



# Akademische Allrounder

**Geisteswissenschaftler.** Lange Zeit wurden Absolventen eines geisteswissenschaftlichen Studiums etwas belächelt, hatten sie doch angeblich „nichts Ordentliches“ gelernt. Ihre Flexibilität, ihr souveräner Umgang mit Texten und Sprache sowie ihre ausgeprägte Kooperationsfähigkeit könnten sie nun aber zu den Gewinnern der fortschreitenden Digitalisierung machen. Bei der Entwicklung des autonomen Fahrens beispielsweise seien sie unerlässlich, sagt Anna-Maria Karl, Leiterin Global Talent Sourcing bei Daimler im iwd-Interview.

—> [Seiten 2-4](#)

## Metall- und Elektro-Industrie

Der zuletzt sehr starke Anstieg der Lohnstückkosten gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen M+E-Unternehmen.

—> [Seiten 8-9](#)

## Tarifpolitik

Die Tarifbindung in der M+E-Industrie nimmt ab. Für die Betriebe sind vor allem die Tarifregelungen zu Entgelten und Arbeitszeiten problematisch.

—> [Seiten 10-11](#)

# Echte Tausendsassas

**Geisteswissenschaftler.** Nur selten richten sich Stellenausschreibungen explizit an Sprachwissenschaftler oder Philosophen. Dennoch sind sie in vielen Branchen und Tätigkeitsfeldern anzutreffen.

Mediziner werden Ärzte, Betriebswirte Manager und Juristen in der Regel Anwälte oder Richter. Aber womit verdienen Gräzisten, Ethnologen und Philosophen ihren Lebensunterhalt?

Wie sich Geisteswissenschaftler im Vergleich zu anderen Akademikern auf dem Arbeitsmarkt behaupten, zeigt eine neue IW-Studie, die von der Gerda Henkel Stiftung und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gefördert wurde. Tatsächlich bestätigt sie in Teilen das gängige Vorurteil gegenüber diesen Studienabsolventen: Alles in allem schneiden Geisteswissenschaftler in puncto Gehalt, Karriere und adäquaten Jobs schlechter ab als Absolventen anderer Fachrichtungen. Von einer mehrheitlich problematischen Lage kann aber keine Rede sein, denn Geisteswissenschaftler erweisen sich als besonders vielseitig:

**Die Hälfte der Geisteswissenschaftler arbeitet in Berufen und Branchen, die einen Zusammenhang mit den Inhalten ihres Studiums nicht ohne Weiteres erkennen lassen.**

Das zeigt, dass viele von ihnen in der Lage sind, sich in fachfremde Inhalte einzuarbeiten – was in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung ein echtes Pfund ist. Auch die ausgeprägte Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit vieler Geisteswissenschaftler gilt als Kernkompetenz in einer durch die Digitalisierung geprägten Arbeitswelt.

Doch wie groß ist die Gruppe der Geisteswissenschaftler überhaupt? Und in welchen Berufen arbeiten sie aktuell?

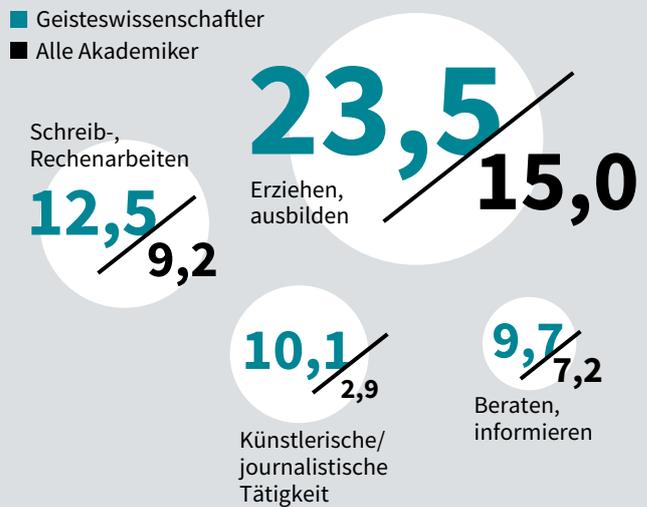
Im Wintersemester 2017/18 waren in Deutschland rund 340.000 Studenten in einem geisteswissenschaftlichen Fach eingeschrieben. Das Interesse an Fächern wie Germanistik und Romanistik hat allerdings in den vergangenen zehn Jahren deutlich nachgelassen: Während sich die Gesamtzahl der Studenten zwischen 2007/08 und 2017/18 um fast die Hälfte erhöhte, stieg die Zahl der Studenten in den Geisteswissenschaften lediglich um rund ein Viertel.

Auch auf dem Arbeitsmarkt sind Geisteswissenschaftler eine vergleichsweise kleine Gruppe, wenn man Lehramtsabsolventen außen vor lässt (Grafik Seite 3):

**Mit rund 500.000 Beschäftigten machen die Geisteswissenschaftler nur knapp 6 Prozent der erwerbstätigen Akademiker in Deutschland aus.**

## Geisteswissenschaftler: Wo sie arbeiten

So viel Prozent der erwerbstätigen Akademiker in Deutschland übten im Jahr 2015 diese Tätigkeiten aus



Werben, Marketing	9,2	3,4
Management, Führung	7,5	13,1
Konstruieren, gestalten, Maschinen steuern	5,2	15,5
Gesundheitlich/sozial helfen	4,2	9,5
Einkaufen, verkaufen	4,1	4,3
Forschen und entwickeln	3,8	6,1
Gesetze, Verordnungen anwenden	1,8	6,6
Sonstiges	8,3	7,2

Geisteswissenschaftler: ohne Lehramtsabsolventen

Quellen: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft © 2019 IW Medien / iwd

Zwei von drei erwerbstätigen Geisteswissenschaftlern sind Frauen, was kaum verwundert, denn für geisteswissenschaftliche Fächer schreiben sich überproportional viele Frauen ein und der Frauenanteil an den bestandenen Uniprüfungen in den Geisteswissenschaften lag 2016 bei 73 Prozent.

Der hohe Frauenanteil dürfte auch ein Grund dafür sein, dass rund ein Drittel der Geisteswissenschaftler in Teilzeit arbeitet. Dies ist allerdings nur selten eine Verlegenheitslösung: Lediglich 11 Prozent der Geisteswissenschaftler mit einer Teilzeitstelle sind unfreiwillig in dieser Form beschäftigt.

Auch wenn fast jeder zweite Geisteswissenschaftler in einem studienuntypischen Beruf arbeitet, zeigt sich ein unverkennbarer Schwerpunkt: pädagogische und kommunikative Tätigkeiten (Grafik Seite 2):

**In gut der Hälfte der Jobs, die Geisteswissenschaftler ausüben, stehen Didaktik, Kommunikation sowie der Umgang mit Sprache im Mittelpunkt.**

Tätigkeiten wie Konstruieren, Gestalten und Maschinensteuern liegen ihnen – wenig überraschend – dagegen weniger. Hier sind sie seltener anzutreffen als andere Akademiker. Auch gelingt es Germanisten, Historikern und Philosophen nicht so oft wie dem Durchschnitt der Hochschulabsolventen, eine Führungsposition zu erreichen.

Auch in puncto Gehalt und Tätigkeitsniveau müssen sich einige Geisteswissenschaftler bescheiden. Nach den Kategorien der Bundesagentur für Arbeit ist für Promovierte sowie für Diplom- und Masterabsolventen das Expertenniveau üblich. Dieses Level erreichen knapp 57 Prozent der Geisteswissenschaftler, im Durchschnitt

der Akademiker ist dies mit annähernd 63 Prozent häufiger der Fall. Mit fortschreitendem Alter holen die Geisteswissenschaftler allerdings kräftig auf: Wenn sie Vollzeit arbeiten und älter als 45 Jahre sind, haben 69 Prozent von ihnen das Expertenniveau erreicht – und damit etwas mehr als andere, vergleichbare Akademiker, die im Schnitt auf eine Quote von 67,5 Prozent kommen.

