

# Deutschland-Check November 2011

---

Eine Dauerstudie zur Beurteilung der Wirtschaftspolitik  
der Bundesregierung in der 17. Legislaturperiode

durchgeführt vom

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

im Auftrag von

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und WirtschaftsWoche

---

# Deutschland-Check November 2011

Mit dem Deutschland-Check bewertet das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag von WirtschaftsWoche und Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) monatlich die Wirtschaftspolitik der schwarz-gelben Bundesregierung.

Bestandteil des Deutschland-Checks sind eigens vom IW Köln entwickelte Indizes, die die aktuelle Entwicklung des Wirtschaftswachstums und des Arbeitsmarkts auf einen Blick abbilden. Außerdem beurteilen die Wissenschaftler, welche Auswirkungen die wichtigsten Gesetzesvorhaben der Bundesregierung auf Beschäftigung und Wachstum haben. Aktuelle Umfragen der IW Consult zeigen, was Unternehmen, Ökonomen und Arbeitnehmer von der Regierungspolitik halten. Der Deutschland-Check wird monatlich in der WirtschaftsWoche veröffentlicht und ist unter [www.deutschland-check.de](http://www.deutschland-check.de) online.

- S. 3 Das Barometer der Wirtschaft
  - Entwicklung von Wachstum und Beschäftigung
- S. 7 Das Urteil der Ökonomen
  - Politikbewertung durch das IW Köln
- S. 11 Die Meinung der Arbeitgeber
  - Ergebnisse einer Befragung von Arbeitgebern durch die IW-Consult

# Das Barometer der Wirtschaft

## Entwicklung von Wachstum und Beschäftigung



### **Wirtschaftsentwicklung: Mehr dunkle Wolken am Konjunkturhimmel**

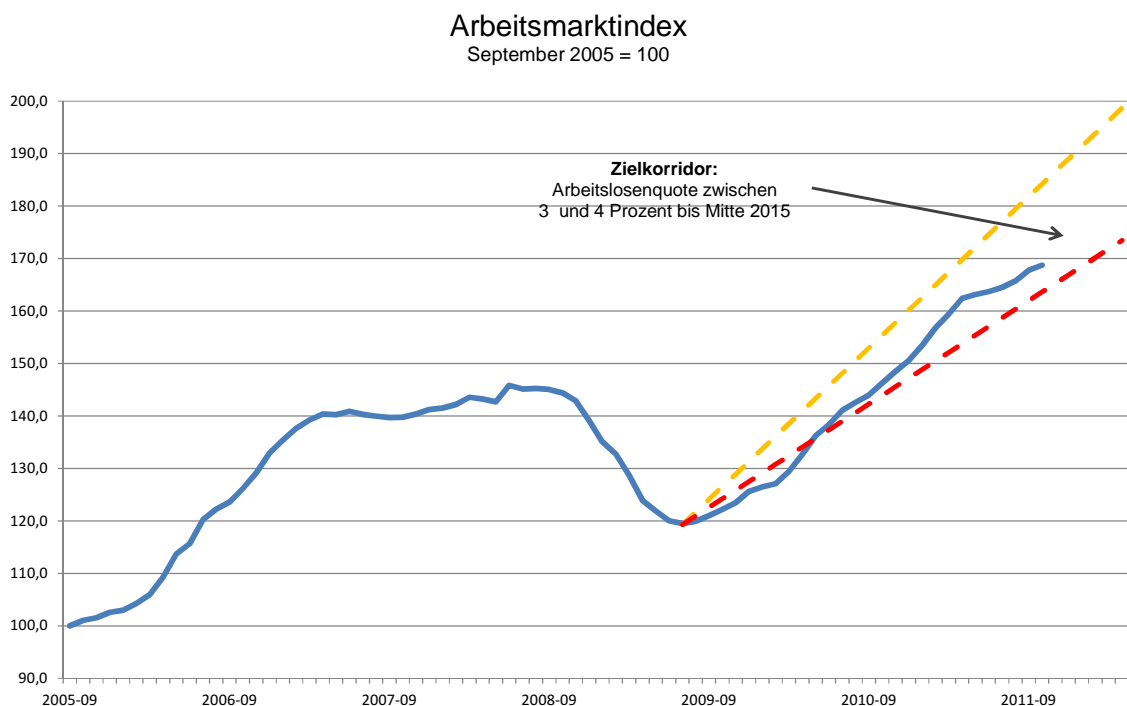
Die Unsicherheiten über die globale konjunkturelle Entwicklung haben im Oktober weiter zugenommen. Wichtige Frühindikatoren für die Entwicklung der Weltwirtschaft haben am aktuellen Rand ab Boden verloren und signalisieren eine schwächere Gangart der Konjunktur in den nächsten Monaten. Die größte Volkswirtschaft der Welt, die USA, tut sich erkennbar schwer, an alte Erfolgsmuster anzuknüpfen. Die wirtschaftliche Erholung nach der Krise verläuft deutlich schwerfälliger als in früheren Konjunkturzyklen. Insbesondere am Arbeitsmarkt bleiben die Erfolgsmeldungen weitgehend aus, die Langzeitarbeitslosigkeit, bislang eher ein europäisches denn amerikanische Phänomen, nimmt zu. Der viel beachtete ISM-Frühindikator des Institute of Supply Management war im Oktober entgegen den Erwartungen rückläufig. In der amerikanischen Wirtschaftspresse wird zunehmend die Sorge vor einem double-dip artikuliert. Die Stimmung der Unternehmen signalisiert derzeit jedoch noch keine Rezession.

