

DIW@school

AUSGABE 1/2006

ERSCHEINT ZWEIMAL JÄHRLICH
www.diw.de/atschool

Was ist DIW@school?

DIW@school ist eine Publikation des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), erscheint zweimal jährlich und wird den Schulen kostenlos als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.

DIW@school liefert Unterrichtsmaterial über die Wirtschaft und die Wirtschaftspolitik. Alle Beiträge stammen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen des DIW Berlin.

Für wen ist DIW@school?

DIW@school richtet sich an Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer für den Wirtschafts- und Politikunterricht in allgemeinbildenden und berufsbegleitenden Schulen.

Das DIW Berlin

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) ist als unabhängiges Institut ausschließlich gemeinnützigen Zwecken verpflichtet und betreibt Grundlagenforschung und wirtschaftspolitische Beratung.

Wir glauben, dass viele aktuelle Probleme mit Hilfe der ökonomischen Forschung besser verstanden werden können. Meistens schreiben wir darüber so, dass uns nur Fachkollegen verstehen. Was von Ökonomen untersucht und der Politik vorgeschlagen wird, geht aber alle an - gerade auch Schüler, die in Zukunft besonders betroffen sind, wenn heute in der Wirtschaft etwas schief läuft.

Impressum

Herausgeber: DIW Berlin
Redaktion: Dörte Höppner
Layout und Satz: Hella Steinke
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin
<http://www.diw.de/atschool>
[mailto: school@diw.de](mailto:school@diw.de)

Inhalt

Was ist eigentlich...?

... Mehrwertsteuer	2
--------------------	---

Deutschland in Zahlen

Eckdaten zur Wirtschaftsentwicklung in Deutschland	6
--	---

Forschung in Kürze

EU-Beitritt der Türkei – Eine Faktenanalyse	7
Die gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union: Kurz vor dem Aus?	10

An outside view on the German economy

Why Do Germans Work Less than Americans	12
Warum arbeiten Deutsche weniger als Amerikaner	14

Schwerpunktthema mit Hintergrund

Ostdeutschland – enttäuschte Erwartungen	16
Stimmen zur Währungsunion	22

Forschung im Original

Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt	23
--	----

Was ist eigentlich ...?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DIW Berlin erklären die Ökonomie

... Mehrwertsteuer

Von Stefan Bach

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Staat des DIW Berlin.

Der deutsche Staatshaushalt ist enorm knapp bei Kasse. Die neue Bundesregierung unter Angela Merkel braucht mehr Geld, um die steigenden staatlichen Sozialleistungen zu bezahlen und mehr für die Zukunft zu tun, etwa für Forschung und Bildung. Gleichzeitig muss sie die Steuern und Abgaben reformieren, mit denen der Staat seine Ausgaben finanziert. Denn die belasten die Erwerbs- und vor allem die Arbeitseinkommen viel zu stark, was die wirtschaftliche Talfahrt verstärkt. Deshalb hat die neue Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag beschlossen, die Mehrwertsteuer zu erhöhen, von

er. Wie funktioniert und wirkt sie?

Die Mehrwertsteuer wird bei den Unternehmen auf deren Umsätze erhoben, also deren Verkaufserlöse. Sie ist eine Variante der *Umsatzsteuer*. Damit soll der Endverbrauch der Bürger belastet werden, denn die Unternehmen können die Steuer auf die Absatzpreise aufschlagen und somit auf die Käufer „überwälzen“. Daher spricht man auch von *indirekter* Steuer: Die Bürger zahlen nicht direkt von ihrem Einkommen, sondern indirekt über höhere Preise.

Die Mehrwertsteuer wird bei allen Unternehmen erhoben, um zu vermeiden, dass sie hinterzogen wird (Allphasen-Steuer). Wenn aber bei jedem Unternehmen der gesamte Umsatz wieder neu besteuert wird, wie es früher gemacht wurde, droht Umsatzsteuer auf die Umsatzsteuer („Steuerkumulation“) in der vertikalen Lieferkette. Daher wendet die Mehrwertsteuer mit dem „Vorsteuer-Abzugsverfahren“ folgenden Trick an: Die Unternehmen berechnen zunächst die Umsatzsteuerbelastung – bisher in Deutschland 16 % Regelsteuersatz – auf den Absatzpreis der Güter und Dienstleistungen, die sie verkaufen. Von der Steuerzahlung ans Finanzamt dürfen sie aber die „Vorsteuer“



Karikatur: Heiko Sakurai

gegenwärtig 16 % auf 19 %, die Sozialbeiträge zu senken und die Einkommens- und Unternehmensbesteuerung zu reformieren. Besonders umstritten war im Wahlkampf die Erhöhung der Mehrwertsteuer.

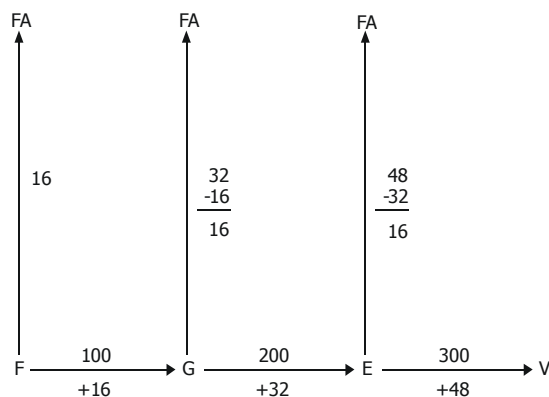
abziehen, das ist die Umsatzsteuer, die sie auf ihre eigenen Einkäufe und andere Vorleistungen bezahlen. Dazu wird auf jeder Rechnung die Mehrwertsteuer ausgewiesen, schaut mal auf den Kassen-

bon vom Supermarkt.

Was passiert nun rein wirtschaftlich betrachtet über die Produktions- und Handelskette? Dazu ein einfaches Beispiel (Abbildung). In der Fabrik F wird ein Sofa hergestellt. Die Produktionskosten von 100 Euro werden mit 16 % Mehrwertsteuer belastet.

Abbildung

Wirkung der Vorsteuer-Abzugsmethode bei der Mehrwertsteuer



Quelle: Eigene Darstellung.

DIW Berlin 2006

Der Großhändler G übernimmt das Sofa und verkauft es für 200 Euro an den Einzelhändler E weiter. Dabei berechnet er 16 % auf die 200 Euro, also 32 Euro, kann aber die 16 Euro Vorsteuerbelastung abziehen; er überweist also nur 16 Euro ans Finanzamt FA, das sind genau 16 % auf seinen Gewinn von 100 Euro. Die gleiche Prozedur wiederholt sich beim Einzelhändler E, der an die Endverbraucher V verkauft und für den ebenfalls eine Gewinnspanne von 100 Euro unterstellt ist. Die Steuer bezahlt letztlich der Endverbraucher V, denn er ist nicht Unternehmer und kann keine Vorsteuer abziehen.

