

Deutschland-Check März 2011

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

durchgeführt vom

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln

im Auftrag von

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und WirtschaftsWoche

Deutschland-Check März 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 online.

- S. 3 Das Barometer der Wirtschaft
 - Entwicklung von Wachstum und Beschäftigung
- S. 6 Das Urteil der Ökonomen
 - Politikbewertung durch das IW Köln
- S.14 Die Meinung der Arbeitnehmer
 - Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung durch die IW Consult GmbH Köln

Das Barometer der Wirtschaft

Entwicklung von Wachstum und Beschäftigung



Wirtschaftsentwicklung: Fortsetzung der Erholung

Der gelungene Start ins Jahr 2011 hat sich im Februar erfreulicherweise fortgesetzt. Der Arbeitsmarktindex und auch der Wachstumsindex konnten weiter Boden gut machen. Der Konjunkturmotor läuft mit erhöhter Drehzahl.

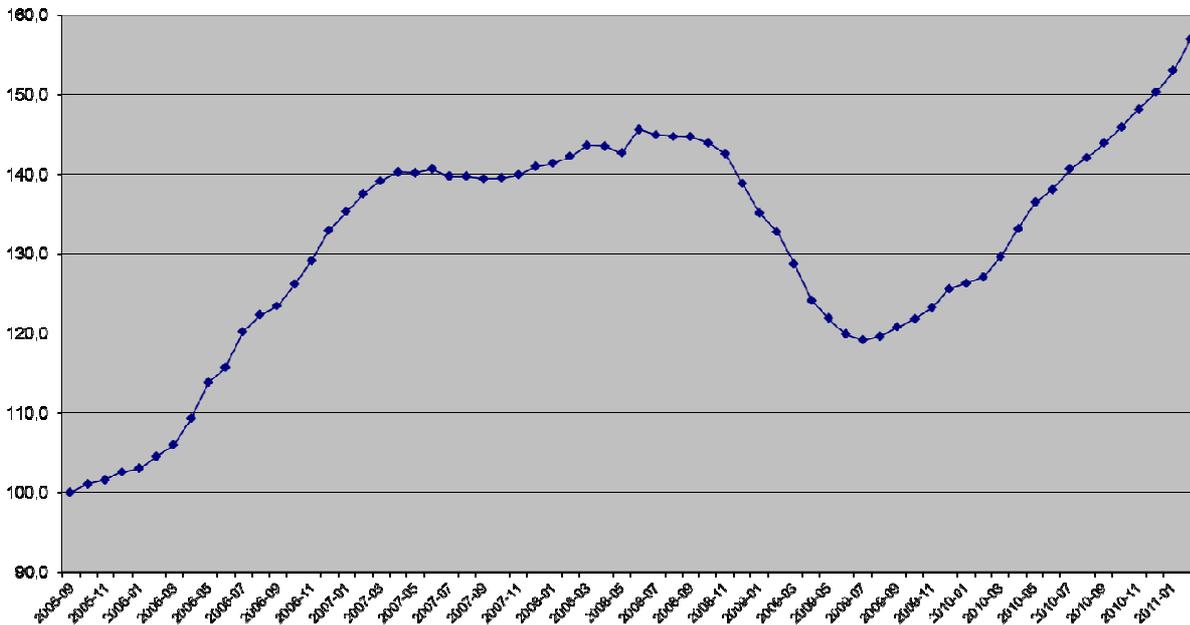
Die **Februar-Ergebnisse** im Einzelnen:

Auch im Februar haben beide Teilindikatoren den positiven Trend des Arbeitsmarktindex gestützt:

- Saison- und kalenderbereinigt ging die Zahl der Arbeitslosen im Februar um 52.000 zurück. Damit hat sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber den Vormonaten wieder deutlich beschleunigt. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, dürfte bald die 3-Millionen-Marke unterschritten werden. Im Februar waren noch 3,069 Millionen Menschen als arbeitslos gemeldet.
- Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen stieg im Februar um 15.000 an. Auch hier ist gegenüber den Vormonaten eine Tempoverschärfung zu beobachten. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wächst somit weiter, was als gutes Zeichen für eine auch in den nächsten Monaten positive Arbeitsmarktentwicklung verstanden werden kann.
- Insgesamt konnte der Arbeitsmarktindex im Februar um stolze 4 Punkte oder 2,6 Prozent zulegen.