In Europa drückt schon seit Monaten die Staatsschuldenkrise einiger Euro-Länder die konjunkturellen Aussichten. Trotz der vielen Konsultationen und Gipfel-Gespräche steht eine überzeugende Lösung dieser Krise noch aus. Die Unsicherheit ist groß, was wiederum Gift für die wirtschaftliche Entwicklung ist. Wenn Vorsicht regiert, dämpft dies die unternehmerische Investitionstätigkeit und den Konsum der privaten Haushalte. Der reale Auftragseingang der deutschen Industrie aus der Euro-Zone ist im September saison- und kalenderbereinigt um mehr als 12 Prozent zurückgegangen. Nun darf man einen Monatswert nicht überbewerten und daraus gleich einen Trend ableiten, weil hier Zufälligkeiten zu Überzeichnungen in beide Richtungen führen können. Aber mehr als 40 Prozent der deutschen Exporte finden ihren Absatz in den Euro-Ländern, mehr als 60 Prozent in der EU insgesamt. Insofern ist die Entwicklung in Europa für die konjunkturellen Perspektiven in Deutschland nach wie vor sehr wichtig. Deshalb wäre es sehr wünschenswert, wenn die EU-Politiker bald eine tragfähige Lösung der Schuldenkrise fänden.

Die **Oktober-Ergebnisse** im Einzelnen:

Beim **Arbeitsmarktindex** zeigt sich ein lange Zeit ungewohntes Bild, denn nur noch einer der beiden Teilindikatoren war im Oktober im Plus:

- Erstmals seit Februar 2010 ist die Zahl der Arbeitslosen im Oktober saison- und kalenderbereinigt wieder angestiegen. Mit 2,941 Millionen war die Zahl der registrierten Arbeitslosen um 10.000 höher als noch einen Monat zuvor, blieb aber trotzdem deutlich unter der 3-Millionen-Marke. Ob dies nur ein temporäres Luftholen oder eine Trendwende am Arbeitsmarkt einleitet, müssen die nächsten Monate zeigen.
- Gegen eine Trendwende spricht, dass die von den Unternehmen gemeldeten offenen Stellen auch im Oktober mit gegenüber den beiden Vormonaten unvermindertem Tempo weiter zugenommen haben. Die Zahl der ungeforderten offenen Stellen stieg um 8.000 auf 486.000 an. Die Arbeitskräftenachfrage ist also weiter im Aufwärtstrend.
- Trotz der gespaltenen Entwicklung konnte der Arbeitsmarktindex noch um 0,6 Prozent auf 168,7 Punkte leicht zulegen. Der prozentuale Zuwachs der offenen Stellen konnte den relativen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen überkompensieren.
- Der Arbeitsmarktindex blieb auch im Oktober im Vollbeschäftigungskorridor, näherte sich aber dem unteren Rand etwas an, nachdem er sich noch im Vormonat wieder etwas Luft verschaffen konnte.

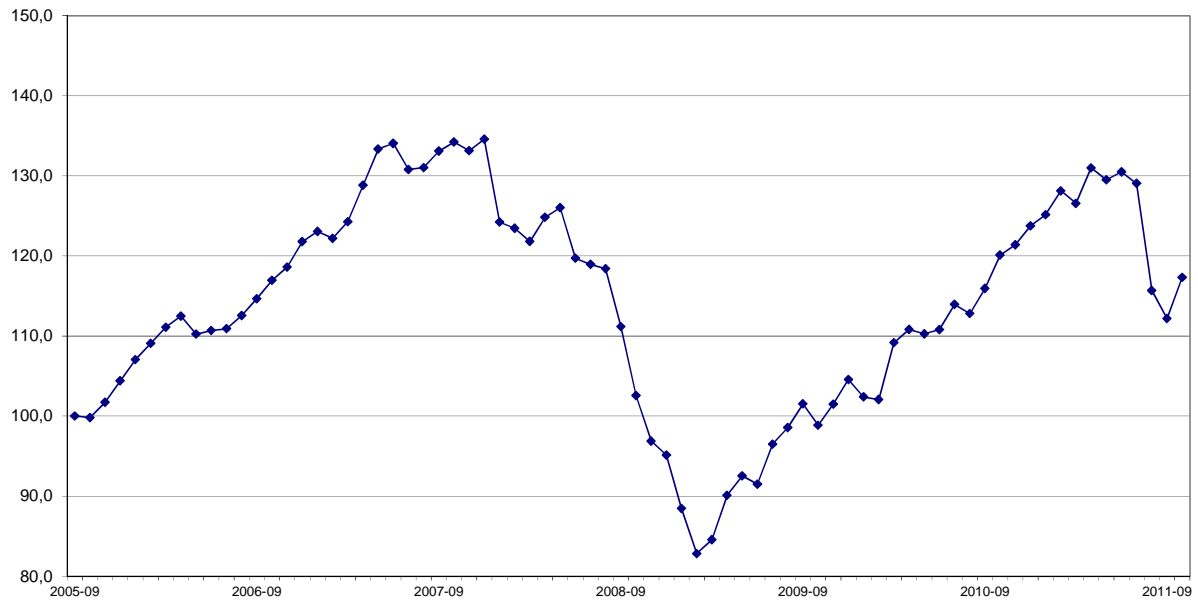


Der **Wachstumsindex** schickt die Beobachter seit einiger Zeit durch ein Wechselbad der Gefühle. Im Oktober lief er nur auf einem der drei Zylinder. Dies reichte aber, um nach dem Sturzflug der letzten beiden Monate wieder die Entwicklungsrichtung ins Positive zu drehen:

- Der Wachstumsindex wurde in den zurückliegenden drei Monaten eindeutig von der Entwicklung an den Finanzmärkten dominiert. In den Monaten August und September waren sie für den starken Einbruch verantwortlich; im Oktober hieften sie den Wachstumsindex ins Plus. Der DAX-Performance-Index setzte im Oktober, beflügelt von den zwischenzeitlich beruhigenden Nachrichten bezüglich der Bewältigung der Schuldenkrise in Euroland, zu einer Erholung an, die mit 639 Punkten oder 11,6 Prozent kräftig ausfiel.
- Der Ifo-Lage-Index verlor im Oktober weiter leicht an Boden (-1,0 Prozent) und ist somit seit nunmehr vier Monaten im Rückwärtsgang. Seit seinem Höchststand im Juni dieses Jahres hat der Lage-Index 5,4 Prozent verloren. Obwohl sich die Exporterwartungen der Unternehmen in Oktober leicht verbessert haben, meldeten die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in diesem Monat eine leicht eingetrübte Lage. Auch die Einzelhändler und Großhändler beurteilten im Oktober ihre Lage weniger positiv als noch im September. Gleichwohl signalisiert die Beurteilung der Lage durch die Unternehmen keine Rezession, sie kann vielmehr weiterhin als gut bezeichnet werden.
- Die Industrieproduktion musste im September saisonbereinigt einen herben Rückschlag verkraften. Gleich um kräftige 3 Prozent gab der Index nach. Das ist zugleich der dritte Rückgang in Folge. Das IW-Prognose-Modell liefert auch für die den Oktober einen erneuten Rückgang um knapp 1 Prozent. Allerdings weist das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie zu Recht darauf hin, dass der Index aktuell wegen der späten Sommerferien in NRW verzerrte Ergebnisse liefern könnte. Das Saisonbereinigungsverfahren rechnet einen solchen Effekt nicht heraus. Es bleibt also abzuwarten, wie der Index sich in „normalen“ Monaten weiter entwickelt. Die Entwicklung der Auftragseingänge am aktuellen Rand spricht allerdings eher für eine weitere Eintrübung bei der Industrieproduktion in den nächsten Monaten.
- Insgesamt konnte der Wachstumsindex im Oktober 4,6 Prozent zulegen, was aber wie erwähnt einzig der starken Erholung an den Finanzmärkten zugeschrieben werden kann.

## Wachstumsindex

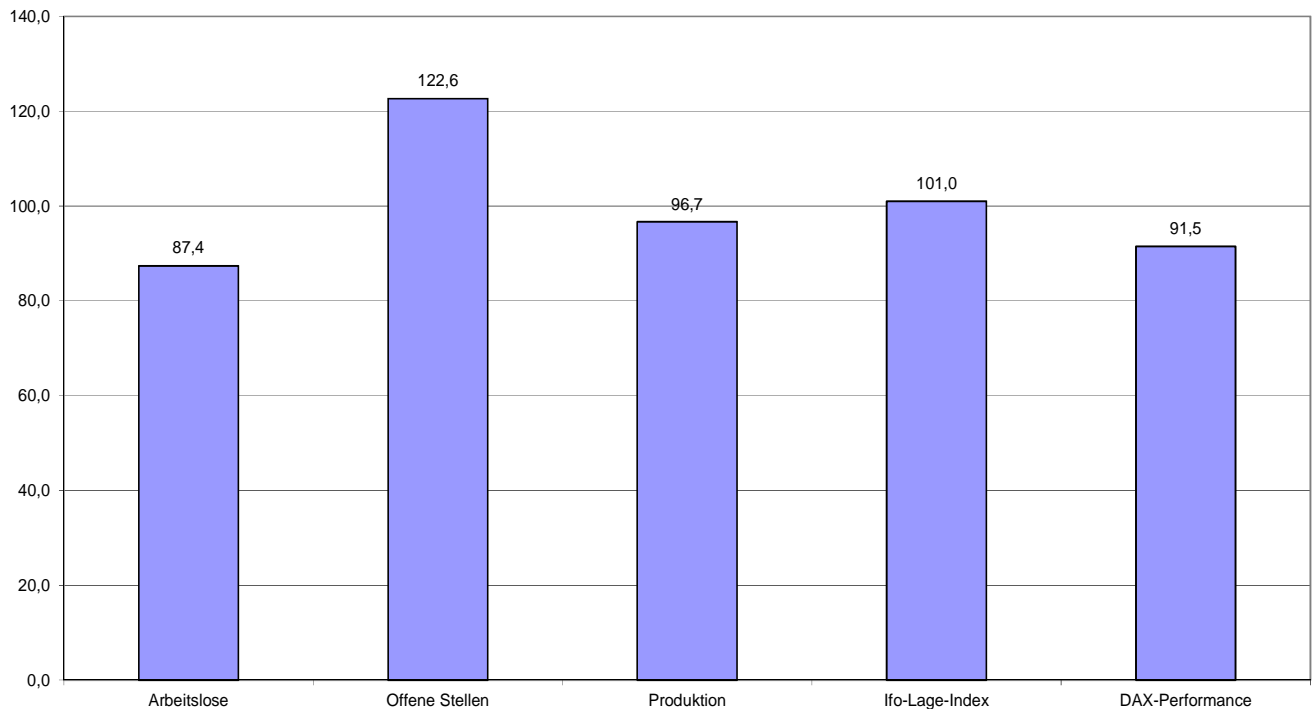
September 2005 = 100



Die fünf **Einzelindikatoren**: Der Arbeitsmarkt ist weiter im grünen Bereich. Beide Teilindikatoren sind aktuell weit besser als sie vor Ausbruch der Krise waren. Demgegenüber schwächeln die drei Teilindikatoren des Wachstumsindex. Nur der Ifo-Lage-Index ist noch knapp über der Wasserlinie, hat aber auch nachgegeben. Die Industrieproduktion liegt mittlerweile wieder um 3 ½ Prozent unter dem Vorkrisenniveau. Trotz der Aufholtendenz im Oktober liegt auch der DAX-Performance-Index deutlich unter dem Niveau, das er vor der Krise erreicht hatte. Um die 100-Prozent-Schwelle zu erreichen, müsste er vom jetzigen Niveau aus um 9,3 Prozent ansteigen.

## Arbeitsmarkt- und Wachstumsindikatoren

Aktueller Stand, jeweils Durchschnittswerte des 1. Vierteljahres 2008 = 100



## Das Urteil der Ökonomen

### Politikbewertung durch das IW-Köln



#### Regierungsankündigung: Beseitigung der kalten Progression

##### **Was ist geplant?**

- Angekündigt war die Beseitigung der kalten Progression ab dem Jahr 2013. Die jetzt bekannt gewordenen Pläne beinhalten eine zweistufige Reform der Einkommensteuer in den Jahren 2012 und 2014. Kernelement ist eine Anhebung des Grundfreibetrages. Er soll in zwei Stufen um insgesamt 350 Euro steigen. Dies kostet den Fiskus nach den Berechnungen des IW-Köln 2 bis 2,5 Milliarden Euro pro Jahr. Die Bundesregierung veranschlagt hingegen rund 4 Milliarden Euro. Welche zusätzlichen Maßnahmen darin enthalten sind, ist gegenwärtig noch unbekannt.

