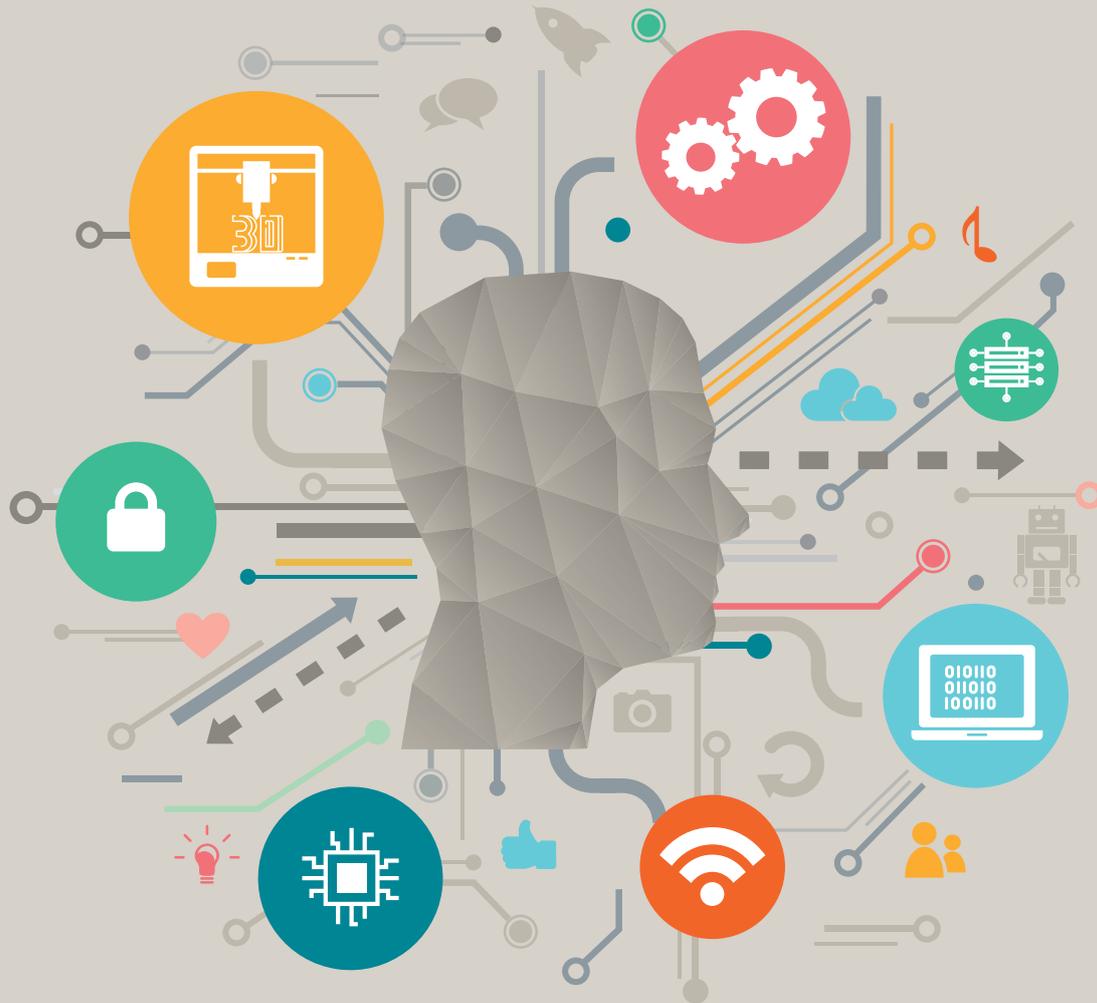


Let's get digital



Berufsausbildung. Vernetzte Produktion, künstliche Intelligenz, Robotik – der Standort Deutschland wird immer stärker von digitalen Lösungen geprägt. Damit die Fachkräfte von morgen fit für die neue Arbeitswelt sind, braucht es eine auf digitales Know-how ausgerichtete Berufsausbildung. Wie die Azubis den Weg zur „Ausbildung 4.0“ erleben, erläutert Jugendauszubildendenvertreter Lennard Mross im iwd-Interview. —> [Seiten 2-6](#)

Beschäftigung

Die Unternehmen in Deutschland rechnen überwiegend mit einem wachsenden Arbeitsvolumen. Viele von ihnen wollen deshalb neue Mitarbeiter unbefristet einstellen.

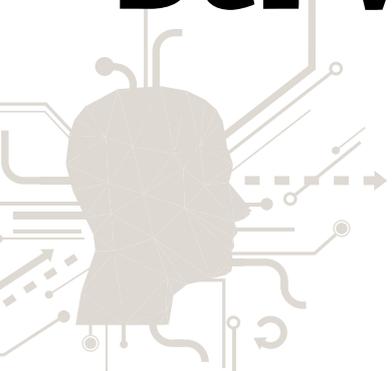
—> [Seiten 10-11](#)

Preisentwicklung

In Deutschland dürfte es einer IW-Befragung zufolge auch mittelfristig einen gewissen Inflationsdruck geben. Vor allem die Energiekosten könnten weiter steigen.

—> [Seiten 13-15](#)

Der Wille ist da



Berufsausbildung. Dass Deutschland kein Vorreiter in Sachen Digitalisierung ist, hat spätestens die Corona-Krise gezeigt. In den vergangenen Monaten lag der Fokus der Debatte häufig auf den allgemeinbildenden Schulen. Doch vor allem mit Blick auf den Fachkräftemangel ist ebenso wichtig zu fragen, wie zukunftsorientiert künftige Arbeitskräfte qualifiziert werden: Wie digital ist Deutschlands Ausbildungssystem?

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge schrumpft, der Mangel an Fachkräften wächst. Damit sich die Geschäftsmodelle von Unternehmen besser an den digitalen Wandel anpassen können, braucht es ein umfangreiches Maßnahmenpaket (siehe iwd 10/2021). Ein wesentlicher Bestandteil davon: die Ausbildung 4.0. Der Begriff ist an den bereits geläufigen Term „Industrie 4.0“ angelehnt. Das Konzept: Auszubildende sollen systematisch auf eine immer digitaler werdende Arbeitswelt vorbereitet werden.

Eine Unternehmensbefragung des Netzwerk Q 4.0, ein vom BMBF gefördertes Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und der Bildungswerke der Wirtschaft, zeigt:

Aktuell können 30 Prozent der Unternehmen als Ausbildungsbetriebe 4.0 bezeichnet werden.

Sie vermitteln digitale Inhalte, nutzen eine Vielzahl digitaler Lernmedien und ihre Ausbilder sind mit den neuen Technologien vertraut. Weitere knapp 50 Prozent haben bereits wichtige Schritte in diese Richtung unternommen. Lediglich ein knappes Viertel sind digitale Nachzügler.

Das Netzwerk Q 4.0 hat nun Berufsschullehrer und Ausbilder zur Digitalisierung der Ausbildung befragt und bestätigt, dass das Thema auch in deren Berufsalltag eine wichtige Rolle spielt (Grafik):

Mehr als **80** Prozent des Berufsbildungspersonals sagen, dass die Digitalisierung der Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen einen hohen Stellenwert hat.

Um Auszubildende umfangreich mit digitalen Kompetenzen auszurüsten, braucht es allerdings auch die entsprechenden technischen Mittel. In diesem Punkt schneiden die Berufsschulen durchwachsen ab (Grafik):

Nur etwa **50** Prozent der Lehrkräfte bewerten die technische Ausstattung an den Berufsschulen als gut.

Die große Bedeutung, die der digitale Wandel für das Berufsbildungspersonal hat, spiegelt sich also nicht in ausreichender Technik in den Berufsschulen wider.

Dabei lassen sich mit digitalen Tools viele im späteren Berufsleben wichtige Kompetenzen gut vermitteln. So stellen Lehrkräfte ihren Schülern Lernmittel in Form von Videos oder Online-Foren bereit, während die Ausbilder im Betrieb mit digitalen Arbeitsmitteln den Umgang mit fachspezifischer Software lehren.

Ausbilder und Lehrer sind allerdings auch gefragt, das passende Lernmittel für den entsprechenden Lerninhalt auszuwählen (Grafik):

Nur etwa **12** Prozent des Berufsbildungspersonals glauben, dass Sozialkompetenzen gut mit digitalen Lernmedien vermittelbar sind.

Befragung von 157 Berufsschullehrern und 261 Ausbildern von November 2020 bis Januar 2021

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Soziale Interaktion beruht nun einmal auf persönlichem Kontakt, den Online-Formate nicht vollständig ersetzen können. Trotzdem bieten sie einiges – teils noch ungenutztes – Potenzial für die Kommunikation zwischen den Lernorten (siehe Seite 3).

Dieser und die folgenden Artikel des Schwerpunktthemas beruhen auf einer Studienreihe des Netzwerks Q 4.0 zum Thema „Digitale Ausbildung für die Arbeitswelt 4.0“.

