmeter		Median-Kaufpreis in 1.000 Euro je Quadratmeter	
Mietpreise		Kaufpreise	
... höchsten		... höchsten	
Berlin	9,1 13,00	Lübeck	19,5 3.379
Potsdam	7,8 11,00	Leipzig	14,9 2.882
Lübeck	7,1 10,40	Duisburg	14,2 1.978
Münster	7,1 13,20	Mönchengladbach	13,3 2.338
Leipzig	6,6 8,30	Berlin	13,2 6.000
... niedrigsten		... niedrigsten	
Dresden	1,9 8,20	Stuttgart	2,0 5.336
Wolfsburg	1,9 9,80	Ludwigshafen	1,2 3.211
Fürth	1,8 11,20	Wiesbaden	1,2 4.523
Heilbronn	1,8 12,70	Mannheim	0,7 4.344
Ingolstadt	1,2 13,60	Karlsruhe	-2,0 4.429

Miet- und Kaufpreise: um Qualitätsmerkmale bereinigt, ohne Wohnungen am Stadtrand
 Median: Die Hälfte der Miet-/Kaufpreise liegt unter, die andere Hälfte über diesem Wert
 Untersuchung von insgesamt 70 (Mietpreise) beziehungsweise 43 (Kaufpreise) deutschen Großstädten
 Quellen: Value AG, Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2023 IW Medien / iwd



mit rund 7 Euro die viertniedrigste Medianmiete aufwies.

In drei weiteren Städten mit den höchsten Compact-Living-Mieten – Frankfurt am Main, Stuttgart und Freiburg – lag der Mietpreisanstieg im vergangenen Jahr mit höchstens 3,3 Prozent sogar unter dem bundesweiten Schnitt von 3,7 Prozent.

Kaufpreise. Hier ist in den Großstädten ebenfalls kein allgemeiner Trend in Abhängigkeit vom bisherigen Preisniveau zu erkennen. Allerdings ließen sich aufgrund der geringeren Zahl der Immobilienangebote nur 43 Großstädte vergleichen. Außerdem sind die Daten mit Vorsicht zu interpretieren, weil vor allem in kleineren Städten aufgrund des geringeren Marktvolumens die Preise stark schwanken. Das gilt auch für den Spitzenreiter im Ranking der Preissteigerungen:

Im bisher mittelpreisigen Lübeck verteuerten sich Compact-

Living-Immobilien 2022 um nahezu 20 Prozent.

Kräftig angezogen haben die Preise für kompakte Wohnungen ebenfalls in Leipzig, Duisburg und Mönchengladbach – wo das Preisniveau im Städtevergleich bislang jeweils recht niedrig war –, aber auch in Berlin, der viertteuersten Stadt.

Vergleichsweise wenig verteuert haben sich kleine Wohneinheiten beispielsweise sowohl im recht hochpreisigen Stuttgart als auch in der günstigsten aller verglichenen Städte, in Chemnitz. In Karlsruhe, einer Stadt im mittleren Compact-Living-Preissegment, wurden Einraumwohnungen im vergangenen Jahr sogar um 2 Prozent günstiger.

Gutachten

Christian Oberst, Pekka Sagner, Philipp Deschermeier, Michael Voigtländer: IW-Cube Compact Living Report 2023
 iwkoeln.de/compact-living-2023

Nicht in Stein gemeißelt

Bürgergeld. Zu Jahresbeginn löste das Bürgergeld Hartz IV ab. Der Regelsatz für arbeitslose Singles erhöhte sich etwa um 53 Euro – viele Menschen empfinden diesen Betrag als zu niedrig. Das Stimmungsbild ändert sich aber, wenn Befragte mehr Informationen zu den Sozialleistungen erhalten.

Für die Ampelkoalition war es das zentrale sozialpolitische Anliegen in dieser Legislaturperiode: die Einführung des Bürgergeldes. Zum 1. Januar 2023 löste es die bisherige Grundsicherung Hartz IV ab.

Was ist neu? Die Arbeitslosen erarbeiten nun gemeinsam mit den Mitarbeitern der Arbeitsagentur einen Kooperationsplan, in dem sie festlegen, wie sie ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt angehen. Außerdem setzt die Politik stärker auf Weiterbildung und nachgeholt Berufsausschlüsse statt auf die Vermittlung in Hilfsjobs. Vermögen und Wohnung bleiben durch neue Karenzzeiten länger geschützt.

Die in der Öffentlichkeit präsenteste Änderung betrifft aber die Regelsätze:

Ein alleinstehender Bürgergeldempfänger erhält 502 Euro pro Monat vom Staat. Der Hartz-IV-Satz betrug 449 Euro.

