



Erstklassiger Empfang

Fachkräftegewinnung. Sie schalten bundesweit Online-Stellenanzeigen, zahlen gegebenenfalls den Umzug und sorgen für eine ausgewogene Work-Life-Balance: Viele Unternehmen strengen sich mächtig an, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Nur bei der eigenen Vermarktung hapere es mitunter noch, erläutert Sibylle Stippler vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im iwd-Kommentar.

—> [Seiten 2-5](#)

Berufsausbildung

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen ist im Jahr 2018 erneut gestiegen.

—> [Seiten 6-7](#)

Metall- und Elektro-Industrie

Die M+E-Industrie in Deutschland muss sich im harten internationalen Wettbewerb behaupten. Hohe Arbeitskosten und Steuern bringen sie ins Hintertreffen.

—> [Seiten 14-15](#)

Mehrgleisig zu neuen Mitarbeitern

Fachkräftegewinnung. Einerseits hat der Fachkräftemangel viele Berufe und Regionen erreicht, andererseits zeigen die Beschäftigten ein reges Interesse an einem potenziellen Jobwechsel. Dies zeigt eine Auswertung der Suchanfragen auf der Jobseite Indeed. Damit wird es für Unternehmen wichtiger denn je, sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen und Mitarbeiter zu halten.

Mangelware – dieses Label klebt in Deutschland auf immer mehr Berufen. Während die Zahl der offenen Stellen von Rekord zu Rekord eilt, sinkt die Zahl der Arbeitslosen kontinuierlich. Unternehmen decken ihren Personalbedarf deshalb immer häufiger durch Abwerbung von Mitarbeitern anderer Firmen.

In diesem Wettbewerb um die besten Köpfe müssen sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber aufstellen und neue Wege in der Personalarbeit gehen, um Mitarbeiter finden und langfristig halten zu können.

Eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung am IW hat anhand der Online-Stellenanzeigen sowie der Klicks auf der Jobseite Indeed untersucht, wie Arbeitgeber und Jobsuchende vorgehen.

Für die erfolgreiche Suche nach neuen Mitarbeitern ist es für das einzelne Unternehmen weniger relevant, wie viele Stellen es ausschreibt oder wie viele Arbeitslose es in der Region gibt. Entscheidend ist, wie viele potenzielle Bewerber sich für seine Stellen interessieren. Mit den Indeed-Daten kann direkt gemessen werden, welche Stellenanzeigen wie oft angeklickt werden. Und dieser Filter zeigt, dass es große Unterschiede hinsichtlich der

Standorte der ausgeschriebenen Stellen gibt (Grafik):

In Bayern, wo vielerorts Vollbeschäftigung herrscht, werden

Online-Stellenanzeigen besonders selten angeklickt.

In Hessen dagegen, wo der Arbeitsmarkt etwas weniger leer

Online-Stellenanzeigen: Die Klickintensität nach Bundesländern

So häufig klickten Jobsuchende auf der Online-Jobbörse Indeed im Jahr 2018 Stellenanzeigen in den jeweiligen Bundesländern an

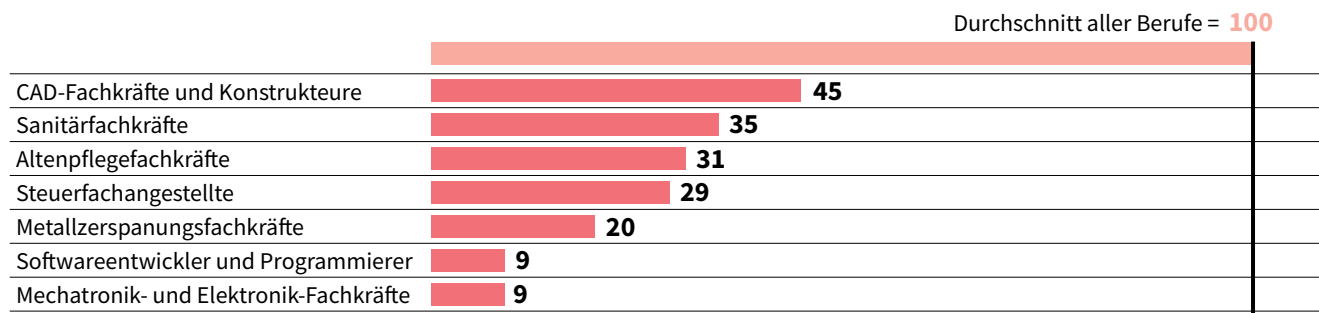
- /// < 90
- ≥ 90
- ≥ 95
- ≥ 105
- ≥ 110



Quellen: Indeed (Jobportal), Institut der deutschen Wirtschaft © 2019 IW Medien / iwd

Online-Stellenanzeigen: Die Klickintensität nach Berufen

So häufig klickten Jobsuchende auf der Online-Jobbörse Indeed im Jahr 2018 Stellenanzeigen in ausgewählten Engpassberufen an



Quellen: Indeed (Jobportal), Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

gefeht ist, erhalten Online-Stellenanzeigen deutlich mehr Klicks. Die meisten Klicks haben jedoch Jobofferten aus dem Saarland, obwohl der Fachkräftemangel dort ähnlich groß ist wie in Hessen. Und in Berlin, wo die Fachkräfteversorgung im bundesweiten Vergleich noch am besten ist, erhalten Online-Stellenanzeigen wiederum weniger Klicks als in Hessen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass das Suchverhalten von potenziellen Bewerbern nur teilweise vom regionalen Fachkräftemangel abhängt. Denn manchen Unternehmen gelingt es, auch in schwierigen Regionen neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Wie viel Aufmerksamkeit eine Online-Stellenanzeige erhält, hat viel damit zu tun, wie attraktiv sie ist und wen sie anzusprechen vermag. Die Unternehmen sind deswegen gut beraten, in jeder einzelnen Anzeige herauszustellen, was sie als attraktiven Arbeitgeber ausmacht – und dies nicht nur auf ihrer Karrierewebsite kundzutun.

Ebenfalls untersucht wurde die Klickintensität von Online-Stellenanzeigen für sieben ausgesuchte Engpassberufe. Wer zum Beispiel Programmierer oder Mechatroniker sucht, muss schon besonders viel

bieten, um deren Aufmerksamkeit zu erregen (Grafik):

Online-Stellenanzeigen für Programmierer werden zehnmal weniger angeklickt als alle Online-Stellenanzeigen im bundesweiten Durchschnitt.

Sanitärfachkräfte sind ähnlich selten arbeitslos, dennoch suchen sie viermal häufiger nach neuen Jobs als Programmierer oder Mechatroniker. Offenbar sind viele dieser Beschäftigten zumindest latent auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber. Der eine oder die andere sucht offenbar auch zwischendurch und unterwegs nach einer neuen Stelle: 60 Prozent der Jobsuchenden auf Indeed recherchieren mit mobilen Endgeräten.

Umso wichtiger ist es, die Aufmerksamkeit der potenziellen Bewerber zu wecken und jede Stellenanzeige gezielt auf die jeweilige Zielgruppe zuzuschneiden. Frauen beispielsweise bevorzugen – nicht nur, aber eben auch in Stellenanzeigen – eine andere Sprache als Männer (siehe iwd 9/2018). Auch nach Berufen sollte differenziert werden: Eine Programmiererin dürfte deutlich mehr interessieren, in welchem Maße sie in der Wahl ihres Arbeitsorts frei ist, als eine Metallzerspannerin, bei der

sich diese Frage aufgrund der erforderlichen Präsenz an der Maschine kaum stellen dürfte.

Neben der Optimierung der Stellenanzeigen ist deren Verbreitung ein weiterer wichtiger Punkt:

In Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte werden deutlich mehr Stellenanzeigen online geschaltet als andernorts.

Das klingt plausibel, ist es aber nicht: Denn es sind häufig gerade die Unternehmen auf dem Land, die händeringend Fachkräfte suchen. Wenn Betriebe abseits der Metropolen nicht online inserieren, sind sie für viele Jobsuchende schlicht nicht sichtbar. Im ungünstigsten Fall wird die passende Fachkraft vor Ort, die nichts mitbekommt von der Jobofferte um die Ecke, in die Stadt zu einem anderen Arbeitgeber abwandern, weil dieser einfach ein besseres Personalmarketing betreibt.

Die Studie „Wie Unternehmen trotz Fachkräftemangel Mitarbeiter finden“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (kofa.de) am Institut der deutschen Wirtschaft (iwkoeln.de) mit der Zeitschrift „Personalwirtschaft“ (personalwirtschaft.de) und dem Hiring Lab (hiringlab.org/de) der Jobseite Indeed (indeed.com).