Das Vorsteuer-Abzugsverfahren gewährleistet also, dass aus Sicht des Endverbrauchers genau der Produktionswert belastet wird und keine Mehrfachbelastung (Steuerkumulation) entsteht. Belas-

tet wird auf *jeder Produktions- und Handelsstufe* der „Mehrwert“ des jeweiligen Unternehmens, also der Saldo von Absatzpreis minus Vorleistungskäufe. Daher auch die Bezeichnung „Mehrwertsteuer“ im Deutschen. Der heute gebräuchliche Fachbegriff für wirtschaftlichen „Mehrwert“ ist allerdings „Wertschöpfung“. So heißt die Mehrwertsteuer im Englischen „value added tax“ (VAT), die Franzosen nennen sie „taxe sur la valeur ajoutée“ (TVA). Im Außenhandel wird die Mehrwertsteuer nach dem „Bestimmungslandprinzip“ erhoben: Importe werden besteuert, Exporte steuerfrei gestellt. Dadurch wird nur der Inlandsverbrauch belastet, auf dem heimischen Markt sind alle Produkte gleichgestellt.

Im Prinzip könnte das gleiche Ergebnis erzielt werden, wenn nur der Verkauf an die Endverbraucher belastet wird. Eine solche „Verkaufssteuer“ (sales tax) erheben in den USA die Einzelstaaten und Gemeinden, in Kanada die Provinzen. Dabei muss aber verhindert werden, dass die Unternehmen steuerfrei an Endverbraucher verkaufen. Deshalb hat sich international bis auf wenige Länder die Mehrwertsteuer durchgesetzt, bei der unabhängig vom Käufer besteuert wird.

Bei der Mehrwertsteuer gelten in Deutschland folgende Steuersätze:

- Grundsätzlich werden die steuerpflichtigen Umsätze mit dem *Regelsteuersatz* von gegenwärtig 16 % belastet. Dieser Steuersatz liegt im Europäischen Vergleich recht niedrig. Er soll nach den Plänen der großen Koalition 2007 auf 19 % steigen, das ist in etwa das Durchschnittsniveau in Europa.
- Für wenige Produkte wird ein *ermäßigter Steuersatz* von 7 % berechnet. Dies sind im Wesentlichen Lebensmittel mit Ausnahme von Getränken, ferner Bücher und Zeitschriften, bestimmte medizinische Dienstleistungen, Fahrpreise im öffentlichen Personennahverkehr oder Eintrittspreise von Schwimmbädern oder Kulturveranstaltungen. Damit will der Staat

lebensnotwendige Güter niedriger belasten (Nahrungsmittel und Nahverkehr) oder Kultur und Breitensport fördern.

Daneben gibt es auch noch Steuerbefreiungen, insbesondere für die Wohnungsvermietung, den Geld- und Kreditverkehr sowie medizinische Dienstleistungen und Altenpflege. Anders als bei den steuerbefreiten Exporten fällt für die leistenden Unternehmen der Vorsteuerabzug weg („unechte Befreiung“). Dann wird aber die auf den Vorleistungen lastende Mehrwertsteuer auf die Endverbraucher überwältigt, so dass letztlich nur die Wertschöpfung des an die Endverbraucher liefernden Unternehmens steuerfrei bleibt.

Wirtschaftlich gesehen belastet die Mehrwertsteuer also den Endverbrauch der Bürger. Sie ist daher der Konsumbesteuerung zuzurechnen. Mit einem Aufkommen von gegenwärtig (2004) 137,0 Mrd. Euro, dies entspricht 30 % des Steueraufkommens und 12 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP), ist sie die zweitwichtigste Steuer nach der Einkommensteuer.

Die Mehrwertsteuer gilt unter den Ökonomen als „gute“ Steuer. Sie wirkt wirtschaftlich vergleichsweise „neutral“, da sie gleichmäßig den Verbrauch belastet und nur wenige Ausnahmen und Steuerermäßigungen hat – im Gegensatz zur Einkommens- und Unternehmensbesteuerung, bei der es alle möglichen Steuervergünstigungen gibt und die Einkommen häufig nicht oder nur zu gering deklariert werden. Vor allem ist die Mehrwertsteuer relativ kostengünstig zu erheben. Denn es gibt „nur“ 2,9 Mio. Unternehmen, bei denen die Steuer eingetrieben werden kann, während bei der Einkommensteuer zusätzlich 29 Mio. Privathaushalte veranlagt

werden müssen. Auch die Berechnung und das Verwaltungsverfahren der Mehrwertsteuer sind einfacher.

Allerdings gilt die Mehrwertsteuer als unsozial. Empirische Untersuchungen des DIW Berlin zeigen, dass Haushalte mit geringem Einkommen in Relation zum Einkommen stärker belastet werden. Diese „Regressionswirkung“ entsteht durch die höheren Ersparnisanteile bei steigendem Einkommen: Haushalte mit geringen Einkommen sparen so gut wie nicht, lösen sogar Vermögen auf oder nehmen Kredite auf, um ihren Konsum zu finanzieren; reiche Haushalte hingegen sparen einen beträchtlichen Teil des Einkommens. Längerfristig betrachtet – im Extremfall über das ganze Leben – ist dieser Effekt zwar weniger ausgeprägt, denn heutige Ersparnisse werden später wieder für Konsumzwecke aufgelöst (für größere Anschaffungen oder für die Alterssicherung). In jedem Fall belastet die Mehrwertsteuer aber auch das Existenzminimum, also die Ausgaben für Nahrung, Wohnung und Kleidung. Die ermäßigten Steuersätze oder die Steuerbefreiungen führen nur zu einer teilweisen Entlastung.

Hier muss die Politik abwägen zwischen einem wirtschafts- und wachstumsfördernden Steuersystem und der Steuergerechtigkeit. Angesichts der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung und der immer noch hohen Einkommen- und Unternehmenssteuersätze gibt es zur Mehrwertsteuererhöhung keine Alternative. Es sei denn, die neue Bundesregierung wäre mutiger, Einsparungen bei den Staatsausgaben durchzusetzen, etwa bei den Subventionen und den sozialen Leistungen. Aber auch das führt zu sozialen Härten.

Internettipps:

Ein ausführlicher Überblick zur Mehrwertsteuer findet sich im Online-Lexikon Wikipedia. <http://de.wikipedia.org/wiki/Mehrwertsteuer>. Vgl. auch die Überblicksdarstellungen des deutschen Bundesministeriums der Finanzen http://www.bundesfinanzministerium.de/cdn_04/nn_3506/DE/Service/Lexikon__A__Z/U/001.html oder der Eidgenössischen Steuerverwaltung <http://www.estv.admin.ch/data/mwst/>, Zugriff am 13. Februar 2006.

Zum Vergleich der Mehrwertsteuersätze in der EU vgl. <http://www.steuernetz.de/spezial/umsatz/umsatz010.html> sowie http://europa.eu.int/comm/taxation_customs/resources/documents/taxation/vat/how_vat_works/rates/vat_rates_2005_de.pdf, Zugriff am 13. Februar 2006.

Das DIW Berlin hat eine empirische Untersuchung zu den Aufkommens- und Verteilungswirkungen der Mehrwertsteuererhöhung und Senkung der Sozialbeiträge durchgeführt, wie sie im Koalitionsvertrag beschlossen wurde, vgl. Stefan Bach: Koalitionsvertrag: Belastungen durch Mehrwertsteuererhöhung werden nur zum Teil durch Senkung der Sozialbeiträge kompensiert. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 47/2005. <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/paydocs/05-47-1.pdf> (6,- Euro).