Wer häufiger in Teilzeit und unter seinem Ausbildungslevel arbeitet, spürt das zwangsläufig auch im Portemonnaie:

**Im Jahr 2016 erzielten rund 16 Prozent der Akademiker ein monatliches Nettogehalt von mindestens 4.000 Euro, bei den Geisteswissenschaftlern waren es nur 8 Prozent.**

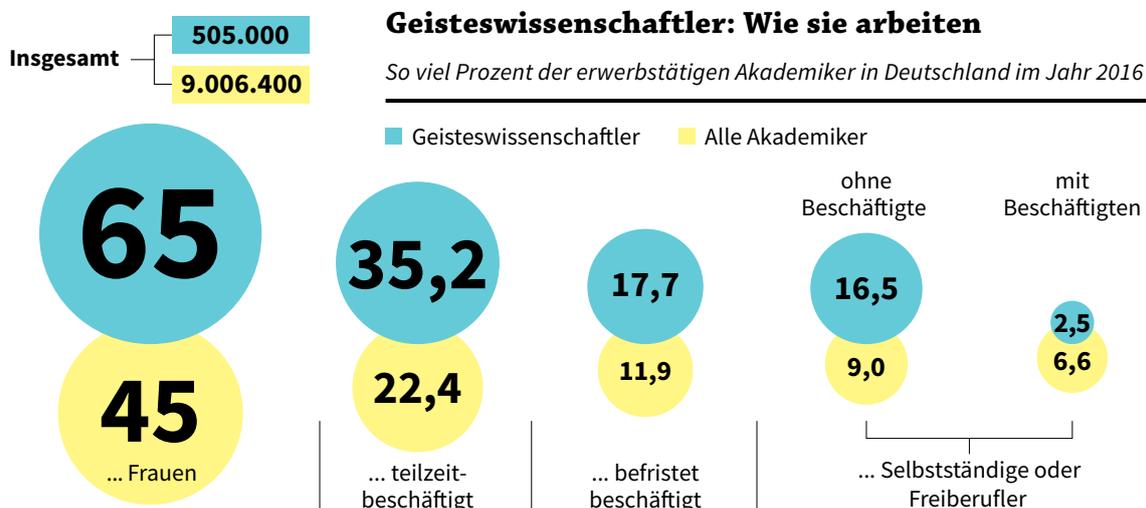
Besonders selten stoßen Frauen in diese Gehaltsklasse vor. Von den in Vollzeit erwerbstätigen Geisteswissenschaftlerinnen erreichten nur 7 Prozent die höchste Gehaltsklasse, während dies rund 17 Prozent der männlichen vollzeitbeschäftigten Geisteswissenschaftler gelang.

Ganz im Gegensatz zum gängigen Bild des Taxifahrers Dr. phil. stehen die promovierten Geisteswissenschaftler am besten da: Häufiger als der Durchschnitt der Akademiker arbeiten sie in leitenden Positionen und auf Expertenniveau. Und jeder Dritte erreicht die höchste Einkommensklasse.

**IW-Report 32/2019**

Christiane Konegen-Grenier: Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt

[iwkoeln.de/geisteswissenschaftler](http://iwkoeln.de/geisteswissenschaftler)



Geisteswissenschaftler: ohne Lehramtsabsolventen

Quellen: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

# „Zukunftsthemen schaffen unzählige Jobs für Geisteswissenschaftler“

**Interview.** Automobilkonzerne brauchen künftig vor allem Mitarbeiter, die interdisziplinär denken. Warum das große Chancen für Geisteswissenschaftler eröffnet, erläutert **Anna-Maria Karl**, Leiterin Global Talent Sourcing bei Daimler.



Foto: Daimler

**Wenn man die Stichwörter „Daimler + Ingenieure“ googelt, werden 414 Jobangebote angezeigt, bei „Daimler + Geisteswissenschaftler“ sind es vier Praktikumsplätze. Das ist nicht sonderlich ermutigend, oder?**

Das scheint auf den ersten Blick vielleicht ernüchternd, aber wir sind nun mal ein Unternehmen der Automobilbranche, das eben auch sehr viel technische Expertise benötigt. Aber unsere Profile und Bedarfe verändern sich. Der Schlüssel für ein Gelingen des Wandels der Industrie liegt in einer noch stärkeren Interdisziplinarität. Wir öffnen uns weiter für unterschiedliche Berufsfelder, deshalb dürften unsere Einsatzmöglichkeiten für Geisteswissenschaftler in den nächsten Jahren ebenfalls weiter steigen.

**Wie viele Germanisten, Philosophen und Kunsthistoriker beschäftigt Daimler aktuell?**

Unter unseren weltweit knapp 300.000 Mitarbeitern findet man sehr viele Geisteswissenschaftler in allen Bereichen und unterschiedlichsten Funktionen. Ihre Entwicklungswege sind vielfältig, viele von ihnen arbeiten in Abteilungen wie der Kommunikation oder im Bereich

Compliance, doch auch für Zukunftsthemen wie das autonome Fahren brauchen wir verstärkt Mitarbeiter mit einem anderen Background, als ihn die typischen MINT-Absolventen haben. Gerade die ethischen und gesellschaftspolitischen Fragen rund um die Mobilität der Zukunft bieten ein breites Spektrum für Geisteswissenschaftler aller Fachrichtungen.

**Welche Zusatzqualifikationen sollten Geisteswissenschaftler mitbringen?**

Auf jeden Fall Fähigkeiten im digitalen Bereich. Außerdem sollten sie über sozial-kommunikative Skills verfügen, sie sollten abstrahieren und Informationen schnell verarbeiten können sowie eine breite Allgemeinbildung mitbringen. Wichtig ist uns außerdem, dass sich jemand auf Neues einlassen kann, um sich dann zusammen mit anderen – und ohne klassischen Auftrag – Dinge zu erarbeiten. Es geht also kurz gesagt um das, was man unter „agilem Arbeiten“ versteht.

**Aktuell arbeiten viele Geisteswissenschaftler in Berufen, für die sie gar nicht hätten studieren müssen – etwa als Sekretärin oder Sachbearbeiter. Wie gehen Sie bei Daimler damit um?**

Das gehört für mich eher der Vergangenheit an, was Sie beschreiben. Natürlich wird bei uns an vielen Ecken noch der klassische Ingenieur gesucht, aber die Bandbreite an Jobprofilen ist viel größer geworden. Bei Daimler haben alle Bewerber die gleichen Chancen und wir bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Hinzu kommt, dass aufgrund der interdisziplinären Studiengänge, die man heute absolvieren kann, auch die Zahl der reinen Geisteswissenschaftler weiter abnehmen wird. Außerdem wechseln immer mehr Akademiker zwischen Bachelor und Master die Fachrichtung.

**Ein aktueller IW-Report kommt zu dem Ergebnis, dass Akademiker mit einem geisteswissenschaftlichen Abschluss besonders gut mit den Anforderungen der Digitalisierung und der Globalisierung zurechtkommen. Können Sie das bestätigen?**

Ja, sie haben meistens ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und punkten, weil sie oft differenzierter denken. Aber letztlich hängt es doch immer stark von der Persönlichkeit und dem Skill-Set ab, wie jemand mit neuen Herausforderungen umgeht.

# Firmen auf Nachwuchssuche

**Ausbildungsmarkt.** Die Unternehmen in Deutschland haben in den vergangenen Jahren in den Mangelberufen viele zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Zahl der Bewerber ist allerdings deutlich schwächer gestiegen, sodass zahlreiche Plätze unbesetzt bleiben. Der Weg, dies zu ändern, liegt nahe.

Zweimal Gold, einmal Bronze und zahlreiche „Medaillen für Exzellenz“ – mit dieser Ausbeute und Rang elf unter 63 Nationen ist das deutsche Team von der Weltmeisterschaft der Berufe Ende August in Kazan/Russland zurückgekehrt. Die Siege des Zimmermanns Alexander Bruns und des Fliesenlegers Janis Gentner belegen einmal mehr, dass Handwerk goldenen Boden hat.