Für Paare gibt es pro Kopf jeweils 451 Euro, für Jugendliche von 14 bis 18 Jahren fließen 420 Euro.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat nun untersucht, was die Bürger über die neuen Regelsätze denken. Dazu befragten die Forscher von Ende Februar bis Anfang März 2023 fast 4.900 Personen. Um herauszufinden, inwieweit zusätzliche Informationen die Einschätzungen verändern, wurden die Befragten in drei Gruppen unterteilt.

Die Personen der ersten Gruppe erhielten nur die Angaben zu den

Regelsätzen und gaben daraufhin ihre Meinung ab. Gruppe zwei bekam zusätzlich die Information, dass der Staat die Krankenkassenbeiträge – je Erwachsenen sind das 100 Euro pro Monat – sowie Wohn- und Heizkosten je nach örtlichem Mietspiegel erstattet. Das entsprechende Beispiel war Leipzig mit Zuzahlungen von maximal 347 Euro. Gruppe drei erhielt dieselben Informationen wie Gruppe zwei mit dem Unterschied, dass für den Wohnkostenzuschuss das Beispiel Köln mit einem Höchstsatz von 713 Euro genannt wurde. Erstes Ergebnis (Grafik):

Von der Gruppe, die ausschließlich die Informationen zum neuen Regelsatz erhielt, waren gut 46 Prozent der Meinung, die Erhöhung sei zu gering ausgefallen.

Mehr Wissen über das Bürgergeld führte zu anderen Einschätzungen. So sank der Anteil derer, die höhere Regelsätze für nötig halten, in Gruppe zwei auf gut 42 Prozent, in Gruppe drei sogar auf knapp 34 Prozent. Entsprechend stieg auch die Zustimmung zur aktuellen Regelung sowie der Anteil derer, die das Bürgergeld für zu hoch halten.

Das IW hat zusätzlich die Daten der drei Gruppen nach den politischen Präferenzen der Befragten ausgewertet. Demnach halten Anhänger der Linken das Bürgergeld anteilig am häufigsten für zu niedrig, gefolgt von Wählern der Grünen. Union-, FDP- und AfD-Anhänger sehen die Höhe der Regelsätze eher

als angemessen oder zu hoch an. Was auffällt:

Über die Parteizugehörigkeit hinweg führen zusätzliche Informationen zum Bürgergeld dazu, dass die Befragten die Regelsätze tendenziell als passend oder zu hoch empfinden.

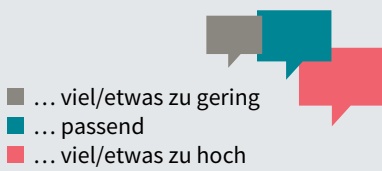
Einzige Ausnahme bilden die AfD-Wähler. Der Hinweis zur Leistungshöhe in Köln wirkt kaum, die Informationen zum Höchstsatz in Leipzig sogar leicht in eine gegensätzliche Richtung – eventuell, weil die Befragten generell von einer höheren staatlichen Unterstützung ausgingen.

Dass trotz des emotional aufgeladenen Themas viele Menschen bereit sind, ihre Meinung der Informationslage anzupassen, ist für den gesellschaftlichen Diskurs eine positive Erkenntnis. Nur die AfD-Wähler fallen hier, wie die Daten zeigen, aus dem Rahmen.