Fragen zur Vertiefung

- ✓ Du gehst ins Kaufhaus und kaufst Dir einen MP3-Player für 39,90 Euro. Im Preis ist die Mehrwertsteuer zum Regelsatz von 16 % enthalten. Wie hoch ist die Mehrwertsteuerzahlung, die auf dem Kassenschein ausgewiesen ist?
- ✓ Wie sieht die Steuerbelastung über die Produktions- und Handelskette (Abbildung) bei Büchern aus, die gegenüber den Endverbrauchern ermäßigt zu 7 % besteuert werden? Wie werden die Vorleistungen bei der Buchproduktion (z.B. Papier und Maschinen) behandelt?
- ✓ Eine Familie hat ein Einkommen von 2 500 Euro im Monat zur Verfügung. Davon gehen 150 Euro für Ersparnisse und 500 Euro für die Rückzahlung eines Immobilienkredits ab. Der Rest wird ausgegeben: 15 % der Konsumausgaben entfallen auf ermäßigt besteuerte Güter und Dienstleistungen, der Rest ist regelsatzbesteuert. Wie hoch ist die Mehrwertsteuerbelastung: absolut in Euro je Monat und relativ in % des Haushaltseinkommens?
- ✓ Du gehst in New York City ins Kaufhaus und kaufst Dir dort einen MP3-Player für 35 US-\$. Dort gibt es keine Mehrwertsteuer wie bei uns, sondern eine sales tax des Staates New York in Höhe von 4,25 % und der Stadt New York von 4,5 %. Wie hoch ist die gesamte Steuerbelastung und was musst Du insgesamt ausgeben?
- ✓ Wie sieht die Steuerbelastung über die Produktions- und Handelskette (Abbildung) im Falle der sales tax in New York City aus?

Deutschland in Zahlen

 Aktuelle Tabellen aus Publikationen des DIW Berlin

Eckdaten zur Wirtschaftsentwicklung in Deutschland

	2003	2004	2005	2006	2007
Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr					
Reales Bruttoinlandsprodukt	-0,2	1,1	1,1	1,7	1,2
Privater Konsum	0,1	0,2	-0,1	0,3	-0,1
Öffentlicher Konsum	0,1	-1,6	0,1	0,5	0,0
Bruttoanlageinvestitionen	-0,7	-1,5	0,1	2,5	2,5
Bauten	-1,5	-3,8	-4,0	0,9	-0,6
Ausrüstungen	-0,3	1,2	5,7	6,1	6,3
Sonstige Anlagen	3,3	1,8	2,0	4,0	4,5
Exporte	2,3	8,3	6,9	8,1	5,8
Importe	5,0	6,1	5,3	6,8	4,4
Verbraucherpreise ¹	1,1	2,2	2,0	2,0	2,9
Lohnstückkosten	0,7	-0,4	-1,0	-1,0	0,1
In % des nominalen Bruttoinlandsprodukts					
Budgetsaldo ²	4,0	3,7	3,6	3,0	1,9
Leistungsbilanzsaldo	2,1	3,7	4,3	4,7	5,3
In % der Erwerbspersonen					
Arbeitslosenquote	8,7	9,2	9,5	9,3	9,1

1 Harmonisierter Verbraucherpreisindex.

2 Gesamtstaatlich.

Quellen: Angaben nationaler und internationaler Institutionen; Berechnungen des DIW Berlin; 2005 bis 2007: Schätzung und Prognose des DIW Berlin.

DIW Berlin 2006

Forschung in Kürze

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DIW Berlin nehmen Stellung zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen

EU-Beitritt der Türkei – Eine Faktenanalyse

Von Joachim Volz

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Konjunktur des DIW Berlin.

Am 3. Oktober 2005 wurden mit der Türkei Verhandlungen über einen Beitritt zur Europäischen Union (EU) aufgenommen. Vorausgegangen war ein großes Hin und Her über die Vor- und Nachteile des Beitritts.

Emotionen haben dabei teilweise Fakten verdrängt, ohne dass die Bedeutung eines Türkei-Beitritts auch für den zukünftigen Charakter der Europäischen Gemeinschaft wirklich diskutiert wurde.

lich-abendländischer Kulturprägung ist die Türkei weitgehend durch den Islam geprägt. Argumente für oder gegen einen möglichen Beitritt können sich vor allem aus ökonomischer Sicht ergeben. Besonders die Größe des Landes und der Bevölkerung sowie der noch relativ niedrige Entwicklungsstand werden von Kritikern als unübersehbare Risiken im Hinblick auf die Kosten eines Beitritts gesehen.

Dabei ist das Land wirtschaftlich in ordentlicher Verfassung: Die Maastricht-Kriterien für die öffentlichen Haushalte können wahrscheinlich schon in den nächsten zwei Jahren erfüllt werden. Und mit über 9 % Wirtschaftswachstum in 2004 erreichte das Land Werte, von denen die alten EU-Länder nur träumen können.

Die Inflationsrate hat mit rund 9 % den niedrigsten Wert seit 30 Jahren, und die Preisbildung ist erheblich marktgerechter geworden. Wichtige Bereiche (Agrar, Energie, Telekom)

wurden deutlich dereguliert, das heißt, der Staat hält sich aus diesen Bereichen zunehmend raus. Stattdessen stehen hier Unternehmen miteinander im Wettbewerb. Damit kam es auch zu einer spürbaren Verbesserung der Lage der öf-



Karikatur: Heiko Sakurai

Mit der Türkei tritt ein Land als Antragsteller auf, das mit seiner Fläche weit größer ist als alle bisherigen EU-Länder. Dabei zählt geografisch nur ein kleiner Zipfel der Türkei zu Europa und im Gegensatz zu den bisherigen Mitgliedstaaten mit christ-

fentlichen Haushalte. Das Budgetdefizit des Staates ging von knapp 16 auf rund 6 % in 2005 zurück. Die Stärkung der Eigenkapitalbasis des Bankensystems und die Schaffung einer unabhängigen Regulierungs- und Überwachungsagentur hat die Gesundung und Konsolidierung des Bankensystems sehr gefördert. Wichtigste Folge der Bankenreformen ist eine erhebliche Senkung der realen Zinsen. Inflationsbereinigt gingen die Zinsen von rund 32 % im Jahr 2002 auf unter 10 % im vergangenen Jahr (2005) zurück. Niedrigere Zinsen sind eine wesentliche Voraussetzung für ein stärkeres Wirtschaftswachstum, weil Unternehmen besonders dann gerne Kredite aufnehmen, um neue Maschinen zu kaufen oder die Fertigungsstätten zu vergrößern. Ein großes Problem für Kreditnehmer ist allerdings weiterhin die hohe Belastung mit Steuern und Abgaben bei Bankgeschäften, durch die die Kosten eines Kredits in türkischer Währung um über 50 % steigen können.

Die Aktienkurse in der Türkei haben sich seit 2003 etwa verdreifacht und der Wechselkurs ist stabil. Die internationale Bonitätseinstufung – die das Vertrauen in das Bankensystem widerspiegelt – ist gestiegen, und das Zentralbankgesetz wird auch von der Europäischen Zentralbank weitgehend akzeptiert.