Doch obwohl junge Leute in Berufen wie diesen gutes Geld verdienen und sichere Jobs finden können, hat die deutsche Wirtschaft ein großes Problem: Vor allem im Handwerk wie auch in der Metall- und Elektro-Industrie gibt es schon seit 2011 in vielen Berufen mehr gemeldete offene Stellen als passend qualifizierte Arbeitslose. Diese Berufe werden von Arbeitsmarktforschern folglich als Mangelberufe bezeichnet.

Die Unternehmen versuchen gegenzusteuern, indem sie zusätzliche Lehrstellen einrichten (Grafik):

**Seit 2011 ist die Zahl der Ausbildungsplätze in Mangelberufen um 33 Prozent gestiegen – während in Berufen ohne Fachkräfteengpässe gut 4 Prozent der Ausbildungsstellen wegfielen.**

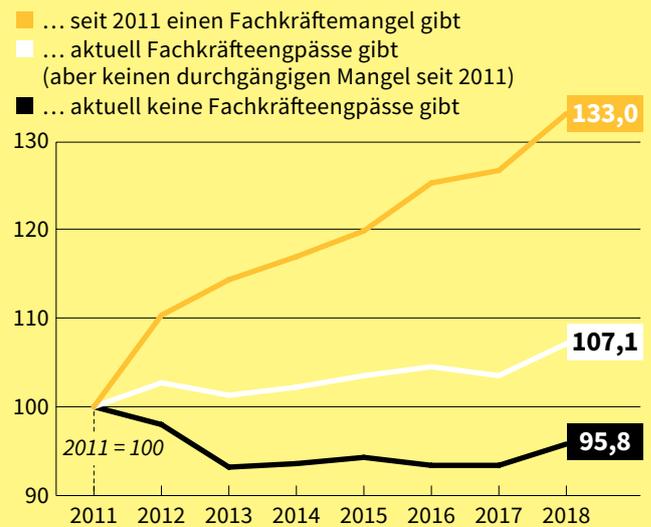
Allerdings hält die Nachfrage mit dem zusätzlichen Angebot nicht Schritt. Die Zahl der Ausbildungsbewerber in den Mangelberufen hat seit 2011 nur um knapp 26 Prozent zugelegt, bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in diesen Berufen betrug das Plus sogar nur 18 Prozent. Die Folge:

**Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in Mangelberufen ist von 2011 bis 2018 um 220 Prozent auf mehr als 5.000 gestiegen.**

Diese Misere hat einen simplen Grund: Oft stimmen die Berufswünsche des Nachwuchses nicht mit dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft überein. In den Ausbildungsberufen ohne Fachkräfteengpässe gab es 2018 rund 23.800 mehr Bewerber als passende Ausbildungsstellen. Viele dieser Jugendlichen blieben deshalb unversorgt. Sie hätten jedoch einen Ausbildungsplatz in

## Mit Ausbildung gegen den Fachkräftemangel

Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in Berufen, in denen es ...



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

einem Mangelberuf bekommen können – dort gab es fast 16.600 mehr Stellen als Bewerber.

Um diese Schieflage zu beseitigen, braucht es zusätzliche Maßnahmen zur Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen und darüber hinaus. Jugendliche müssen also besser über Ausbildungsberufe informiert werden, die nicht nur ihren Wünschen entsprechen, sondern auch zum Bedarf der Wirtschaft passen.

Häufig gibt es Alternativen zu den Wunschberufen, die diesen ähneln, aber viel bessere Perspektiven bieten. Ein Beispiel: Der beliebteste Ausbildungsberuf junger Frauen ist die Kauffrau für Büromanagement. In diesem Beruf kommen aber auf je zehn Arbeitslose nur zwei gemeldete offene Stellen. Kauffrauen für Spedition und Logistik haben dagegen deutlich bessere Beschäftigungschancen: Bei gleichem Verdienst – im Mittel 2.440 Euro brutto pro Monat – gibt es in diesem Beruf für je zehn Arbeitslose 14 gemeldete offene Stellen.

### IW-Kurzbericht 62/2019

Alexander Burstedde: Unternehmen schaffen mehr Ausbildungsplätze in Mangelberufen

[iwkoeln.de/mangelberufe](http://iwkoeln.de/mangelberufe)

# Am Rande der Rezession

**Konjunktur.** Weil die Auslandsgeschäfte deutlich schlechter laufen als in den Jahren zuvor und die Unternehmen auch durch die Politik im Inland verunsichert sind, tritt die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr nahezu auf der Stelle. Vor allem der weiterhin recht robuste private Konsum verhindert jedoch bislang eine Rezession.

Im Frühjahr bestand für Konjunkturforscher noch Grund zu der Annahme, die deutsche Wirtschaft würde nach der Wachstumsabschwächung im vergangenen Jahr bald wieder Tritt fassen. Doch derzeit bewegt sich die Wirtschaftsleistung lediglich seitwärts und die Aussichten für die nähere Zukunft sind kaum besser (Tabelle):

**In diesem Jahr wird das reale Bruttoinlandsprodukt voraussichtlich nur um 0,5 Prozent zulegen – für 2020 prognostiziert das IW eine Wachstumsrate von 0,8 Prozent.**

Beim Blick auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche zeigt sich eine Zweiteilung: Während das Dienstleistungsgewerbe und der Bausektor nach wie vor zulegen können, befindet sich die Industrie in einer Rezession – im Gesamtjahr 2019 dürfte ihre reale Wertschöpfung das Vorjahresvolumen um mindestens 3 Prozent unterschreiten.

Dass gerade das Verarbeitende Gewerbe ins Trudeln geraten ist, liegt zu einem großen Teil an der Abkühlung der Weltkonjunktur. Dies ist auf die vielen Konflikte und Unsicherheiten zurückzuführen – vom Handelsstreit zwischen den USA und China über die schwierige politische Lage im Nahen Osten bis hin zum drohenden Brexit. All dies schadet dem für die deutsche Industrie so wichtigen Auslandsgeschäft:

**Die deutschen Exporte werden 2019 preisbereinigt lediglich um 0,5 Prozent wachsen und im nächsten Jahr sogar leicht schrumpfen.**

Die negativen außenwirtschaftlichen Einflüsse prägen auch die Investitionstätigkeit in Deutschland.

Sie wird außerdem dadurch geschwächt, dass die Unternehmen wegen schlechter Rahmenbedingungen am hiesigen Standort verunsichert sind. Dies geht bereits aus der diesjährigen Frühjahrsumfrage des IW hervor (Grafik Seite 9):

## IW-Prognose für Deutschland 2019 und 2020

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent

	2018	2019	2020
<b>Entstehung des realen Bruttoinlandsprodukts</b>			
Erwerbstätige	1,4	0,8	0,4
Arbeitslosenquote	5,2	5,0	5,0
Arbeitsvolumen	1,3	0,6	0,7
Produktivität	0,3	-0,1	0,1
Bruttoinlandsprodukt	1,5	0,5	0,8
<b>Verwendung des realen Bruttoinlandsprodukts</b>			
Private Konsumausgaben	1,3	1,5	1,1
Konsumausgaben des Staates	1,4	2,0	1,7
Anlageinvestitionen	3,5	2,8	1,6
– Ausrüstungen	4,4	2,1	0,0
– Sonstige Anlagen	4,3	3,0	3,0
– Bauten	2,5	3,2	2,2
Inlandsnachfrage	2,1	1,4	1,3
Export	2,1	0,5	-0,1
Import	3,6	2,7	1,0
<b>Preisentwicklung</b>			
Verbraucherpreise	1,8	1,5	1,5
<b>Staatshaushalt</b>			
Finanzierungssaldo	1,9	1,1	0,3

Arbeitslosenquote: registrierte Arbeitslose in Prozent der Erwerbspersonen; Produktivität: reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde; Finanzierungssaldo: in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts

Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

## Neun von zehn Unternehmen nennen die fehlende Verfügbarkeit von Fachkräften als mehr oder weniger großes Risiko für ihre Geschäfte.

Zu den besonders häufig angeführten Risiken zählen die befragten Firmen auch, dass sich die Inlandsnachfrage infolge einer stockenden Beschäftigungsentwicklung abschwächen könnte. Zudem befürchten viele eine Verteilungspolitik, die die Arbeitskosten erhöht und die Arbeitsorganisation durch neue Regulierungen erschwert. Auch die derzeitige Energie- und Klimapolitik verunsichert die Wirtschaft.