„Viele Unternehmen setzen ihre Stärken nicht in Szene“



Foto: IW Medien

Kommentar. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen sich mehr und mehr Unternehmen damit befassen, wie sie qualifizierte Mitarbeiter gewinnen können. Ohne eine langfristig orientierte, strategische Personalarbeit wird dies nicht gelingen, sagt **Sibylle Stippler** vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im IW.

Es ist noch nicht lange her, da musste eine gute Recruiterin vor allem eines beherrschen: Selektieren. Erfolgreich war, wer mit scharfem Blick und geschickten Fragen aus einer Vielzahl von Bewerbern die besten Kandidaten für die zu besetzende Stelle auswählte. Doch in vielen Branchen und Regionen Deutschlands gibt es mittlerweile Fachkräfteengpässe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung meldet für das vierte Quartal 2018 knapp 1,5 Millionen offene Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – ein neuer Rekord.

Damit ist das Finden und Binden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem strategischen Erfolgsfaktor geworden. Der Arbeitnehmermarkt hat Konsequenzen für die Recruiting-Praxis und für die Personalarbeit in Unternehmen.

Im Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) haben wir jährlich mit rund 5.500 Unternehmen und Multiplikatoren aus ganz Deutschland Kontakt. Überraschend ist, wie wenige Unternehmen eine strategische Personalarbeit verfolgen. Kurzfristige Suchen führen bei der aktuellen Arbeitsmarktlage jedoch immer weniger zum Erfolg. Gefragt sind nicht nur Programmierer und Ingenieure, es fehlen vor allem beruflich qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese anzuwerben ist für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Herausforderung. Denn KMU sind oft weder als attraktiver Arbeitgeber bekannt, noch setzen

sie ihre Stärken gezielt in Szene. Dabei könnten sie zum Beispiel mit einer kollegialen Arbeitsatmosphäre, der Nähe zum Wohnort oder großen Handlungsspielräumen für den einzelnen Mitarbeiter punkten.

Wer begehrte Fachkräfte gewinnen möchte, sollte sich mit deren Bedürfnissen und Wünschen befassen. Welche Arbeitsbedingungen suchen Facharbeiter in der Produktion? Welche Karrieren streben IT-Fachkräfte an? Was ist Pflegekräften im Beruf wichtig? Für schwer besetzbare Schlüsselpositionen gilt es herauszufinden, mit welchen Argumenten und über welche Kanäle Personen mit der gesuchten Qualifikation erreicht werden können.

Unternehmen werden zum Talentmagneten, wenn sie mit einer guten Personalarbeit dafür sorgen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, und dies auch nach außen kommunizieren. Sie setzen nicht nur auf die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern auch auf ihren guten Ruf am Arbeitsmarkt. „Employer Branding“ heißt die Strategie, mit der immer mehr Unternehmen erfolgreich eine Arbeitgebermarke aufbauen. Sie zielt darauf ab, „Wunscharbeitgeber“ zu werden, die Quantität und Qualität der Bewerber zu erhöhen und Beschäftigte an den Betrieb zu binden.

Dazu ist zunächst eine ehrliche Bestandsaufnahme der eigenen Stärken und Schwächen als Arbeitgeber nötig. Erst im zweiten Schritt werden Stellenanzeigen sowie die Karriereseite überarbeitet und eine zielgruppengenaue Kommunikation aufgebaut. Insbesondere wirkt eine Arbeitgebermarke jedoch durch die positiven Erfahrungen und Berichte der eigenen Belegschaft.

Darüber hinaus sollten auch kleine und mittlere Betriebe mit Online-Stellenanzeigen für eine überregionale Präsenz sorgen. Denn in vielen Berufen gibt es regionale Fachkräfteengpässe, die mit entsprechend qualifiziertem Personal aus anderen Teilen Deutschlands gedeckt werden könnten.

Persönlicher Kontakt hilft

Fachkräftegewinnung. Die Unternehmen in Deutschland setzen mittlerweile auf eine Vielzahl von Strategien, um trotz des Fachkräftemangels freie Stellen adäquat besetzen zu können. Immer wichtiger wird es für die Firmen, zu potenziellen Bewerbern persönliche Kontakte zu knüpfen.

Die Zeiten, in denen Unternehmen nach einer Stellenausschreibung waschkörbeweise Bewerbungen erhielten, sind vorbei. Heute müssen die Firmen kreativ werden, um neue Mitarbeiter zu finden. Denn qualifiziertes Personal ist rar, wie eine Befragung von Personalverantwortlichen aus 420 Unternehmen zeigt:

In neun von zehn Unternehmen ist der Fachkräftemangel ein relevantes Thema, gut 40 Prozent sehen ihn als dringliches oder sogar existenzielles Problem.

Dringend gesucht werden unter anderem Fachkräfte in IT-Berufen, im Bereich Beratung und Vertrieb sowie Ingenieure (siehe Seiten 2–3).

Um dennoch möglichst viel qualifiziertes Personal zu finden, müssen Unternehmen neue Wege gehen. Zwar sind kostenpflichtige Online-Stellenanzeigen noch die meistgenutzte Strategie, um neue Mitarbeiter zu finden – und immerhin knapp jedes zweite Unternehmen verzeichnet damit gute Erfolge. Doch häufig ist es für die Firmen auch sinnvoll, aktiv auf die begehrten Fachkräfte zuzugehen. Ein Beispiel (Grafik):

Sechs von zehn Unternehmen besuchen oder beteiligen sich an Jobmessen und ähnlichen Veranstaltungen – mehr als jedes zweite findet auf diese Weise das gesuchte Personal.

Auch die Kooperation mit Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen, durch die sich Betrieb und potenzielle Kandidaten frühzeitig kennenlernen, führt zu guten Erfolgen.

Immer wichtiger wird es für Unternehmen darüber hinaus, langfristig eine Marke zu entwickeln, mit der sie sich gegenüber den Bewerber-Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber präsentieren können. Zwar verfolgen bislang erst 25 Prozent der Unternehmen diese Strategie,

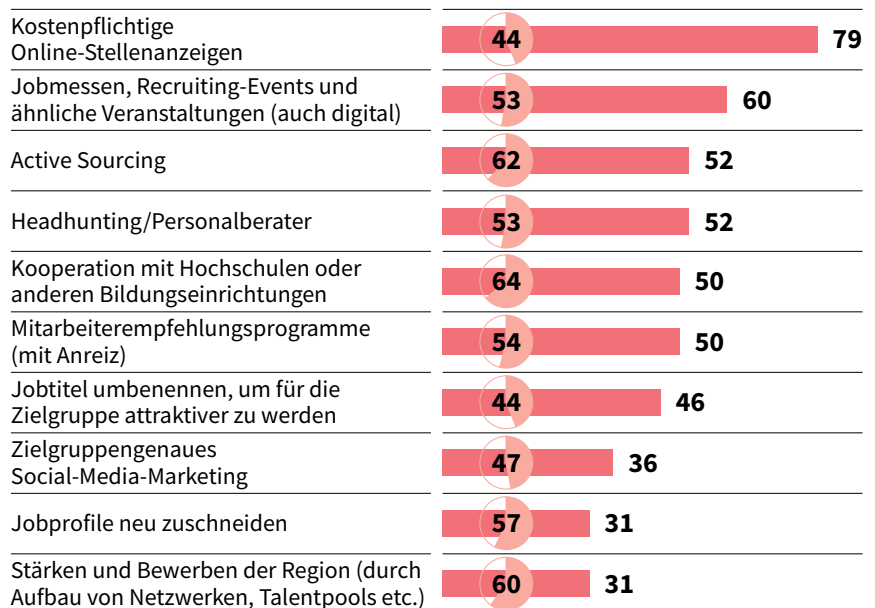
doch mehr als drei Viertel von ihnen haben damit Erfolg.

Viele Betriebe setzen zudem spezielle Anreize – sie bieten den Fachkräften in Engpassberufen zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, die zu einer besseren Work-Life-Balance führen, oder unterstützen die neuen Mitarbeiter bei einem notwendigen Umzug. Diese guten Taten werden aber oft unzureichend kommuniziert: Nur jedes vierte Unternehmen informiert die Bewerber darüber in der Stellenanzeige oder auf der Firmenwebsite, 61 Prozent dagegen erst im persönlichen Gespräch und 13 Prozent sogar nur auf Nachfrage.