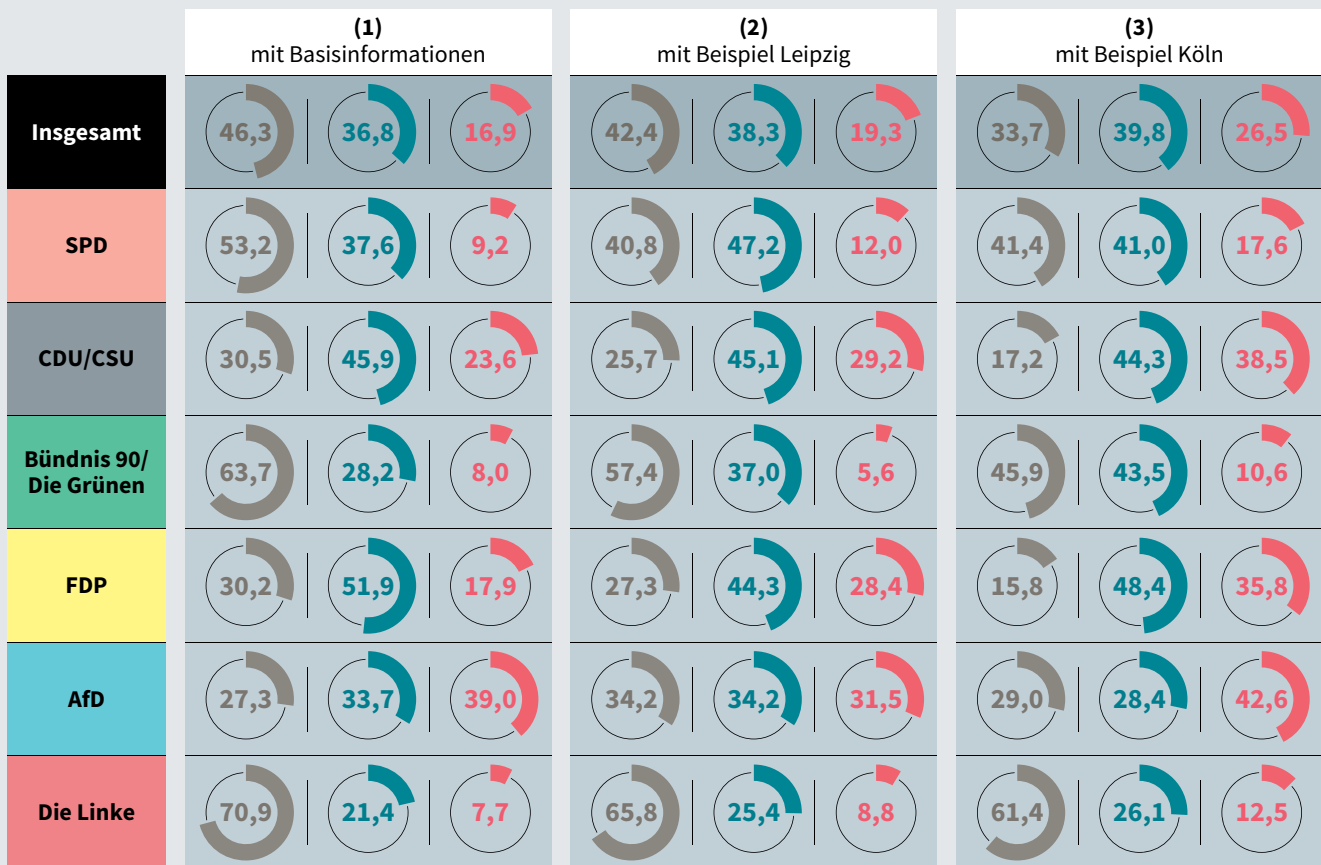
Zwei Charakteristika könnten dafür ausschlaggebend sein. Zum einen schätzen AfD-Anhänger wirtschaftliche Kennzahlen oft pessimistischer ein als der Rest der Bevölkerung. Zum anderen informieren sie sich häufiger in den sozialen Medien und könnten sich dort in ihren Sichtweisen bestätigt sehen, weil die Algorithmen Inhalte ausspielen, die zur persönlichen Meinung passen. Eine Kombination aus beidem legt nahe, dass ein Teil dieser Gruppe ihre Haltung auch dann nicht mehr ändert, wenn politische Maßnahmen ihren Präferenzen entsprechen.

Bürgergeld: Mehr Informationen führen zu anderer Bewertung

So viel Prozent der Befragten mit dieser Parteipräferenz und diesem Informationsstand halten die Erhöhung der Regelsätze des Bürgergelds für ...



4.899 Personen wurden im Frühjahr 2023 zur Erhöhung des Bürgergeldes befragt. Ein Drittel **(1)** erhielt außer der Höhe des Regelsatzes keine weiteren Informationen. Die zweite Gruppe **(2)** erfuhr anhand des Beispiels Leipzig, dass Krankenkassenbeiträge sowie eine Warmmiete von maximal 347 Euro übernommen werden. Die dritte Gruppe **(3)** erhielt dieselben Informationen, aber anhand des Beispiels Köln, wo maximal 713 Euro Warmmiete vom Staat getragen werden.



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd



Um diese Entkopplung zu verhindern, braucht es tiefgreifende, nicht bevormundende Bildungs- und Informationsangebote, die das komplexe Sozialsystem verständlich erklären. Hierzu gehört, dass Alleinerziehende beim Bürgergeld höhere Ansprüche

haben und Sozialleistungen für Asylbewerber geringer ausfallen als die Bürgergeld-Regelsätze. Anders als häufig öffentlich vermittelt, sind Arbeitslose auch weiterhin verpflichtet, bei der Arbeitssuche aktiv mitzuwirken.