Die außenwirtschaftlich bedingten Risiken werden insgesamt zwar als nicht ganz so gravierend eingestuft. Doch von den – tendenziell stärker im Ausland engagierten – Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sehen rund 70 Prozent ihre Exporte durch einen verschärften Protektionismus bedroht. Ähnliches gilt für die Gefahr, die von einem No-Deal-Brexit ausgeht.

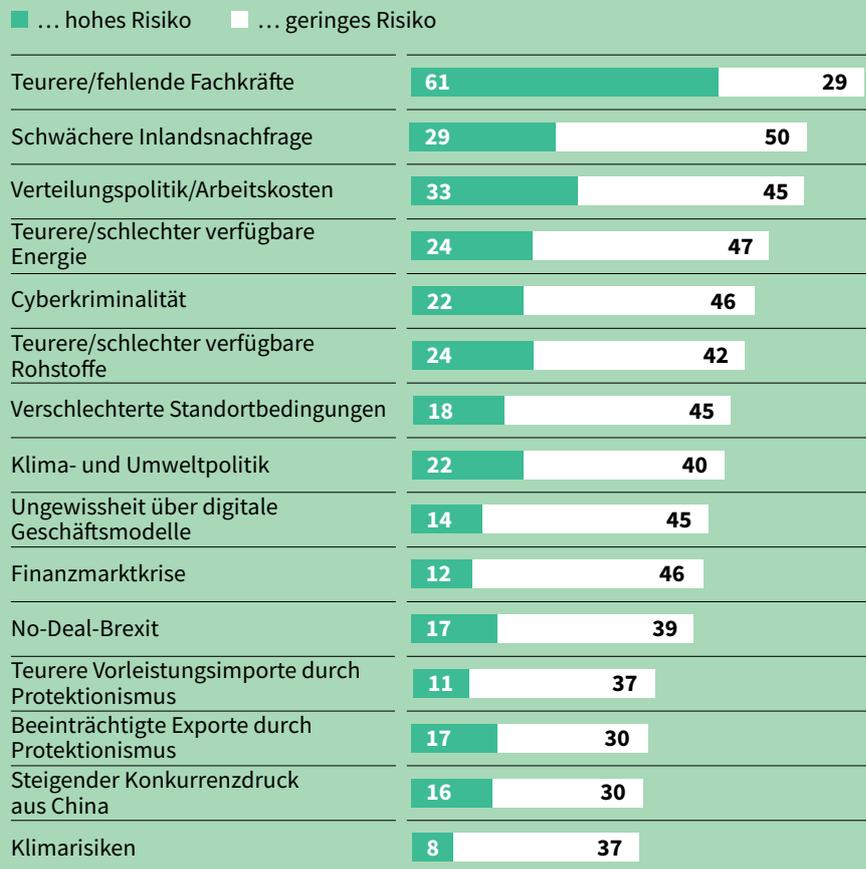
Unterm Strich führen diese Einflüsse dazu, dass die realen Ausrüstungsinvestitionen im laufenden Jahr kaum noch wachsen. Für 2020 ist sogar von einer Stagnation der Investitionen in Maschinen und Produktionsanlagen auszugehen. Die Bauinvestitionen legen allerdings vorerst weiter zu – die Baubranche profitiert vor allem vom weiterhin niedrigen Zinsniveau, von der Zuwanderung in die Städte sowie vom kräftigen Schub durch die Bau nachfrage im öffentlichen Sektor.

Vor diesem überwiegend trüben konjunkturellen Hintergrund entwickelt sich auch der Arbeitsmarkt weniger positiv als in den vergangenen Jahren:

**Der für das Jahr 2020 zu erwartende Beschäftigungszuwachs von 0,4 Prozent wäre der schwächste seit 2010.**

## Unternehmen: Viele inländische Risiken

Nach Ansicht von so viel Prozent der Unternehmen in Deutschland stellen folgende Faktoren ein ... für ihre Geschäftsabläufe dar



Rest zu 100: kein Risiko  
Befragung von 2.375 Unternehmen im März/April 2019

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Zwar bleibt die Arbeitslosenquote auf dem aktuellen Niveau von etwa 5 Prozent, doch die Sorgen um den Arbeitsmarkt nehmen allmählich zu. Dadurch hat sich das Konsumklima in Deutschland bereits merklich abgekühlt. Dennoch bleibt der private Konsum bis auf Weiteres die stärkste Stütze der Konjunktur:

**Die privaten Konsumausgaben werden 2019 preisbereinigt um 1,5 Prozent und im kommenden Jahr immerhin um gut 1 Prozent steigen.**

Dies liegt vor allem daran, dass die Verbraucher in Deutschland nach wie vor überwiegend zuversichtlich

sind – auch weil die Einkommen in letzter Zeit merklich gestiegen sind und die Inflation weiterhin moderat bleibt.

### IW-Kurzbericht 68/2019

IW-Forschungsgruppe Gesamtwirtschaftliche Analysen und Konjunktur: Deutsche Wirtschaft tritt auf der Stelle – Wachstumsschwäche auf Dauer?  
[iwkoeln.de/wachstumsschwaeche](http://iwkoeln.de/wachstumsschwaeche)

### IW-Kurzbericht 56/2019

Michael Grömling, Jürgen Matthes: Welche Risiken gefährden die deutsche Wirtschaft?  
[iwkoeln.de/risiken\\_wirtschaft](http://iwkoeln.de/risiken_wirtschaft)

# Standort Deutschland: Das Kostenproblem wird größer

**Metall- und Elektro-Industrie.** Die M+E-Unternehmen in Deutschland haben mit einer nachlassenden Konjunktur zu kämpfen, gleichzeitig stehen sie unter einem wachsenden Wettbewerbs- und Kostendruck. Die Schere zwischen Produktivitäts- und Lohnkostenentwicklung muss wieder geschlossen werden, damit die Betriebe weiterhin auf den internationalen Märkten erfolgreich sein können.

Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland befinden sich aktuell in einer schwierigen Situation: Im ersten Halbjahr 2019 lag die Produktion um 4,9 Prozent unter dem Niveau des Vorjahreszeitraums, auch die Auftragseingänge waren rückläufig. Erstmals seit neun Jahren musste die Branche im Mai und Juni zudem einen Beschäftigungsrückgang verzeichnen.

Der aktuelle Konjunkturabschwung fordert die Betriebe und ihre Mitarbeiter besonders – zumal noch die langfristigen Herausforderungen durch die Digitalisierung, die Energiewende und die neuen Mobilitätskonzepte hinzukommen.

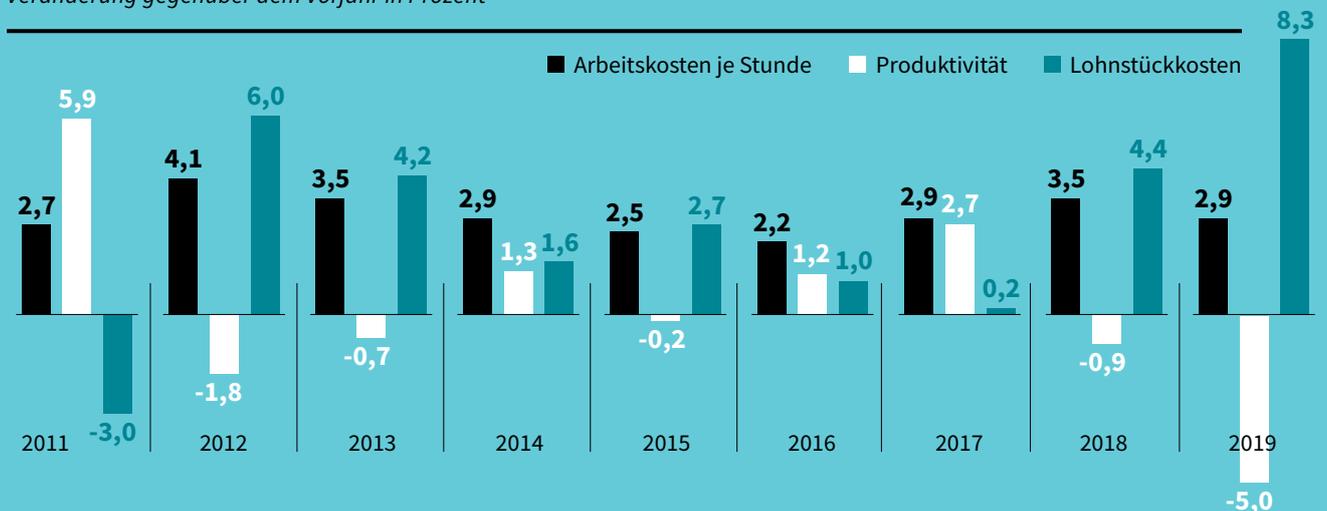
Angesichts dieser schwierigen Gemengelage ist es für die deutsche M+E-Industrie eminent wichtig, sich im internationalen Wettbewerb zu behaupten. Das fällt den Unternehmen aber zunehmend schwer, da sich die Standortfaktoren in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert haben – vor allem die Arbeitskosten:

**Seit 2007 sind die Arbeitskosten in der deutschen M+E-Industrie um 23,7 Prozent gestiegen.**

In anderen europäischen Ländern wie Frankreich oder Italien war die Zuwachsrate deutlich niedriger. Auch in Japan betrug der Anstieg nur gut 10 Prozent.

## M+E-Industrie: Lohnstückkosten steigen stark

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Produktivität: Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde; Lohnstückkosten: Verhältnis von Arbeitskosten zur Produktivität; 2019: erstes Halbjahr

Quelle: Statistisches Bundesamt  
© 2019 IW Medien / iwd

## M+E-Arbeitskosten: Deutschland teurer als wichtige Konkurrenten

Arbeitskosten in der Metall- und Elektro-Industrie im Jahr 2018 in Euro je Stunde



Länderauswahl; Schweiz: 2016

Quellen: Deutsche Bundesbank, Eurostat, World Input-Output Database, Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Das ist aus Sicht der deutschen Unternehmen gleich aus zwei Gründen problematisch. Zum einen ist das hohe Kostenniveau in Deutschland schon an sich eine Belastung, zum anderen wächst der Abstand zu wichtigen Konkurrenten weiter, anstatt sich zu verringern (Grafik):

**Im Jahr 2018 kostete eine Arbeitsstunde in der deutschen M+E-Industrie durchschnittlich 44,91 Euro. Nur in der Schweiz und in Norwegen waren die Kosten höher.**

Andere wichtige Wettbewerber in Europa müssen zum Teil deutlich weniger Geld in die Hand nehmen. Im Vereinigten Königreich beispielsweise kostet eine Arbeitsstunde umgerechnet nur 29,50 Euro. Ebenfalls erheblich günstiger als die M+E-Industrie in Deutschland produzieren die M+E-Schwergewichte aus den USA, Japan, Südkorea und China.

Einer der Gründe für die hohen Arbeitskosten in Deutschland sind die hohen Entgelte bei verhältnismäßig kurzen Arbeitszeiten. Mit durchschnittlich 35,4 Wochenstunden tariflicher Arbeitszeit arbeiten die M+E-Beschäftigten kürzer als ihre Kollegen in allen wichtigen europäischen Wettbewerbsländern wie Frankreich (35,8 Stunden), dem Vereinigten Königreich (37,0 Stunden) oder Spanien (38,4 Stunden) – der Abstand zu China, Südkorea oder den USA ist noch größer.

Wie wichtig die Arbeitskosten als Standortfaktor für deutsche M+E-Betriebe sind, verdeutlicht eine zu Beginn des Jahres durchgeführte Befragung von 220 M+E-Unter-

nehmen. Drei Viertel von ihnen sehen in den Arbeitskosten einen entscheidenden Faktor für die eigene internationale Konkurrenzfähigkeit. Auch die Höhe der Steuern und Abgaben sowie die Arbeitszeit spielen für die Betriebe eine wichtige Rolle.

Natürlich werden deutsche Produkte nicht wegen ihres niedrigen Preises gekauft. „Made in Germany“ ist weltweit vielmehr ein Synonym für hohe Produktqualität und ausgezeichneten Service. Außerdem können die innovativen deutschen Unternehmen mit neuen Technologien und Geschäftsmodellen weitere Wertschöpfungsketten aufbauen.

Die Konkurrenz verbessert ihr Angebot aber ebenfalls ständig. Daher muss der Preis für deutsche Produkte wettbewerbsfähig bleiben. Die Lohnstückkosten entwickeln sich jedoch in die andere Richtung (Grafik Seite 8):

**Die Lohnstückkosten in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie sind im Jahr 2018 um 4,4 Prozent gestiegen, im ersten Halbjahr 2019 betrug das Plus sogar 8,3 Prozent.**

Die gegensätzliche Entwicklung von sinkender Produktivität und steigenden Arbeitskosten seit Anfang 2018 setzt die Unternehmen stark unter Druck. Der rasante Anstieg der Lohnstückkosten gefährdet die internationale Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie.

Da sich momentan kein Ende der Konjunkturschwäche abzeichnet, wird dieser Trend wohl auch im zweiten Halbjahr 2019 anhalten.

# Eine fragile Bindung

**Tarifpolitik.** Die Tarifbindung in der M+E-Industrie ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Für die nicht tarifgebundenen Betriebe sind vor allem das Entgeltniveau und das tarifliche Arbeitszeitvolumen entscheidende Argumente gegen die Regelungen des Flächentarifvertrags.

Entgeltstufen, Arbeitszeit, Urlaub, Sondervereinbarungen – in einem Flächentarifvertrag sind gewöhnlich Kernpunkte für die Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitern festgelegt. Davon profitieren nicht nur jene Arbeitnehmer, die in den Verhandlungen von den jeweils zuständigen Gewerkschaften vertreten werden. Auch den Betrieben bietet die Flächentarifbindung wichtige Vorteile: So lassen sich dadurch Konflikte aus dem Betrieb heraushalten. Außerdem schaffen Tarifverträge Rechts- und Planungssicherheit und mindern die Regelungskosten.

Auf der anderen Seite sind die Unternehmen an die tariflichen Vorgaben gebunden, auch wenn sie sich im Einzelfall schwer umsetzen lassen oder sogar die finanzielle Existenz gefährden können. Deshalb ist es wichtig, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgewogene Lösungen aushandeln.

In der Metall- und Elektro-Industrie deuten aktuelle Zahlen darauf hin, dass sich aus Sicht der Betriebe

zuletzt ein Ungleichgewicht entwickelt hat (Grafik Seite 11):

**Knapp 3.400 M+E-Betriebe waren im Jahr 2018 an den Flächentarifvertrag gebunden – zehn Jahre zuvor waren es noch 3.900.**

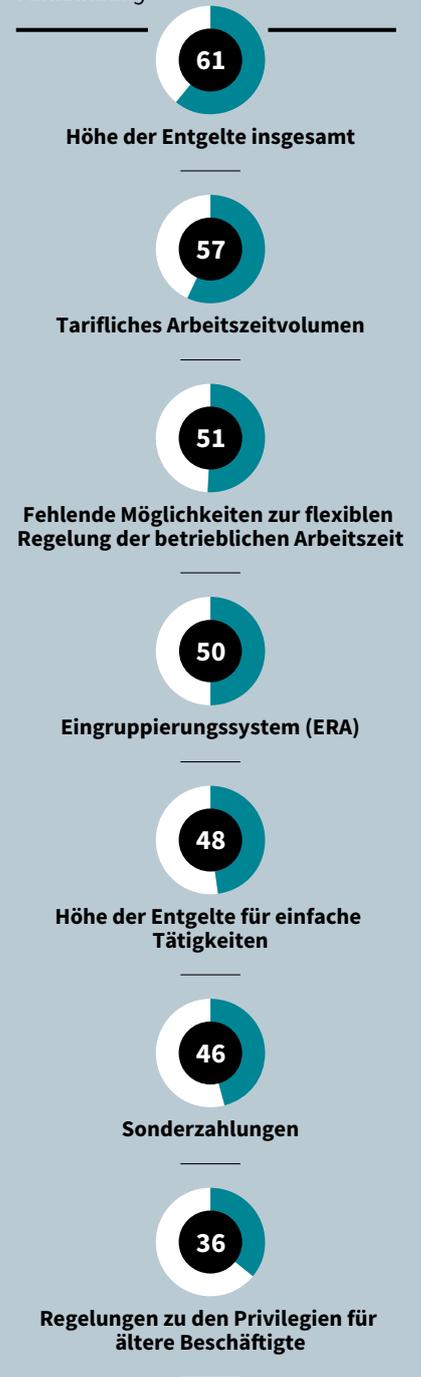
Zwar ist die Zahl der flächentarifgebundenen Beschäftigten im selben Zeitraum um gut 110.000 auf knapp 1,9 Millionen gestiegen. Das ist aber auf die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und damit auf den Beschäftigungsanstieg in den verbleibenden Betrieben in der Tarifbindung zurückzuführen.