IW-Studie

Paula Risius: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Berufsbildungspersonals, Studie 1/2021 des Netzwerks Q 4.0

iwkoeln.de/ausbilden_digital

Bessere Verbindung benötigt

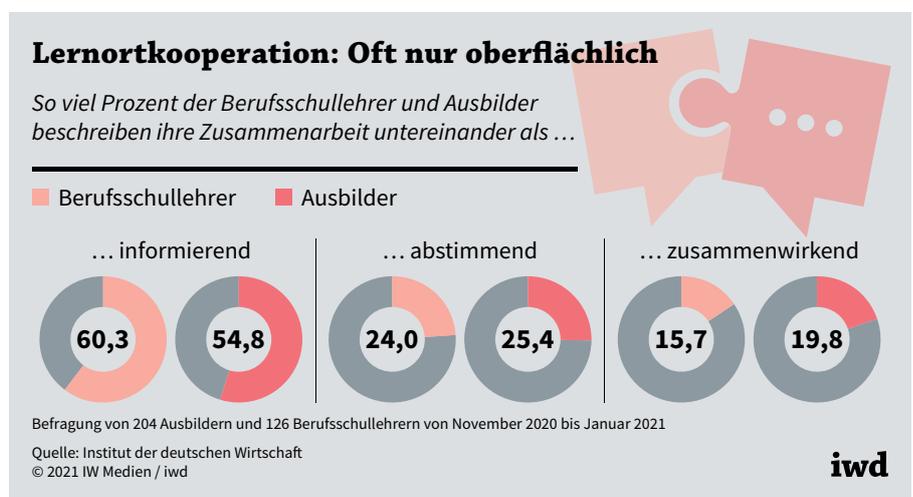
Berufsausbildung. Digitale Kommunikationsformen sind seit Ausbruch der Corona-Pandemie nicht mehr aus der Arbeitswelt wegzudenken – ihr Einsatz reicht von der täglichen Teams-Sitzung bis hin zum Chat-Schnack mit den Kollegen. Das gilt auch für die Ausbildung. Allerdings sind digitale Tools hier noch aus einem anderen Grund elementar: Immerhin müssen stets zwei Lernorte unter einen Hut gebracht werden.

Im dualen System der Berufsausbildung lernen Auszubildende an mindestens zwei Orten parallel – an den Berufsschulen und in den Betrieben. Damit sie das theoretische Wissen auch in der Praxis anwenden können, sollten für die Ausbildung an beiden Lernorten die Verantwortlichen bestmöglich zusammenarbeiten. Das ist allerdings einfacher gesagt als getan. Da wäre zum einen die räumliche Entfernung der Lernorte, die den Austausch erschwert. Zum anderen fehlt dem Berufsbildungspersonal oft die Zeit für eine intensive Auseinandersetzung mit dem jeweils anderen Lernort (siehe Seite 4). Der eigene Lehrplan – in der Berufsschule sowie im Betrieb – steht nun mal an erster Stelle.

Eine weitere Hürde: Rund 11 Prozent der befragten Berufsschullehrer und Ausbilder kennen ihren Ansprechpartner am anderen Lernort nicht. Doch auch jene, die ihren Gegenpart kennen, kommunizieren oft nur oberflächlich mit ihm (Grafik):

Etwa 60 Prozent des Berufsbildungspersonals tauscht mit dem jeweils anderen Lernort lediglich Informationen aus.

Unter reinen Informationsaustausch fällt hauptsächlich der Dialog über Probleme und Entwicklungen des Lernstands einzelner Auszubildender. Nur jeder Vierte berichtet davon, dass er sich umfassender mit dem anderen Lernort abstimmt,



indem beispielsweise Lernmaterialien ausgetauscht oder Lerneinheiten zeitlich aneinander angepasst werden. Weniger als jeder Fünfte sagt, dass die beiden Lernorte beispielsweise durch gemeinsame Projekte zusammenwirken. Offenbar besteht bei der Kooperation von Berufsschulen und Betrieben viel Luft nach oben. Auch von den Berufsschullehrern und Ausbildern selbst gibt weniger als die Hälfte an, dass die Lernortkooperation bislang gut funktioniere.

Wie lässt sich also die Zusammenarbeit der Lernorte verbessern? Neben gemeinsamen fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder und Lehrkräfte bieten vor allem digitale Kommunikationstools viel Potenzial – gerade, weil die Lernorte oft weit voneinander entfernt sind und Lehrkräfte sowie Ausbilder wenig Zeit haben.

Im Übrigen zeigt sich, dass Lehrkräfte und Ausbilder, die sich stark für die Lernortkooperation einsetzen, auch digitaler ausbilden als das übrige Berufsbildungspersonal. Sie setzen beispielsweise deutlich mehr digitale Lernmedien ein. Möglicherweise sind jene, die Impulse durch den jeweils anderen Lernort begrüßen, auch offener gegenüber technischen Neuerungen in der Ausbildung. Eine intensivere Zusammenarbeit der Lernorte bereichert die Ausbildung also nicht nur inhaltlich, sondern bringt auch die digitalen Fähigkeiten der Lehrkräfte und Ausbilder voran.

IW-Studie
 Paula Risius, David Meinhard: Gemeinsam ans Ziel? Lernortkooperation im digitalen Wandel, Studie 2/2021 des Netzwerks Q 4.0
iwkoeln.de/lernorte_ausbildung

Wer wagt, gewinnt

Berufsausbildung. Die Digitalisierung macht die Arbeitswelt immer schneller – um auf dem aktuellen Stand der Technik zu bleiben, ist lebenslanges Lernen notwendig. Gleichzeitig birgt der digitale Wandel für das Lernen in der Berufsausbildung viele Chancen. Die hohe Veränderungsgeschwindigkeit hat allerdings auch ihre Tücken.

Durch den digitalen Wandel verändern sich branchenübergreifend viele Berufe. Das muss auch in der Berufsausbildung berücksichtigt werden. Doch nicht nur digitale Kompetenzen werden für viele Tätigkeiten wichtiger, auch die Vermittlung von Selbst- und Sozialkompetenzen hat in den vergangenen drei Jahren an Bedeutung für das Berufsbildungspersonal gewonnen. Etwa 90 Prozent der Ausbilder und mehr als 75 Prozent der Berufsschullehrer geben an, dass das Vermitteln sogenannter Soft Skills wie zum Beispiel Selbstreflexion, Zielstrebigkeit und Teamfähigkeit in einer sich laufend wandelnden Arbeitswelt immer bedeutsamer wird.

Den Anpassungsdruck durch neue Anforderungen der Arbeitswelt spürt das Berufsbildungspersonal deutlich. Die Mehrheit berichtet von einer erhöhten Veränderungsgeschwindigkeit der beruflichen Bildung (Grafik):



Unter den Lehrkräften sind es lediglich rund 65 Prozent. Generell

berichten Ausbilder von mehr digitalisierungsbedingten Veränderungen als ihre Kollegen an den Berufsschulen.

Das bedeutet im Umkehrschluss allerdings nicht, dass Lehrkräfte besser mit den Veränderungen umgehen können. Berufsschullehrer geben tatsächlich häufiger an, dass ihnen die knappe Zeit zu schaffen macht (Grafik):



Unter den Ausbildern sind es mit acht von zehn etwas weniger. Das scheint auf den ersten Blick widersprüchlich zu sein. Möglicherweise können Ausbilder die zusätzlichen Anforderungen schlicht besser bewältigen als Lehrkräfte – etwa, weil die Betriebe die verfügbaren technischen und personellen Ressourcen leichter aufstocken können oder weil der Erwerb der digitalen Kompetenzen im betrieblichen Arbeitsprozess leichter möglich ist als an den Berufsschulen.

Trotz gestiegener Anforderung sehen beide Gruppen in der Digitali-

sierung mehr Potenziale als Hürden (Grafik):



Dabei stehen vor allem jene, die häufig digitale Lernmedien einsetzen und digitale Kompetenzen intensiver vermitteln, dem digitalen Wandel optimistisch gegenüber. Das gilt nicht nur für den Teil des Berufsbildungspersonals, der schon im Vorfeld von der Ausbildung 4.0 überzeugt war, sondern auch für all jene, die eine digitalere Berufsausbildung erst durch die Beschäftigung mit dem Thema als etwas Positives erfahren haben.

IW-Studie

Paula Risius, Susanne Seyda, David Meinhard: Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0, Studie 3/2021 des Netzwerks Q 4.0 iwkoeln.de/digitalisierung_chance

Digitales Lehren lernen



Berufsausbildung. Damit die Digitalisierung in Betrieben und Berufsschulen voranschreitet, werden neben Motivation und technischer Ausstattung Weiterbildungsmaßnahmen für das Berufsbildungspersonal benötigt. Dabei unterscheiden sich Ausbilder und Lehrer kaum im inhaltlichen Bedarf, wohl aber bei der Form der Weiterbildung voneinander.

In der Arbeitswelt steht wohl kaum ein Thema so oft unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ wie die Digitalisierung. Mit der Einführung neuer Technologien ist auch der Weiterbildungsbedarf des Berufsbildungspersonals branchenübergreifend gewachsen. Etwa 60 Prozent der Lehrkräfte und rund 43 Prozent der Ausbilder stufen den Bedarf sogar als deutlich gestiegen ein. Nur ein Bruchteil der Befragten sieht keine Notwendigkeit in weiteren beruflichen Fortbildungen. Doch was genau möchte das Berufsbildungspersonal so dringend hinzulernen? Ausbildern und Lehrern geht es vor allem darum zu verstehen, wie sie ihre Auszubildenden und Schüler bestmöglich auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 vorbereiten können. Dabei spielen die digitalen Fachkompetenzen eine große Rolle (Grafik):

Mehr als neun von zehn Ausbildern sehen persönlichen Weiterbildungsbedarf in der Vermittlung digitaler fachspezifischer Kompetenzen.