- Das gesamte fiskalische Entlastungsvolumen soll rund 6 Milliarden Euro betragen. Der nach der Anhebung des Grundfreibetrages verbleibende Betrag wird verwendet, um die übrigen Einkommensgrenzen des Einkommensteuertarifes nach rechts zu verschieben.

### **Bewertung durch das IW Köln: 3 von 5 Sterne**

#### ***Begründung:***

- Die Abschaffung der kalten Progression ist ein absolut begrüßenswertes Ziel. Die kalte Progression entsteht aus der Kombination von einem progressiven Steuertarif, Inflation und Einkommenssteigerungen. Wenn Einkommenszuwächse lediglich die Inflation ausgleichen, steigt die Kaufkraft des Steuerpflichtigen nicht. Er hat folglich real, d.h. in konstanten Preisen kein höheres Einkommen und ist deshalb auch nicht steuerlich leistungsfähiger. Genau dies unterstellt aber das deutsche Steuerrecht. Aufgrund des allgemein angewandten Nominalwertprinzips wird das um den Inflationsausgleich erhöhte Einkommen der Steuerpflicht unterworfen. Bei einer progressiven Steuer wie der Einkommensteuer ist damit dann eine überproportional höhere Steuerlast verbunden. Der Durchschnittssteuersatz und das Steueraufkommen steigen an. Ohne Reformen entzieht der Staat den Steuerpflichtigen zunehmend Einkommen und Kaufkraft. Würden die zur Beseitigung der kalten Progression notwendigen Maßnahmen konsequent umgesetzt, wäre eindeutig die Bestnote von 5 Sternen angemessen.
- Die jährlichen Steuerausfälle würden sich bei vollständiger Beseitigung der kalten Progression je Prozentpunkt allgemeine Preissteigerung auf 1,25 Mrd. Euro belaufen (einschließlich der entsprechenden Anhebung des Grundfreibetrages). Die von der Bundesregierung geplante Gesamtentlastung für die drei Jahre 2011 bis 2013 von 6 Mrd. Euro würde also reichen, um eine Inflationsrate von jährlich rund 1,5 Prozent auszugleichen. Gemessen an den aktuellen Inflationsprognosen ist das Entlastungsvolumen daher eher knapp bemessen.
- Entgegen den Ankündigungen ist keine dauerhafte Beseitigung der kalten Progression vorgesehen, sondern nur die Kompensation der von 2011 bis einschließlich 2013 aufgelaufenen kalten Progression. Dies erfolgt zudem nicht gleichmäßig über alle Einkommensklassen hinweg. Dazu wäre eine einheitliche Anhebung aller Einkommensgrenzen einschließlich des Grundfreibetrages notwendig. Gerade auf letzteren soll aber ein Großteil des Entlastungsvolumens



entfallen. Ohne weitere Reformen werden sich nach 2014 die Belastungen aus der kalten Progression schrittweise wieder aufbauen. Ein Tarif auf Rädern, dessen Einführung leider nicht vorgesehen ist, hätte dies vermieden.

## **Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts**

Bundestagsbeschluss zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts vom Ende Oktober 2011

### ***Was ist geplant?***

- Das Sammeln und Verwerten von Abfällen kann in Deutschland auf eine lange und erfolgreiche Tradition zurückblicken. Recycling soll dazu beitragen, verbleibende Abfallreste zu reduzieren, Ressourcen zu schonen und durch die Nutzung von Sekundärrohstoffen möglicherweise Geld zu sparen. Die Europäische Union hat in ihrer Abfallrahmenrichtlinie Vorgaben zur Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft gemacht. Diese Richtlinie wird nun in dem Gesetz zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts in deutsches Recht umgesetzt.
- Das neue Gesetz übernimmt die neue fünfstufige Abfallhierarchie der EU. So soll Abfall vermieden werden, bevor er zur Wiederverwertung vorbereitet, recycelt, energetisch verwertet oder beseitigt werden muss. Im jeweiligen Einzelfall ist aber eine konkrete Abwertung vor dem Hintergrund der jeweiligen technischen Möglichkeiten, wirtschaftlichen Auswirkungen und Umwelteinflüssen vorzunehmen. Für die Wiederverwertung oder das Recycling von Siedlungsabfällen ist eine Mindestquote von 65 Prozent ab 2020 vorgesehen, bei Bauabfällen sogar 70 Prozent.
- Mit dem Gesetz soll zudem die Basis für die Einführung von Wertstofftonnen in Deutschland gelegt werden. Die dafür notwendigen Regelungen werden aber erst in einem späteren Wertstoffgesetz beschlossen werden.
- Lange umstritten war die Frage, wie die Abfall- und Kreislaufwirtschaft in Zukunft zwischen privaten und kommunalen Anbietern aufgeteilt wird. Das Gesetz sieht als Kompromiss vor, dass Wertstoffe wie Glas und Altpapier nur von privaten Unternehmen eingesammelt werden können, wenn sie dies auch für einen bestimmten Zeitraum garantiert übernehmen. Gewerbliche Sammlungen können

zudem untersagt werden, wenn die Funktionsfähigkeit oder Planungssicherheit der öffentlichen Entsorgung gefährdet oder die Gebührenstabilität infrage gestellt wird.