Dies wird vor allem deutlich, wenn man auf die Beschäftigten in jenen Betrieben blickt, die zwar in den Arbeitgeberverbänden organisiert sind, aber den Flächentarifvertrag nicht mehr nutzen (die sogenannten OT-Betriebe). Zwischen 2008 und 2018 gab es hier einen Anstieg um gut 73 Prozent auf fast 567.000.

Die weiteren rund 1,4 Millionen M+E-Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, die keinem Arbeitgeberverband angehören und ihre Arbeitsregeln selbst festlegen.

## Tarifverträge: Entgelte und Arbeitszeit größte Hindernisse

Für so viel Prozent der M+E-Unternehmen in Deutschland ohne Tarifbindung sprechen diese Faktoren gegen eine Tarifbindung



Befragung von 676 M+E-Unternehmen im Herbst 2017

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft © 2019 IW Medien / iwd

Das Institut der deutschen Wirtschaft ist der schwindenden Flächentarifvertragsbindung mithilfe einer Befragung von M+E-Unternehmen auf den Grund gegangen. Dabei haben die Forscher sowohl tarifgebundene als auch tariffreie M+E-Betriebe – 1.553 an der Zahl – befragt. Ein Ergebnis:

**Nur ein Drittel der flächentarifgebundenen M+E-Unternehmen war im Jahr 2017 mit dem tariflichen Arbeitszeitvolumen zufrieden – der Rest wollte längere Arbeitszeiten.**

Weitere Knackpunkte für die Betriebe sind die verhältnismäßig hohen Entgelte für einfache Tätigkeiten und die Privilegien für ältere Beschäftigte.

Positiv herausgestellt wird dagegen die Regelung zum Jahresurlaub – 88 Prozent der Unternehmen sind damit zufrieden. Ebenfalls große Zustimmung finden die arbeitsvorsorgewirksamen Leistungen. Drei Viertel stellen zudem die Regelungen zur Qualifizierung heraus.

Die tarifgebundenen Unternehmen zu halten, ist die eine Aufgabe, Firmen von den Vorteilen des Flächentarifvertrags zu überzeugen, eine andere. Auch hier liefert die IW-Befragung wichtige Erkenntnisse (Grafik Seite 10):

**Die Höhe der Entgelte insgesamt und das tarifliche Arbeitszeitvolumen sprechen für M+E-Unternehmen ohne Flächen- oder Haustarifbindung am stärksten gegen eine Tarifbindung.**

Fast jedes zweite dieser Unternehmen nennt zudem die hohen Entgelte für einfache Tätigkeiten als Grund.

Es zeigt sich also, dass – egal ob tarifgebunden oder nicht – die Entgelte und das Arbeitszeitvolumen für die Betriebe die Fallstricke des Flächentarifs sind.

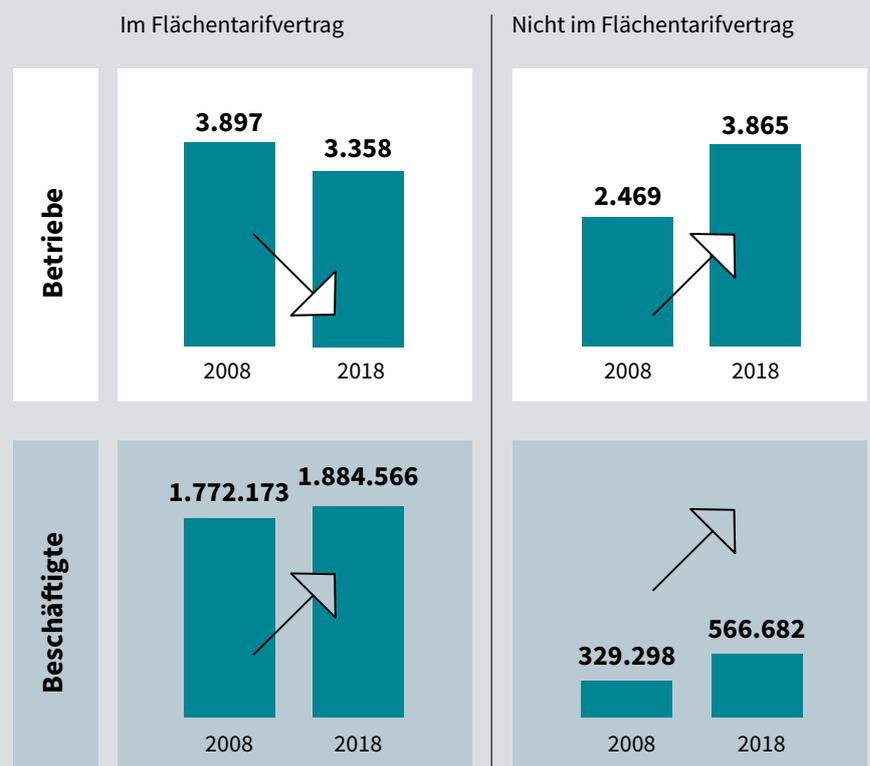
Angesichts der Struktur der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland ist dies auch nachvollziehbar. Die Branche muss sich stärker als die meisten anderen mit ihren Produkten auf den internationalen Märkten behaupten. Doch die Konkurrenz aus dem Ausland zahlt fast durchgängig niedrigere Löhne als die deutsche M+E-Industrie. Das gilt auch für andere hoch entwickelte Industriestaaten wie die USA, Frankreich und Japan.

Außerdem hat Deutschland im Ländervergleich eine der niedrigsten tariflichen Wochenarbeitszeiten.

Wegen des steigenden Drucks auf die Betriebe durch die schwächelnde Konjunktur, die Unsicherheiten in wichtigen Absatzländern wie den USA und dem Vereinigten Königreich sowie eine sich stetig verbessernde Konkurrenz müssen die Tarifparteien vorausschauend agieren, um eine weitere Erosion der Tarifbindung zu verhindern.