Fachkräftegewinnung: Verschiedene Wege zum Erfolg

Die meistgenutzten Strategien zur Personalgewinnung – und was sie bringen

- So viel Prozent der Unternehmen nutzen diese Strategie
- So viel Prozent der Nutzer bewerten den Erfolg dieser Strategie mit „gut“ oder „sehr gut“



Active Sourcing: Aufbau persönlicher Kontakte zu potenziellen Mitarbeitern
Befragung von 420 Unternehmen im Zeitraum August bis November 2018

Quellen: Indeed (Jobportal), Personalwirtschaft (Zeitschrift), Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

Mehr IT-Azubis in der M+E-Industrie

Berufsausbildung. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen ist im Jahr 2018 erneut deutlich gestiegen. Vor allem IT-Berufe sind bei Betrieben und bei den jungen Menschen gefragt. Um die angehenden IT-Fachkräfte künftig noch besser auf die digitale Arbeitswelt vorzubereiten, wird an einem zukunftsfähigen Ausbildungskonzept für diese Berufe gearbeitet.

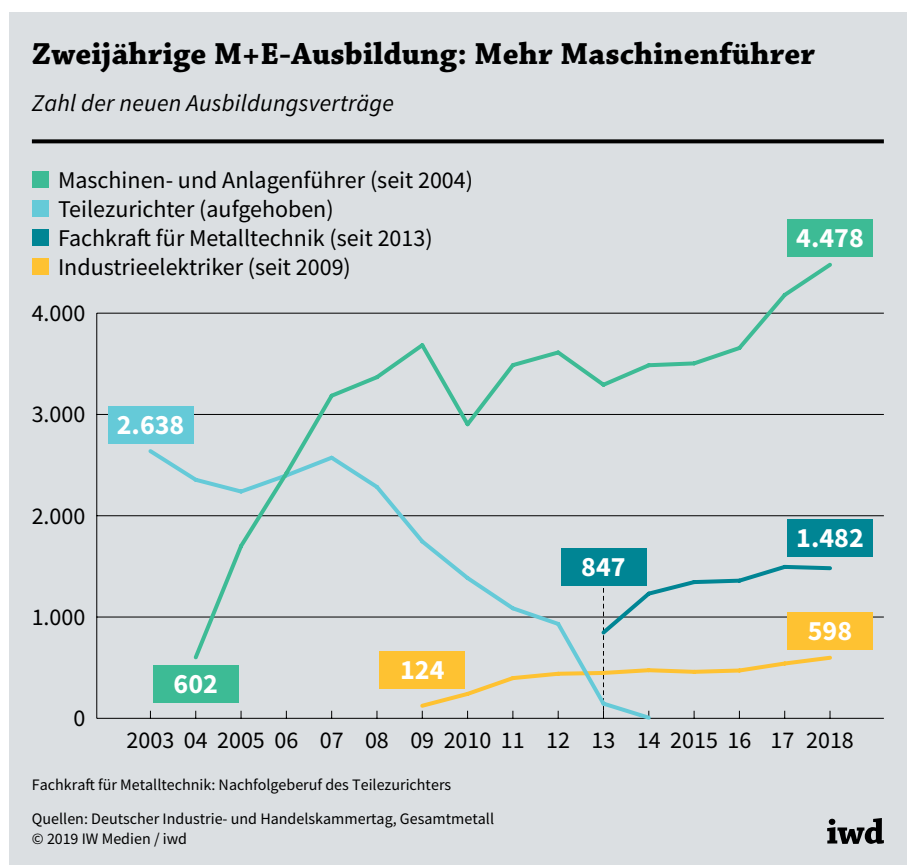
Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie haben im Jahr 2018 rund 110.000 zusätzliche Beschäftigte eingestellt und damit die Vier-Millionen-Marke geknackt. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das ein Plus von 2,9 Prozent. In den Ausbildungszahlen spiegelt sich die positive Entwicklung der Beschäftigung noch deutlicher wider:

Exakt 78.127 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den industriellen M+E-Berufen bedeuten einen Zuwachs von 5,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Einen höheren Wert verzeichneten die Betriebe das letzte Mal vor der Finanzkrise 2008.

Mit dem starken Anstieg liegen die M+E-Berufe deutlich über dem Durchschnitt von Industrie und Handel. Für 2018 weist der Deutsche Industrie- und Handelskammertag insgesamt 306.600 neue Verträge aus, was einem Plus von 1,6 Prozent entspricht.

Über alle Branchen hinweg lässt sich festhalten, dass die Ausbildung im Aufwind ist. Die Unternehmen in Deutschland haben 2018 insgesamt 527.470 betriebliche Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für



Arbeit gemeldet, das waren 3,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Da nicht alle Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze offiziell melden, ist die tatsächliche Zahl noch höher. Die Zahl der abgeschlossenen Verträge stieg um 1,8 Prozent auf 516.500.

Was bleibt, ist die Herausforderung, Angebot und Nachfrage zusammenzubringen. So waren zum Ende des Ausbildungsjahres 2017/2018 laut Arbeitsagentur 57.700 Ausbildungsstellen unbesetzt, das entspricht einem Anstieg gegenüber

dem Vorjahr um 17,7 Prozent. Auf der anderen Seite fanden 24.500 Bewerber keine passende Stelle.

Von diesem Problem sind auch die M+E-Betriebe betroffen. Etwa 8.000 Ausbildungsplätze und damit rund 10 Prozent konnten sie nicht besetzen, da es entweder gar keine oder keine passenden Bewerber gab. In nicht wenigen Fällen lebten die Kandidaten zu weit weg vom Arbeitsort und wollten nicht umziehen.

Immer wichtiger werden in der Metall- und Elektro-Industrie die Berufe der Informations- und Kommunikationstechnik, also die IT-Berufe (Grafik):

Die Zahl der neuen Auszubildenden in den technischen IT-Berufen stieg gegenüber 2016/2017 um 13,4 Prozent.

Damit setzte sich der Trend aus den vergangenen Jahren fort: Bereits seit 2015 steigen die Zahlen in den technischen IT-Berufen stärker als die Zahlen in den Metall- und Elektroberufen.

Die wachsenden Ausbildungszahlen in den IT-Berufen spiegeln den Bedarf der M+E-Unternehmen an

Fachleuten für die Digitalisierung wider.

In der Liste der M+E-Berufe mit den meisten Neuverträgen liegt deshalb auch der Fachinformatiker mit gut 13.000 vor dem Industriemechaniker (12.800) und dem Mechatroniker (8.200).

Um die IT-Ausbildung noch stärker auf die Digitalisierung und die damit verbundene Industrie 4.0 zuzuschneiden, wurden 2018 einige Inhalte in den Ausbildungsordnungen der entsprechenden Berufe ergänzt. Ein Beispiel ist das Thema IT-Sicherheit.

Die Sozialpartner arbeiten außerdem gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien an einer Neuordnung, die bis 2020 abgeschlossen sein soll. Alle Inhalte der Ausbildung in den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnik werden mit Blick auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft. Anschließend werden sie – falls notwendig – geändert oder ergänzt. Inhalte wie vernetzte Produktion oder digitale Geschäftsprozesse könnten ab diesem Zeitpunkt auch

formal in die Ausbildung aufgenommen werden.

Diesen Erneuerungsprozess haben die Sozialpartner und die zuständigen Ministerien in elf anderen M+E-Berufen bereits im vergangenen Jahr abgeschlossen. Die Zahl der neuen Auszubildenden stieg in diesen Berufen um 4 Prozent.