Vergleicht man die wirtschaftliche Lage, den

Stand der Reformen und insbesondere des Bankensystems in der Türkei mit dem entsprechenden Stand in dem neuen EU-Land Polen vor 10 Jahren, so kommt man zu einem durchaus positiven Ergebnis. Die Kosten für die Einbeziehung in das europäische Agrarmarktsystem – so dieses überhaupt in der gegenwärtigen Form noch aufrechterhalten wird – dürften zwar ebenfalls teuer, aber nicht unüberwindlich sein: Der Agrarsektor hat in der Türkei einen Anteil von rund 14 % des Bruttoinlandsprodukts – nicht viel mehr als es auch in Polen um 1990 waren. Auch das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf – ein grober Maßstab für den erreichten Wohlstand – liegt mit einer Größenordnung von rund 7 000 Euro heute ähnlich hoch wie etwa in Polen vor dem Beginn der konkreten Beitrittsgespräche 1997. Hinsichtlich der Befürchtung, dass es zu umfangreichen Migrationsbewegungen Richtung Europa kommen könne, zeigen die Erfahrungen der Übergangsregelungen mit den neueren EU-Ländern, dass diese nicht überschätzt werden sollten und – bei geeigneten Zugangsregelungen – arbeitsmarktpolitisch und demografisch langfristig auch positive Effekte haben können.

Die zu Beginn gestellte Frage ‚Drohung oder Chance eines EU-Beitritts der Türkei‘ beantwortet sich damit zumindest aus der hier skizzierten ökonomischen Analyse heraus positiv.

Weiterführende Literatur

DIW Wochenbericht Nr. 15/2005. <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/paydocs/05-15-1.pdf> (6,- Euro).

OECD, Economic Survey Turkey, December 2005.

Tabelle

Eckdaten zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Türkei

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoinlandsprodukt (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)	7,4	-7,5	7,9	5,8	9,8	6,4
Privater Konsum	6,2	-9,2	2,0	6,7	9,2	4,5
Öffentlicher Konsum	7,3	-8,7	5,3	-2,0	2,2	2,8
Anlageinvestitionen	16,8	-31,5	-1,3	10,2	39,9	10,2
Exporte	19,1	7,4	11,2	16,0	14,5	13,9
Importe	25,3	-24,8	16,0	26,8	27,0	12,1
Leistungsbilanzsaldo (in % des nominalen BIP)	-4,9	2,5	-0,8	-2,9	-5,2	-4,5
Finanzierungssaldo des Staats (in % des nominalen BIP)	-10,3	-15,7	-14,4	-11,4	-7,6	-5,9
Staatsverschuldung (in % des nominalen BIP)	93,7	85,8	82,8	74,8	70,4	76,8
Arbeitslosenquote (in %)	6,3	8,2	10,1	10,3	9,5	10,0
Verbraucherpreise (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)	54,9	54,4	45,0	25,3	10,7	8,6
Kurzfristige Zinsen (%)	38,9	92,4	59,5	38,5	22,5	14,7
Langfristige Zinsen (%)	37,7	99,6	63,5	44,1	24,2	16,5
Wechselkurs (Lira per US-Dollar)	624 325	1 228 269	1 512 342	1 502 542	1 437 340	1 526 498

Quellen: OECD; Deutsche Bank Research.

DIW Berlin 2006

Fragen zum Verständnis

- ✓ Welche Kriterien kann man für einen EU-Beitritt aufstellen?
- ✓ Sind geografische Begrenzungen für die Europäische Union sinnvoll?
- ✓ Soll die Europäische Union eine christlich-abendländisch geprägte Wertegemeinschaft sein oder soll eine möglichst große reine Freihandelszone geschaffen werden (so vor allem Stimmen aus den angelsächsischen Ländern)?
- ✓ Sollte die Türkei aus militärischen Überlegungen (NATO-Mitglied, Stabilisierung des Verhältnisses zu Griechenland/Zypern, Nachbarschaft zum Irak bzw. ‚Brücke zum Islam‘) bevorzugt werden?
- ✓ Inwieweit hängen die Risiken und Chancen für den Beitritt eines Landes auch von dessen Größe ab?
- ✓ Der Türkei werden Folter, Unterdrückung von Minderheiten, Verschweigung des Völkermords an den Armeniern, eingeschränkte Religions- und Meinungsfreiheit (z.B. der jüngste Prozess gegen den Schriftsteller und Friedenspreisträger Pamuk), Diskriminierung von Frauen u.a.m. vorgeworfen. Während lange Zeit die Fortschritte in der Türkei deutlich zu beobachten waren, beschwerten sich in letzter Zeit auch türkische Unternehmen über die zunehmende Islamisierung und den Einfluss fundamentalistischer Bewegungen. Inwieweit sollten solche Argumente in die Beitrittsverhandlungen einbezogen werden?

Die gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union: Kurz vor dem Aus?

Von **Andréanne Léger**

Die Autorin ist Doktorandin in der Abteilung Weltwirtschaft des DIW Berlin.

Während der letzten Wochen im vergangenen Jahr stand die gemeinsame Agrarpolitik der europäischen Union (GAP) im Mittelpunkt zweier wichtiger internationaler Konferenzen: der Ministerkonferenz der Welthandelsorganisation (WTO) in Hongkong und der Verhandlung des europäischen Haushalts 2007-2013 auf dem EU-Gipfeltreffen in Brüssel. Aus unterschiedlichen Gründen wurde die GAP angegriffen und kritisiert, aber worum geht es dabei eigentlich?

darstellten.

Die GAP war sehr erfolgreich im Erreichen ihrer Ziele, in den 80er Jahren sogar zu erfolgreich: Es kam zu Überproduktionen. So gab es bald Milchseen und Butterberge. Erst zahlte der Staat Geld, damit diese Berge und Seen entstanden, dann zahlte er dafür, dass diese Lebensmittel wieder vernichtet wurden. Denn so viel, wie hergestellt wurde, konnte nicht verbraucht werden. Erst in den 90er Jahren wurden Veränderungen eingeführt, um

diese Überschüsse zu verringern. Seitdem hat sich der Schwerpunkt der Politik verschoben: Ländliche Entwicklung, Erhaltung der Landschaft und Produktionsstandards für die Umwelt, Tierchutz und Lebensmittelqualität stehen jetzt auf der Prioritätenliste weit oben.

Wegen dieser Ergebnisse sehen manche die GAP als eine der erfolgreichsten Politiken der EU an. Von anderen wird sie wiederum als empörende Verschwendung von Ressourcen betrachtet. Die GAP ist teuer: 2005 hat die EU 49 Milliarden Euro dafür ausgegeben – das sind 46 % des gesamten EU-Haushalts. Viel Geld für wenig Bürger:

Nur 5 % der EU-Bürger – 10 Millionen Personen – arbeiten im landwirtschaftlichen Sektor, welcher gerade einmal 1,6 % des Bruttoinlandsproduktes der EU erzeugt. Außerdem verteuern sich die Lebensmittelpreise um ca. 15 %. Unterstützer der GAP jedoch behaupten, sie erlaube das Überleben ländlicher Gemeinden, in denen mehr als 50 % der EU-Bürger leben, und leiste einen entscheidenden Beitrag zum Landschaftserhalt.



Karikatur: Chappatte

Im Westeuropa der 50er Jahre lag die landwirtschaftliche Produktion darnieder und die Lebensmittelversorgung war gefährdet. Die GAP zielte auf die Förderung der Produktivität der Nahrungsmittelwirtschaft, um eine stabile Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln sicherstellen zu können. Diese Ziele wurden mit Hilfe von staatlichen Subventionen und Preisgarantien erreicht, die für Landwirte einen Anreiz zur Steigerung der Produktion

Andere Kritikpunkte betreffen die Effizienz der GAP im Erreichen ihrer Ziele. Die EU-Mitglieder sind mit Agrargütern mehr als versorgt, und es ist nicht klar, ob die Unterstützung in Gegenden, in denen die Landwirtschaft nicht die vorherrschende Arbeitsquelle ist, überhaupt für den Erhalt des ländlichen Raums von Bedeutung ist. Außerdem erhalten in Frankreich, dem wichtigsten Empfänger von GAP-Geldern, vor allem die größten Agrarbetriebe die Subventionen. Die kleinen Betriebe, die für den Erhalt des ländlichen Raums wichtig sind, bekommen viel weniger.