### **Bewertung durch das IW Köln: 2 von 5 Sternen**

#### ***Begründung:***

- Das Gesetz zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts basiert auf den Vorgaben der europäischen Abfallrichtlinie und geht insgesamt nur moderat über diese Anforderungen hinaus. Zwar werden die Vorgaben zu zukünftigen Recyclingquoten in der deutschen Rechtsetzung erhöht – eine „Eins zu Eins“-Umsetzung auf dem niedrigeren EU-Niveau hätte aber mit einem Rückgang der Wiederverwertung in Deutschland einhergehen können. Dies würde dem Ziel, den Recyclinggedanken zu stärken, klar widersprechen. Auch die Abfallhierarchie entspricht der EU-Vorgabe und wird weithin akzeptiert.
- Dem Gesetz gelingt es jedoch nicht, die anstehenden Fragen der Einführung einer Wertstofftonne zu klären. Inhalt der Sammlung und Zuständigkeit sind weiterhin umstritten und können frühestens mit einem späteren Wertstoffgesetz geklärt werden. Für eine verlässliche Planung zur Einführung dieser Systeme wäre eine klare Rechtsgrundlage jedoch sehr hilfreich.
- Kritisch ist zu sehen, dass das Gesetz keine Öffnung der Entsorgungsmärkte durchsetzt. Eine Pflicht der Kommunen, die erforderlichen Leistungen auszuschreiben, wurde nicht verankert. Auch fehlt ein klares Bekenntnis zum Vorrang privatwirtschaftlicher Lösungen vor staatlichen beziehungsweise kommunalen Aktivitäten. So wird zwar eine gewerbliche Sammlung von Wertstoffen ermöglicht. Sie kann aber untersagt werden, wenn die öffentliche Entsorgung damit planerisch, funktional oder organisatorisch beeinträchtigt oder wenn die Stabilität der Abfallgebühren gefährdet würde. Wenn eine private Sammlung mit umfangreichem Recycling die Auslastung einer kommunalen Müllverbrennungsanlage verringert und damit die Gebühren steigen, kann privates Engagement verboten werden. Damit ist den wirtschaftlichen Aktivitäten der Kommunen Tür und Tor geöffnet, privaten Anbietern droht der Ausschluss aus den Märkten. Kommunen sollen dem Gesetz folgend nicht bei einer effizienten Sammlung und Verwertung von Abfällen durch die Privatwirtschaft behindert werden. Dabei müsste der Grundsatz genau umgekehrt

sein: Privatwirtschaftliche Sammlung und Verwertung sollte durch die Kommunen nicht behindert werden, solange es keine zwingenden Gründe hierfür gibt.

## Die Meinung der Arbeitgeber

### Ergebnisse einer Befragung von Arbeitgebern



#### Der Hintergrund

Der demografische Wandel wird schon seit einiger Zeit als wichtiger Einflussfaktor der Personalpolitik von Unternehmen thematisiert. Insbesondere die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands wird als bedeutsam angesehen: Viele Unternehmen werden auf den steigenden Anteil älterer Erwerbspersonen mit einer stärker lebenszyklusorientierten Personalpolitik reagieren müssen, soweit dies nicht bereits geschehen ist. Daraus ergeben sich auch neue Anforderungen an die Wirtschafts- und Sozialpolitik, die die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer durch entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen fördern oder hemmen kann.

Vor diesem Hintergrund dient das vorliegende IW-Unternehmervotum dazu, einen Überblick über die Meinung von Entscheidern der deutschen Wirtschaft zu ausgewählten Aspekten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu geben. Mit „älteren Arbeitnehmern“ sind dabei Personen ab 50 Jahren gemeint.

#### Die Befragung

Für das vorliegende IW-Unternehmervotum wurden im Oktober 2011 insgesamt 755 Vertreter von Unternehmen aus Deutschland befragt. Im Einzelnen wurden die folgenden Fragen gestellt:

- „Befasst sich Ihr Unternehmen derzeit im Rahmen seiner Personalpolitik mit dem Thema ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘?“
- „Wie wird sich die Bedeutung des Themas ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘ für Ihr Unternehmen in den kommenden fünf Jahren entwickeln?“
- „Wie leistungsfähig sind ältere Arbeitnehmer Ihrer Ansicht nach im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern?“
- „Hat Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt als früher?“

- „Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“
  - „Die Lohnvorstellungen älterer Bewerber sind für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch.“
  - „Die Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer sind zu hoch.“
  - „Gegebenenfalls erforderliche Verkleinerungen der Belegschaft werden schwieriger.“
  - „Die Restbeschäftigungsdauer ist zu kurz, sodass sich Einarbeitungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Ältere nicht lohnen.“
  - „Älteren Bewerbern fehlt es am erforderlichen Fachwissen.“
  - „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in unsere betriebliche Altersstruktur.“
  - „Wir erhalten nur wenige Bewerbungen von Älteren.“

Darüber hinaus hatten die Teilnehmer am Ende der Befragung die Möglichkeit, generelle Anmerkungen zum Thema zu machen.

Auf Basis der Fragen und Anmerkungen lässt sich – dem Ziel des IW-Unternehmervotums entsprechend – ein Stimmungsbild erheben, ohne die Befragten zeitlich zu stark zu beanspruchen. Eine tiefergehende Beschäftigung mit den angesprochenen Aspekten erfordert naturgemäß eine differenzierte Betrachtung, bei der auch Merkmale der individuellen Unternehmenssituationen zu beachten wären.

## **Die Ergebnisse**

### **Beschäftigung 50plus ist Thema in vielen Unternehmen – insbesondere in größeren**

In knapp 54 Prozent der Unternehmen wird das Thema „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ gezielt im Rahmen der Personalpolitik behandelt (Tabelle 1). In dieser Hinsicht unterscheiden sich Industrieunternehmen nicht von industrienahen Dienstleistern. Ein klarer Unterschied besteht allerdings zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe: Je höher der Umsatz, desto eher befasst sich ein Unternehmen im Rahmen seiner Personalpolitik mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. So liegt der Anteil

- bei Unternehmen mit einem Umsatz von unter einer Million Euro bei 53 Prozent,
- bei Unternehmen mit einer Million bis unter 50 Millionen Euro Umsatz bei 61 Prozent und
- bei Unternehmen ab 50 Millionen Euro Umsatz bei 77 Prozent.