Auch Lehrkräfte sehen dort noch viel Luft nach oben. Insgesamt berichten 60 Prozent der Lehrer von einem deutlich gewachsenen Weiterbildungsbedarf – gegenüber 43 Prozent ihrer Kollegen in den Ausbildungsbetrieben. Die Differenz könnte am unterschiedlichen Tempo der Digitalisierung an beiden Lernorten liegen.

Generell ist der Weiterbildungsbedarf bei jenen Befragten höher, die angeben, dass die Ausbildungsinhalte in den vergangenen drei Jahren komplexer geworden sind. Digitale Lernmedien sind offensichtlich gut geeignet, komplexe Sachverhalte zu veranschaulichen, beispielsweise durch Videos oder Animationen. Das setzt allerdings voraus, dass das Berufsbildungspersonal mit diesen neuen Medien sicher umgehen kann.

Nur in einem Punkt zeigen sich merkbliche Unterschiede im Weiterbildungsbedarf zwischen den beiden Gruppen:

Knapp zwei Drittel der Ausbilder möchten bei der Vermittlung von Selbst- und Sozialkompetenzen dazulernen. Unter den Lehrern ist es nur gut die Hälfte.

Beide Gruppen sehen hier allerdings mit einigem Abstand den geringsten Weiterbildungsbedarf.

Um am Puls der Zeit zu bleiben, setzen Ausbilder und Lehrkräfte unabhängig vom Inhalt auf einen breiten Mix an Weiterbildungsmöglichkeiten. Auffällig ist, dass beide Gruppen dabei unterschiedliche Formate bevorzugen. Berufsschullehrer präferieren traditionelle Weiterbildungsmaßnahmen wie zum Beispiel Schulungen, Seminare und Kurse. Im Vergleich dazu nutzen Ausbilder häufiger Medien – auch digitale – zum selbst gesteuerten Lernen.

Die Corona-Pandemie hat das Potenzial solcher digitalen Lernformate mehr denn je verdeutlicht. Gleichwohl wurde die Weiterbildungsaktivität des gesamten Berufsbildungspersonals in der Pandemie stark gehemmt. So konnten sieben von zehn Berufsschullehrern und Ausbildern wegen der coronabedingten Einschränkungen nicht an allen geplanten Weiterbildungen teilnehmen.

Digitalisierung: Breit gefächelter Weiterbildungsbedarf

So viel Prozent des Berufsbildungspersonals sieht in diesen Bereichen persönlichen Weiterbildungsbedarf

| | Ausbilder | Berufsschullehrer |
|--|-----------|-------------------|
| Vermittlung digitaler fachspezifischer Inhalte | 91,9 | 83,9 |
| Einsatz digitaler Lernmedien | 91,2 | 85,3 |
| Kenntnisse über neue Technologien/Software | 90,3 | 84,1 |
| Selbst- und Sozialkompetenzen | 66,1 | 52,2 |

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft © 2021 IW Medien / iwd



IW-Studie

Susanne Seyda, Paula Risius: Unterstützungsbedarfe des Berufsbildungspersonals – Wie gelingt der digitale Wandel der Ausbildung?, Studie 4/2021 des Netzwerks Q 4.0 iwkoeln.de/weiterbildung_digitalisierung

Interview. Befragungen zeigen: Lehrer und Ausbilder möchten die Digitalisierung der Ausbildung vorantreiben. Doch wie bewerten die Auszubildenden den Status quo? Im iwd-Interview erläutert **Lennard Mross**, Jugendauszubildendenvertreter und Auszubildender bei Mitsubishi in Duisburg, wie erfolgreich der digitale Wandel – vor allem im Licht der Corona-Pandemie – in die Ausbildung integriert ist und wo strukturelle Probleme liegen.



Foto: privat

„Digitales Lernen kann keine Sache des Geldbeutels sein“

Anderthalb Jahre Corona-Pandemie liegen hinter uns. Wie haben Sie die Berufsausbildung – persönlich und ganz allgemein – in dieser Zeit erlebt?

Da ich meine Ausbildung 2019 begonnen habe, bin ich – zumindest in den schulischen Teil – rein digital gestartet. Im Vergleich zu meinem Ausbildungsbetrieb, der uns super für die Homeoffice-Zeit ausgestattet und sogenannte Soft Tokens und Laptops bereitgestellt hat, ging es in der Berufsschule wesentlich unkoordinierter zu. Es gab keinen roten Faden, an dem sich die Lehrerinnen und Lehrer orientiert hätten.

Wie erklären Sie sich den Unterschied zwischen Betrieben und Berufsschulen?

Ich glaube, in den Betrieben wurde der Grundstein für einen funktionierenden Remote-Betrieb schon vor der Pandemie gelegt. Da spielen auch die Arbeit der Betriebsräte und die tariflichen Regelungen der IG Metall eine Rolle. Das Homeoffice ist nun mal nicht erst seit vergangenem Jahr ein Thema.

Außerdem werden die Betriebe vom Markt angetrieben. Wenn man in einem solchen Wettbewerb steht, muss man up to date bleiben, um die eigenen Produkte weiterhin erfolgreich vertreiben zu können. In den Schulen gestaltet sich die Umstellung aufs Digitale schwerer. Oft müssen Schulleiterinnen und Schulleiter eine Vielzahl von Anträgen stellen, um benötigte Hardware für sich und ihre Schülerinnen und Schüler zu erhalten. Das kann schon mal dauern.

Sie sagen also, die Bürokratie verlangsamt den Prozess. Wie aber schätzen Sie die persönliche Motivation der Lehrer und Ausbilder ein, sich auf digitale Formate einzulassen?

Auch da gibt es Unterschiede zwischen Berufsschulen und Betrieben, aber auch innerhalb der beiden Gruppen. Unter den Lehrerinnen und Lehrern gab es jene, die sofort mit Tools wie Microsoft Teams gearbeitet haben, aber auch jene, bei denen wir bis zum Ende des Lockdowns kein einziges Mal Online-Unterricht

hatten. Ich glaube, das liegt zum Großteil daran, dass die Lehrerinnen und Lehrer von der zuständigen Landesregierung in NRW nicht ausreichend geschult werden. Außerdem habe ich das Gefühl, dass es Lehrerinnen und Lehrern häufiger unangenehm ist, Lernmedien einzusetzen, die sie noch nicht kennen. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind da deutlich mehr auf Zack und offener für Neues.

Welche Rolle muss die Politik bei diesem Thema spielen?

Politische Entscheidungen spielen eine große Rolle für den Fortschritt der Digitalisierung. Glasfaserleitungen bauen sich schließlich nicht von allein. Betriebe und Schulen, die auf dem Land gelegen sind, müssen einen stabilen Internetzugang haben. Außerdem muss das Land Fortbildungen zum digitalen Unterrichten schaffen und in Hardware für Schülerinnen und Schüler sowie für Lehrerinnen und Lehrer investieren. Digitales Lernen kann keine Sache des Azubi-Geldbeutels sein.

Nur Hightech hat Zukunft

Exporte. Bei Gütern, die zur Erzeugung erneuerbarer Energien benötigt werden, hat Deutschland in den vergangenen Jahren zum Teil deutliche Exporteinbußen hinnehmen müssen. Für die künftige Technologieförderung muss dies Konsequenzen haben.

In Diskussionen über die Klimapolitik wird oft gefragt, welche Folgen die Dekarbonisierung für den Standort Deutschland haben wird. Weil die deutsche Wirtschaft stark exportorientiert ist, geht es vor allem darum, ob die Bundesrepublik ihre Stärken – wie Innovationsfähigkeit und hochqualifizierte Fachkräfte – auch auf dem Weltmarkt für Umweltschutzgüter ausspielen kann.

Schaut man allerdings auf Güter zur Erzeugung erneuerbarer Energien, war die Exportperformance zuletzt wenig überzeugend (Grafik):

Die Exporte von Solarmodulen aus Deutschland sanken von 2010 bis 2019 um mehr als 70 Prozent und betragen mit knapp 2,5 Milliarden Dollar nur noch gut ein Zehntel der entsprechenden Ausfuhren Chinas.