Letztendlich müssen die Überschüsse entweder gelagert, vernichtet oder auf den Weltmarkt exportiert werden, was den Produzenten in anderen Ländern, vor allem den Entwicklungsländern, schadet. Der Schaden entsteht, weil diese Länder von der EU Waren bekommen, die nur deshalb dort günstig angeboten werden können, weil sie von der EU subventioniert sind. Die Bauern der Entwicklungsländer müssen dann mit ihren Produkten mit diesen niedrigen Preisen mithalten. Ein weite-

res Problem ist der Marktzugang für Produkte aus außereuropäischen Ländern in die EU. Durch die GAP werden die Preise in der EU künstlich hoch gehalten, um den Binnenmarkt zu schützen – unter anderem mit Zöllen, die außereuropäische Anbieter zahlen müssen. Deswegen befand sich die EU bei den WTO-Verhandlungen in Hongkong unter Druck, da viele Länder versuchten, Subventionen und Importzölle abzuschaffen.

Beim WTO-Ministertreffen wurde beschlossen, die Exportsubventionen bis 2013 abzuschaffen, während die Reduktion anderer Subventionen auf künftigen Konferenzen weiterverhandelt wird. In den Diskussionen über den neuen Finanzrahmen der EU wollte Großbritannien die GAP reformieren, konnte aber andere Länder nicht überzeugen, diesen Standpunkt zu unterstützen. Großbritannien hat aber immerhin erreicht, dass alle Programme der EU, inklusive der GAP, 2008 genau unter die Lupe genommen werden müssen. Dies könnte der Anfang vom Ende dieser Politik werden.

An outside view on the German economy

📖 Ausländische Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler im DIW Berlin schreiben über Deutschland (englischer Text mit deutscher Übersetzung)

Why Do Germans Work Less than Americans

By Ariel Dora Stern

Die Autorin ist DAAD (Deutscher Akademischer Austausch Dienst)-Stipendiatin der Abteilung Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel des DIW Berlin sowie an der Freien Universität Berlin. Sie hat ihr erstes Studium am Dartmouth College in New Hampshire, USA abgeschlossen und hat auch an der Oxford University in Oxford, England studiert.

Current statistics indicate that the average German works about twenty-five percent fewer hours per week than the average American. Comparing the U.S. and Germany, we see however that there is no productivity difference between the two countries. This means, for example, that when the average German automobile factory worker goes to work, she produces just as many cars per hour as the average American automobile factory worker. The difference between the two countries, therefore, is not a matter of how efficient or skilled the workers are, but rather a matter of how many hours each worker spends *actually working in any given week, month, or year*.

Last year while working at the National Bureau of Economic Research in Boston, I spent several weeks gathering data for the paper „Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why so different?“ The paper looks at several different theories about the discrepancy between U.S. and European working hours in an attempt to answer the very simple question: „Why do Europeans work less than Americans?“

When I discussed the research topic with family and friends in both Germany and the States, most people seemed to think that the difference was simply „cultural“ and that we would have trouble explaining the difference economically. The common

belief on both sides of the Atlantic is that the shorter European working week is mostly attributable to long-existing cultural differences between Europeans and North Americans. Many people simply believe that Americans have always been a nation of hard-workers and Europeans have always been more relaxed about work in favor of more vacation time. None of this, however, explains why up until the 1960s most European countries actually had *longer* average working weeks than America. So just how do we explain this current difference?

One obvious difference between the United States and Germany (as well as other European countries) is the tax system. Many economists believe that much higher taxes in Europe discourage citizens from working more. The theory basically says that a worker is less likely to work if they will not get to keep much of their salary and the same worker is more likely to work if they can keep all (or most) of their salary. Imagine, for example that you have already worked 40 hours in one week. Now you have the opportunity to work an extra hour but you will have to pay about half of the money that you earn to the government. Is it worth it to you? What if I told you that instead you could keep all of the money you earn in the additional hour? In the second case you would probably be more likely to work because that extra hour of work

would result in much more money for you. This is the logic behind the „tax-rate theory“ of why Europeans work less than Americans.

In our paper we looked at the „tax-rate theory“ right away and actually found that this can only explain a fraction of the difference in working hours, which means most of the mystery still remained. It turns out that a better explanation for differences between German and U.S. working hours has a lot to do with unions. In Germany (and the rest of Europe) unions are much stronger than in America. In the paper we argue that *„European labor market regulations, advocated by (...) who argued „work less, work all“ explain the bulk of the difference between the U.S. and Europe.“*

Basically, when unions are strong but the amount of work to be done in an industry decreases, everyone employed in that industry ends up working less.

As James Surowiecki recently wrote in the magazine *The New Yorker*, *„The difference in work habits between Europeans and Americans, in other words, isn't a matter of European workers' individually deciding they'd rather spend a few extra hours every week at the movies; it's a case of collectively determined contracts and regulations“.*

Another way to put this is that the difference in working hours between Germany and the United

states can be explained by inherent differences in the two countries present-day *economic rules*, and not by differences in the countries' historical cultures.

From a personal standpoint, I have observed a few subtle differences between working in Germany and working in America. One difference that has become quite clear to me is the distinction between work time and free time in Germany. I think that the German expression 'Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps' really sums up the German view of the boundaries of the work day. I have noticed this distinction between work time and free time over and over again. When my 'Arbeitsgruppe' finishes our work for the day, we go out for a meal and relax: We discuss just about everything except our work. In the states, however, when I go out with colleagues or other students after working on a project, the discussion of the project will continue during the meal. The fact that American workers do not separate work time from free time is one that has become increasingly obvious to me as I spend more and more time in Germany. Perhaps the best linguistic illustration of this observation is the fact that the English language has no word for 'Feierabend' – for Americans this concept simply doesn't exist.

Warum arbeiten Deutsche weniger als Amerikaner

Von Ariel Dora Stern

Aktuelle Statistiken zeigen, dass ein durchschnittlicher Deutscher 25 % weniger Wochenstunden arbeitet als sein Kollege in den USA. Vergleicht man die beiden Länder allerdings, sieht man, dass es keine Produktivitätsunterschiede zwischen ihnen gibt. Dies bedeutet: produziert eine deutsche Fabrikarbeiterin eine bestimmte Anzahl an Autos pro Stunde, so stellt ein amerikanischer Fabrikarbeiter die gleiche Anzahl in der selben Zeit her. Die Unterschiede in den beiden Ländern ist daher keine Frage wie effizient oder wie ausgebildet ein Arbeitnehmer ist, es ist eher die Frage wie viele Stunden ein Arbeitnehmer *tatsächlich in einer Woche, einem Monat oder einem Jahr arbeitet*.