Noch besser lief es in Berufen mit zweijähriger Berufsausbildung (Grafik Seite 6):

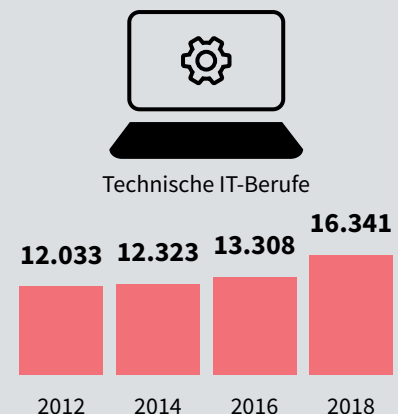
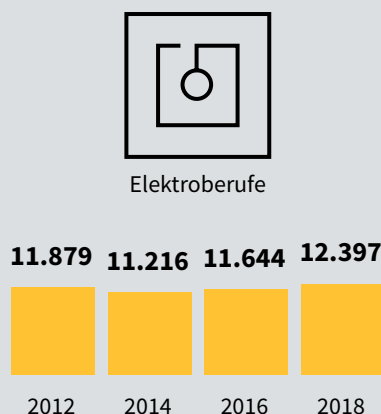
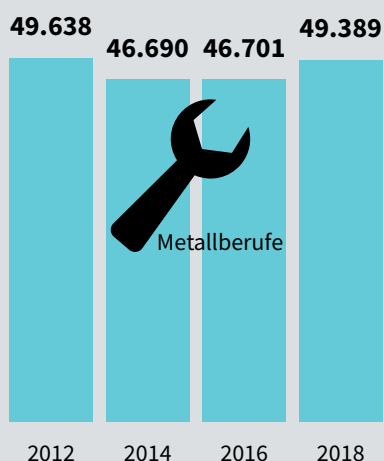
Knapp 4.500 junge Menschen haben 2018 eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer begonnen – ein neuer Höchstwert.

Im Vergleich zum Vorjahr betrug das Plus 7,1 Prozent. Noch deutlicher fiel der Anstieg mit 10,5 Prozent beim Industrieelektriker aus, auch wenn sich dieser Beruf mit knapp 600 neuen Auszubildenden auf niedrigerem Niveau bewegt.

Schwierig bleibt es für die M+E-Industrie, junge Frauen für die technischen Berufe zu begeistern. Trotz Zuwächsen in den vergangenen Jahren liegt der Frauenanteil an den Auszubildenden in den Metall- und Elektroberufen nur bei 8 Prozent.

M+E-Ausbildung: IT-Berufe immer gefragter

Zahl der neuen Ausbildungsverträge



Wege zu mehr Inklusion

Arbeitsmarkt. Inklusion ist für viele Unternehmen in Deutschland längst kein Fremdwort mehr: Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist seit 2006 um etwa ein Drittel gestiegen. Um die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, können sich die Unternehmen vom Staat unterstützen lassen – auch finanziell.

Ende des Jahres 2017 lebten in Deutschland knapp 3,25 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren. Nicht alle von ihnen kommen für eine Beschäftigung infrage – ein mögliches Hindernis ist zum Beispiel, dass eine Arbeitsaufnahme zu weiteren körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen führen würde. Dennoch ist es in den vergangenen Jahren gelungen, immer mehr Menschen mit Schwerbehinderung oder Menschen, die diesen rechtlich gleichgestellt sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Grafik):

Im Jahr 2016 waren annähernd 1,1 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen beschäftigt – zehn Jahre zuvor waren es erst knapp 800.000.

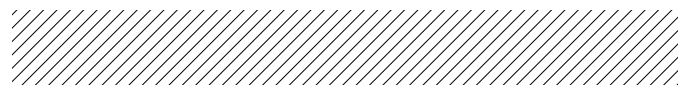
Außerdem arbeiteten zuletzt weitere 167.000 schwerbehinderte Menschen in kleineren Betrieben.

Während in privaten Unternehmen 4,1 Prozent der anrechenbaren Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderung besetzt sind, beträgt der Anteil bei öffentlichen Arbeitgebern 6,6 Prozent. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass zum Beispiel die Lehr- und Verwaltungsberufe im öffentlichen Dienst für die Betroffenen tendenziell leichter zugänglich sind als viele Berufe in der freien Wirtschaft, die Reisetätigkeiten oder schwere körperliche Arbeit erfordern – wie es etwa im Bausektor der Fall ist.

Ungeachtet der positiven Beschäftigungsentwicklung gibt es bei der Inklusion noch Luft nach oben, wie einige Arbeitsmarktindikatoren zeigen:

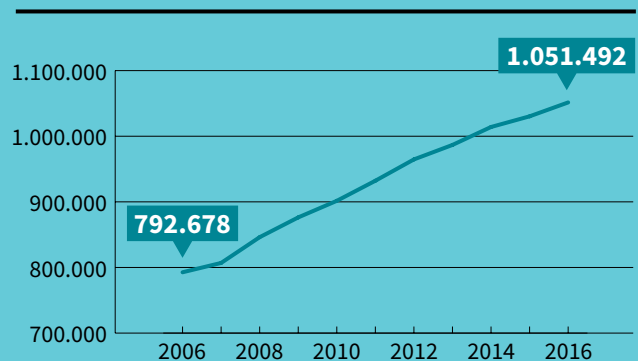
So betrug die Erwerbsquote der Schwerbehinderten im Alter von 15 bis 64 Jahren im Jahr 2017 knapp 42 Prozent – während von allen Personen dieser Altersgruppe gut 78 Prozent dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.

Für dieses Gefälle dürfte eine wesentliche Rolle spielen, dass nur knapp 56 Prozent der schwerbehinderten Menschen zwischen 25 und 44 Jahren einen beruflichen oder akademischen Abschluss haben – gegenüber



Mehr Jobs für Menschen mit Behinderung

Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung



So viel Prozent der Arbeitsplätze waren mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt



Beschäftigte und Arbeitsplätze: in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen; in die Berechnung der Arbeitsplatzquote gehen unter anderem Ausbildungs- und Praktikumsplätze nicht ein

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © 2019 IW Medien / iwd

84 Prozent aller Gleichaltrigen. Von den 45- bis 64-jährigen Schwerbehinderten besitzen dagegen fast 77 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Viele von ihnen waren bereits beruflich etabliert, als sie durch Krankheiten wie Krebs oder Rückenleiden eine Behinderung bekamen. Das Arbeitsmarkthandicap dieser Menschen ist also vornehmlich auf die Kombination aus Alter und Behinderung zurückzuführen.

Demzufolge müssen jüngere Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf vor allem bei der Berufswahl und dem Erwerb eines Abschlusses unterstützt werden, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Für ältere Beschäftigte mit Behinderung ist es in erster Linie wichtig, im Job bleiben zu können. Für sie braucht es Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitbeschäftigungsmodelle. Gegebenenfalls müssen auch die Arbeitsinhalte angepasst werden.

Grundsätzlich müssen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, auf die Bedürfnisse dieser Mitarbeiter individuell eingehen. So benötigt der kaufmännische Mitarbeiter mit Diabetes eine andere Unterstützung als die Elektronikmeisterin mit einer chronischen psychischen Erkrankung.

Dass Fördermaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte durchaus kostspielig sein können, muss die Unternehmen nicht abschrecken. Denn der Staat stellt ihnen Geld für die Inklusion zur Verfügung – gleich mehrere Fördertöpfe stehen parat (Grafik):

Im Jahr 2017 haben die Integrationsämter unter anderem mehr als 156 Millionen Euro in Form von Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen gezahlt – zum Beispiel, wenn ein schwerbehinderter Mitarbeiter durch einen Kollegen besonders unterstützt werden musste.

Neben finanziellen Mitteln benötigen Unternehmen oft aber auch Beratung, um erst einmal einen Überblick über die Fördermöglichkeiten und -bedingungen zu bekommen. Allerdings ist gleich eine ganze Reihe staatlicher Institutionen mit diesen Themen befasst – neben den Integrationsämtern sind dies unter anderem die Arbeitsagenturen und die gesetzliche Rentenversicherung. Das ist einerseits gut, da sich so für sehr viele Einzelfälle individuelle Lösungen finden lassen. Andererseits ist die Vielzahl der Angebote für die Betriebe oft unübersichtlich.

Angebote zur Orientierung können die Unternehmen im Internet finden. So bietet das Portal **REHADAT** (rehadat.de) Arbeitnehmern mit Behinderung, Schwerbehindertenvertretern, aber auch Arbeitgebern zahlreiche Tipps und Infos. Es zeigt beispielsweise, wie ein notwendiges Arbeitshilfsmittel zu beantragen ist, welcher

Inklusion: Staat fördert Unternehmen

So viele Millionen Euro erhielten Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigten, im Jahr 2017 für diese Zwecke von den Integrationsämtern

□ Zahl der geförderten Arbeits- und Ausbildungsplätze



Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

(z. B., wenn personelle Unterstützung durch Kollegen erforderlich ist)

156,5 / 45.328



Behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen

(z. B. Großbildmonitor für sehbehinderte Beschäftigte)

26,3 / 9.381



Zuschüsse und Darlehen für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

14,3 / 2.038

Ohne Prämien für ein betriebliches Eingliederungsmanagement und Förderung bestehender Ausbildungsplätze

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen © 2019 IW Medien / iwd

iwd

Weg zu einer finanziellen Förderung führt oder welche Urteile zum Arbeitsrecht zu beachten sind.