## M+E-Tarifbindung: Deutlicher Rückgang

Mitglieder in den M+E-Verbänden in Deutschland



Quelle: Gesamtmetall  
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

### Aus IW-Trends 1/2019

Hagen Lesch, Helena Schneider, Sandra Vogel:

Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie

[iwkoeln.de/me\\_tarifbindung](http://iwkoeln.de/me_tarifbindung)

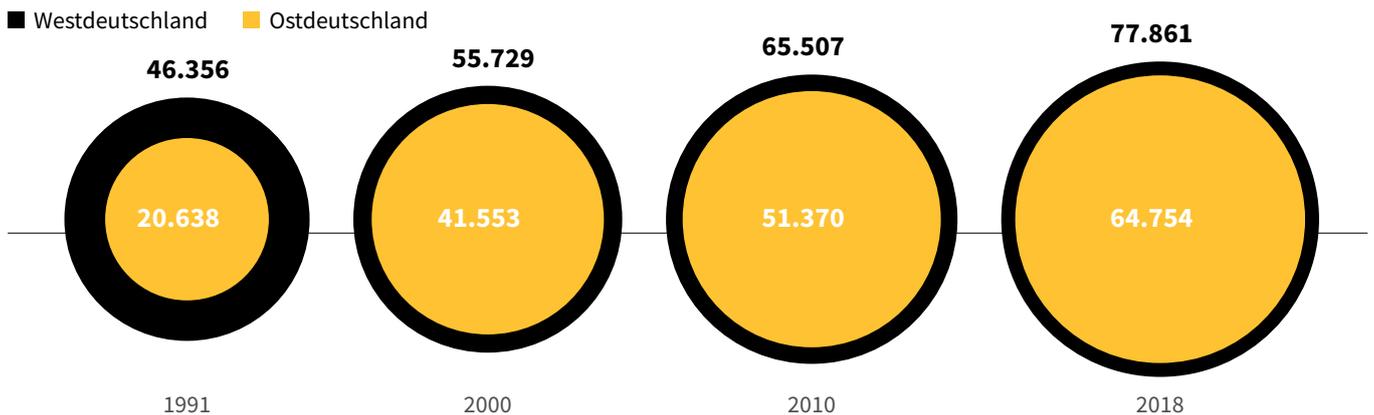
# Einheit auf gutem Weg

**30 Jahre Mauerfall.** Mit der Öffnung der innerdeutschen Grenze am 9. November 1989 und der anschließenden Wiedervereinigung begann Deutschland wirtschaftlich zusammenzuwachsen. Das Wohlstandsniveau im Osten ist seither stark gestiegen, die Abwanderungswelle ausgelaufen. Dennoch ist die wirtschaftliche Lücke zwischen West und Ost noch nicht vollständig geschlossen und die Herausforderungen aufgrund des demografischen Wandels bleiben groß.

## Produktivität: Der Aufholprozess stockt

Reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen in Euro

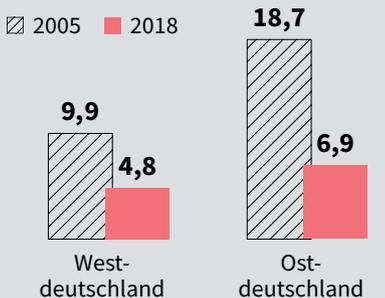
Seit 1991 hat sich die Wirtschaftsleistung je Erwerbstätigen in Ostdeutschland mehr als verdreifacht. Seit einigen Jahren kommt der Aufholprozess in Sachen Produktivität allerdings kaum noch voran – zu den Ursachen zählen die kleinteiligere Wirtschaftsstruktur im Osten, die geringere Exporttätigkeit und die niedrigeren Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen.



Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder © 2019 IW Medien / iwd

## Arbeitsmarkt: Gleichstand in Sichtweite

Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © 2019 IW Medien / iwd

Nach Jahren der Massenarbeitslosigkeit hat sich die Lage in Ostdeutschland seit 2005 stetig verbessert. Im Jahr 2018 betrug der Abstand zur Arbeitslosenquote im Westen nur noch gut 2 Prozentpunkte, und auch 2019 setzt sich die Angleichung weiter fort. Gleichwohl ist die Zahl der Beschäftigten in Westdeutschland seit 2005 deutlich stärker gestiegen als im Osten.

# 36,8

Milliarden Euro hat die Bundesregierung allein mit dem Programm „Verkehrsprojekte Deutsche Einheit“ von 1991 bis 2018 in die ostdeutsche Infrastruktur investiert. Davon entfielen **19** Milliarden Euro auf Schienen-, **16** Milliarden Euro auf Straßen- und **1,9** Milliarden Euro auf Wasserstraßenprojekte.

Quelle: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur



# 14.388

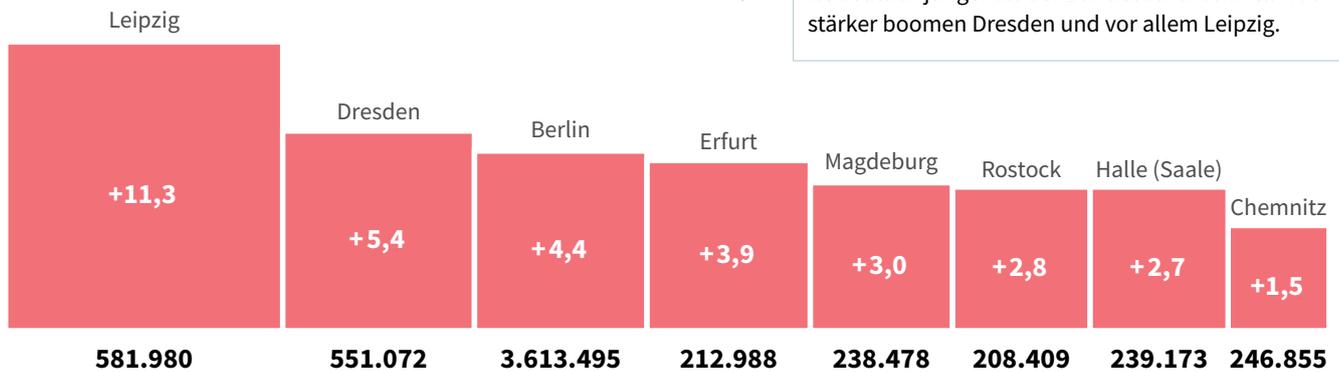
Menschen sind 2017 per saldo von West- nach Ostdeutschland gezogen. Lässt man Berlin außen vor, waren es immerhin noch knapp 4.000. In den Jahren zuvor hatte der Osten unterm Strich stets Einwohnerverluste zu beklagen.

Quelle: Statistisches Bundesamt

## Demografie: Größere Städte trotz dem Trend

Veränderung der Einwohnerzahl von 2010 bis 2017 in Prozent

■ Einwohnerzahl am 31.12.2017



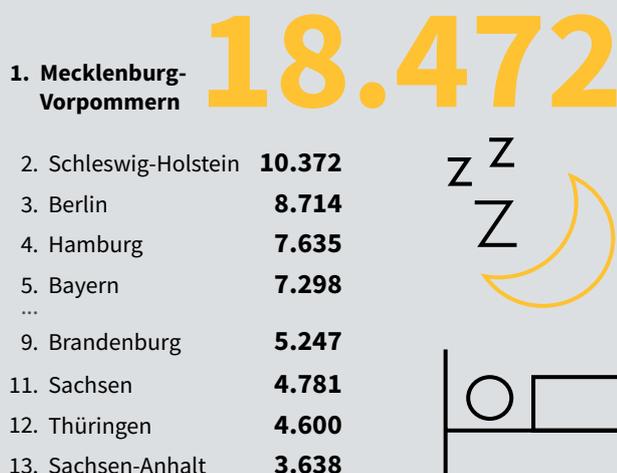
Vor allem junge Menschen haben nach der Wende die neuen Bundesländer verlassen. Entsprechend stark ist die Bevölkerung dort gealtert. Doch die großen Städte trotzen dem Trend – Berlin wächst und ist deutlich jünger als der Bundesdurchschnitt. Noch stärker boomen Dresden und vor allem Leipzig.

Auswahl: ostdeutsche Städte mit mehr als 200.000 Einwohnern  
 Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft  
 © 2019 IW Medien / iwd

iwd

## Tourismus: Reiseziel Ostsee

Zahl der Übernachtungen je 1.000 Einwohner im Jahr 2017



Bessere Verkehrsverbindungen haben dazu beigetragen, dass der Tourismus ostdeutsche Ziele wiederentdeckt hat. Allein die mecklenburgische Ostseeküste verzeichnete 2017 rund 14,5 Millionen Übernachtungen. Bei internationalen Gästen stehen aber auch Dresden, Erfurt, die Sächsische Schweiz und die Wartburg in Eisenach hoch im Kurs.

Auf iwd.de finden Sie zum Thema „30 Jahre Mauerfall“ ein Web-Special sowie einen Kommentar von Klaus-Heiner Röhl, Senior Economist für Unternehmen im IW.