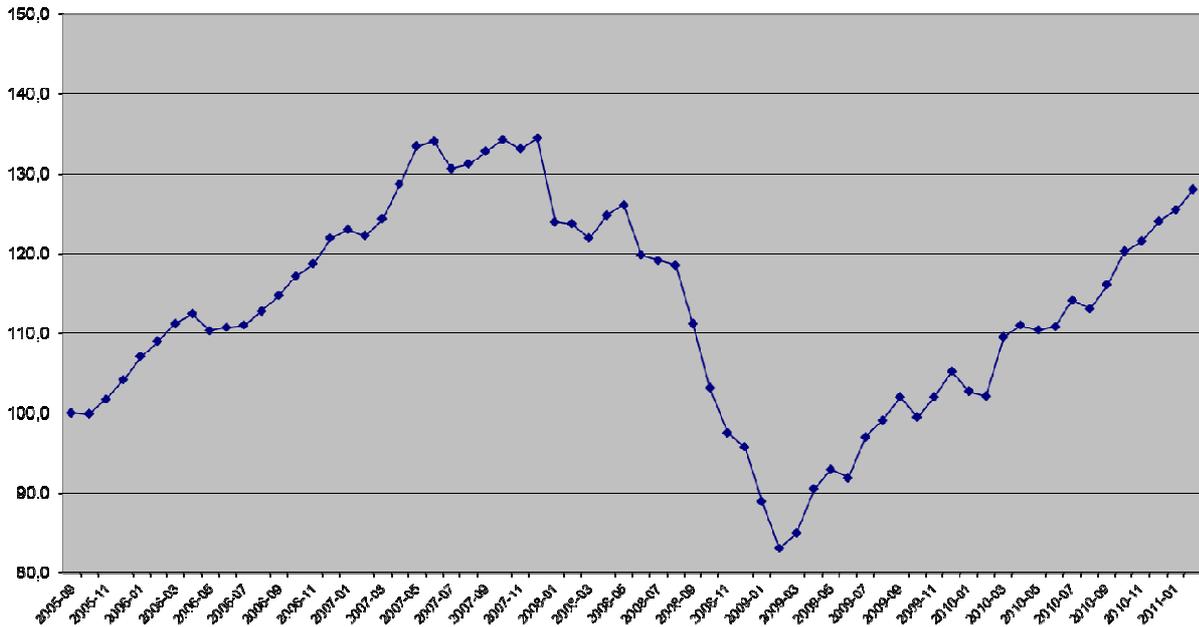
Arbeitsmarktindex

September 2005 = 100



Wachstumsindex

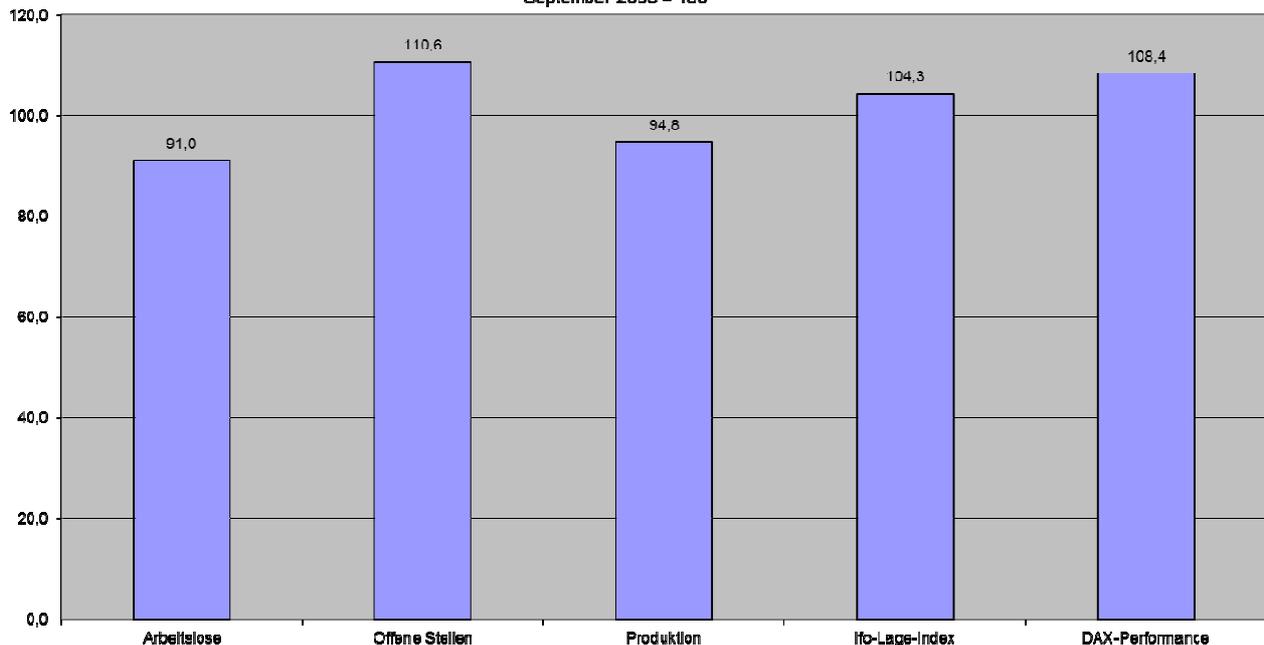
September 2005 = 100



Ein Blick auf die fünf Einzelindikatoren zeigt: Nur noch die Industrieproduktion verfehlt das Vorkrisenniveau. Um auf 100 zu steigen fehlt noch ein Anstieg um 5,5 Prozent. Alle anderen Indikatoren konnten den Abstand vergrößern und sich vom Vorkrisenniveau weiter absetzen. Der Zeitpunkt, an dem die Erholung abgeschlossen und der Aufschwung einsetzt, ist somit nicht mehr allzu fern.

Arbeitsmarkt- und Wachstumsindikatoren

Aktueller Stand, jeweils Durchschnittswerte des 1. Vierteljahres 2008 = 100
September 2005 = 100



Das Urteil der Ökonomen

Politikbewertung durch das IW Köln



1. Novellierung des Insolvenzrechts

Entwurf vom 1.9.2010 (Kabinettsbeschluss vom 23.02.2011)

Was ist beabsichtigt?

Zu den wesentlichen Maßnahmen des Gesetzesentwurfs zählen:

- Eine Konzentration der Bearbeitung von Insolvenzfällen bei wenigen Gerichten (maximal ein Insolvenzgericht pro Landgerichtsbezirk) mit entsprechend auf Insolvenzen spezialisierten Richtern, um so die Kenntnisse der Akteure im Umgang mit Insolvenzplanverfahren und damit die Erfolgsquote zu erhöhen.
- Eine bessere Einbeziehung der Gläubiger in das Insolvenzverfahren. Die Gläubiger erhalten mehr Mitspracherechte bei der Einsetzung des Insolvenzverwalters. Hierzu kann zukünftig im „Eröffnungsverfahren“ (Namensänderung, früher Insolvenzverfahren) ein Gläubigerausschuss eingesetzt werden, der die weiteren Sanierungsschritte maßgeblich mitbestimmt.
- Die Sanierung in Eigenverwaltung soll erleichtert werden. Aktuell machen die Insolvenzgerichte kaum von der Möglichkeit Gebrauch, eine Eigenverwaltung anzuordnen, bei der die bisherige Geschäftsführung im Amt bleibt.
- Zur vorgelegten Planung gehört auch ein an das amerikanische Insolvenzrecht („Chapter 11“) angelehnter Schutzschirm, um frühzeitig einen Insolvenzplan ausarbeiten zu können, ohne dass bereits alle negativen Folgen einer eröffneten Insolvenz (wie z. B. der Rückzug von Geschäftspartnern) eintreten.
- Hinzu kommt die Möglichkeit einer Umwandlung von Forderungen der Gläubiger in Eigentumsanteile am zu sanierenden Unternehmen, um die Verschuldung zu reduzieren (Debt-To-Equity-Swap).

- Die Inhaber, also Gesellschafter oder Aktionäre eines Unternehmens können nach dem Gesetzesentwurf künftig leichter zu einer Fortführungslösung gezwungen werden, wenn sie sich nicht auf einen Sanierungsplan einigen können.

Insgesamt zielt die Reform des Insolvenzrechts darauf ab, den Anteil erfolgreichen Sanierungen zu erhöhen und gleichzeitig die wirtschaftlichen Verluste bei Gläubigern und anderen Share- wie auch Stakeholdern der betroffenen Unternehmen zu reduzieren.

Bewertung durch das IW Köln: 4 von 5 Sternen

Begründung:

- Die aktuell gültige Insolvenzordnung hat vor allem zwei Schwächen:
 - Sie sieht zwar prinzipiell vor, dass insolvente Unternehmen mit ausreichender Substanz nicht abgewickelt werden, sondern ihren Geschäftsbetrieb fortsetzen können. Für eine Sanierung und Fortführung der Geschäfte sollen sie die Möglichkeit des Insolvenzplanverfahrens nutzen und nach einem erfolgreichen Sanierungsprozess weiterhin am Markt aktiv bleiben. Doch dieser Weg wird bislang nur in weniger als zwei Prozent aller Insolvenzfälle beschritten. Die Verwertung des Unternehmens durch Verkauf von Unternehmensteilen oder – im ungünstigsten und häufigsten Fall – Einstellung des Geschäftsbetriebes und Liquidierung der verbleibenden Aktiva bildet die schlechtere Alternative, die jedoch weiterhin den Regelfall darstellt.
 - Zu den Gründen der gängigen Liquidierungspraxis gehört die oft sehr späte Beantragung der Insolvenz. Ist die Substanz bereits aufgezehrt, sehen die Insolvenzgerichte bzw. die durch sie bestellten Verwalter meist keine Möglichkeit zur Fortführung. Die hohen Kosten des Insolvenzverfahrens, die die verbleibende Masse empfindlich mindern oder vollends aufzehren können, sind ein weiterer Kritikpunkt an der bisherigen Insolvenzpraxis. Weitere Gründe sind aber auch mangelnde Kenntnisse der Gerichte zu Insolvenzplanverfahren oder die Berufung von Insolvenzverwaltern ohne ausreichende Sanierungserfahrung. Die Folge dieser Probleme ist nicht allein ein hoher Anteil von Unternehmensschließungen mit entsprechenden Arbeitsplatzverlusten, sondern auch eine geringe Befriedigungsquote für die Gläubiger. Es kommt zu Forderungsausfällen in Milliardenhöhe und dem Verlust hunderttausender Arbeitsplätze.