Speziell für Entscheider in kleinen und mittleren Unternehmen ist zudem das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung** (kofa.de) eine gute Adresse. Leitfäden, Praxisbeispiele und Webinare bieten einen schnellen Einblick in das Thema Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. KOFA kooperiert dabei auch mit der Aktion Mensch.

Exoskelett und Datenbrille

Digitalisierung. In der öffentlichen Diskussion dominiert der skeptische Blick auf die Rolle der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Es gibt aber auch eine andere Lesart: Neue Techniken erleichtern die Inklusion.

Nach derzeitigem Erkenntnisstand hängt die Frage, wer von der Digitalisierung profitiert und wer verlieren könnte, in erster Linie von der benötigten Qualifikation und der Art der Beschäftigung ab. So wird die Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener beruflicher oder akademischer Ausbildung voraussichtlich steigen. Bei Dienstleistungen mit großer Nähe zu Menschen dürfte das Automatisierungspotenzial zudem kleiner sein als auf unpersönlicheren Arbeitsfeldern.

Dies gilt für alle Arbeitnehmer, ob mit oder ohne Behinderung. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2016 nur 11 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung in Berufen tätig, die zu einem großen Teil automatisierbar und damit gefährdet wären oder sich zumindest stark verändern werden.

Gerade Menschen mit Behinderungen knüpfen jedoch an die Digitalisierung noch ganz andere Hoffnungen als ihre nicht beeinträchtigten Kollegen, wie eine Forsa-Befragung für das Inklusionsbarometer der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute zeigt (Grafik):

70 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderungen erhoffen sich von der Digitalisierung die Entwicklung neuer Hilfsmittel.

Fast ebenso viele rechnen damit, dass neue Berufsfelder entstehen und Maschinen in Zukunft körperlich anstrengende Arbeiten übernehmen können. Auch dass die digitalen Möglichkeiten die Barrierefreiheit verbessern, ist ein großes Thema. Gerade einmal 6 Prozent der Befragten versprechen sich keinen Vorteil durch die Digitalisierung.

Tatsächlich kann digitale Technik viel dazu beitragen, die Nachteile einer Behinderung am Arbeitsplatz zu kompensieren. Barrierefreie Software, Kommunikationswege und Informationen steigern die Beschäftigungschancen insbesondere für Menschen mit eingeschränktem Hör- oder Sehvermögen. Und auch technische Hilfsmittel leisten schon heute Beträchtliches. Zwei Beispiele:

Datenbrillen helfen gehörlosen Mitarbeitern in der Logistik über das sogenannte Pick-by-Vision-Prinzip: Die Brille ist über Bluetooth mit einem Handscanner verbunden und erhält via WLAN vom Zentralrechner Informationen zu neuen Aufträgen. Das Display zeigt dann eindeutige Informationen in Form von Piktogrammen an. So werden Missverständnisse vermieden, die dadurch entstehen, dass sich die Grammatik der Lautsprache und die der Gebärdensprache unterscheiden. Die Piktogramme sind zudem von allen Mitarbeitern zu verstehen.

Exoskelette sind eine Art Roboter zum Anziehen und funktionieren wie Prothesen. Weil sie berührungssensibel und individuell programmierbar sind, lassen sie sich auch als Assistenzsysteme für Menschen mit körperlichen Behinderungen einsetzen. Genutzt werden Exoskelette schon heute in der Automobilindustrie an Montagebändern und beim Heben und Tragen in der Pflege.

Inklusion: Was die Digitalisierung bringt

So viel Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung sahen 2016 in der Digitalisierung folgende Vorteile

Die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln	70
Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen	68
Das Entstehen neuer Berufsfelder	68
Die Möglichkeiten der besseren Nutzung von externem Wissen	66
Die räumliche Flexibilität von Arbeit	64
Die digitale Barrierefreiheit	62
Beschleunigte Arbeitsprozesse durch digitale Technologien	55
Die Automatisierung einfacher Tätigkeiten	54
Nichts davon, keine Vorteile	6

Befragung von 804 Arbeitnehmern mit Behinderung im Jahr 2016

Quelle: Forsa
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Weitere Informationen:

Einen Überblick über neue Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen sowie Praxisbeispiele liefert die Informationsplattform zur beruflichen Inklusion – REHADAT.

rehadat.link/hilfsmittel

Jobmaschine Export

Arbeitsmarkt. Deutschlands wirtschaftliche Stärke basiert zu einem großen Teil auf dem Export. Wie sehr davon auch der Arbeitsmarkt profitiert hat, zeigt ein 20-Jahres-Vergleich.

Gerade hat der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung seine Prognose für Deutschlands Wirtschaftswachstum 2019 auf 0,8 Prozent nach unten korrigiert – und damit nahezu halbiert. Ein wesentlicher Grund dafür ist der schwächelnde Export.

Das verheißt auch für den Arbeitsmarkt nichts Gutes. Der Export sichert traditionell viele Arbeitsplätze in Deutschland, die Bedeutung des Außenhandels hat über Jahre hinweg zugenommen (Grafik):

Im Jahr 2017 hingen nach Berechnungen der IW Consult 25 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland von den Ausfuhren der Unternehmen ab – 20 Jahre zuvor waren es erst knapp 18 Prozent.

Insgesamt waren 2017 fast 11,2 Millionen Jobs dem Export zuzuschreiben. Gegenüber 1997, als Deutschland gerade einmal 6,7 Millionen exportbedingte Jobs zählte, ist das eine Steigerung um 67 Prozent. Unterm Strich gehen damit zwei Drittel des Anstiegs der Erwerbstätigenzahl in den vergangenen 20 Jahren auf das Konto der Exportwirtschaft.

Zu unterscheiden ist dabei zwischen direkten und indirekten Beschäftigungseffekten:

Direkt vom Export abhängig waren zuletzt gut 5,1 Millionen Erwerbstätige. Ihre Zahl ist seit 1997 um 64 Prozent gestiegen. Sie arbeiten in Unternehmen, die Güter unmittelbar ins Ausland verkaufen.

Indirekt sind weitere knapp 6,1 Millionen Erwerbstätige am Auslandsgeschäft beteiligt, denn sie sind in Firmen tätig, die den exportierenden Unternehmen zuliefern – ein Plus von 71 Prozent gegenüber 1997. Dies hat vor allem damit zu tun, dass sich die Vorleistungsverflechtungen intensiviert haben.

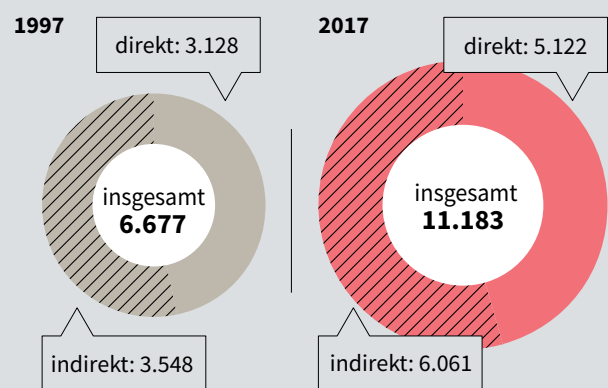
Besonders viele Stellen entfallen direkt oder indirekt auf zwei der deutschen Verkaufsschlager schlechthin: Der Export von Maschinen und der von Autos gibt jeweils

1,4 Millionen Menschen Arbeit. Einen substanziellen Beitrag zum Arbeitsmarkt leisten aber auch Chemieerzeugnisse, deren Absatz in die weite Welt Garant für 575.000 Jobs ist.

Regional gesehen ist die Europäische Union für den deutschen Arbeitsmarkt besonders wichtig. Die Waren- und Dienstleistungsausfuhren, die für den EU-Binnenmarkt bestimmt sind, standen 2017 für insgesamt 6,3 Millionen heimische Arbeitsplätze – und damit für deutlich mehr als die Hälfte aller exportabhängigen Jobs.

Jeder vierte Job hängt am Export

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



insgesamt in Prozent der Erwerbstätigen

17,8 → 25,3

Direkt: Beschäftigte in Betrieben, die Waren und Dienstleistungen für den Export produzieren; indirekt: Beschäftigte in Zulieferbetrieben, deren Produkte als Vorleistungen für die exportierten Waren und Dienstleistungen genutzt werden

Quellen: Statistisches Bundesamt, IW Consult
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Stark in der zweiten Reihe

Unternehmen. Mehr als 1.300 Hidden Champions – kaum bekannte Weltmarktführer – machen die einzigartige Stärke der deutschen Wirtschaft aus. In anderen Ländern ist dieser exportstarke Unternehmenstypus, der zwischen Mittelstand und Konzern einzuordnen ist, dagegen weniger verbreitet.