**Tabelle 1: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird vor allem in größeren Unternehmen thematisiert**

„Befasst sich Ihr Unternehmen derzeit im Rahmen seiner Personalpolitik mit dem Thema ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer?‘“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ja, intensiv	13,9%	14,4%	14,3%	14,3%	27,0%	14,3%
Ja, etwas	39,1%	39,6%	38,6%	46,3%	50,1%	39,5%
Nein, eher nicht	24,3%	30,1%	29,4%	26,6%	18,3%	29,0%
Nein, überhaupt nicht	22,7%	15,9%	17,8%	12,8%	4,7%	17,1%
Weiß nicht	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

### **Gezielte Auseinandersetzung mit Beschäftigung 50plus wird wichtiger**

Knapp 46 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den nächsten fünf Jahren für sie zu einem wichtigeren Thema wird (Tabelle 2). Weitere 47 Prozent der Unternehmen prognostizieren eine ungefähr gleich bleibende Bedeutung – und lediglich vier Prozent der Unternehmen vermuten, dass die Bedeutung des Themas abnehmen wird.

Insbesondere für Dienstleister wird die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer relevanter. Dies äußert sich unter anderem darin,

- dass bei den industrienahen Dienstleistern lediglich drei Prozent der Unternehmen von einer abnehmenden Relevanz ausgehen,
- während der Anteil bei den Industrieunternehmen immerhin knapp acht Prozent ausmacht.

Weiterhin zeigt sich, dass größere Unternehmen stärker als kleinere davon ausgehen, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für sie wichtiger wird. Größere Unternehmen befassen sich demnach nicht nur momentan stärker mit dem Thema (siehe oben, Tabelle 1), sondern sie werden ihre Anstrengungen in dieser Hinsicht voraussichtlich auch stärker ausbauen.

**Tabelle 2: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in fast jedem zweiten Unternehmen bedeutender**

„Wie wird sich die Bedeutung des Themas ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘ für Ihr Unternehmen in den kommenden fünf Jahren entwickeln?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Wird deutlich zunehmen	13,2%	10,4%	10,5%	13,5%	27,1%	10,9%
Wird eher zunehmen	29,5%	36,0%	33,6%	43,2%	45,3%	34,7%
Wird ungefähr gleich bleiben	45,4%	47,5%	48,4%	38,0%	26,3%	47,1%
Wird eher abnehmen	5,2%	2,6%	3,2%	2,7%	1,2%	3,1%
Wird deutlich abnehmen	2,3%	0,8%	1,2%	0,4%	0,0%	1,1%
Weiß nicht	4,4%	2,7%	3,2%	2,2%	0,0%	3,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

Die steigende Bedeutung geht mit der Notwendigkeit einher, bereits frühzeitig Anpassungen vorzunehmen. Ein Kommentar eines Teilnehmers hierzu: „Ich denke, das Thema der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in Zukunft deutlich zunehmen. Hier sollten unbedingt die Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer deutlich erhöht werden, oder sogar besonders auf ältere Arbeitnehmer zugeschnitten werden.“

**Alter bringt nur selten Defizite bei der Leistungsfähigkeit mit sich**

Zuweilen wird vermutet, dass ältere Beschäftigte jüngeren gegenüber im Nachteil sind – der Vorstellung eines „Defizitmodells“ entsprechend, nach dem die Leistungsfähigkeit im Alter nachlässt. Den Unternehmen zufolge ist diese Vorstellung nicht zutreffend (Tabelle 3):

- Nur für zwei Prozent sind jüngere Arbeitnehmer leistungsfähiger als ältere,
- während immerhin fünf Prozent ältere Arbeitnehmer als leistungsfähiger einstufen.

Zehn Prozent der Unternehmen halten ältere und jüngere Beschäftigte für ungefähr gleich leistungsfähig. Den mit Abstand meisten Unternehmen – über 83 Prozent – zufolge weisen ältere und jüngere Beschäftigte unterschiedliche Stärken auf, sodass ihre Leistungsfähigkeit nur eingeschränkt verglichen werden kann. Insbesondere in großen Unternehmen, d. h. solchen mit wenigstens 50 Millionen Euro Umsatz, wird diese Sichtweise vertreten (88 Prozent).

<b>Tabelle 3: Ältere und jüngere Arbeitnehmer ergänzen einander</b>						
„Wie leistungsfähig sind ältere Arbeitnehmer Ihrer Ansicht nach im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern?“						
Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet						
	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ältere Arbeitnehmer sind leistungsfähiger	3,8%	5,3%	5,2%	4,0%	2,3%	5,0%
Ältere und jüngere Arbeitnehmer sind ungefähr gleich leistungsfähig	8,0%	10,2%	9,4%	13,0%	9,3%	9,8%
Ältere und jüngere Arbeitnehmer haben unterschiedliche Stärken	86,4%	82,6%	83,7%	79,9%	87,8%	83,3%
Jüngere Arbeitnehmer sind leistungsfähiger	1,9%	1,8%	1,7%	2,5%	0,6%	1,8%
Weiß nicht	0,0%	0,1%	0,0%	0,6%	0,0%	0,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste						

Diese Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit altersgemischter Belegschaften und Teams, in denen die verschiedenen Stärken der Arbeitnehmer einander ergänzen können. Ein Kommentar eines Teilnehmers hierzu: „Wir beschäftigen ältere Mitarbeiter nicht in allen Bereichen. Mal sind ältere, lebenserfahrenere Mitarbeiter gut – mal jüngere, technikaffine Menschen gefragt. Die Mischung bekommt dem Unternehmen sehr gut.“

## Nahezu jedes vierte Unternehmen stellt verstärkt ältere Arbeitnehmer ein

Die große und zunehmende Bedeutung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird einerseits dadurch unterstrichen, dass 24 Prozent der Unternehmen im Lauf der vergangenen zwölf Monate mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt haben als zuvor (Tabelle 4). Andererseits haben 75 Prozent der Unternehmen ihr Einstellungsverhalten in dieser Hinsicht nicht geändert.