- Die geplanten Änderungen sind prinzipiell positiv zu werten, da sie die wirtschaftlichen Verluste durch Unternehmensinsolvenzen eindämmen könnten. Insbesondere bei größeren Unternehmen wird die Fortführung erleichtert – in der Insolvenzrechtsreform wird auf Unternehmen abgestellt, die zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen:
 - Mindestens 2 Millionen Euro Bilanzsumme,
 - Mindestens 2 Millionen Euro Umsatz in den 12 Monaten vor der Verfahrenseröffnung,
 - Im Jahresdurchschnitt mindestens 10 Beschäftigte.

Das erfolgreiche Durchstarten aus dem Insolvenzplanverfahren heraus dürfte damit zukünftig nicht mehr ein ebensolcher Sonderfall sein wie heute.

- Die deutsche Wirtschaft hat im Gesetzgebungsprozess darauf gedrungen, die Rechte kleinerer Gläubiger nicht zugunsten der Hauptgläubiger zu stark einzuschränken. Ursprünglich in der Diskussion befindliche Vorrechte „wesentlicher“ Gläubiger wären geeignet gewesen, die Ansprüche mittelständischer Zulieferer zu gefährden. Im nun vom Bundeskabinett verabschiedeten Entwurf liegt die Entscheidung jedoch weiterhin beim Insolvenzrichter, wenn der Gläubigerausschuss keine Einstimmigkeit erzielt. Damit scheint das angesprochene Problem gelöst zu sein.
- Ein externer Insolvenzverwalter ist nicht unbedingt die bessere Lösung – bis er sich eingearbeitet hat, ist es für eine Rettung des Unternehmens eventuell zu spät. Untersuchungen zufolge bemüht sich bislang ein zu geringer Anteil der Insolvenzanwälte um eine Fortführung des Unternehmens anstelle einer Verwertung seiner Aktiva. Eine größere Chance auf Durchführung des Insolvenzplanverfahrens in Eigenregie erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Geschäftsführung frühzeitig Insolvenz beantragt, so dass das Unternehmen eher gerettet werden kann.
- Problematisch bleibt jedoch weiterhin die Besteuerung von Sanierungsgewinnen; dieser Punkt müsste aber steuerrechtlich und nicht insolvenzrechtlich gelöst werden. Auch die Frage der Insolvenzfestigkeit von Lizenzen ist noch zu klären.

2. Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf („Familienpflegezeit“), Bundesregierung, 17. Februar 2011

Was ist geplant?

Das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 17. Februar 2011 einen Referentenentwurf ins Kabinett eingebracht, der Arbeitgebern und Beschäftigten Hilfestellung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten soll. Grundsätzlich sieht das Modell vor, dass

Angestellte, die Familienangehörige im häuslichen Umfeld pflegen wollen, die Arbeitszeit für maximal 2 Jahre auf die Hälfte reduzieren können. Da den Pflegepersonen aber bei gleichwertiger Reduktion des Arbeitsentgelts möglicherweise die existenzielle Grundlage fehlt, soll das Entgelt nur auf 75 Prozent sinken. Der Ausgleich für das zu viel gezahlte Entgelt erfolgt nach Ablauf der Pflegephase, wenn anschließend wieder Vollzeit gearbeitet wird, aber für die gleiche Zeitspanne nur 75 Prozent des Vollzeit-Entgelts bezogen werden.

Nach der ursprünglichen, im Herbst 2010 kursierenden Fassung sollte den abhängig Beschäftigten sogar ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit eingeräumt werden. Auch wenn das Modell grundsätzlich beibehalten wird, ist im jetzigen Referentenentwurf nicht länger von einem obligatorischen Anspruch die Rede, sondern von einem Rechtsrahmen für freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die wichtigsten Punkte:

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können freiwillig eine Familienpflegezeit vereinbaren. Dazu reduzieren Angestellte in der Pflegephase ihre Arbeitszeit auf die Hälfte, wobei mindestens 15 Stunden gearbeitet werden müssen.
- Die Kombination von Pflegephase und Teilzeitarbeit mit erhöhtem Entgeltanspruch ist auf 2 Jahre begrenzt, die anschließende Nachpflegephase mit Vollzeit-Arbeit und dann reduzierten Bezügen dauert weitere 2 Jahre.
- Den Arbeitgebern entstehen Vorfinanzierungskosten. Die Vorschussleistungen können sie durch ein zinsloses Bundesdarlehen gegenfinanzieren, das in der zweiten Phase der Familienpflegezeit getilgt wird.
- Darüber hinaus besteht ein Ausfallrisiko, falls die Rückzahlung des Vorschusses infolge einer Erwerbsunfähigkeit oder durch das vorzeitige Ableben des Angestellten nicht mehr gewährleistet ist. Dieses Risiko wird grundsätzlich durch den Arbeitnehmer und auf dessen Kosten bei einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung abgesichert.

Bewertung durch das IW Köln: 3 von 5 Sternen

Begründung:

- Angesichts des wachsenden Pflegebedarfs und der daraus resultierenden Nachfrage nach Pflegepersonen sowie der steigenden Ausgaben in der gesetzlichen Pflegeversicherung ist

es grundsätzlich richtig, Anreize für die Pflege innerhalb der Familie zu stärken. Ein solches Konzept hilft, den Vorrang der ambulanten vor der stationären Pflege durchzusetzen. Denn unterschiedlich hohe Pflegesätze vor allem in den Stufen I und II geben bislang einen monetären Anreiz zu Gunsten der Pflege im Heim. Deshalb kann das Konzept im Erfolgsfall auch die Ausgabenentwicklung in der Pflegeversicherung positiv beeinflussen, wenn die Inanspruchnahme höherer Leistungssätze vermieden oder zumindest hinaus gezögert werden kann.