Deutschland ist das Land des unternehmerischen Mittelstands, wird gern und oft behauptet. Dass mittelständische Unternehmen die Wirtschaftsstruktur dominieren, gilt jedoch fast überall, man denke nur an die vielen Kleinbetriebe in Italien oder Griechenland. Was in der Bundesrepublik hervorsteicht, ist vielmehr die hohe Bedeutung des größeren Mittelstands, also der Unternehmen mit 250 bis 3.000 Mitarbeitern.

Und in dieser Kategorie gibt es ungewöhnlich viele international sehr erfolgreiche Firmen, die sich auf Marktnischen spezialisiert haben: Hidden Champions. Der Begriff wurde vom Wirtschaftsberater Hermann Simon definiert:

- Das Unternehmen agiert in einem oft eng abgegrenzten Marktsegment und zählt in der jeweiligen Branche global zu den Top Drei oder ist führend auf dem Heimatkontinent.
- Ein jährlicher Umsatz von 3 Milliarden Euro wird üblicherweise nicht dauerhaft überschritten.
- Das Unternehmen ist in Fachkreisen bekannt, aber kaum in der Öffentlichkeit.

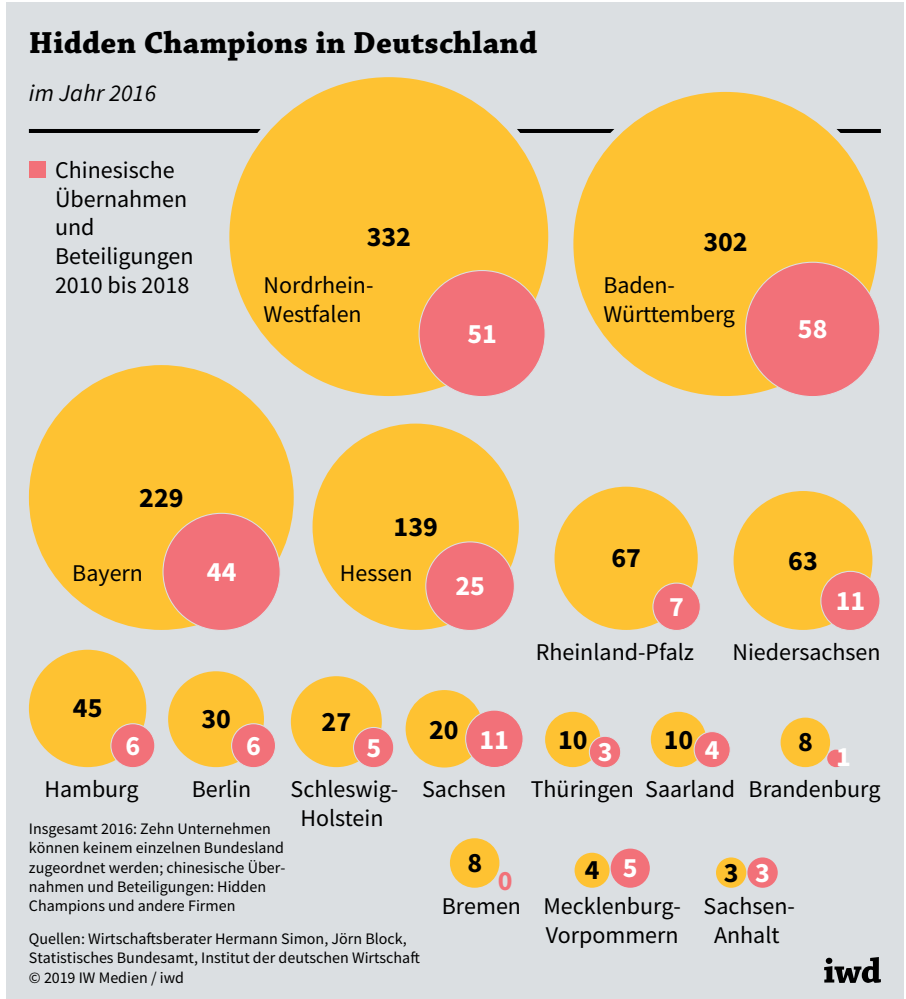
Die Umsatzgrenze ist allerdings nicht fix, sondern wird von Zeit zu

Zeit angehoben, da sonst viele Unternehmen allein aufgrund ihres Erfolgs aus den Grenzen der Definition herauswachsen würden – und zwar ziemlich schnell:

Im Durchschnitt wächst der Umsatz der deutschen Hidden Champions um 8 Prozent pro Jahr.

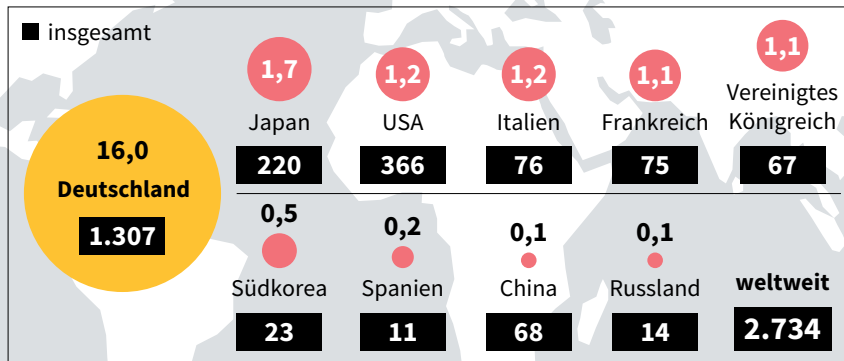
In vielen Aspekten sind diese Unternehmen typisch mittelständisch: Sie sind meist inhabergeführt und nicht börsennotiert, obwohl sie weltweit agieren und Milliardenumsätze erreichen können. Und sie wachsen üblicherweise organisch und stetig, nicht durch kreditfinanzierte Zukäufe. Gerade wegen ihrer hohen Eigenkapitalquote handelt es sich um wirtschaftlich nachhaltige Unternehmen. Sie weisen eine geringe Mitarbeiterfluktuation auf und auch die Führungskräfte bleiben im Durchschnitt etwa dreimal so lange im Unternehmen wie in börsennotierten Großunternehmen.

Durch ihre hohe Spezialisierung, ständige Innovationen und starke Kundenorientierung können Hidden Champions – überwiegend Industrieunternehmen – die Massenproduzenten mit günstigeren Produktionskosten auf Abstand halten.



Hidden Champions: Eine deutsche Domäne

je 1 Million Einwohner



Stand: 2014 bis 2016

Quellen: Wirtschaftsberater Hermann Simon, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Der Wirtschaftsberater Hermann Simon hat in den Jahren 2014 bis 2016 gezählt, wie viele solcher Unternehmen es wo gibt. Das Ergebnis ist für Deutschland besonders schmeichelhaft (Grafik):

Von den weltweit gut 2.700 Hidden Champions kommen mehr als 1.300 aus Deutschland.

Selbst in den USA und China ist ihre Zahl – gemessen an der Größe dieser Volkswirtschaften – auffallend gering.

Dass die heimlichen Weltmarktführer aus Deutschland trotz ihres Erfolgs in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt sind, liegt auch an der Rolle, die sie in den globalen Lieferketten einnehmen: Viele Hidden Champions sind im Maschinenbau, der Automobilzulieferung und in industriellen Dienstleistungen zu Hause. Ihre Produkte und Dienste richten sich also nicht an die Endkonsumenten, sondern an die Industrie. Deshalb stehen diese Unternehmen selten im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit, zumal sie keine Werbung für ihre Produkte in Massenmedien machen (müssen), sondern sich eher auf Fachmessen, in Fachpublikationen und durch die

direkte Ansprache ihrer Abnehmer präsentieren.

Schaut man auf die Verteilung der Hidden Champions in Deutschland, stehen klassische Industrieregionen an der Spitze (Grafik Seite 8):

Mit 322 Hidden Champions ist Nordrhein-Westfalen vorn – es folgen Baden-Württemberg mit 302 und Bayern mit 229 Unternehmen.

Auch wenn man die Bevölkerung in den Bundesländern berücksichtigt, ändert sich an diesem Bild nicht viel: Je eine Million Einwohner gerechnet, steht Baden-Württemberg mit fast 28 Hidden Champions ganz oben, es folgen Hamburg mit rund 25, NRW mit rund 19 und Bayern mit knapp 18 Unternehmen.