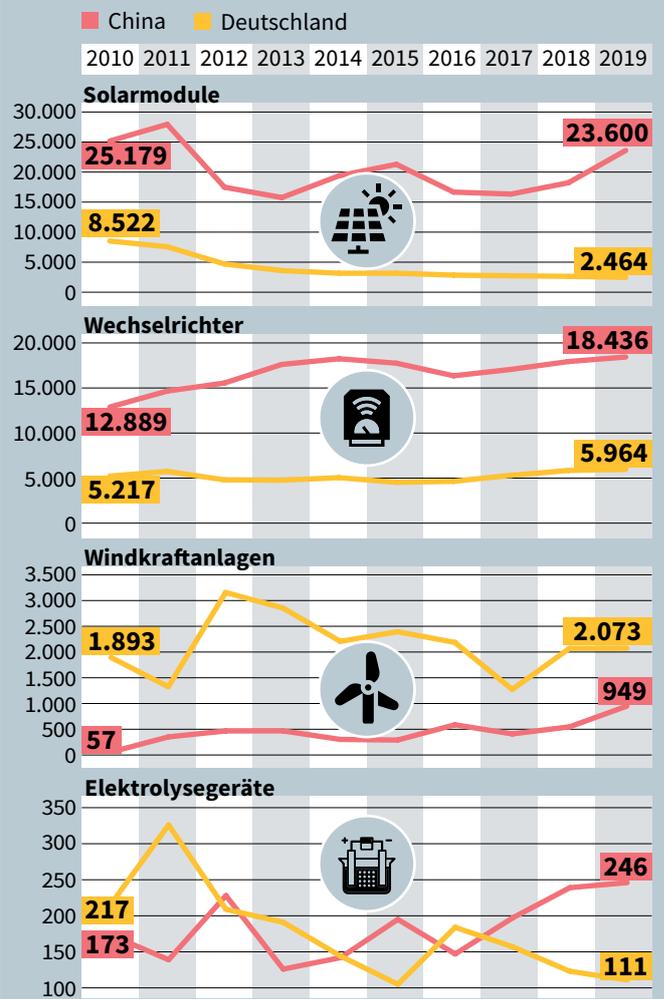
Offenbar ist es hierzulande nicht gelungen, eine wettbewerbsfähige Produktion zu erhalten – nicht zuletzt, weil der anfängliche technologische Vorsprung Deutschlands umso stärker verloren ging, je mehr sich die Produktion von Solarmodulen standardisieren ließ.

Zudem gerieten einige deutsche Solarfirmen im Zuge von Förderkürzungen in Schwierigkeiten und wurden von ausländischen Unternehmen übernommen, was einen Technologietransfer ins Ausland begünstigte. Nicht zuletzt hat China die Produktion von Solarmodulen massiv subventioniert, während in Deutschland die Anlagenbetreiber und damit die Nutzer der Module gefördert wurden. Damit konnten chinesische Firmen indirekt von der deutschen Förderpolitik profitieren.

Die Politik ist gut beraten, aus diesen Erfahrungen zu lernen. Zwar ist für eine Dekarbonisierung in Deutschland der Ausbau der erneuerbaren Energien unerlässlich. Jedoch sollte eine Klimaschutzbezogene Förderung auch beachten, inwieweit die hiesige Industrie über einen ausreichenden Technologievorsprung bei Produktkomponenten und/oder Fertigungsverfahren verfügt. Dies dürfte zum Beispiel dann der Fall sein, wenn komparative Vorteile und Erfahrungen im Maschinenbau und in der Elektroindustrie bestehen und weiterentwickelt werden können. Andernfalls besteht die Gefahr, mit hohen Subventionen neue Kapazitäten aufzubauen, die bei einer Förderkürzung wieder in sich zusammenbrechen.

Güter zur Herstellung erneuerbarer Energien: Deutschlands Exporte schwächeln

Exporte in Millionen Dollar



Wechselrichter: werden in der Photovoltaik benötigt, um den von Solarmodulen gewonnenen Gleichstrom in Wechselstrom umzuwandeln, der in das öffentliche Stromversorgungsnetz eingespeist werden kann;

Elektrolysegeräte: zur Wasserstoffherstellung

Quelle: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)
© 2021 IW Medien / iwd



IW-Kurzbericht 53/2021

Jürgen Matthes, Thilo Schaefer: Exportperformance von Gütern zur Herstellung erneuerbarer Energie enttäuscht
iwkoeln.de/exportperformance

Fortschritte trotz Corona

Arbeitsmarktintegration. Flüchtlinge arbeiten in Deutschland vor allem in jenen Branchen, die von den Lockdown-Maßnahmen besonders betroffen waren – folglich war zu erwarten, dass die Beschäftigung in dieser Gruppe stark zurückgehen würde. Das ist im ersten Lockdown auch passiert, doch inzwischen ist die Erwerbstätigkeit wieder deutlich gestiegen. Bei den Arbeitslosenzahlen sieht es zwar nicht so gut aus, allerdings gibt es dafür eine plausible Erklärung.

Nachdem 2015 und 2016 besonders viele Flüchtlinge nach Deutschland kamen, ist die Zahl in den Jahren danach kontinuierlich zurückgegangen. Stellten 2015 noch fast eine halbe Million Geflüchtete in Deutschland einen Asylantrag und 2016 sogar knapp 750.000, waren es 2019 nur noch 166.000 und im vergangenen Jahr lediglich 122.000. Die meisten Flüchtlinge leben also bereits seit mehreren Jahren in Deutschland und haben das Asylverfahren vor Ausbruch der Pandemie durchlaufen.

Auf dem Arbeitsmarkt sind anerkannte Flüchtlinge Inländern weitgehend gleichgestellt, sie können also jede Erwerbstätigkeit oder Ausbildung aufnehmen oder sich – mit allen Rechten und Pflichten – als Arbeitslose registrieren lassen.

Bei Personen im Asylverfahren und Geduldeten ist die Lage anders: Sie dürfen in den ersten Monaten keine Erwerbstätigkeit aufnehmen und müssen sich nicht um eine Arbeitsstelle bemühen, um staatliche Leistungen zu erhalten.

Diesen institutionellen Rahmen muss man im Blick behalten, wenn man die Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten in Deutschland beurteilen will. Das IW hat dies für die Menschen aus Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien getan, das sind jene acht Länder, aus denen in den vergangenen Jahren die meisten Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind:

Beschäftigung. Die gute Nachricht vorweg: Seit dem ersten Lockdown ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig

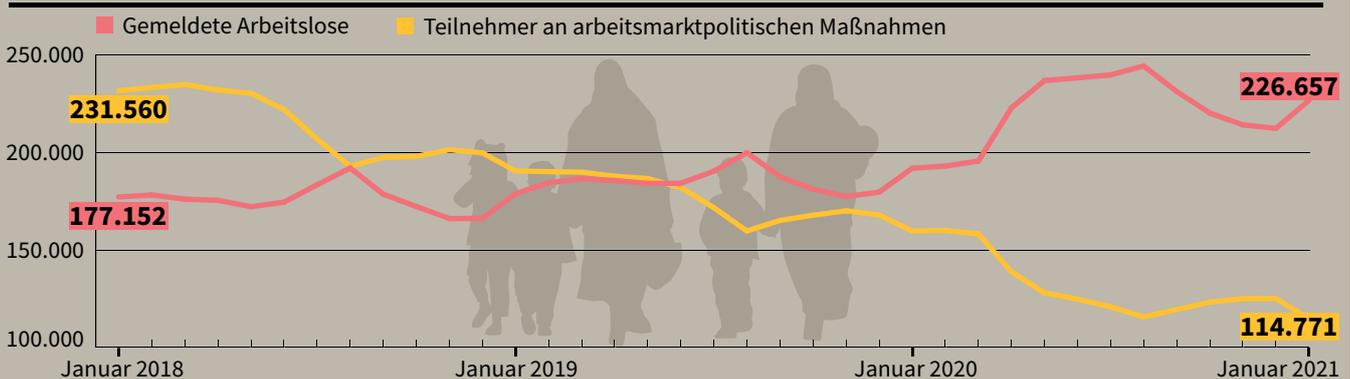
Beschäftigten aus den acht Hauptherkunftsländern deutlich gestiegen – sie lag im März 2021 um 36.000 oder 9,8 Prozent höher als im März 2020. Damit ist die Beschäftigung in dieser Gruppe seit dem ersten Lockdown stärker gewachsen als in jeder anderen.

Gleichwohl ist dieses Plus deutlich geringer als der Zuwachs in den Jahren davor. Von März 2019 bis März 2020 war die Beschäftigung in dieser Gruppe noch um rund 19 Prozent gestiegen, in den zwölf Monaten davor sogar um fast das Doppelte. Es bleibt also festzuhalten, dass die Dynamik des Beschäftigungsaufbaus bei den Flüchtlingen schon vor der Pandemie nachgelassen hat.

Nicht zuletzt deshalb ist die Erwerbsbeteiligung der Flüchtlinge

Flüchtlinge: Weniger Qualifizierung, mehr Arbeitslose

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Deutschland aus den Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

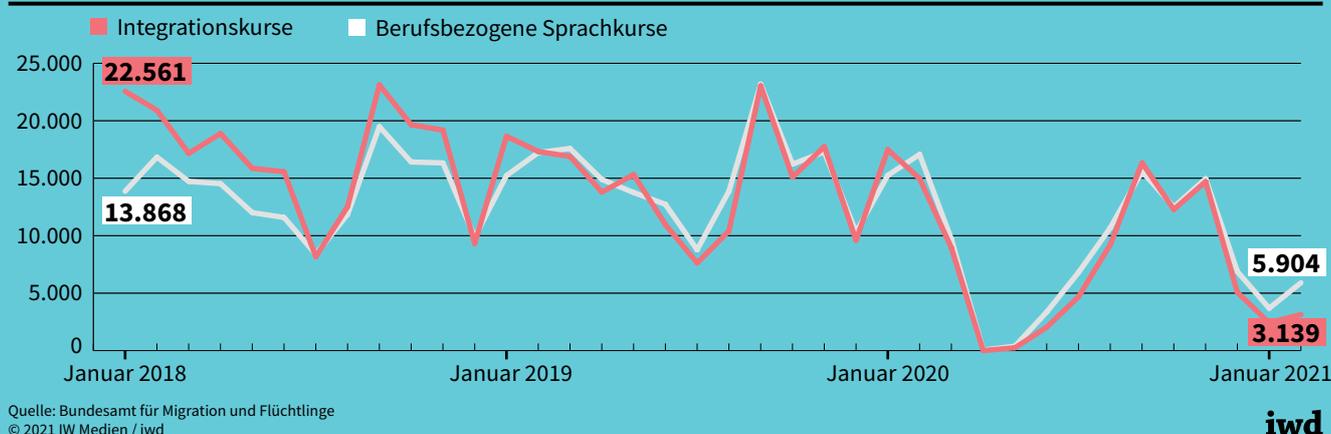


Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Integrations- und Sprachkurse: Im Lockdown Fehlanzeige

Teilnehmer in Deutschland



nach wie vor gering. So müsste ihre Beschäftigungsquote von derzeit 31,8 Prozent um die Hälfte steigen, um das durchschnittliche Niveau aller Ausländer in Deutschland zu erreichen, und sich sogar verdoppeln, um mit der inländischen Erwerbsquote von 63,1 Prozent gleichzuziehen.