Letztes Jahr, während ich im Staatsamt für Wirtschaftsforschung in Boston arbeitete, verbrachte ich einige Wochen damit, Material für den Bericht „Arbeit und Freizeit in den USA und Europa: Warum so unterschiedlich?“ zusammenzutragen. Im Bericht werden verschiedene Theorien über die Unterschiede zwischen der amerikanischen und europäischen Wochenarbeitszeit betrachtet, um die sehr einfache Frage zu beantworten „Warum arbeiten die Europäer weniger als die Amerikaner?“

Als ich dieses Thema mit meiner Familie und Freunden in den USA und Deutschland diskutierte, meinten die meisten, dass die Unterschiede einfach „kulturell“ seien und dass es für uns schwer sein würde, wirtschaftliche Gründe dafür zu finden. Eine weit verbreitete Meinung auf beiden Seiten des Atlantiks ist, dass die kürzeren europäischen Arbeitswochen auf alte kulturelle Unterschiede zwischen Europäern und Nordamerikanern zurückzuführen seien. Viele Leute glauben einfach, dass die Amerikaner von jeher ein Volk sind, das hart gearbeitet hat, wogegen die Europäer eher ein entspanntes Verhältnis zur Arbeit haben und ihre

Ferien bevorzugen. Nichts von alledem erklärt aber, warum bis in die 60er Jahre des vorigen Jahrhunderts die Europäer durchschnittlich längere Arbeitswochen hatten als die Amerikaner. Wie können wir uns also die Unterschiede erklären?

Ein herausstechender Unterschied zwischen den Vereinigten Staaten und Deutschland (wie auch in den anderen europäischen Staaten) besteht im Steuersystem. Viele Ökonomen glauben, dass die höheren Steuern in Europa die Leute vom Arbeiten abschrecken. Die Theorie besagt, dass ein Arbeitnehmer weniger bereit ist zu arbeiten, wenn er von seinem Lohn nur einen Teil behalten kann, als ein Arbeitnehmer, der fast seinen gesamten Lohn einbehalten kann, ohne etwas abgeben zu müssen.

Stell dir vor du, hast 40 Stunden in der Woche gearbeitet. Nun hast du die Möglichkeit eine Stunde länger zu arbeiten, musst aber von diesem zusätzlichen Gehalt die Hälfte an den Staat zahlen. Ist es dir wert, dafür eine Stunde länger zu arbeiten? Was ist, wenn ich dir erzähle, dass du das gesamte zusätzlich verdiente Geld behalten kannst, ohne etwas an den Staat zu zahlen? Im zweiten Fall würdest du wahrscheinlich arbeiten gehen, denn diese zusätzliche Stunde bedeutet viel mehr zusätzlichen Lohn für dich. Dies ist die Logik hinter der „Steuersatztheorie“ – warum Europäer weniger arbeiten als Amerikaner.

In unserem Bericht schauten wir sofort auf die „Steuersatztheorie“ und fanden heraus, dass damit nur zum Teil erklärt werden kann, warum es Unterschiede in der Arbeitszeit gibt. Das heißt, dass ein Großteil des Mysteriums immer noch nicht geklärt ist. Es stellte sich heraus, dass eine bessere Erklärung für die unterschiedlichen Arbeitszeiten in den USA und Deutschland viel mit den Gewerkschaften zu tun hat. In Deutschland (und dem restlichen

Europa) sind die Gewerkschaften viel stärker als in den USA. In dem Bericht erörtern wir: *„Regulierungen des europäischen Arbeitsmarktes, verfochten von den Gewerkschaften, (...) die argumentieren „weniger arbeiten, Arbeit für alle“, erklären warum Deutschland kürzere Arbeitszeiten hat als Amerika.“*

Grundsätzlich gilt: Wenn es starke Gewerkschaften gibt, aber die Arbeit, die in einer Branche erledigt werden muss, abnimmt, wird jeder Beschäftigte dieser Branche am Ende weniger arbeiten.

Wie James Surowiecki vor kurzem in dem Magazin „The New Yorker“ schrieb, *„Die Unterschiede in dem Arbeitsverhalten zwischen Europäern und Amerikanern sind nicht darauf zurückzuführen, dass die europäischen Arbeitnehmer sich alle einzeln entscheiden, lieber ein paar Stunden mehr pro Woche ins Kino zu gehen; es ist eine Frage von kollektiv beschlossenen Verträgen und Regulierungen.“*

Man kann also auch sagen, dass die anhaltenden Unterschiede bei der Arbeitszeit zwischen den USA und Deutschland mit den gegenwärtigen *ökonomischen Regeln* in diesen Ländern erklärt werden können und nicht mit den historischen Kulturen der beiden Länder.

Aus meiner persönlichen Sichtweise konnte ich einige feine Unterschiede zwischen dem Arbeiten in Deutschland und dem Arbeiten in den USA erkennen. Ein Unterschied, der mir ziemlich klar geworden ist, ist die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit in Deutschland. Ich denke, dass der deutsche Spruch 'Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps' tatsächlich die Meinung in Deutschland über die Grenzen eines Arbeitstages widerspiegelt.

Diese Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit habe ich immer wieder beobachten können. Wenn ich mit meiner Arbeitsgruppe die Arbeit beende, gehen wir was essen und relaxen: Wir diskutieren über alles, außer unserer Arbeit. Wenn ich in den Vereinigten Staaten jedoch mit Kollegen oder anderen Studenten nach der Arbeit an einem Projekt etwas essen gehe, diskutieren wir auch dort noch über unser Projekt. Die Tatsache, dass amerikanische Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit und Freizeit nicht trennen, wurde mir immer bewusster, je mehr Zeit ich in Deutschland verbrachte. Vielleicht die beste sprachliche Veranschaulichung dieser Beobachtung ist die Tatsache, dass es in der englischen Sprache kein Wort für „Feierabend“ gibt – die Amerikaner kennen diesen Begriff einfach nicht.

Übersetzung: Jette Schubert, Dörte Höppner

Schwerpunktthema mit Hintergrund

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DIW Berlin zu einem aktuellen Thema und ergänzendes Material zum besseren Verständnis

Ostdeutschland – enttäuschte Erwartungen

Von Karl Brenke

Der Autor ist wissenschaftlicher Referent des Präsidenten des DIW Berlin.

Nach dem Fall der Mauer herrschte Aufbruchstimmung, hatten doch DDR-Bürger in einer friedlichen Revolution die politische Freiheit errungen und sich Reisemöglichkeiten in den Westen verschafft. Große Hoffnungen wurden auch auf die wirtschaftliche Entwicklung gelegt. Aber mehr und mehr wurde in den Monaten nach der Grenzöffnung nicht daran geglaubt, dass sich die DDR allein aus der ökonomischen Misere befreien könne.

So kam es zu einer starken Abwanderungswelle, und bei den regelmäßigen Demonstrationen wurde verstärkt nach der deutschen Einheit verlangt – etwa mit der Forderung: „Kommt die D-Mark nicht zu uns, dann gehen wir zu ihr.“ Erwartet wurde, dass im Falle der Wiedervereinigung nach einer eher kurzen Phase der Umstrukturierung die Wirtschaft auf dem Gebiet der DDR bald so leistungsfähig sein würde wie die in den alten Bundesländern – und deshalb in wenigen Jahren ein Lebensstandard wie im Westen erreicht werden könne.