IW-Kurzbericht 51/2023

Matthias Diermeier, Judith Niehues:
Sozialstaatliche Responsivität
iwkoeln.de/buergergeld



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.), Carsten Ruge (Textchef), Florian Janssen, Sarah Neu, Alexander Weber
Gratik: IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 12,55/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-täglich · **Abo-Service:** Friederike Ennsberger, Telefon: 0221 4981-450, ensberger@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Telefon: 0221 4981-0 · **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 · In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Zusammenhang mit Personen regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.



Zahl der Woche

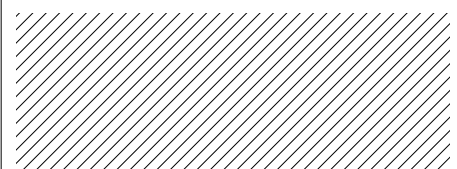


Millionen Euro Umsatz erzielte die Gamesbranche im Jahr 2022 in Deutschland. Das war 1 Prozent mehr als im bisherigen Rekordjahr 2021.

Die größte Einnahmequelle sind die In-Game-Käufe – gegen Geld lassen sich innerhalb eines Spiels beispielsweise neue Charaktere und Fähigkeiten freischalten oder auch generell schneller und einfacher Erfolge erzielen. Die Einnahmen durch solche Käufe haben sich zwischen 2019 und 2022 fast verdoppelt und machten im vergangenen Jahr mit gut 4,5 Milliarden Euro rund 45 Prozent des gesamten Branchenumsatzes in Deutschland aus. Auf Platz zwei folgen mit einem Volumen von gut 3,5 Milliarden Euro die Verkäufe von Hardware wie Spielekonsolen oder Gaming-PCs. Für neue Computer- und Videospiele gaben die Gamerinnen und Gamer rund 1,1 Milliarden Euro aus.

Weltweit nahm die Gamesbranche 2022 schätzungsweise 201 Milliarden Euro ein. Zum Vergleich: Das ist etwa das Siebenfache dessen, was im vergangenen Jahr in die Kinokassen rund um den Globus floss. Etwa die Hälfte des Umsatzes mit Gaming wird in China und den USA erwirtschaftet. Innerhalb der EU ist Deutschland der umsatzstärkste Markt.

iwd.de/gamesbranche

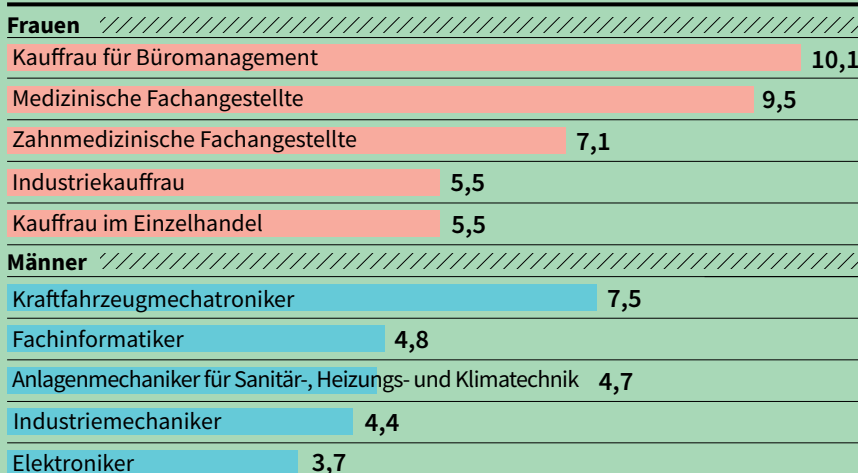


Top-Liste: Berufe-Ranking

Jungen und Mädchen besuchen gemeinsam denselben Kindergarten, dieselbe Grundschule, dieselbe weiterführende Schule, doch bei der Berufswahl trennen sich plötzlich die Geschlechter: Während viele junge Frauen eine kaufmännische oder medizinische Ausbildung absolvieren, fokussieren sich junge Männer oft auf technische Berufe. Der beliebteste Ausbildungsberuf von Männern war im Jahr 2021 der Kraftfahrzeugmechatroniker – 7,5 Prozent aller 822.387 männlichen Azubis befanden sich in einer solchen Ausbildung. Bei Frauen fand sich dieser Lehrberuf lediglich auf Platz 33 im Beliebtheitsranking. Sie wählten mit rund 10 Prozent am häufigsten eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement – im Jahr 2021 absolvierten fast 44.000 junge Frauen diese Berufsausbildung. Im Ausbildungs-Ranking der Männer landete der Kaufmann für Büromanagement nur auf Platz 13.

Ausbildungsberufe: Zweimal Top Fünf

So viel Prozent der jeweiligen Auszubildenden absolvierten im Jahr 2021 eine Ausbildung in diesen Berufen



Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2023 IW Medien / iwd