Am anderen Ende des Rankings finden sich drei ostdeutsche Bundesländer: In Brandenburg gibt es lediglich acht Hidden Champions, in Mecklenburg-Vorpommern sind es vier und in Sachsen-Anhalt nur drei. Auch je eine Million Einwohner gerechnet rangieren diese drei Länder ganz hinten. Ihre Mittelständler sind noch nicht in die Schuhe der Hidden Champions hineingewachsen.

Auffällig bei der Verteilung der Weltmarktführer ist zudem ihre

Konzentration auf den ländlichen Raum Baden-Württembergs, Südhessens sowie Teile Bayerns und Nordrhein-Westfalens. Gerade dort stehen die Hidden Champions jedoch vor großen Herausforderungen – die lokalen Arbeitsmärkte sind so gut wie leer gefegt.

Ein anderer Grund, warum Deutschland seine Hidden-Champions-Sonderstellung bald verlieren könnte, ist der zunehmende internationale Wettbewerb. China zum Beispiel setzt bei seiner Strategie „Made in China 2025“ nicht nur gezielt auf die Entwicklung der eigenen Unternehmen, sondern will auch mittels Übernahmen und Beteiligungen zur Weltspitze aufschließen. Da liegt es nahe, dass die deutschen Hidden Champions Begehrlichkeiten wecken:

Seit 2010 haben chinesische Investoren in Baden-Württemberg 58 Hidden Champions und andere Unternehmen übernommen, in Nordrhein-Westfalen waren es 51 und in Bayern 44 Weltmarktführer.

Diese Aktivitäten – nicht nur chinesischer Investoren – haben mittlerweile sogar die Bundesregierung auf den Plan gerufen. Sie hat 2017 und 2018 die Außenwirtschaftsverordnung verschärft und sich dadurch mehr Eingriffsmöglichkeiten gesichert. Auf EU-Ebene sind zudem mehr Transparenz und ein besserer Informationsaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten vereinbart worden.

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier reicht dies aber nicht: In seiner „Nationalen Industriestrategie 2030“ regt er sogar an, einen Beteiligungsfonds zu gründen, mit dem der Staat „in besonderen Fällen“ und „für einen befristeten Zeitraum“ in ein Unternehmen einsteigen kann, um dessen Übernahme zu verhindern. Diese Art des Staatskapitalismus sollte aber die Ausnahme bleiben.

Kostspieliger Standort

Metall- und Elektro-Industrie. Die M+E-Industrie in Deutschland sieht sich einem harten internationalen Wettbewerb ausgesetzt. Um sich gegen die ausländische Konkurrenz zu behaupten, sind günstige Bedingungen am heimischen Standort von enormer Bedeutung. Nachteile wie hohe Arbeitskosten und Steuern bringen die Unternehmen in Deutschland ins Hintertreffen.

Die Konkurrenz deutscher M+E-Betriebe sitzt nicht nur im eigenen Land, sondern auch in anderen EU-Staaten, in China oder den USA. Neben der Qualität der Produkte sind daher vor allem die Standortfaktoren für den Erfolg auf den Weltmärkten entscheidend. Doch Deutschland schneidet im Vergleich zu den internationalen Wettbewerbern bescheiden ab, wie ein Gutachten der IW Consult im Auftrag von Gesamtmetall zeigt, das 13 starke M+E-Länder miteinander vergleicht.

Arbeits- und Lohnstückkosten. Deutschland hat mit 43,42 Euro je Stunde die mit Abstand höchsten Arbeitskosten. Auf Rang zwei folgt Österreich mit 39,56 Euro.

Ähnlich hoch sind die Kosten sonst nur noch in den USA und in Frankreich. Zwischen 28 und 29 Euro je Stunde zahlen die M+E-Unternehmen in Japan, Italien und Großbritannien. Und China unterbietet alle deutlich:

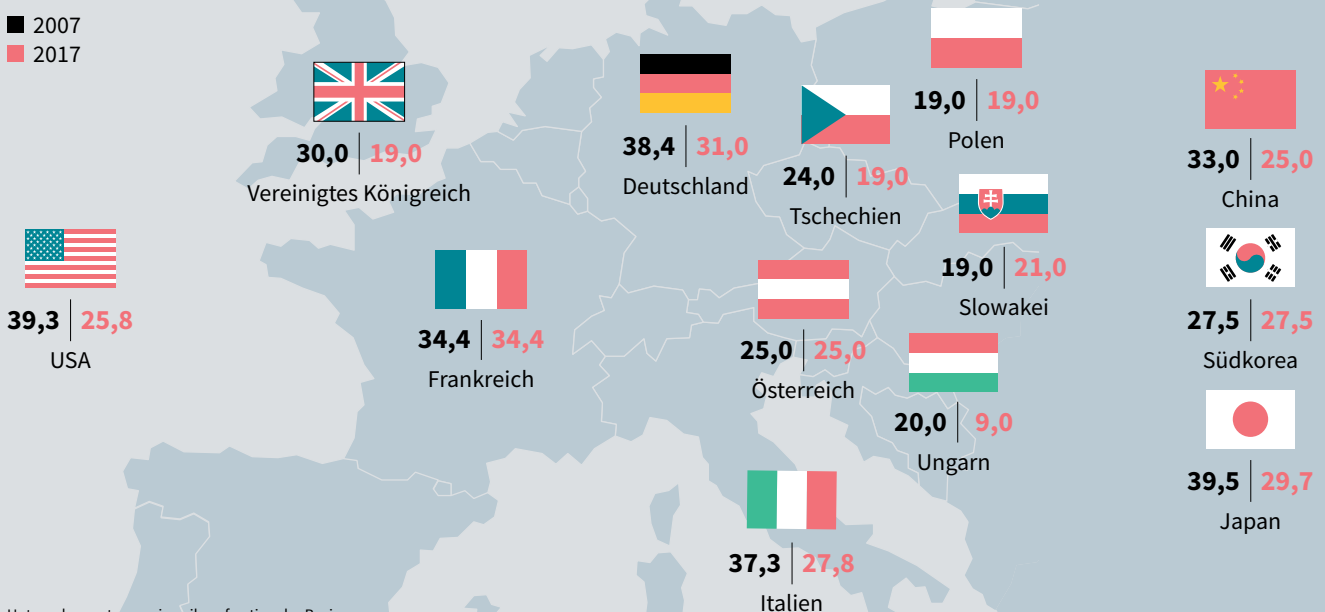
Mit 8,54 Euro haben die Chinesen nicht einmal ein Fünftel der deutschen Arbeitskosten.

Obwohl die Arbeitskosten in Deutschland hoch sind, ist keine Tendenz zur Angleichung zu verzeichnen:

Seit 2007 sind die Arbeitskosten in der deutschen M+E-Industrie um 23,7 Prozent gestiegen – und damit fast genauso stark wie durchschnittlich in den europäischen Vergleichsländern.

Unternehmensteuern: In Frankreich und Deutschland hoch

So viel Prozent ihrer Gewinne mussten die Unternehmen an Steuern zahlen



Unternehmensteuern: jeweils auf nationaler Basis

Quellen: OECD, IW Consult
© 2019 IW Medien / iwd

Auch in den USA haben sich die Arbeitskosten in etwa dem gleichen Maß wie in Deutschland erhöht. In Japan lag der Zuwachs dagegen nur bei gut 10 Prozent.

Steuern und Abgaben. Auch bei den Unternehmenssteuern gehört Deutschland zu den Ländern mit der höchsten Belastung (Grafik Seite 14):

Die kombinierte Belastung aus Körperschaftsteuer, durchschnittlicher Gewerbesteuer und Solidaritätszuschlag belief sich 2018 für deutsche Unternehmen auf 31 Prozent des Gewinns.

Übertroffen wurde dieser Wert nur in Frankreich mit 34,4 Prozent.

Gleichwohl sind die Unternehmensteuern in den meisten Ländern seit 2007 gesunken – so auch in Deutschland. Das Minus von 7,4 Prozentpunkten ist vor allem auf die Senkung der Körperschaftsteuer im Jahr 2008 zurückzuführen.

Am stärksten haben die US-Firmen von Steuersenkungen durch die Regierung Trump profitiert. 13,5 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2007 bedeuten eine derzeitige Steuerbelastung von 25,8 Prozent.