Doch schon der Beginn des wirtschaftlichen Umbaus brachte größere Belastungen mit sich, als viele damals angenommen hatten. Denn mit der Einführung der D-Mark am 1. Juli 1990 entfiel praktisch über Nacht der Schutz des Wechselkurses für die Wirtschaft der DDR. Da Wechselkurse in der Regel – wenn nicht auf irgendeine Weise in das freie Spiel der Marktkräfte eingegriffen wird

– nichts anderes als das Spiegelbild der Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft sind, bedeutete die faktische Umstellung im Verhältnis eine Mark-Ost zu einer D-Mark nichts anders als eine kräftige Aufwertung der Währung zwischen Ostsee und Erzgebirge. Dieser Umtauschkurs ging weit an den Realitäten vorbei, denn die DDR-Wirtschaft war eben nicht so leistungsfähig wie die der alten



Karikatur: Heiko Sakurai

Bundesrepublik. So konnten DDR-Betriebe, wenn sie ihre Erzeugnisse in den Westen liefern wollten, diese mit einem Verrechnungskurs von 4,3 Mark-Ost zu 1 DM-West kalkulieren. Um es mit einem Gedankenspiel zu verdeutlichen: Was würde passieren, wenn für einen Euro nicht mehr etwa 1,20 US-Dollar wie heute zu zahlen wären, sondern am

nächsten Tag etwa 5 US-Dollar? Ein in Deutschland produziertes Auto würde dann etwa in den USA nicht mehr wie bisher 25.000 \$ kosten, sondern am nächsten Tag 100.000 \$. Die Folgen wären absehbar: Kaum ein Auto würde sich noch verkaufen lassen.

Und im Falle der DDR geschah Entsprechendes – (und) genau das, wovon viele Experten gewarnt hatten, und was sogar den damaligen Bundesbank-Präsidenten zum Rückzug aus seinem Amt bewogen hat: Die Industrieproduktion brach innerhalb weniger Wochen ein – und zwar um etwa die Hälfte. Wenn nicht seitens der Bundesregierung die Betriebe massiv unterstützt worden wären (wie mit Hilfen für den Export in die sich auflösende Sowjetunion als dem früher wichtigsten Handelspartner der DDR oder – und vor allem – einfach nur mit Geld, damit die DDR-Betriebe ihre Kosten tragen konnten), wäre es zweifellos zu einem völligen Kollaps gekommen. Kurzum: Die Wechselkursumstellung im Verhältnis von 1 Mark der DDR zu 1 DM war ökonomisch eine Katastrophe. Politisch gab es dazu aber wohl keine Alternative, denn ohne die Einführung der D-Mark wäre die Abwanderungswelle in Richtung Westen kaum abgeebbt.

Aber nicht nur die Einführung der D-Mark machte der Wirtschaft auf dem Gebiet der ehemaligen DDR schwer zu schaffen. Hinzu kam die rasche Anhebung der Löhne. Lohnsteigerungen sind dann kein Problem, wenn zugleich die Produktivität – also die Wirtschaftsleistung je Arbeitnehmer oder je Arbeitsstunde – entsprechend steigt. Das war aber in der Umbruch-

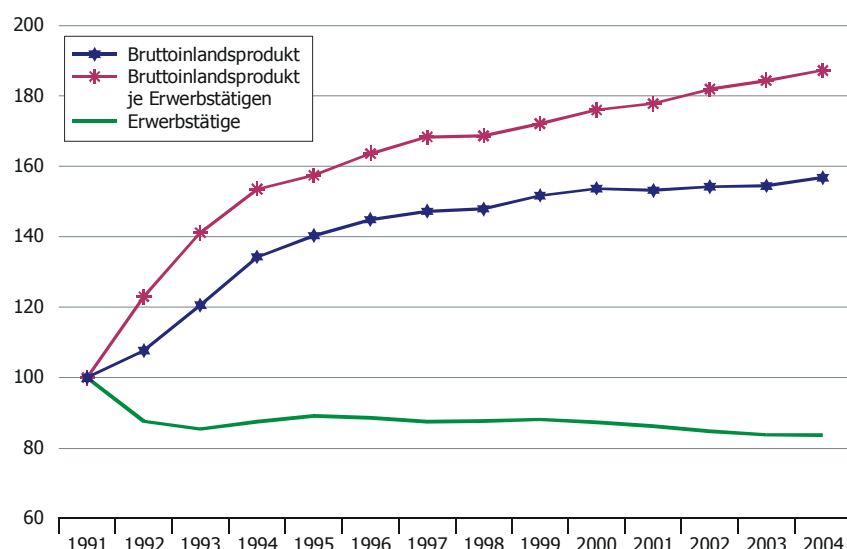
phase 1990/1991 gerade nicht der Fall. Vielmehr ging die Produktivität zurück – die Löhne stiegen aber kräftig. Üblicherweise hätte das zu einer starken Inflation führen müssen, wie sie manch andere frühere Staaten des Ostblocks wie Polen erlebt haben. Im Gebiet der früheren DDR kam es wegen der Koppelung an die starke D-Mark indes nicht dazu. Weil viele Betriebe die Kosten der Lohnsteigerungen wirtschaftlich nicht tragen konnten, musste wiederum der Staat einspringen. Das hat dazu beigetragen, dass die staatliche Treuhandanstalt, in deren Besitz 1990 ein großer Teil der DDR-Wirtschaft überführt worden war, nach dem Verkauf und der Privatisierung zahlreicher Betriebe bei ihrer Auflösung im Jahr 1994 nicht mit einem Plus, sondern mit einem Defizit abschloss – und zwar in Höhe von 128 Mio. Euro.

Die Einführung der D-Mark und die starken Lohnsteigerungen wirkten wie eine Schocktherapie. Die Strategie konnte nur sein, die Betriebe so

Abbildung 1

Entwicklung von Wirtschaftsleistung, Erwerbstätigkeit und Produktivität in Ostdeutschland¹

Index; 1991 = 100



¹ Ohne Berlin.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin.

schnell wie möglich wettbewerbsfähig zu machen. Vor allem kam es darauf an, die Produktivität zu steigern. Häufig war es auch noch nötig, neue Produkte zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, da viele der früher hergestellten Erzeugnisse kaum gefragt waren. Weil der Staat das nicht leisten konnte, musste auf Investoren aus dem Westen und auf Existenzgründer gesetzt werden.

Tatsächlich haben sich nicht wenige Investoren aus Westdeutschland oder dem Ausland in den neuen Bundesländern engagiert, und es gab eine starke Welle an Existenzgründungen. Entsprechend ging es nach der Umbruchphase mit der Wirtschaftsleistung, die in der Regel anhand des Bruttoinlandsproduktes gemessen wird, bergauf (Abbildung 1). Noch stärker nahm indes die Produktivität zu – mit der Konsequenz, dass nach den schon 1990 beginnenden starken Entlassungswellen bis 1993 kräftig abgebaut wurde. Danach zog die Beschäftigung zeitweilig etwas an, seit 1996 nimmt sie aber wieder ab. Das hängt mit dem Ende des bis dahin dauernden Bau-booms zusammen. In der ersten Hälfte der neunziger Jahre hatte sich auf dem ostdeutschen Immobilienmarkt eine regelrechte Spekulationsblase gebildet – und es wurden etwa Bürogebäude und Wohnungen in einem weit über die Nachfrage hinaus reichenden Maße gebaut oder renoviert. Diese platzte dann. Und seit 2001 machte sich die allgemeine Abschwächung der Wirtschaftsentwicklung auch in den neuen Bundesländern bemerkbar.