Auffallend ist auch, dass Geflüchtete häufig in jenen Branchen arbeiten, die von den Pandemie-Maßnahmen besonders stark betroffen waren, zu nennen sind hier vor allem die Arbeitnehmerüberlassung und das Gastgewerbe. Allein in diesen beiden Branchen gingen von September 2019 bis September 2020 rund 7,6 beziehungsweise 5,7 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Jobs für Geflüchtete verloren. Allerdings ist dieser Beschäftigungsabbau durch einen Aufbau vor allem in den Bereichen Verkehr und Lagerei (plus 25 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (plus 25 Prozent) sowie Handel (plus 12 Prozent) mehr als ausgeglichen worden.

Arbeitslosigkeit. Nach dem ersten Lockdown ist die Zahl der Arbeitslosen aus den acht Hauptherkunftsländern sprunghaft um mehr als ein Viertel gestiegen und lag auch im März 2021 noch mehr als ein Fünftel über dem

Vorjahreswert. Gleichzeitig ist die Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) nach dem ersten Lockdown nur um 1,9 Prozent gestiegen und lag im Februar 2021 sogar wieder unter dem Niveau des Vorjahres. Auch die Zahl der Arbeitssuchenden ist inzwischen niedriger als vor Jahresfrist. Die Erklärung für dieses Phänomen (Grafik):

Im April und Mai 2020 sind viele Qualifikationsangebote für Geflüchtete – insbesondere Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse – ausgefallen.

Dies schlägt sich direkt in den Arbeitslosenzahlen nieder, denn die Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen gelten nicht als arbeitslos (Grafik Seite 8):

Die Zahl der erwerbsfähigen Bezieher von Arbeitslosengeld II ist von März 2020 bis Januar 2021 um 16 Prozent gestiegen – die Zahl der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter ihnen ist im gleichen Zeitraum um 27 Prozent gesunken.

Auch insgesamt ist die Arbeitslosigkeit für die Menschen aus den acht Hauptherkunftsländern ein großes Problem: Mit fast 37 Prozent ist ihre Arbeitslosenquote derzeit weit höher

als die anderer Gruppen: Von allen Ausländern in Deutschland waren im März 2021 gut 15 Prozent arbeitslos, Menschen aus den Westbalkanländern hatten eine Quote von 13 Prozent, EU-Ausländer kamen auf rund 10 Prozent, Inländer sogar nur auf knapp 6 Prozent.

Unter dem Strich bleibt die Arbeitsmarktsituation für Geflüchtete also angespannt. Für die Migrationspolitik – und die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland – heißt das: Statt die Grenzen pauschal für alle Zuwanderungsinteressierten zu öffnen, muss die Ausbildung von potenziellen Zuwanderern bereits in den Herkunftsländern beginnen, indem ihnen dort eine solide Schulbildung und grundlegende Deutschkenntnisse vermittelt werden.

Und für jene, die bereits in Deutschland sind, muss die Qualifizierung gezielt vorangetrieben werden. Die während der Pandemie eingestellten Seminare und Sprachkurse sind also so schnell wie möglich wieder aufzunehmen.

IW-Report 31/2021

Wido Geis-Thöne: Deutliche Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration trotz Pandemie
iwkoeln.de/arbeitsmarktintegration

Fristlos eingestellt

Beschäftigung. Die Unternehmen in Deutschland rechnen überwiegend damit, dass ihr Arbeitsvolumen in diesem Jahr wachsen wird. Als Reaktion darauf wollen viele Betriebe trotz der weiterhin unsicheren Pandemielage neue Mitarbeiter unbefristet einstellen. An der Arbeitszeitschraube zu drehen, planen dagegen deutlich weniger der optimistischen Firmen.

Spürbar geschwächt, aber insgesamt stabil – so lässt sich der Zustand des deutschen Arbeitsmarktes infolge der Corona-Pandemie beschreiben. So sank zwar das Arbeitsvolumen im Jahr 2020 um 4,7 Prozent, so stark wie nie seit der Wiedervereinigung. Doch viele Unternehmen konnten die geringere Arbeitskräftenachfrage durch Maßnahmen wie die Kurzarbeit abfedern und mussten relativ selten Mitarbeiter entlassen. Die Folge:

Während sich die Arbeitszeit je Beschäftigten im vergangenen Jahr um 3,7 Prozent verringerte, ging die Zahl der Erwerbstätigen nur um 1,1 Prozent zurück.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren am wenigsten vom Arbeitsplatzabbau betroffen – ihre Zahl sank lediglich um 0,3 Prozent. Anders sah es bei den geringfügig Beschäftigten mit einem Minus von 8,3 Prozent aus. Der Grund liegt auf der Hand, ist diese Beschäftigten-gruppe doch gerade in jenen Branchen stark vertreten, die von den pandemiebedingten Einschränkungen besonders betroffen waren – zum Beispiel im Gastgewerbe oder im Einzelhandel.

Inzwischen sind in Deutschland nicht zuletzt dank des Impffort-

schritts die Hoffnungen gewachsen, dass die Pandemie immer besser in den Griff zu bekommen ist. Vor diesem Hintergrund dürfte auch die Arbeitskräftenachfrage wieder steigen. So geht die IW-Konjunkturprognose vom Frühjahr davon aus, dass das Arbeitsvolumen in diesem Jahr gegenüber 2020 um 2 Prozent wachsen wird (siehe iwd 7/2021). Und in der jüngsten IW-Konjunkturumfrage gab eine deutliche relative Mehrheit von 43 Prozent der Unternehmen an, für 2021 mit einer steigenden Beschäftigung zu rechnen (siehe iwd 15/2021).

Diese Rückkehr der Zuversicht deutete sich bereits gegen Ende des vergangenen Jahres an. Im Spätherbst 2020 befragte das IW im Rahmen seines Personalpanels knapp 1.300 Unternehmen in Deutschland unter anderem dazu, wie sich das Arbeitsvolumen entwickeln werde. Das Ergebnis:

Gut 21 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass ihr Arbeitsvolumen im Jahr 2021 steigen wird – einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr erwarten nur 17 Prozent.

Eine knappe Mehrheit von 54 Prozent rechnet nicht mit einer wesentlichen Veränderung des

Arbeitsvolumens, 8 Prozent konnten dies zum Zeitpunkt der Umfrage nicht beurteilen.

Besonders hoch ist der Anteil der Optimisten unter den Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern (31 Prozent). Auch der Grad der Digitalisierung spielt offenbar eine Rolle – jene Unternehmen, die ihre Vertriebswege bereits seit mindestens zwei Jahren digitalisiert haben, weisen eine um 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für ein steigendes Arbeitsvolumen auf als Unternehmen ohne digitalen Vertriebskanal. Möglicherweise sind Erstere resilienter gegenüber den Folgen der Corona-Krise.

Für die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes spielt es nun eine wesentliche Rolle, ob die Unternehmen aufgrund der erwarteten Veränderung des Arbeitsvolumens eher die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten anpassen oder – im Fall positiver Perspektiven – zusätzliche Mitarbeiter einstellen und welcher Art die neuen Beschäftigungsverhältnisse sind. Auch hierzu wurden die Firmen im Rahmen des IW-Personalpanels befragt. Der Befund (Grafik):

Von den Unternehmen, die mit Blick auf die Entwicklung des

Arbeitsvolumens optimistisch sind, beabsichtigen fast 54 Prozent, neue Mitarbeiter unbefristet einzustellen.

Dabei geht es nicht darum, zuvor abgebaute Stellen wieder zu besetzen. Denn 43 Prozent jener zuversichtlichen Firmen, die die unbefristete Beschäftigung ausweiten wollen, haben bereits im Vorjahr die Belegschaft aufgestockt, nur 17 Prozent haben 2020 die Zahl ihrer Beschäftigten reduziert.

Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass mit 31 Prozent ein relativ großer Teil jener Unternehmen, die ein sinkendes Arbeitsvolumen erwarten, voraussichtlich unbefristete Stellen streichen wird.

Für alle Unternehmen zeigt sich dabei, dass die unbefristeten Arbeitsplätze nicht in Konkurrenz zu flexibleren Beschäftigungsverhältnissen stehen. Unternehmen, die die Zahl ihrer unbefristet Beschäftigten aufstocken wollen, planen meist nicht, im Gegenzug befristete Arbeitsplätze und Zeitarbeitsverhältnisse abzubauen. Und in den pessimistischen Betrieben betreffen die Pläne, die Beschäftigung zu reduzieren, sämtliche Arbeitsplatzformen. Es werden also nicht Kernbelegschaften durch befristet Beschäftigte oder Zeitarbeitskräfte ersetzt.