<b>Tabelle 4: Rekrutierung älterer Arbeitnehmer in den meisten Unternehmen konstant</b>						
„Hat Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt als früher?“						
Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet						
	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ja, deutlich mehr	2,9%	2,9%	2,7%	4,4%	1,1%	2,9%
Ja, etwas mehr	17,5%	21,8%	20,5%	24,5%	24,8%	21,0%
Nein	78,4%	73,6%	75,1%	70,5%	65,9%	74,5%
Weiß nicht	1,2%	1,7%	1,7%	0,6%	8,2%	1,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

In einigen Unternehmen wird die Zurückhaltung bei der verstärkten Einstellung älterer Arbeitnehmer auf deren ohnehin bereits hohen Anteil an der Belegschaft zurückzuführen sein. Dies verdeutlicht die Anmerkung eines Befragten: „Wir haben aufgrund des demografischen Wandels viele ältere Arbeitnehmer, daher ist es zwingend, unsere Belegschaft zu verjüngen und entsprechende Kompetenzen bei jüngeren Mitarbeitern zu gestalten.“

## Hemmnisse der Beschäftigung 50plus

Weitere Gründe, die Unternehmen davon abhalten, ihre Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auszubauen, sind vielfältig (Abbildung 1 und zu Details Tabelle 5). Für jeweils mehr als ein Drittel der Unternehmen sind die folgenden Hemmnisse von Bedeutung:

- Ein wesentlicher Grund ist das Angebot an Arbeitskräften. Knapp 52 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie nur wenige Bewerbungen von älteren Arbeitssuchenden erhalten. Dies dürfte nicht zuletzt auf eine abnehmende berufliche Mobilität im Alter zurückzuführen sein. Insbesondere für Industrieunternehmen ist die geringe Anzahl von



Bewerbungen ein Hemmnis, während es bei industrienahen Dienstleistern etwas schwächer ausgeprägt ist (59 Prozent vs. knapp 50 Prozent; Tabelle 5).

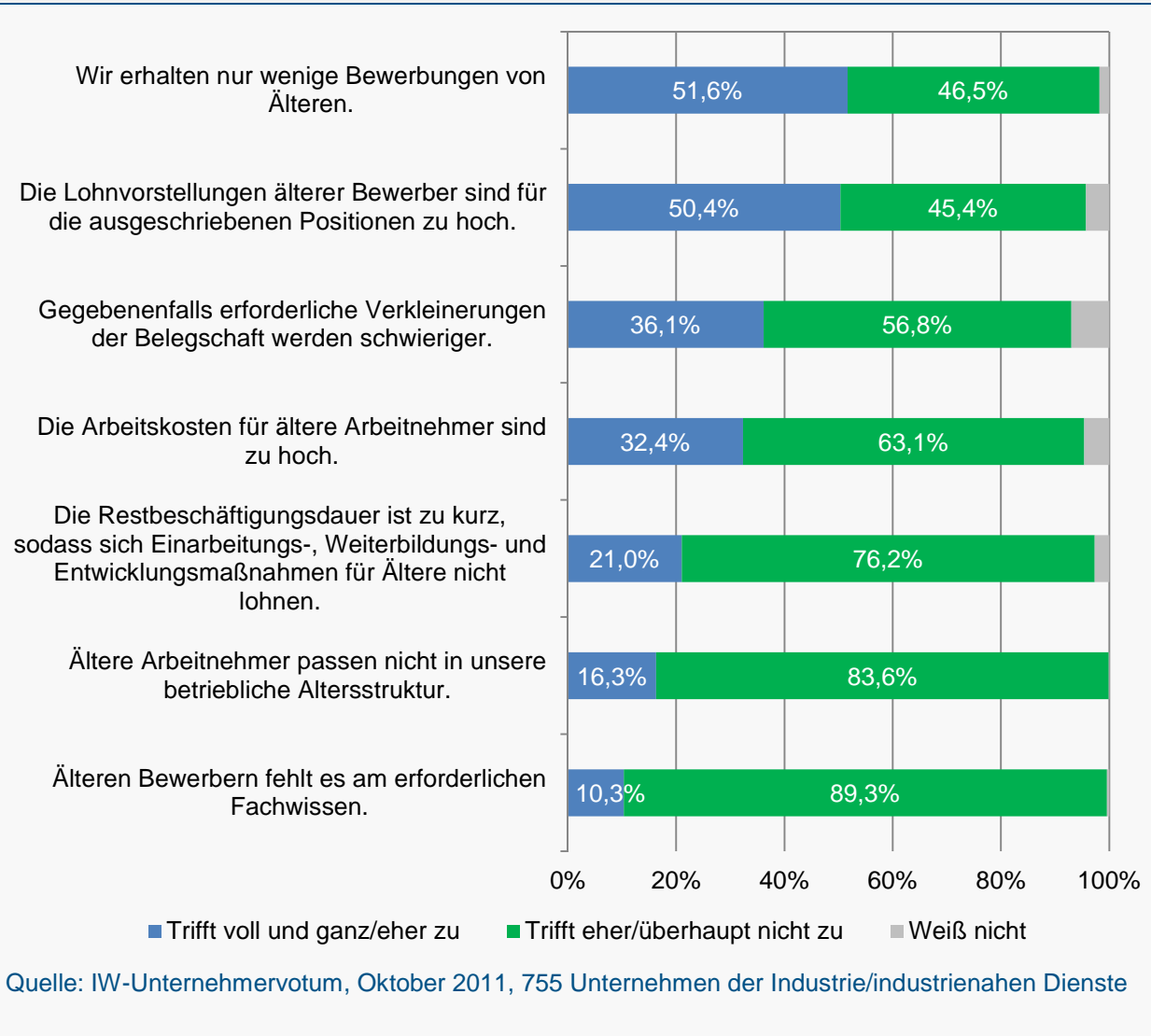
- Nur wenig unbedeutender ist der Grund, dass die Lohnvorstellungen älterer Arbeitnehmer für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch sind. Jedes zweite Unternehmen gibt dies als Schwierigkeit an.
- Auch die Schwierigkeit, dass Flexibilität bei der Verkleinerung der Belegschaftsgröße verloren gehen kann, hält mehr als jedes dritte Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen. Wenn diese Flexibilität größer wäre, „könnte man auch für kurzfristige Projekte ältere Arbeitnehmer mit Erfahrung einstellen“, wie ein Teilnehmer angemerkt hat. Insbesondere in größeren Unternehmen wird die geringere Flexibilität bei der Anpassung der Belegschaftsgröße als Hemmnis der Einstellung älterer Beschäftigter angesehen (46 Prozent; Tabelle 5).