- An dem aktuellen Referentenentwurf ist des Weiteren positiv zu vermerken, dass er einen begleitenden Rahmen für freiwillige Vereinbarungen vorgibt, ohne durch obligatorische Regelungen alternative Pflegearrangements zu diskriminieren. Denn andere Konstellationen wie etwa eine freiwillige Teilzeitbeschäftigung mit regulär reduzierten Bezügen können mit Blick auf die intrafamiliäre Arbeitsteilung oder mit Rücksicht auf die ungewisse Dauer des Pflegebedarfs durchaus vorteilhaft sein. Solche Entscheidungen dürfen nicht durch einseitige Präferenzen des Gesetzgebers diskriminiert werden.
- In diesem Zusammenhang ist es richtig, dass die Familienpflegezeit zumindest mit Blick auf die direkten Finanzierungslasten (Vorschussleistung und Versicherung des Ausfallrisikos) aufwandsneutral für die Unternehmen ausgestaltet wird. Das sollte aber nicht zu der irrigen Annahme verleiten, dass sich die Familienpflegezeit in den Unternehmen ohne Anpassungslasten realisieren lässt. Dies gilt insbesondere dann, wenn in einzelnen Betrieben mehrere Fälle von Familienpflegezeit simultan umzusetzen sind. Umso richtiger ist es, auf freiwillige Vereinbarungen abzustellen statt einen Rechtsanspruch zu gewähren.
- Umgekehrt wird es angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels auch für die Unternehmen immer wichtiger, ihren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sich private Lebensumstände wie Familie oder Pflege gut mit dem Berufsleben vereinbaren lassen. Der Vorstoß zur Familienpflegezeit kann hier Hilfestellung bieten.
- An der handwerklichen Umsetzung bleibt zu bemängeln, dass kritische Fälle wie eine Privatinsolvenz oder ein fehlender Versicherungsschutz gegen Ausfallrisiken aufgrund säumiger Prämienzahlungen durch den Arbeitnehmer nicht geregelt werden.
- Grundsätzlicher ist zu hinterfragen, warum der Gesetzgeber bei der Kreditfinanzierung von Vorschussleistungen die Arbeitgeber ins Boot holt und nicht ähnlich wie bei der Versicherung des Ausfallrisiken auch bei dem Einkommenszuschuss den Arbeitnehmern direkt die Möglichkeit eröffnet, eine Entgeltaufstockung etwa über die KfW zu beantragen. Statt das Modell der Familienpflegezeit an eine Pflege- und Nachpflegephase zu koppeln, hätte der direkte Zuschuss der Arbeitnehmer den Charme, dass ein pflegender

Angehöriger die Tilgung der Vorschussleistungen ggf. auch über die Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder aus der Auflösung von (geerbtem) Vermögen leisten kann. Damit gewannen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber Gestaltungsfreiheiten mit Blick auf ihre beruflichen bzw. betrieblichen Entwicklungsziele, ohne dass ihnen die Möglichkeit zu einer freiwilligen Vereinbarung über eine Familienpflegezeit genommen wäre. Über die bestehenden Teilzeitanprüche hinaus bedürfte es seitens des Gesetzgebers lediglich einer Regelung für die Inanspruchnahme der staatlich gesicherten Vorschussleistungen und deren Tilgung.

3. Mindestlohn Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeitsbranche): Beschluss der Bundesregierung, in der Arbeitnehmerüberlassung Branchen-Mindestlöhne einzuführen.

Hintergrund: Mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011 können Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa ohne Einschränkungen in Deutschland arbeiten; die neuen Zeitarbeits-Mindestlöhne sollen Wettbewerbsvorteile ausländischer Zeitarbeitsfirmen infolge geringerer Löhne verhindern

Was wurde getan?

- Einführung von Branchen-Mindestlöhnen in der Arbeitnehmerüberlassung. Im Westen liegt der Mindestlohn bei 7,79 Euro je Stunde, im Osten bei 6,89 Euro.
- Stufenweise Anhebung der Mindestlöhne bis zum Jahr 2013. Im Westen werden 8,19 Euro je Stunde und im Osten 7,50 Euro angestrebt.
- Die Mindestlöhne sollen spätestens zum 1. Mai gültig sein, was sicherstellt, dass Anbieter aus allen EU-Ländern daran gebunden sind.
- Die Tarifparteien haben Zeit, ein Jahr lang zu beraten, ab welchem Zeitpunkt der Grundsatz des „Equal Pay“ in der Zeitarbeit gelten soll. Kommt keine Einigung zustande, wird die Regierung eine Regelung treffen.

Bewertung durch das IW Köln: 3 von 5 Sternen

Begründung:

- Mindestlöhne sind grundsätzlich ein ordnungspolitisch bedenkliches Instrument, weil sie den Außenseiterwettbewerb beschränken, Markteintrittsbarrieren für Arbeitssuchende darstellen und die Arbeitskosten erhöhen. Durch die Einführung der Branchen-Mindestlöhne in der Zeitarbeit konnte jedoch ein striktes „Equal Pay“ vom ersten Tag des Einsatzes an verhindert werden, was in gravierender Weise die Flexibilität des Arbeitsmarktes beschädigt hätte.
- Positiv ist, dass die Branchen-Mindestlöhne relativ moderat angesetzt wurden und unter der aktuellen Forderung des DGB für einen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde liegen.
- Zeitarbeit ist wichtig, um den Unternehmen eine flexible Anpassung an eine schwankende Auftragslage zu ermöglichen. Da die Unternehmen zum Lohn auch eine Entleihgebühr zahlen müssen (der Aufschlag beträgt durchschnittlich 100 Prozent), macht eine Differenzierung zwischen dem Entgelt von Zeitarbeitskräften und Stammarbeitskräften Sinn. Außerdem verfügen Stammarbeitskräfte über betriebsspezifisches Humankapital, das ihnen in der Regel auch eine höhere Produktivität ermöglicht. Auch das rechtfertigt eine Differenzierung.
- Ein striktes „Equal Pay“ wird mit dem Hinweis gefordert, dass gerade Zeitarbeitnehmer besonders flexibel sein müssten und zudem die ersten seien, die bei rückläufiger Auftragslage entlassen würden. Dem lässt sich entgegen, dass viele Zeitarbeitnehmer zuvor arbeitslos waren und durch Zeitarbeit überhaupt erst wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Für viele eröffnet sich auch der Weg in eine dauerhafte Beschäftigung in einem Entleihbetrieb, wie jüngst die Ankündigung von Volkswagen beweist, in Deutschland 6.000 Zeitarbeitskräfte übernehmen zu wollen. Gerade für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist die Zeitarbeit eine Chance der Arbeitsmarktintegration. Ein „Equal Pay“ würde somit gerade die Problemgruppen am Arbeitsmarkt treffen.

4. Hartz IV-Neuregelung

Was ist geplant?

- Die Neuberechnung der Regelsätze orientiert sich weitgehend an der Vorlage, die das Bundesministerium für Arbeit erarbeitet hat. Demnach steigt der Regelsatz für Erwachsene um zunächst 5 auf 364 Euro im Monat. Der Regelsatz für Kinder bleibt gleich. 2012 ist eine weitere zusätzliche Erhöhung um 3 Euro vorgesehen.