Generell stimmt hoffnungsvoll, dass vor allem für die optimistischen Firmen die Stellschraube „Neue

Arbeitsplätze“ wesentlich wichtiger ist als die Anpassung der Arbeitszeit:

Nur 14 Prozent der Unternehmen, die für 2021 von einem steigenden Arbeitsvolumen ausgehen, wollen die vertragliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter aufstocken.

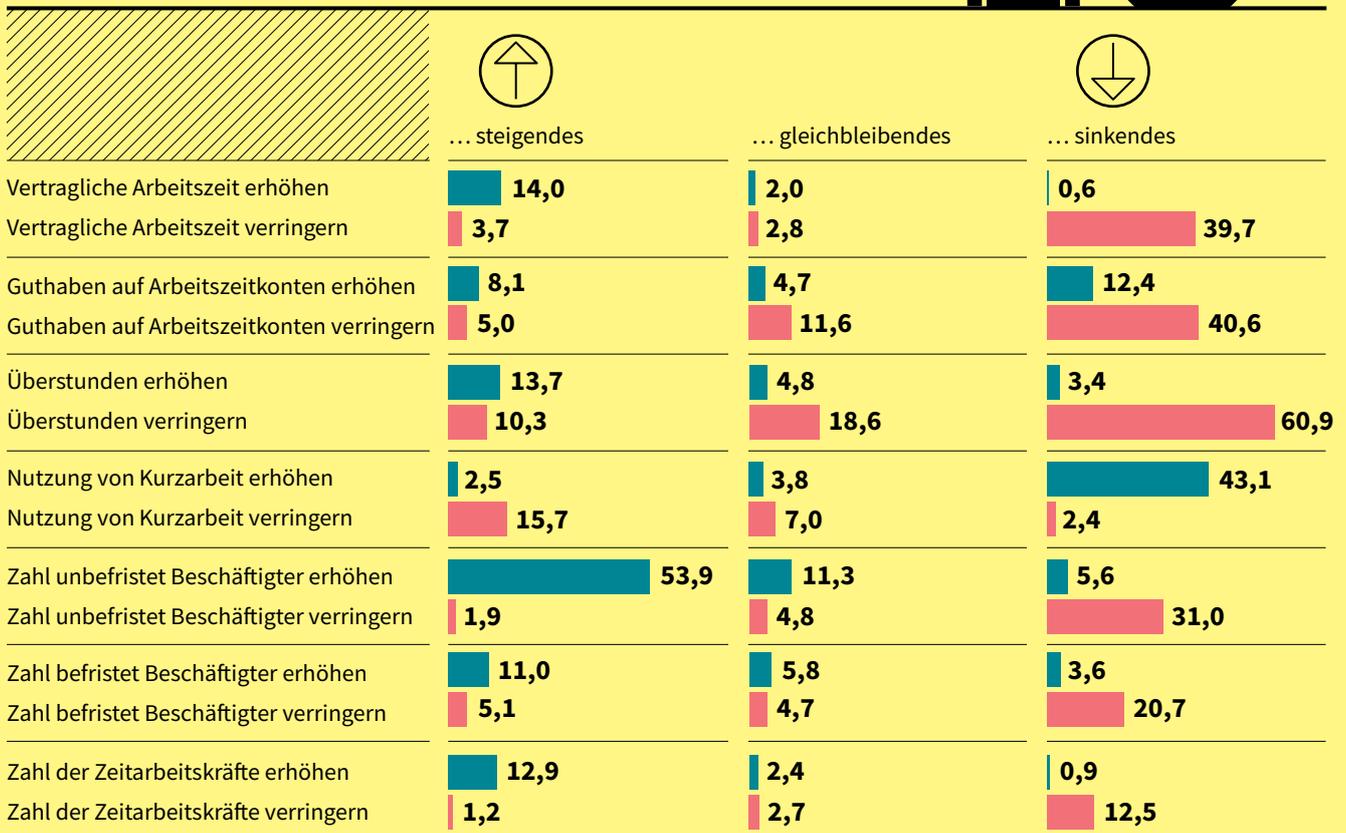
Ähnlich wenige dieser Betriebe planen, verstärkt auf Überstunden zu setzen. Und gerade einmal 8 Prozent haben als Anpassungsmaßnahme im Blick, die Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufzustocken.

IW-Report 29/2021

Holger Schäfer, Oliver Stettes: Beschäftigungspläne der Unternehmen 2021
iwkoeln.de/beschaeftigungsplaene

Wie Unternehmen das Arbeitsvolumen anpassen

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland, die für 2021 ein ... Arbeitsvolumen erwarten, planen diese Maßnahmen

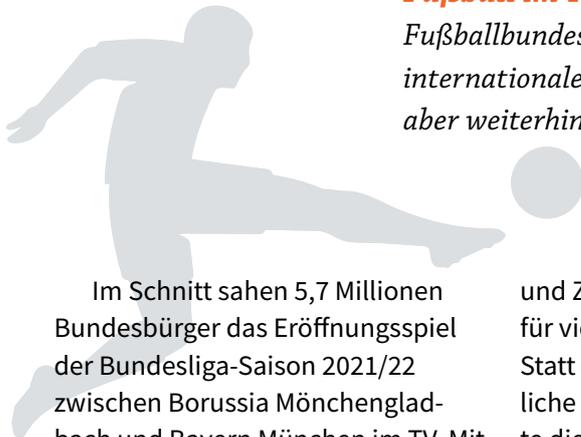


Befragung von 1.289 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels im Herbst 2020

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2021 IW Medien / iwd

Das Runde im Eckigen

Fußball im TV. Die Deutsche Fußball Liga hat die Übertragungsrechte für die Fußballbundesliga neu vergeben. Zwar gibt es etwas weniger Geld als bislang, im internationalen Vergleich der nationalen TV-Vermarktung steht die Bundesliga aber weiterhin recht gut da – nur die englische Premier League thront über allen.



Im Schnitt sahen 5,7 Millionen Bundesbürger das Eröffnungsspiel der Bundesliga-Saison 2021/22 zwischen Borussia Mönchengladbach und Bayern München im TV. Mit einem Marktanteil von 25 Prozent bescherte das Spiel SAT.1 den Quotensieg am Freitagabend.

So mancher Zuschauer dürfte sich allerdings gewundert haben, die Liveübertragung auf dem Privatsender zu finden – in der Vergangenheit zeigten meist ARD oder ZDF das Eröffnungsspiel. Der Grund für den Wechsel: die Neuvergabe der TV-Übertragungsrechte.

Die alten Verträge liefen zu dieser Saison aus und die Deutsche Fußball Liga (DFL) hat die Rechte für die Erste

und Zweite Bundesliga nun erneut für vier Jahre vergeben. Der Clou: Statt einem einzigen Sender sämtliche Rechte zu verkaufen, versteigerte die DFL bereits zum zweiten Mal mehrere Pakete für verschiedene Liveübertragungen sowie für die zeitversetzte Verwertung.

Das geschickte Portionieren bedeutet, dass die Sender – in Unwissenheit über die Gebote der Konkurrenz – bei sämtlichen Paketen deutlich stärker an ihre finanzielle Schmerzgrenze gehen müssen, als es bei einem einzigen Gesamtpaket der Fall wäre. Diese Strategie bescherte der DFL bei der Vergaberunde vor vier Spielzeiten einen echten Geldregen (Grafik):

Gegenüber dem alten Vergabeverfahren stiegen die Einnahmen aus der TV-Vermarktung um fast drei Viertel auf rund 1,16 Milliarden Euro pro Saison.

Bis zum Ausbruch der Coronapandemie hatten sich die deutschen Profiklubs eine erneute Erlössteigerung aus der Vergabe der Medienrechte für die kommenden vier Spielzeiten erhofft, letztendlich mussten sie aber einen leichten Rückgang hinnehmen: Die TV-Rechte für die Saisons 2021/22 bis 2024/25 gingen für 1,1 Milliarden Euro pro Jahr über den Tresen.

Damit liegt die Bundesliga im Vergleich der fünf größten europäischen Ligen in etwa gleichauf mit der französischen Ligue 1 und der spanischen Primera Division. In Italien verdient die Liga mit rund 973 Millionen Euro jährlich etwas weniger.

Das weitaus meiste Geld für Fußball im Fernsehen gibt es in England:

Auf der britischen Insel fließen mit 1,9 Milliarden Euro pro Saison fast doppelt so viel TV-Gelder wie in der Bundesrepublik.

Die finanzielle Dominanz der fünf Ligen gegenüber allen anderen der Welt zeigt sich, wenn man auf den sechsten Platz des Rankings schaut: Die türkische Süper Lig generiert jährlich lediglich rund ein Drittel der deutschen Einnahmen aus der Fernsehvermarktung.