Nur wenige Unternehmen führen mangelndes Fachwissen als Hemmnis an: Nur für zehn Prozent ist dies ein Grund, der sie von der Rekrutierung älterer Arbeitnehmer abhält.

**Abbildung 1: Wenige Bewerbungen als Haupthemmnis der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

„Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet



**Tabelle 5: Hemmnisse der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

„Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
„Die Lohnvorstellungen älterer Bewerber sind für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch.“						
Trifft voll und ganz zu	6,7%	9,0%	8,6%	8,0%	5,8%	8,6%
Trifft eher zu	35,4%	43,3%	41,9%	41,2%	42,6%	41,8%
Trifft eher nicht zu	40,0%	31,4%	32,8%	34,2%	40,1%	33,0%
Trifft überhaupt nicht zu	11,6%	12,5%	12,5%	11,3%	5,1%	12,4%
Weiß nicht	6,2%	3,8%	4,1%	5,3%	6,4%	4,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Die Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer sind zu hoch.“						
Trifft voll und ganz zu	4,2%	3,4%	3,7%	2,7%	4,7%	3,6%
Trifft eher zu	21,9%	30,4%	28,7%	29,8%	33,2%	28,8%
Trifft eher nicht zu	53,3%	44,9%	45,8%	51,5%	48,7%	46,5%
Trifft überhaupt nicht zu	15,5%	16,8%	17,2%	12,3%	8,0%	16,6%
Weiß nicht	5,1%	4,4%	4,7%	3,7%	5,3%	4,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Gegebenenfalls erforderliche Verkleinerungen der Belegschaft werden schwieriger.“						
Trifft voll und ganz zu	4,6%	5,6%	5,0%	8,6%	11,5%	5,4%
Trifft eher zu	29,8%	31,0%	30,3%	34,3%	34,7%	30,7%
Trifft eher nicht zu	35,2%	38,3%	38,1%	34,9%	35,3%	37,7%
Trifft überhaupt nicht zu	20,2%	18,9%	19,6%	15,8%	11,4%	19,1%
Weiß nicht	10,3%	6,2%	7,1%	6,5%	7,0%	7,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Fortsetzung auf der folgenden Seite						

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
„Die Restbeschäftigungsdauer ist zu kurz, sodass sich Einarbeitungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Ältere nicht lohnen.“						
Trifft voll und ganz zu	1,6%	3,4%	3,2%	1,7%	3,0%	3,0%
Trifft eher zu	19,4%	17,7%	17,9%	18,3%	23,6%	18,0%
Trifft eher nicht zu	47,2%	37,0%	37,2%	52,0%	48,0%	38,9%
Trifft überhaupt nicht zu	28,5%	39,3%	38,7%	26,5%	23,0%	37,3%
Weiß nicht	3,3%	2,6%	2,9%	1,4%	2,3%	2,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Älteren Bewerbern fehlt es am erforderlichen Fachwissen.“						
Trifft voll und ganz zu	1,2%	0,9%	1,0%	0,8%	0,0%	1,0%
Trifft eher zu	4,6%	10,4%	9,7%	6,6%	9,8%	9,3%
Trifft eher nicht zu	36,1%	39,5%	37,7%	47,6%	45,4%	38,9%
Trifft überhaupt nicht zu	56,1%	49,1%	51,2%	45,0%	41,9%	50,4%
Weiß nicht	2,1%	0,0%	0,4%	0,0%	2,8%	0,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Ältere Arbeitnehmer passen nicht in unsere betriebliche Altersstruktur.“						
Trifft voll und ganz zu	4,6%	4,4%	4,7%	2,7%	2,9%	4,4%
Trifft eher zu	8,7%	12,7%	11,9%	12,2%	17,1%	11,9%
Trifft eher nicht zu	36,6%	29,3%	29,1%	42,0%	38,2%	30,7%
Trifft überhaupt nicht zu	49,9%	53,6%	54,4%	42,3%	40,1%	52,9%
Weiß nicht	0,1%	0,1%	0,0%	0,8%	1,7%	0,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Wir erhalten nur wenige Bewerbungen von Älteren.“						
Trifft voll und ganz zu	15,0%	12,4%	13,4%	8,9%	10,4%	12,9%
Trifft eher zu	44,3%	37,4%	37,2%	49,7%	47,1%	38,7%
Trifft eher nicht zu	30,2%	27,0%	27,5%	28,6%	33,8%	27,6%
Trifft überhaupt nicht zu	5,7%	22,0%	20,2%	9,7%	5,2%	18,9%
Weiß nicht	4,8%	1,1%	1,6%	3,1%	3,4%	1,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste						

## **Über das IW-Unternehmervotum**

Für das IW-Unternehmervotum werden vier Mal im Jahr Entscheider der deutschen Wirtschaft zu aktuellen wirtschaftlichen und politischen Vorgängen befragt. Konzipiert wird die Befragung von der IW Consult, einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die Befragung wird über das Internet durchgeführt.

Die Befragung für das vorliegende Votum fand vom 14. bis zum 31. Oktober 2011 statt. Insgesamt haben sich 755 Unternehmen beteiligt. Angeschrieben wurden hierfür Unternehmen aus der Industrie sowie den industrienahen Dienstleistungen (Großhandel, Verkehr, Nachrichten, unternehmensnahe Dienstleistungen). Die Angaben wurden anhand der Anzahl der Unternehmen im Unternehmensregister für Deutschland hochgerechnet.