- Das Bildungspaket, mit dem Bildungsleistungen für Kinder von Arbeitslosengeld II-Empfängern finanziert werden soll, wird von den Kommunen administriert. Der Umfang der Leistungen nimmt gegenüber der ursprünglichen Planung noch einmal um 400 Millionen Euro zu, aus denen unter anderem Sozialarbeiter an Schulen bezahlt werden sollen. Die Finanzierung erfolgt durch den Bund, der seinen Anteil an den Kosten der Unterkunft erhöht und schrittweise die Kosten der Grundsicherung im Alter übernimmt. Dafür will der Bund die „Beteiligung an den Kosten der Arbeitsförderung“ reduzieren. Dies ist eine Leistung des Bundes an die Bundesagentur für Arbeit von zuletzt knapp 8 Mrd. Euro, die im Zuge der Mehrwertsteuererhöhung 2007 eingeführt wurde. Die Steuererhöhung war seinerzeit auch damit begründet worden, durch die Umfinanzierung die Sozialversicherungsbeiträge konstant halten zu können.

Beurteilung durch das IW Köln: Bewertung: 3 von 5 Sternen

Bewertung:

- Die Ermittlung der Regelsätze trägt in der neuen Fassung der Forderung des Bundesverfassungsgerichtes nach Methodentransparenz Rechnung. Die Erhöhung bleibt in einem Rahmen, innerhalb dessen keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung im Niedriglohnbereich erwartet werden müssen.
- Problematisch ist die Umsetzung des Bildungspaketes. Zwar ist das grundsätzliche Anliegen des Bildungspaketes, die Bildung sozial benachteiligter Kinder zu verbessern und somit intergenerationale Abhängigkeiten des sozialen Status aufzubrechen, nicht zu beanstanden. Wenig geglückt ist aber die Verankerung dieser Aufgabe im Kontext der föderalen Aufgabenverteilung. Die funktionale und finanzielle Verantwortung für das Bildungswesen liegt bei den Bundesländern. Zu dieser Verantwortung gehört auch der Bildungserfolg der Kinder unterer sozialer Schichten. Insofern stellt die Finanzierung des Bildungspaketes durch den Bund schon eine Verletzung der Regeln der föderalen Aufgabenverteilung dar. Verschlimmert wird dies noch durch die Übertragung der funktionalen Zuständigkeit an die Kommunen. Denn dies verletzt das Konnexitätsprinzip: Wenn eine föderale Ebene (hier: die Kommunen) eigenverantwortlich das Geld ausgeben, das eine übergeordnete föderale Ebene (hier: der Bund) bereitstellt, kommt es unweigerlich zu Verschwendung. Diese Problematik wird nicht dadurch entschärft, dass die Neugestaltung der Finanzierungsströme auf den sachfremden Bereich der Grundsicherung im Alter ausgedehnt wird.
- Verfehlt ist die Überlegung, dass der Bund die zusätzlichen Kosten durch eine Kürzung der Zuwendungen an die Bundesagentur für Arbeit (BA) wieder hereinholen könne. Der Bund

überweist die Einnahmen aus einem Prozentpunkt der Mehrwertsteuererhöhung 2007 an die BA. Im Jahr 2010 waren das knapp 8 Mrd. Euro. Diese Zahlung soll halbiert werden. Doch die Steuererhöhung war seinerzeit explizit damit begründet worden, dass mit den Einnahmen die Beiträge zur Sozialversicherung stabilisiert werden sollen. Faktisch wird somit eine Steuererhöhung mit verzögerter Wirkung vorgenommen.

Die Meinung der Arbeitnehmer

Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung durch die IW Consult GmbH Köln



Der demografische Wandel stellt die deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen. Durch den Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung befürchten Unternehmen, dass es künftig immer schwieriger wird ausreichend qualifiziertes Personal zu finden. Angesichts drohender Engpässe werden ältere Beschäftigte wichtiger und die Arbeitgeber kümmern sich darum, dass sie als attraktive Arbeitgeber punkten können. Im Rahmen einer Kurzumfrage haben Ende Februar 2011 1.000 Arbeitnehmer Stellung genommen, inwiefern Sie bereits einen Mangel an qualifizierten Fachkräften wahrnehmen und wie sie bisherige Reaktionen und die Attraktivität ihrer Arbeitgeber einschätzen.

Konkret gefragt wurde:

- Glauben Sie, dass ein Fachkräftemangel besteht oder zukünftig bestehen wird?
- Spüren Sie in Ihrem Unternehmen bereits den Fachkräftemangel?
- Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?
- Setzt Ihr Arbeitgeber folgende Maßnahmen (Abfrage eines Maßnahmenkataloges) ein?
- Falls der Arbeitgeber regelmäßige Fort- und Weiterbildungen anbietet: Haben Sie in den vergangenen drei Jahren eine Fort- oder Weiterbildung in Anspruch genommen?
- Wären Sie bereit, mehr als bisher an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Ihres Arbeitgebers teilnehmen?

- Wie schätzen Sie die Attraktivität Ihres Arbeitgebers ein, neue Fachkräfte zu gewinnen?
- Würden Sie sich nochmals bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber bewerben?

Die Stichprobe der Arbeitnehmer- und –innen zwischen 16 und 65 Jahren ist repräsentativ nach Altersgruppen, Geschlecht und Schulbildung geschichtet. Nicht berücksichtigt wurden Arbeitnehmer ohne Schulbildung.

Fachkräftemangel wahrnehmbar

Das Thema Fachkräftemangel wird von der Mehrheit der Arbeitnehmerschaft als ein Problem wahrgenommen (Tabelle 1). Fast vier von fünf der Angestellten realisieren, dass qualifiziertes Personal knapp ist bzw. sein wird. Dennoch glaubt immerhin jeder Fünfte noch, dass Fachkräfte bislang keine Mangelware sind.

Dieses Phänomen wird unabhängig von der Schulbildung, dem Geschlecht und dem Alter in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen ähnlich wahrgenommen (Tabelle 8 im Anhang). Die Problemwahrnehmung ist lediglich bei Beschäftigten mit Hochschulreife sowie bei älteren Mitarbeitern (ab 50 Jahre) mit über 80 Prozent noch etwas stärker ausgeprägt.

Tabelle 1: Fachkräftemangel – wie die Arbeitnehmer dies sehen					
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer					
		Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
		Ja	Nein	Weiß nicht	
Es besteht bzw. wird Fachkräftemangel bestehen	Ja	96,8	61,0	79,4	77,7
	Nein	3,2	39,0	20,6	22,3
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Nur teilweise Fachkräftemangel spürbar

Deutlich gemischer ist das Bild, inwiefern die Arbeitnehmer im Arbeitsalltag bereits einen Mangel an qualifizierten Kollegen spüren (Tabelle 9 im Anhang). Jeder zweite Befragte verneint, einen Fachkräfteengpass im Unternehmen zu bemerken. Gleichzeitig sind es mehr als zwei Fünftel (43 Prozent der Angestellten, die Engpässe im Unternehmen wahrnehmen. Dieses Ergebnis ist für alle Gruppen der Arbeitnehmerschaft wieder relativ stabil. Es zeigen sich nur kleine Unterschiede im Antwortverhalten:

- Jüngere Arbeitnehmer (bis Mitte 30) stellen etwas häufiger als diejenigen über 35 Jahren fest, dass es an Fachpersonal im Unternehmen fehlt. Gleichzeitig wird häufiger „Weiß nicht“ angegeben, umso jünger der Angestellte ist.
- Nicht überrascht, dass Arbeitnehmer, die lediglich einen Hauptschulabschluss haben, seltener (39 Prozent) als ihre Kollegen mit höheren Schulabschlüssen (45 Prozent) konstatieren, dass es einen Engpass an ausreichend qualifizierten Mitarbeitern im Unternehmen gibt. Jeder zehnte Arbeitnehmer mit Hauptschulabschluss gibt hier auch kein Urteil ab.