Energiekosten. Deutschlands Stromkosten für die Industrie gehören nach Angaben der Internationalen Energieagentur zu den höchsten im Ländervergleich. Nur Japan und Italien überbieten den deutschen Wert von 131 Euro je Megawattstunde.

Auffällig: In Deutschland machen Abgaben wie die EEG-Umlage und die Netzentgelte mit insgesamt mehr als 64 Euro fast die Hälfte des Strompreises für die Industrie aus. Ähnliche Größenverhältnisse gibt es nur in Italien. In den anderen Ländern liegen vergleichbare Abgaben zwischen 5 und 27 Euro je Megawattstunde.

Arbeitsmarkt. Der Kündigungsschutz ist in Deutschland stark ausgeprägt. Noch striktere Regularien haben laut OECD von den Vergleichsländern nur Frankreich, Italien und China.

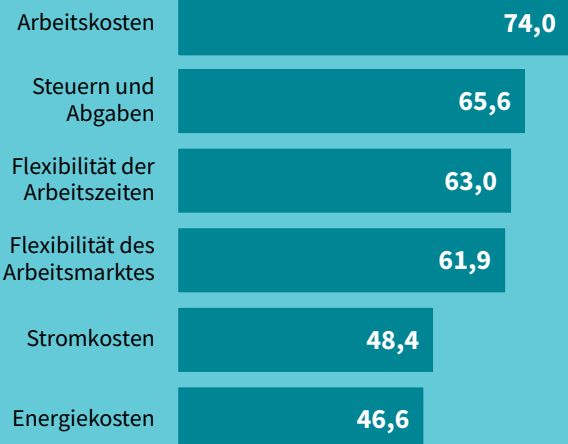
Dagegen sind die Vorgaben für Zeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in der Bundesrepublik nicht so einschneidend wie in vielen Konkurrenzländern. Allerdings arbeitet die Bundesregierung gerade an einer Verschärfung der Regelungen zur Befristung.

Renditen. Die hohen Kosten für Arbeit und Energie sowie die starke Steuerbelastung bleiben nicht ohne Folgen: Die Umsatzrendite der deutschen M+E-Industrie fiel im Jahr 2016 vergleichsweise gering aus. Auch langfristig betrachtet ist der Trend negativ. Im Vergleich der Jahre 2007 und 2016 gingen die Nachsteuerrenditen in der deutschen M+E-Industrie stärker zurück als in allen Vergleichsländern.

Die Sicht der Unternehmen. Für ihr Gutachten hat die IW Consult nicht nur Daten ausgewertet, sondern

Arbeitskosten für Unternehmen entscheidend

So schätzen M+E-Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt diese Faktoren für ihre Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der internationalen Konkurrenz auf einer Skala von 0 (völlig irrelevant) bis 100 (absolut entscheidend) ein



Befragung von 220 Unternehmen zwischen Dezember 2018 und Februar 2019

Quelle: IW-Zukunftspanel
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

auch die M+E-Unternehmen selbst zu Wort kommen lassen. Im Rahmen des IW-Zukunftspanels wurden sie zu den Wettbewerbsfaktoren befragt (Grafik):

Die Arbeitskosten spielen für die M+E-Unternehmen die größte Rolle im internationalen Wettbewerb.

Dahinter folgen Steuern und Abgaben sowie die Flexibilität der Arbeitszeiten.

Neben einer Einordnung der Wettbewerbsfaktoren konnten die M+E-Unternehmen diese auch bewerten. Ergebnis: Die Zufriedenheit der M+E-Betriebe mit den Wettbewerbsfaktoren in Deutschland ist insgesamt gering. Lediglich die Flexibilität der Arbeitszeit wurde unterm Strich positiv bewertet.

Am meisten Sorgen bereiten den Firmen Steuern und Abgaben, die Stromkosten sowie die fehlende Flexibilität des Arbeitsmarktes.

Einen steigenden internationalen Wettbewerbsdruck erwarten die M+E-Unternehmen in puncto Arbeitskosten.

Ebenfalls kritisch werden die Faktoren Steuern und Abgaben bewertet. Rund 42 Prozent schätzen den künftigen Druck als „eher hoch“ ein, 37 Prozent sogar als „hoch“.

Einen geringeren Druck durch ausländische Konkurrenz sehen die Unternehmen dagegen bei den Strom- und Energiekosten.

Adressaufkleber

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: Andreas Wodok (Textchef),
 Irina Berenfeld, Carsten Ruge,
 Berit Schmiedendorf,
 Kerstin Schraff,
 Alexander Weber
Redaktionsassistent: Anja Hüpper
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-255
Fax: 0221 4981-99255
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis:
 € 11,55/Monat inkl. Versandkosten und Mehrwertsteuer, 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,
 Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
 Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445

Druck: Henke GmbH, Brühl
 Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über:
 lizenzen@iwkoeln.de

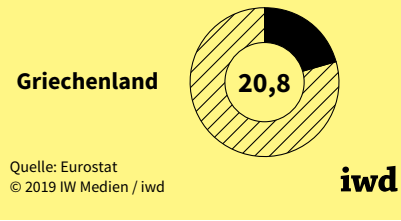
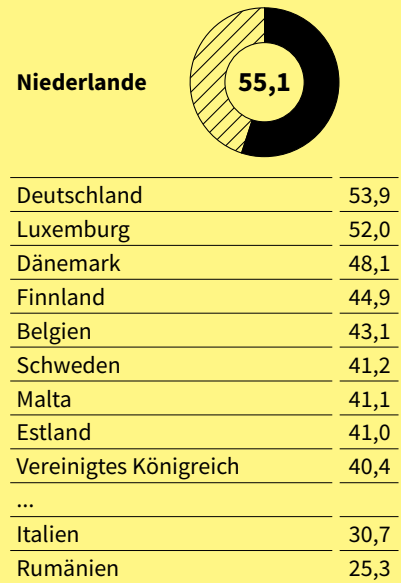


Top-Liste: Sitzen oder schwitzen?

In Europa wird meistens im Sitzen gearbeitet: Vier von zehn Arbeitnehmern in der EU haben Sitz-Jobs, arbeiten also beispielsweise im Büro am PC, im Callcenter oder als Fahrer. Jeder dritte Arbeitsplatz in der EU ist mit leichter körperlicher Anstrengung verbunden, jeder fünfte ist ein reiner Steh-Job und jeder achte einer, der harten Körpereinsatz erfordert. Ein Blick auf die Mitgliedsstaaten zeigt allerdings, dass die Aktivitätsraten höchst unterschiedlich verteilt sind. In den Niederlanden, Deutschland und Luxemburg gibt es besonders viele Sitz-Arbeiter, in Spanien und Rumänien wiederum sind Steh-Jobs, wie ihn Verkäufer oder Lehrer ausüben, weit verbreitet. Voller Körpereinsatz wiederum wird am häufigsten in Griechenland verlangt: 22 Prozent der dortigen Beschäftigten geben an, in physisch anstrengenden Jobs wie etwa als Bauarbeiter ihr Geld zu verdienen.

Sitz-Arbeiter in Europa

So viel Prozent der Arbeitnehmer in den EU-Ländern hatten im Jahr 2017 eine überwiegend sitzende Tätigkeit



Zahl der Woche

19.302

Unternehmensinsolvenzen haben die deutschen Amtsgerichte im Jahr 2018 gemeldet. Das waren 3,7 Prozent weniger als ein Jahr zuvor und bedeutete den niedrigsten Stand seit der Einführung der Insolvenzordnung im Jahr 1999. Zu verdanken war diese Entwicklung der zuletzt starken Konjunktur und den niedrigen Zinsen. Weil weniger Firmen zahlungsunfähig geworden sind, dürfen auch die Gläubiger auf geringere Verluste hoffen. Für das Jahr 2018 beziffern die Amtsgerichte die voraussichtlichen Forderungen der Gläubiger aus beantragten Unternehmensinsolvenzen auf rund 21 Milliarden Euro – 2017 hatten die Forderungen von Investoren und Kunden noch fast 30 Milliarden Euro betragen.

Neu auf iwd.de: Wertvollere Eigenheime

Wer ein Einfamilien- oder Reihenhaus sein Eigen nennt und verkaufen will, hat derzeit meist gut lachen: Allein in den Jahren 2013 bis 2018 sind die Preise für Eigenheime in 94 Prozent aller Regionen in Deutschland um 10 bis 65 Prozent gestiegen. In welchen Städten und Kreisen die Wertzuwächse am größten waren, lesen Sie auf iwd.de.