Viel Geld für Fußball im Fernsehen

Jährliche Einnahmen der Deutschen Fußball Liga aus dem Verkauf der nationalen Fernsehübertragungsrechte für die Erste und Zweite Fußballbundesliga in Millionen Euro

2002/03

290

2005/06

300

2008/09

405

2011/12

415

2014/15

615

2016/17

673

2017/18 bis
2020/21

1.159

2021/22 bis
2024/25

1.100

Ab 2017/18: Vergabe der Rechte für jeweils vier Spielzeiten, Einnahmen im Jahresdurchschnitt

Quelle: Deutsche Fußball Liga
© 2021 IW Medien / iwd

iwd

Vor allem Echo-Effekte der Pandemie

Preisentwicklung. *Wie viele Ökonomen prophezeit hatten, hat die Inflation in Deutschland in den vergangenen Monaten deutlich angezogen. Die Ursachen dafür sind vielfältig und sollten größtenteils von eher kurzer Dauer sein. Doch eine neue IW-Befragung von Unternehmen zeigt, dass Rohstoffe, Vorleistungen und Energiegüter auch mittelfristig als Kostentreiber empfunden werden.*

Im Jahr 1960 kostete ein Liter Superbenzin umgerechnet 34 Cent, aktuell muss ein Autofahrer etwa 1,55 Euro zahlen.

Dennoch ist Tanken heute erschwinglicher als damals – die Kaufkraft ist stärker gestiegen als der Benzinpreis:

1960 erwirtschaftete ein Durchschnittsverdiener einen Liter Spirit in 16 Minuten, heute reichen ihm dafür knapp fünf Minuten. Denn statt 1,28 Euro verdient er netto 19,57 Euro die Stunde.

Dieses Beispiel zeigt, wie komplex die Zusammenhänge sind, wenn es um Kosten und die Preisentwicklung geht. Da erstaunt es umso mehr, dass viele Experten in den vergangenen Monaten unisono einen Preisschub erwarteten – allerdings als vorübergehendes Phänomen, vor allem verursacht durch Nachholeffekte und Lieferengpässe aufgrund der Pandemie (siehe iwd 9/2021). Und wirklich kam es wie prophezeit (Grafik):

Nachdem die Preise vor allem im Sommer 2020 eingebrochen

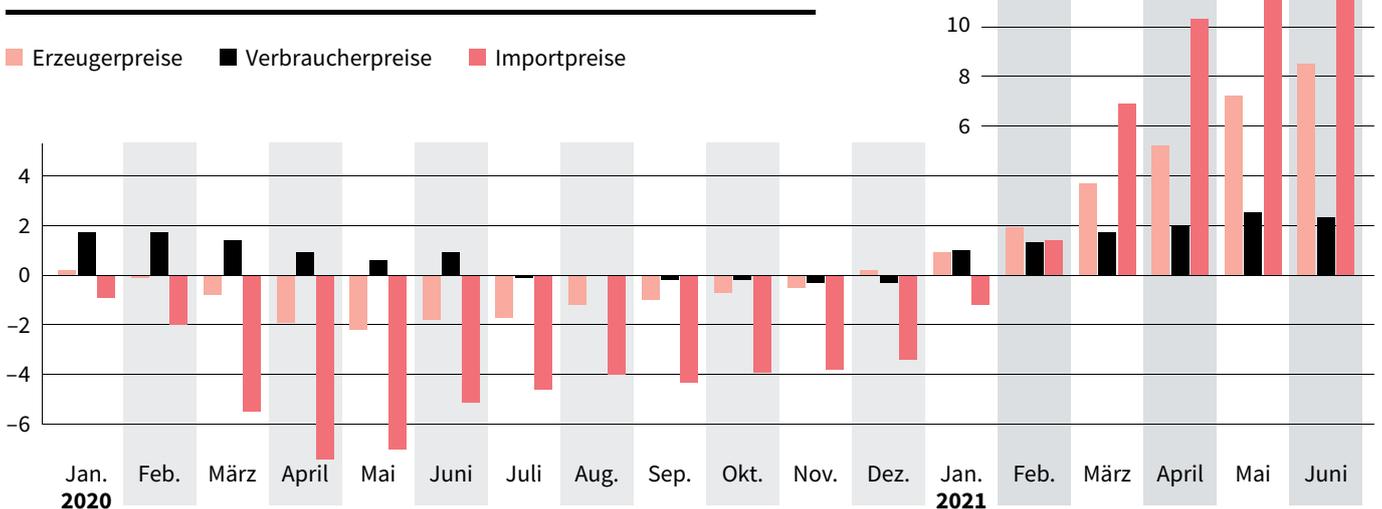
waren und es sogar deflationäre Tendenzen gab, haben die Preise in den vergangenen Monaten wieder kräftig zugelegt.

Die Importpreise und die Erzeugerpreise stiegen dabei noch einmal wesentlich stärker als die Verbraucherpreise. Konkret erhöhten sich die Endkundenpreise von Juni 2020 bis Juni 2021 um 2,3 Prozent, die Erzeugerpreise um 8,5 Prozent und die Importpreise um 12,9 Prozent. Im

Fortsetzung

Inflation: Verbraucher kommen noch gut weg

Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in Prozent



Quellen: Deutsche Bundesbank, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

Juli lagen die Verbraucherpreise sogar 3,8 Prozent im Plus.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat die Preisentwicklung nun genauer analysiert – auch mit Blick auf die zu erwartende Inflation bis Ende 2022. Dafür wurden im Juni mehr als 2.000 Unternehmen gefragt, aus welchem Grund sich die Preise ihrer Produkte und Dienstleistungen mittelfristig voraussichtlich erhöhen werden (Grafik):

Teurere Rohstoffe werden in 51 Prozent der Unternehmen als starke und in 33 Prozent zumindest als mittlere Preistreiber gewertet.

Kostspieligere Vorleistungen und hohe Energiepreise folgen in der Rangliste der Effekte auf den Rängen zwei und drei.

Andere Veränderungen wie eine steigende Nachfrage aus dem Ausland oder administrative Kosten nennen die Firmen zwar auch, allerdings mit deutlichem Abstand – zumindest, wenn nur die starken Preiseffekte abgefragt werden. Anders verhält es sich, wenn es auch um schwächere Auswirkungen geht:

51 Prozent der Unternehmen erwarten einen mittelstarken Effekt auf die Preise, weil die Inlandsnachfrage steigt. Höhere Arbeitskosten und teurere Dienstleistungen sehen je knapp 50 Prozent als mittelstarke Preistreiber.

Umgekehrt gibt es keinen Preistreiber, von dem eine Mehrzahl der Betriebe bis Ende 2022 erwartet, dass er an ihnen vorbeigehen wird. Nur 27 Prozent der Firmen sagen, dass die steigende Auslandsnachfrage für die eigenen Preise folgenlos bleibt – damit ist dieser Grund derjenige mit dem höchsten Anteil an Nennungen ohne erwarteten Preiseffekt. Bei den meisten anderen Gründen glauben jeweils weniger als 10 Prozent der Unternehmen, dass diese keinen Einfluss auf ihre Preise haben werden.

Inwieweit die höheren Kosten in der Produktion und beim Import später die Verbraucher treffen und deren Lebenshaltung verteuern, hängt davon ab, inwiefern die Unternehmen ihre Mehrkosten weiterreichen können.

Auch zu diesem Thema hat das IW die Firmen befragt – die Ergebnisse fallen unterschiedlich aus (Grafik Seite 15):

Das Baugewerbe ist in Deutschland am besten in der Lage, höhere Preise an seine Kunden weiterzugeben. Rund 55 Prozent der Firmen gaben an, die Kosten in hohem oder zumindest mittlerem Ausmaß überwälzen zu können.

In der Industrie sehen immerhin 48 Prozent eine entsprechende Möglichkeit. Im Dienstleistungssektor ist das nicht so leicht:

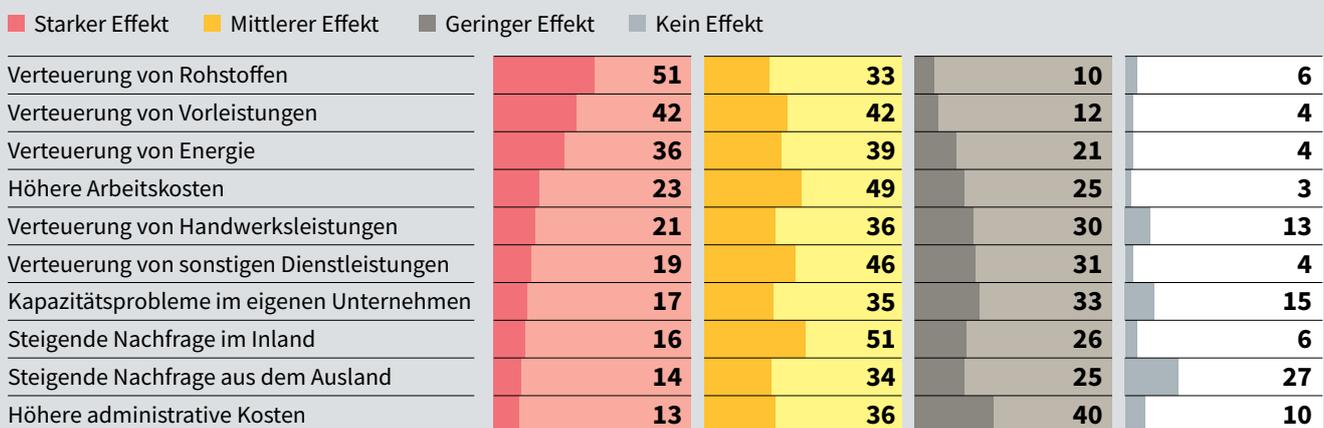
Knapp zwei Drittel der Dienstleister sehen nur geringe oder überhaupt keine Möglichkeiten, sich höhere Kosten von ihren Kunden zurückzuholen.