Wertschätzung steigt mit Betroffenheit von Fachkräfteengpässen

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels gewinnen ältere Arbeitnehmer in den Unternehmen an Bedeutung. Die Meinungen hinsichtlich der Entwicklung der Wertschätzung gegenüber älteren Kollegen sind unter den Arbeitnehmern noch sehr gemischt. Ein Drittel der Arbeitnehmerschaft hat in den vergangenen drei Jahren eine steigende Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern beobachtet (Tabelle 2). In den meisten Fällen – etwa ein Viertel der Befragten – handelt es sich jedoch nur um eine leichte Zunahme. Nur 8 Prozent glauben, dass das Ansehen der älteren Kollegen stark gestiegen ist. Gleichzeitig sehen fast zwei Fünftel der Arbeitnehmer keine Veränderungen. Eine etwas kleinere Gruppe, die aber immerhin mehr als ein Viertel der Angestellten ausmacht, hat sogar eine Entwicklung hin zu einer geringeren Achtung von älteren Mitarbeiter beobachtet. Immerhin mehr als jeder zehnte Lohnempfänger stellt hier sogar von einer starken Abnahme fest.

Tabelle 2: Ältere Arbeitnehmer erhalten mehr Wertschätzung

Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
	Ja	Nein	Weiß nicht	
starke Zunahme	11,3	5,2	5,9	7,9
leichte Zunahme	31,5	23,0	17,6	26,3
keine Veränderung	28,7	47,0	39,7	38,6
leichte Abnahme	16,0	15,2	29,4	16,5
starke Abnahme	12,5	9,6	7,4	10,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Etwas anders sieht das Bild aus bei Arbeitnehmern, die in ihrem Unternehmen bereits fehlendes Fachpersonal erleben. Mehr als zwei Fünftel dieser Arbeitnehmergruppe sehen eher einen Trend zu einer höheren Wertschätzung. Arbeitnehmer, die dieses Problem noch nicht im eigenen Arbeitsumfeld erlebt haben, sehen das etwas anders. Hier gehen 28 Prozent von einer Zunahme aus und fast die Hälfte stellt keine Veränderung fest. Ähnliche Unterschiede zeigen sich bei Arbeitnehmern, die grundsätzlich einen Fachkräftemangel sehen und denjenigen ohne diese Einschätzung.

Besonders groß sind die Unterschiede im Antwortverhalten bei dieser Frage zwischen Männern und Frauen (Tabelle 10). Männliche Arbeitnehmer bewerten die Entwicklung der Wertschätzung in den vergangenen drei Jahren deutlich positiver als die Frauen. Sind es fast vier von zehn Männern, die von einer Steigerung des Ansehens älterer Kollegen ausgehen, gibt dies nur drei von zehn Frauen an. Nur 6 Prozent der Arbeitnehmerinnen bewerten die Entwicklung der letzten drei Jahre als eine starke Ansehenssteigerung von älteren Mitarbeitern. Gleichzeitig konstatiert nur etwas mehr als ein Fünftel der männlichen Angestellten, dass ältere Angestellte heute geringer wertgeschätzt werden als vor drei Jahren. Das sieht nur ein Drittel der Frauen so.

Es gibt kleine Unterschiede bei den Antworten ja nach Bildungsstand: Arbeitnehmer mit Abitur gehen etwas häufiger als andere Befragte von keiner Veränderung aus und dadurch etwas seltener von einer Zunahme in der Wertschätzung aus.

Arbeitgeber setzen auf Weiterbildung und flexible Arbeitszeiten

Die Arbeitgeber haben sich häufig bereits auf das Fachkräfteproblem eingestellt und bieten attraktive Maßnahmen an, um ihr Personal halten zu können bzw. auch gewinnen zu können. Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die beispielsweise Teilzeit, Telearbeit und Arbeitszeitkonten bedeuten sowie regelmäßige Weiter- und Fortbildungsangebote im Unternehmen zu nutzen (Tabelle 3). Insbesondere bei Arbeitnehmern, die in Betrieben mit fehlenden Fachkräften arbeiten, haben hier drei Fünftel der Fälle die Option, sich weiterzubilden.

In den wenigsten Fällen – bei etwa einem Achtel der Angestellten - werden bisher spezielle Programme für ältere Arbeitnehmer angeboten. Die stärkere Nutzung der Potenziale älterer Arbeitnehmer scheint nur bei einer Minderheit der Arbeitgeber bereits über besondere Angebote implementiert zu sein. Etwas häufiger (17 Prozent der Arbeitnehmer) findet man diese Maßnahme bei Angestellten, die Engpässe verspüren.

Bei einem Fünftel der Arbeitnehmerschaft setzt der Arbeitgeber auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf Aufstiegsprogramme. Etwas

üblicher sind Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung (29 Prozent) sowie Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (35 Prozent), die beide bei Arbeitnehmern mit

Tabelle 3: Flexibilisierung und lebenslanges Lernen ganz vorne				
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer, Mehrfachnennungen				
	Fachkräftemangel im Unternehmen spürbar			Gesamt
	Ja	Nein	Weiß nicht	
Flexible Arbeitszeitmodelle	52,3	56,4	60,3	54,9
Regelmäßige Weiter- und Fortbildung	59,3	51,0	54,4	54,8
Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit	37,3	32,8	32,4	34,7
Betriebliche Gesundheitsförderung	31,3	26,8	25,0	28,6
Aufstiegsprogramme	21,1	20,8	17,6	20,7
Maßnahmen zur bessere Vereinbarkeit Familie/Beruf	21,3	19,4	22,1	20,4
Spezielle Programme f. ältere Arbeitnehmer	16,7	9,2	11,8	12,6

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Fachkräfteengpässen etwas häufiger vorhanden sind.