Quelle: Statistisches Bundesamt  
 © 2019 IW Medien / iwd

iwd

# Der Chef am Wickeltisch

**Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit.** Die Betriebe in Deutschland haben in den vergangenen Jahren viel getan, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Doch von dem breiten Angebot profitieren nicht alle Beschäftigten gleichermaßen. Führungskräfte sollten die Belegschaft nicht nur besser über Vereinbarkeitsangebote informieren, sondern sie vor allem auch selbst nutzen.

Flexible Arbeitszeiten, Betriebskindergärten oder finanzielle Unterstützung für die Pflege naher Angehöriger: Die Unternehmen haben viele Möglichkeiten, ihre Mitarbeiter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Immer mehr Betriebe in Deutschland tun dies auch: Für rund 83 Prozent der Unternehmen sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig – das sind 6 Prozentpunkte mehr als 2015. Ebenfalls erfreulich: Immer mehr Personalverantwortliche betrachten diese Maßnahmen nicht nur als Angebot für Beschäftigte mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sondern für alle Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen.

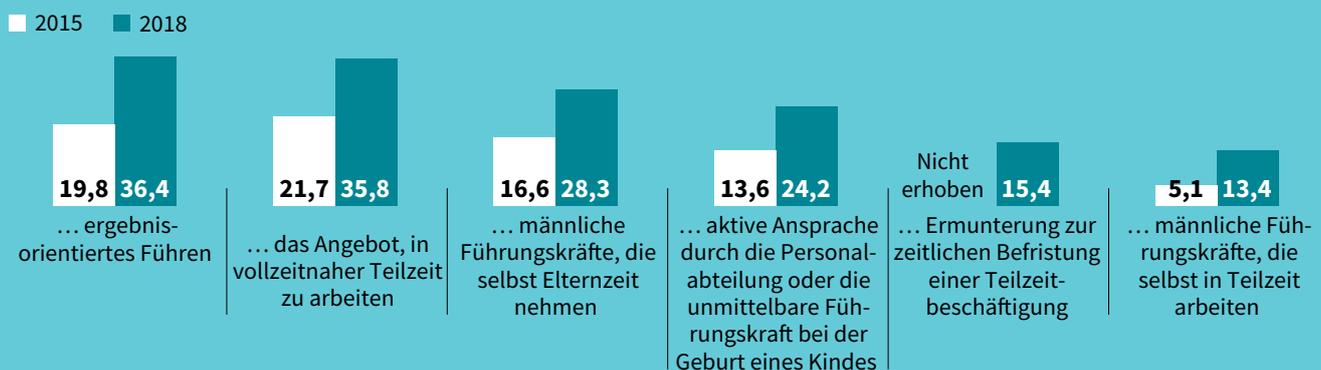
Dass sie mit dieser Einschätzung richtig liegen, zeigt folgender Befund: Auch für rund 80 Prozent der Beschäftigten, die derzeit weder Kinder noch nahe Angehörige betreuen, ist die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers wichtig.

Für die – meist jungen – Mitarbeiter, die selbst noch keine Kinder haben, ist sie ein wichtiger Baustein für ihre Lebensplanung. Zudem sehen neun von zehn Beschäftigten in der Familienfreundlichkeit auch ein Signal, dass dem Unternehmen die Mitarbeiter wichtig sind. Zu diesen Ergebnissen kommt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, den das Institut der deutschen Wirtschaft mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt hat.

Obwohl es viele Varianten von familienfreundlichen Maßnahmen gibt, lässt sich aktuell ein klarer Trend erkennen: In den vergangenen drei Jahren hat der Anteil

## Unternehmen bauen Väterförderung aus

So viel Prozent der Unternehmen unterstützten Väter aktiv bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit durch ...



Ergebnisorientiertes Führen: ermöglicht häufig das Arbeiten mit geringeren Präsenzzeiten  
 Befragung von 1.399 Unternehmen im Jahr 2015 und 1.283 Unternehmen im Jahr 2018 mit jeweils mindestens fünf Beschäftigten im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft  
 © 2019 IW Medien / iwid

der Unternehmen deutlich zugenommen, die verschiedene Angebote zur Förderung von Vätern unterbreitet haben (Grafik Seite 10):

**Um Väter für Elternzeit und Teilzeitarbeit zu begeistern, praktizierten im Jahr 2018 rund 36 Prozent der Unternehmen einen ergebnisorientierten Führungsstil.**

Bei dieser Form der Führung geht es um mehr zeitliche und räumliche Flexibilität und darum, die Präsenzzeiten – wo möglich – sinnvoll zu reduzieren.

Vielen Vätern ist bei der Entscheidung für oder gegen Teil- oder Elternzeit wichtig, ob auch Führungskräfte im eigenen Unternehmen davon Gebrauch machen. Auch hier gibt es deutliche Fortschritte, da zunehmend mehr Vorgesetzte als Vorbilder in Sachen familienfreundliches Arbeitsumfeld auftreten.

Dennoch gibt es bei Unternehmensführung und Mitarbeitern unterschiedliche Wahrnehmungen: Während rund 46 Prozent der Personalverantwortlichen der Meinung sind, sie praktizierten eine ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur, bescheinigen dies ihrem Arbeitgeber nur 39 Prozent der Beschäftigten. Zu einer ausgeprägt familienfreundlichen Unternehmenskultur zählen unter anderem gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Beschäftigte mit und ohne Familienpflichten sowie Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter aktiv bestärken, familienfreundliche Angebote auch in Anspruch zu nehmen.

Diese unterschiedliche Einschätzung von Unternehmen und Arbeitnehmern zeigt, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht immer vollständig bei den Mitarbeitern ankommen. Das kann theoretisch drei Gründe haben:

Möglicherweise stimmt das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nicht mit den Bedürfnissen der Belegschaft überein. Allerdings haben die Unternehmen ein recht gutes Gespür dafür, was ihre Beschäftigten benötigen (Grafik):

**Für rund 64 Prozent der Beschäftigten deckt das betriebliche Angebot ihren aktuellen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen gut ab.**

Zweitens spielt die Transparenz eine wichtige Rolle. Hier sehen schon deutlich mehr Mitarbeiter Verbesserungspotenzial: Nur rund 55 Prozent der Beschäftigten fühlen sich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen informiert.

Drittens kann der Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen – tatsächlich oder gefühlt – eingeschränkt sein. So geben rund 43 Prozent der Beschäftigten an, dass sie das bestehende Angebot gerne stärker nutzen würden.

## Familienfreundliche Unternehmen: Angebote werden nicht voll ausgeschöpft

So viel Prozent der Beschäftigten stimmen diesen Aussagen voll oder eher zu

Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen deckt meinen derzeitigen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen ab.	63,5
Ich fühle mich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen informiert.	54,8
Ich würde das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen gerne stärker nutzen.	42,7

Befragung von 2.355 Beschäftigten aus Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten im Jahr 2018

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Doch warum werden familienfreundliche Angebote nicht genutzt? Häufig lässt es die Art der Tätigkeit nicht zu, beispielsweise von zu Hause aus zu arbeiten oder bestimmte Teilzeitmodelle zu realisieren. Daneben befürchten manche Beschäftigte auch, dass Kollegen oder Vorgesetzte es missbilligen könnten, wenn sie etwa längere Elternzeitphasen nehmen.

Solche Sorgen und Ängste lassen sich nicht durch ein Mehr an Angeboten kurieren, sie können nur durch einen Wandel der Unternehmenskultur abgebaut werden. Führungskräften kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu – beispielsweise sollten sie die Beschäftigten dafür sensibilisieren, wofür das Unternehmen steht und worauf im Umgang miteinander Wert gelegt wird.

Unter dem Strich scheint es den meisten Unternehmen gut zu gelingen, den verschiedenen Wünschen ihrer Mitarbeiter in der Gestaltung der Arbeitszeit entgegenzukommen: Rund 86 Prozent der Beschäftigten bewerten die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs als gut oder sehr gut.

### Studie:

Andrea Hammermann, Jörg Schmidt, Oliver Stettes:  
Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019  
[iwkoeln.de/familienfreundlichkeit2019](http://iwkoeln.de/familienfreundlichkeit2019)