Möglicherweise haben diese Unternehmen aber auch weniger mit steigenden Vorleistungspreisen zu kämpfen.

Eine Rolle bei der Frage, ob Preise überwälzt werden können, spielt auch die Unternehmensgröße. Nur Firmen mit 500 oder mehr Beschäftigten geben in der IW-Befragung

Was die Preise in den Firmen treibt

So viel Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sich dieser Grund bis Ende 2022 so auf die Preise im Unternehmen auswirken wird



Befragung von 2.041 Unternehmen in Deutschland im Juni 2021

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2021 IW Medien / iwd

mehrheitlich an, dass sie gestiegene Kosten in hohem oder mittlerem Umfang an ihre Kunden weiterreichen können.

Doch egal wie: Ein Kostenblock, so zeigt die Befragung, wird künftig bei der Inflationsentwicklung eine besonders exponierte Rolle spielen. Das zeigt der Vergleich von der kurzen und der mittleren Frist – also von den preislichen Auswirkungen binnen weniger Monate und denen bis Ende 2022. So liegt der Anteil der Firmen, die kurzfristig einen starken Preiseffekt teurerer Rohstoffe und Vorleistungen erwarten, um 10 Prozentpunkte über dem Anteil derer, die mittelfristig von einem solchen Effekt ausgehen. Anders verhält es sich bei den Energiekosten:

Rund 33 Prozent der Unternehmen sagten im Juni 2020, dass die Energiekosten kurzfristig einen starken Preiseffekt auf ihre Waren oder Dienstleistungen haben werden; aber 36 Prozent sehen diesen Effekt mittelfristig.

Diese Einschätzungen stammen allerdings wohlgermerkt aus dem Juni. Nach den jüngsten Entwicklungen im Mittleren Osten – der Machtübernahme der Taliban in Afghanistan – haben sich geopolitische Unsicherheiten noch einmal verstärkt.

In der Summe ist also damit zu rechnen, dass es in Deutschland auch mittelfristig einen gewissen Inflationsdruck geben wird. Dies gilt auch, weil die Corona-Pandemie – anders als viele Experten erwartet hatten – noch immer Produktionsprozesse stört und Lieferketten nach wie vor nicht im Normalbetrieb agieren können.

Preiserhöhungen: Dienstleister haben den geringsten Spielraum

So viel Prozent der Unternehmen, die derzeit mittlere und starke Preiseffekte verkraften müssen, sagen, dass sie die höheren Kosten in ... Ausmaß auf die Verkaufspreise aufschlagen können

■ ... hohem ■ ... mittlerem ■ ... geringem ■ Kein Aufschlag auf Verkaufspreise

| Branche | | | Zahl der Mitarbeiter | | | Insgesamt |
|-------------|-----------|-------------------|----------------------|------------|----------------|-----------|
| Bau-gewerbe | Industrie | Dienst-leistungen | 500 und mehr | 10 bis 499 | Weniger als 10 | |
| 11 | 8 | 4 | 10 | 9 | 6 | 9 |
| 44 | 40 | 31 | 45 | 38 | 33 | 39 |
| 37 | 44 | 52 | 36 | 44 | 47 | 43 |
| 8 | 8 | 13 | 9 | 8 | 14 | 9 |

Befragung von 2.041 Unternehmen in Deutschland im Juni 2021

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft © 2021 IW Medien / iwd



Mitte August hat China beispielsweise seinen bedeutenden Hafen Ningbo bei Schanghai geschlossen – nach einem einzigen Corona-Fall. Die Auswirkungen auf den Welthandel dürften noch über Monate zu spüren sein. Schließlich sind die globalen Fertigungsprozesse wie ein Uhrwerk, das durch Corona, aber auch durch die zwischenzeitliche Blockade des Suezkanals aus dem Takt geraten ist.

Die noch eine Weile höheren Inflationsraten könnten nun in Deutschland in anstehenden Tarifverhandlungen an Relevanz gewinnen. Schließlich treten Gewerkschaften gemeinhin für die Reallohnsicherung ihrer Mitglieder ein und die wäre nur

mit entsprechend steigenden Löhnen und Gehältern möglich.

Rasch könnten solche Begehrlichkeiten aber zu einer gefährlichen Preis-Lohn-Spirale führen. Am Ende gäbe es dann nur Verlierer, denn schon heute ist Deutschland ein Hochpreis- und Hochlohnland und die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist bereits ernsthaft in Gefahr.

IW-Report 27/2021

Hubertus Bardt, Matthias Diermeier, Michael Grömling, Michael Hüther, Thomas Obst: Lieferengpässe und Preisentwicklungen bei Rohstoffen und Vorleistungen iwkoeln.de/preisentwicklung

Impressum

Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. · Präsident: Arndt Günter Kirchhoff · Direktor: Prof. Dr. Michael Hüther · Mitglieder: Verbände und Unternehmen in Deutschland · **Redaktionsleiter:** Jork Herrmann (verantwortlich) · **Redaktion:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Andreas Wodok (Textchef), Lara Kamann, Florian Janssen, Alexander Weber · **Grafik:** IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 11,89/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-täglich · **Abo-Service:** Friederike Ennsberger, Telefon: 0221 4981-450, ennsberger@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Telefon: 0221 4981-0 · **Druck:** Henke GmbH, Brühl · Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de · Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail: datschutz-iwd@iwmedien.de.



Zahl der Woche

Nur noch **33** Prozent

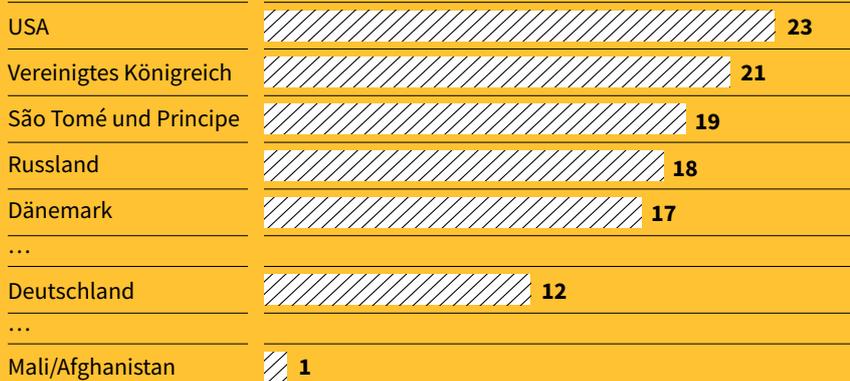
der 40- bis 49-Jährigen in Deutschland sprachen sich im Jahr 2018 für die Ehe aus. Demnach ist es für diese Altersgruppe am wenigsten bedeutsam, ob Paare verheiratet sind. Selbst die unter 30-Jährigen sind positiver gestimmt: Etwa 40 Prozent bejahen die Aussage, dass Partner irgendwann heiraten sollten. In den vergangenen Jahrzehnten hat die Ehe insgesamt an Bedeutung verloren. Waren im Jahr 1991 rund 60 Prozent der Erwachsenen in Deutschland verheiratet, traf dies im Jahr 2019 nur noch auf 51 Prozent zu. Trotzdem lag die Ehe kurz vor der Corona-Pandemie wieder im Trend: 450.000 Paare sagten in Deutschland 2018 Ja, so viele wie seit 1992 nicht mehr. Das lag auch an der Einführung der Ehe für alle. Während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 heirateten deutlich weniger Paare, gerade einmal rund 373.000. Kein Wunder, schließlich waren größere Hochzeitsfeiern über Monate hinweg nicht möglich.

Top-Liste: Single Moms & Dads

In Deutschland gab es 2019 rund 2,6 Millionen Alleinerziehende. Oder anders ausgedrückt: 12 Prozent der unter 18-Jährigen leben in der Bundesrepublik bei nur einem Elternteil. Klingt nach viel? Ist aber tatsächlich weit entfernt vom aktuellen Höchstwert: In den Vereinigten Staaten ist die Quote der Single-Parents-Haushalte mit 23 Prozent fast doppelt so hoch wie in Deutschland. Im Vereinigten Königreich und in São Tomé und Príncipe, einem 220.000 Menschen zählenden Inselstaat in Zentralafrika, sind Alleinerziehende ebenfalls alltäglich – in beiden Ländern wächst circa jedes fünfte Kind bei nur einem Elternteil auf. Ganz anders in Mali und Afghanistan: Dort gibt es lediglich 1 Prozent an Alleinerziehenden-Haushalten. Gründe dafür, den Nachwuchs alleine großzuziehen, gibt es viele. Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind jedenfalls nicht ganz unerheblich: Je wohlhabender das Land, desto weiter verbreitet ist meist das Alleinleben – auch mit Kind.

Alleinerziehende: Die meisten gibt es in den USA

So viel Prozent der Kinder und Jugendlichen lebten 2018 in einem Haushalt mit nur einem Elternteil



Kinder und Jugendliche: unter 18 Jahren
 São Tomé und Príncipe: Inselstaat in Zentralafrika
 Quelle: Pew Research Center
 © 2021 IW Medien / iwd