Es zeigen sich bei den meisten Maßnahmen keine großen Unterschiede bei den Antworten innerhalb der verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmerschaft (Tabelle 11 im Anhang). Auffällig ist jedoch, dass je nach Bildungsabschluss des Personals auch unterschiedliche Maßnahmen verstärkt eingesetzt werden. So haben geringer qualifizierte Angestellte (Hauptschulabschluss) seltener (47 Prozent) die Möglichkeit sich in ihrem Betrieb fortzubilden als ihre besser qualifizierten Kollegen (mind. 57 Prozent). Gleichzeitig konstatieren diejenigen, die ein Abitur in der Tasche haben, häufiger (41 Prozent) als andere, dass Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt werden. Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und vor allem zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bei Arbeitnehmern mit höherem Schulabschluss eingesetzt. Umgekehrt ist es bei speziellen Programmen für älteren Arbeitnehmer. Hier sinkt die Quote je höher der Schulabschluss. Ähnlich wie bei der Wertschätzung gegenüber älteren Beschäftigten geben auch hier deutlich weniger Arbeitnehmerinnen an als ihre männlichen Kollegen, dass der Arbeitgeber sich speziell um ältere Kollegen kümmert. Bei Aufstiegsprogrammen sowie bei verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie

und Beruf sinkt die Quote bei den Beschäftigten 50 plus, was an der fehlenden Relevanz dieser Gruppe liegt.

Weiterbildungsmöglichkeit sehr beliebt

Die Mehrheit der Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitgeber regelmäßig Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen anbietet, nutzt diese Möglichkeit auch (Tabelle 4). Sieben von zehn Angestellten haben sich in den vergangenen drei Jahren fortgebildet. Befragt man alle Arbeitnehmer, d.h. auch diejenigen, die bisher keine Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommen, so zeigt sich, dass die Teilnahmebereitschaft für eine Schulung sehr hoch ist. Neun von zehn angestellte Mitarbeiter würden sich mehr als bisher weiterbilden. Die Wahrnehmung der Möglichkeit sich weiterzuentwickeln, ist vom Bildungsabschluss abhängig (Tabelle 12 im Anhang). Nur jeder zweite Befragte mit Hauptschulabschluss hat in den letzten Jahren an einer Schulung teilgenommen. Bei höher qualifizierten Arbeitnehmern liegt diese Quote bei mehr als 75 Prozent. Die Teilnahmebereitschaft in

Tabelle 4: Weiterbildung mit hohem Stellenwert	
Angabe „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer	
	Gesamt
Falls im Unternehmen angeboten:	
Teilnahme an Fort-/Weiterbildung in den letzten drei Jahren	71,4
Alle Arbeitnehmer:	
Teilnahmebereitschaft an mehr Fort-/Weiterbildung	88,5
Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer	

Zukunft mehr an solchen Programmen teilzunehmen, steigt auch mit dem Bildungsabschluss.

Weiterbildungsmöglichkeiten werden vor allem von Männern wahrgenommen. Nur zwei Drittel der Frauen haben an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, bei den Männern waren es mehr als drei Viertel. Gleichzeitig zeigen sich keine Unterschiede im Antwortverhalten nach Geschlecht, wenn es darum geht, ob man sich künftig mehr als bisher schulen lassen möchte.

Die Bereitschaft, künftig mehr in ein lebenslanges Lernen zu investieren, ist bei Arbeitnehmern unter 50 Jahren deutlich höher als bei den älteren Kollegen. Insbesondere bei der Altersgruppe 25 bis 34 zeigt sich noch ein großer Wissensdrang. Ältere Beschäftigte (ab 50 Jahren) bilden sich deutlich seltener weiter (59 Prozent) als ihre jüngeren Kollegen (insbesondere im Vergleich mit ihren Kollegen zwischen 25 bis 49 Jahren) (mind. 77 Prozent).

Image steigt mit Maßnahmenangebot

Arbeitgeber arbeiten verstärkt an ihrem Image, um auch künftig ausreichend Fachkräfte für ihr Unternehmen gewinnen zu können. Nur ein Fünftel der befragten Arbeitnehmer schätzt die Attraktivität Ihres Arbeitgeber zur Gewinnung neuer Fachkräfte bislang für hoch ein (Tabelle 5). Mehr als jeder zweite Beschäftigte gibt hier eine mittelmäßige Bewertung und ein beträchtlicher Rest (fast ein Viertel der Befragten) sogar eine geringe Attraktivität.

Arbeitnehmer finden ihren Arbeitgeber häufiger attraktiver, wenn er einen großen Maßnahmenkatalog hat. Bei den Maßnahmen handelt es sich um die in Tabelle 3 abgefragten Maßnahmen. So bewerten zwei Fünftel der Arbeitnehmer, die vier der sieben abgefragten Angebote im Unternehmen vorfinden, die Attraktivität ihres Unternehmens für hoch ein. Jeder zweite Angestellte, der von sechs bis sieben Maßnahmen profitieren kann, bescheinigt seinem Unternehmen eine hohe Attraktivität. Dagegen stimmen lediglich weniger als ein Viertel der Befragten dem zu, wenn nur drei Angebote oder weniger vom Arbeitgeber eingesetzt wird.

Tabelle 5: Attraktivität steigt mit größerem Maßnahmenangebot

Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

Anzahl der Maßnahmen im Unternehmen	Einschätzung der Attraktivität des Arbeitgebers als...			Gesamt
	...hoch	...mittel	...gering	
0	2,2	51,1	46,7	100,0
1	12,6	51,0	36,3	100,0
2	19,9	64,3	15,8	100,0
3	24,8	62,0	13,1	100,0
4	40,8	49,0	10,2	100,0
5	43,4	49,1	7,5	100,0
6	48,6	45,9	5,4	100,0
7	57,1	28,6	14,3	100,0
Gesamt	22,1	54,5	23,4	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Dieses Ergebnis ist sehr stabil nach Geschlecht und Bildungsabschluss (Tabelle 13 im Anhang). In den verschiedenen Altersgruppen wird die Attraktivität des Arbeitgebers sehr unterschiedlich gesehen. Umso älter die Befragten, umso seltener erhält der Arbeitgeber eine gute Note hinsichtlich seiner Attraktivität.

Mehrheit würde sich beim gleichen Arbeitgeber wiederbewerben

Auch wenn die Attraktivität in den meisten Fällen eher mittelmäßig bis gering ist, würde sich dennoch die Mehrheit der Befragten wieder bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bewerben (Tabelle 6). Selbst bei denjenigen Angestellten, die ihren Arbeitgeber weniger interessant finden, sind es noch mehr als zwei Fünftel und in der Gruppe, die eine mittlere Attraktivität bekundet haben, sind es acht von zehn Personen.

Die Antworten sind in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen nach Geschlecht und Alter fast gleich (Tabelle 13 im Anhang). Lediglich in dem Vergleich der Personen mit unterschiedlichem Bildungsabschluss steigt der Wunsch, sich nochmal zu bewerben je höher dieser ist.

Tabelle 6: Mehrheit der Arbeitnehmer würde sich wieder bewerben	
Angaben „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer	
Einschätzung der Attraktivität als...	Ja, ich würde mich wieder bewerben
hoch	95,0
mittel	80,9
gering	42,7
Gesamt	75,1
Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer	

2 Das IW-Arbeitnehmervotum

Das IW-Arbeitnehmervotum befragt vier Mal im Jahr 1.000 Arbeitnehmer in Deutschland zu aktuellen politischen Vorgängen. Konzipiert wird die Kurzbefragung von der IW Consult, einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die Online-Befragung wird in Zusammenarbeit mit goals international durchgeführt.

Die Arbeitnehmer wurden zwischen dem 24. Februar und 01. März 2011 online befragt. Die Stichprobe der Arbeitnehmer zwischen 16 und 65 Jahren ist repräsentativ für Deutschland nach Schulbildung, Geschlecht und Altersgruppen geschichtet. Nicht berücksichtigt wurden hier Arbeitnehmer ohne Schulbildung (Tabelle 7).

Tabelle 7: Stichprobe						
Anzahl der Arbeitnehmer						
		Altersgruppen				
Schulbildung	Geschlecht	16-24	25-34	35-49	50-65	Gesamt
Hauptschule	männlich	20	29	75	61	185
	weiblich	10	14	47	47	118
	Gesamt	30	43	122	108	303
Realschule/POS	männlich	26	35	80	39	180
	weiblich	24	34	89	44	191
	Gesamt	50	69	169	83	371
Abitur/ Fachhochschulreife	männlich	14	42	79	44	179
	weiblich	17	43	60	27	147
	Gesamt	31	85	139	71	326
Gesamt	männlich	60	106	234	144	544
	weiblich	51	91	196	118	456
	Gesamt	111	197	430	262	1.000

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

3 Tabellenanhang

Tabelle 8: Alle Arbeitnehmergruppen nehmen Fachkräftemangel wahr

Glauben Sie, dass ein Fachkräftemangel besteht oder zukünftig bestehen wird?, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Ja	Nein	Gesamt
Gesamt	77,7	22,3	100,0
Schulabschluss			
Hauptschule	74,9	25,1	100,0
Realschulabschluss/POS	76,5	23,5	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	81,6	18,4	100,0
Geschlecht			
männlich	77,9	22,1	100,0
weiblich	77,4	22,6	100,0
Altersgruppen			
16-24	75,7	24,3	100,0
25-34	75,6	24,4	100,0
35-49	76,5	23,5	100,0
50-65	82,1	17,9	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 9: Fachkräftemangel bislang nur teilweise im Unternehmen bemerkbar

Spüren Sie in Ihrem Unternehmen bereits den Fachkräftemangel?,
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
Gesamt	43,2	50,0	6,8	100,0
Schulabschluss				
Hauptschule	39,3	51,2	9,6	100,0
Realschulabschluss/POS	44,5	51,5	4,0	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	45,4	47,2	7,4	100,0
Geschlecht				
männlich	43,4	50,7	5,9	100,0
weiblich	43,0	49,1	7,9	100,0
Altersgruppen				
16-24	45,0	44,1	10,8	100,0
25-34	47,2	46,7	6,1	100,0
35-49	42,8	50,0	7,2	100,0
50-65	40,1	55,0	5,0	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 10: Etwas mehr Wertschätzung für ältere Arbeitnehmer

Wie hat sich aus Ihrer Sicht in den vergangenen drei Jahren die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmern in Ihrem Umfeld entwickelt?

	Starke Zunahme	Leichte Zunahme	Nicht verändert	Leichte Abnahme	Starke Abnahme	Gesamt
Gesamt	7,9	26,3	38,6	16,5	10,7	100,0
Schulabschluss						
Hauptschule	10,2	24,8	37,0	16,5	11,6	100,0
Realschulabschluss/POS	8,9	27,5	36,7	16,2	10,8	100,0
Abitur/Fachhochschulreife	4,6	26,4	42,3	16,9	9,8	100,0
Geschlecht						
männlich	9,6	28,5	39,9	12,5	9,6	100,0
weiblich	5,9	23,7	37,1	21,3	12,1	100,0
Altersgruppen						
16-24	9,0	27,9	32,4	21,6	9,0	100,0
25-34	8,6	25,9	38,6	16,2	10,7	100,0
35-49	9,3	24,9	40,9	16,5	8,4	100,0
50-65	4,6	28,2	37,4	14,5	15,3	100,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 11: Flexible Arbeitszeit und Weiterbildung ganz vorne

Setzt Ihr Arbeitgeber folgende Maßnahmen ein?, Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Flexible Arbeitszeit- modelle	Regelmäßige Weiter- /Fortbildung	Erhebungen z. Mitarbeiter- zufriedenheit	Betriebliche Gesundheits- förderung	Aufstiegs- programme	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Familie/Beruf	Spezielle Programme für ältere Arbeitnehmer
Gesamt	54,9	54,8	34,7	28,6	20,7	20,4	12,6
Schulabschluss							
Hauptschule	54,1	46,9	33,3	24,1	20,5	14,2	14,5
Realschulabschluss/ POS	52,3	56,9	30,7	31,0	17,5	19,1	12,9
Abitur/ Fachhochschulreife	58,6	59,8	40,5	30,1	24,5	27,6	10,4
Geschlecht							
männlich	53,3	54,6	37,3	30,0	22,1	20,4	15,1
weiblich	56,8	55,0	31,6	27,0	19,1	20,4	9,6
Altersgruppen							
16-24	57,7	55,9	30,6	29,7	34,2	25,2	16,2
25-34	52,3	52,3	34,5	30,5	23,9	22,3	10,7
35-49	54,9	56,5	37,0	27,2	20,2	22,1	12,3
50-65	55,7	53,4	32,8	29,0	13,4	14,1	13,0

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 12: Bedeutung von Weiter- und Fortbildung für Arbeitnehmer

Angaben „Ja“ in Prozent der Arbeitnehmer

	Falls im Unternehmen angeboten: Teilnahme an Fort-/Weiterbildungen in den letzten 3 Jahren	Teilnahmebereitschaft zu mehr Fort-/Weiterbildungen
Gesamt	71,4	88,5
Schulabschluss		
Hauptschule	52,1	81,8
Realschulabschluss/POS	77,3	90,0
Abitur/Fachhochschulreife	79,0	92,9
Geschlecht		
männlich	77,1	88,8
weiblich	64,5	88,2
Altersgruppen		
16-24	66,1	91,0
25-34	79,6	94,4
35-49	76,5	90,7
50-65	58,6	79,4

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer

Tabelle 13: Mehrheit würde sich nochmal bei jetzigem Arbeitgeber bewerben
Angaben in Prozent der Arbeitnehmer

	Attraktivität des Arbeitgebers zur Gewinnung neuer Fachkräfte			Nochmalige Bewerbung beim jetzigen Arbeitgeber
	Hoch	Mittel	Gering	
				Ja, würde ich
Gesamt	22,1	54,5	23,4	75,1
Schulabschluss				
Hauptschule	23,1	52,5	24,4	72,6
Realschulabschluss/POS	20,2	53,1	26,7	74,1
Abitur/Fachhochschulreife	23,3	58,0	18,7	78,5
Geschlecht				
männlich	21,0	55,0	24,1	74,4
weiblich	23,5	53,9	22,6	75,9
Altersgruppen				
16-24	31,5	51,4	17,1	71,2
25-34	26,4	48,2	25,4	76,6
35-49	20,5	55,3	24,2	75,1
50-65	17,6	59,2	23,3	75,6

Quelle: IW Consult, IW-Arbeitnehmervotum, Ende Februar 2011, 1.000 Arbeitnehmer