Bis heute nahm die Produktivität, wenngleich in den letzten Jahren mit nicht mehr so hohem Niveau wie zu Be-

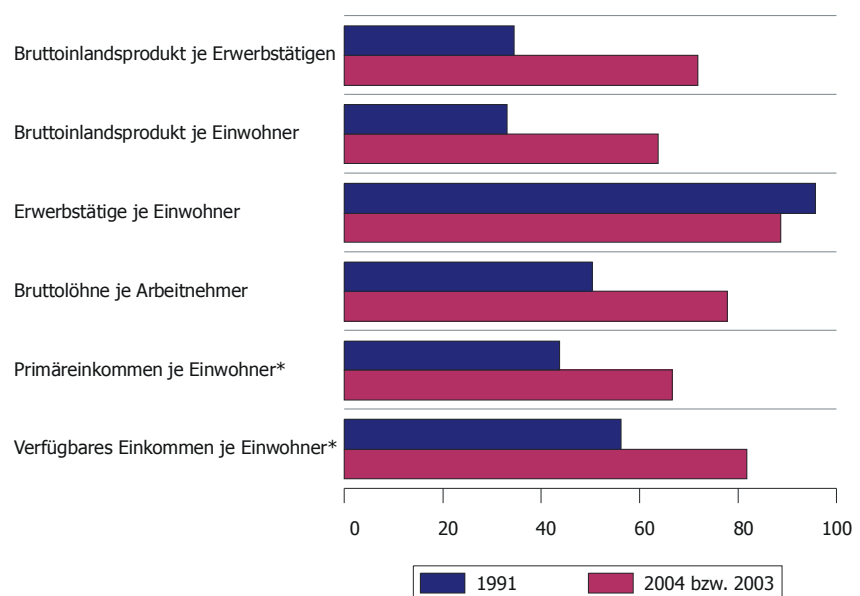
ginn der wirtschaftlichen Umstrukturierung, zu – sei es, dass moderne Produktionsstätten entstanden, oder sei es, dass Rationalisierungsmaßnahmen in bestehenden Betrieben ergriffen wurden. Das gilt vor allem für die Industrie, die sich nach dem weitgehenden Zusammenbruch nach der Wende bis heute prächtig entwickelt hat und kräftige Produktionssteigerungen vorweisen kann. Diese reichten aber nicht aus, um den Personalstand zu halten. Da die Wirtschaftsleistung insgesamt – in der Industrie und auch in anderen Wirtschaftsbereichen – schwächer stieg als die Produktivität, kommt es seit einigen Jahren wieder zu Arbeitsplatzverlusten.

Trotz der starken Steigerungen liegen die neuen Bundesländer bei der Wirtschaftsleistung und bei der Produktivität aber noch weit hinter Westdeutschland zurück. Im Jahr 2004 – zeitnahe Daten gibt es nicht – belief sich das Bruttoinlandsprodukt lediglich auf zwei Drittel des westdeutschen

Abbildung 2

Neue Bundesländer im Vergleich zu den alten Bundesländern bei wichtigen Wirtschaftskennziffern¹

Index; Alte Bundesländer = 100



¹ Ohne Berlin.

* Berichtsjahr 2003.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin.

Wertes (Abbildung 2). Und ein Erwerbstätiger in Ostdeutschland kam gerade einmal auf etwas mehr als 70 % der Wirtschaftsleistung eines Erwerbstätigen in den alten Bundesländern. Das liegt gewiss nicht daran, dass die Ostdeutschen weniger leistungsfähig oder leistungsbereit als die Westdeutschen sind. Vielmehr hat das strukturelle Gründe. So finden sich in den neuen Bundesländern wenige Zentralen großer Unternehmen. Woher sollten sie auch kommen? Bei den Betrieben in ostdeutschem Besitz handelt es sich um mittelständische Unternehmen; bis so ein Unternehmen – wenn überhaupt – zu einem Großunternehmen heranwächst, braucht es viel Zeit. Und die Investoren aus dem Westen haben zumeist ausführende Unternehmensfunktionen (wie Zweigwerke) in den neuen Bundesländern angesiedelt. Die Zentralen blieben dagegen im Westen. Aber gerade Beschäftigte in den Zentralen sind hochqualifiziert und entsprechend hochproduktiv. Hinzu kommt, dass in Großbetrieben im Schnitt Güter mit einer höheren Produktivität hergestellt werden als in Kleinbetrieben – etwa deshalb, weil mit einer großen Produktionsmenge Rationalisierungsvorteile einhergehen. Ebenfalls ins Gewicht fällt, dass Wirtschaftszweige, die sich durch eine vergleichsweise hohe Produktivität auszeichnen, in Ostdeutschland unterrepräsentiert sind. Dazu zählen etwa die Banken und andere Finanzdienstleistungen, die traditionell stark im Rhein-Main-Gebiet konzentriert sind, oder der in Süddeutschland relativ stark ausgeprägte Hightech-Sektor wie die Software-Entwicklung und Ingenieurdienste. In Ostdeutschland fallen dagegen Wirtschaftszweige mit einer generell eher geringen Produktivität stärker ins Gewicht – wie die Landwirtschaft, das Gastgewerbe oder andere eher einfache Dienstleistungen.

Die geringere Produktivität schlägt sich naturgemäß in den Löhnen nieder. Im Schnitt erhalten die Arbeitnehmer in den neuen Ländern geringere Bruttolöhne und -gehälter als die Arbeitnehmer in Westdeutschland. Dass der Rückstand gegenüber

dem Westen bei den Löhnen geringer ist als bei der Produktivität, sollte nicht zu der Annahme verführen, dass die ostdeutsche Wirtschaft aufs Ganze gesehen immer noch nicht wettbewerbsfähig sei. Vielmehr ist der Unterschied darauf zurückzuführen, dass gerade in solchen Wirtschaftsbereichen die Lohnanpassung an das westdeutsche Niveau besonders stark fortgeschritten ist, die nicht oder nur in eingeschränktem Maße dem Wettbewerb unterliegen. Dazu gehören insbesondere der öffentliche Dienst sowie die Energiewirtschaft und frühere oder noch heutige Staatsunternehmen wie die Post, die Bahn oder die Telekom. In der Industrie dagegen, ein Wirtschaftszweig, der besonders stark der nationalen wie der internationalen Konkurrenz ausgesetzt ist, hat Ostdeutschland gegenüber den alten Bundesländern bei den Löhnen je produzierter Einheit (den sog. Lohnstückkosten) inzwischen einen deutlichen Wettbewerbsvorsprung.

Angespannt ist die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt in Ostdeutschland. Daran hat sich seit Anfang der neunziger Jahre wenig geändert, wenngleich zeitweilig versucht wurde, durch massenhafte Arbeitsbeschaffungs- und Weiterbildungsmaßnahmen das Problem zu kaschieren. Die Zahl der Erwerbstätigen je Einwohner ist im Osten deutlich geringer als im Westen. Noch größer sind die Unterschiede bei den Arbeitslosenzahlen, was auch daran liegt, dass in den neuen Bundesländern der Wunsch, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, stärker ausgeprägt ist als in Westdeutschland. Das gilt insbesondere für die Frauen. So war im letzten Jahr die Arbeitslosenquote mit knapp 19 % fast doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern.

Lässt man die Jahre nach dem Fall der Mauer Revue passieren, dann bleibt nur das Fazit, dass die Erwartungen der Ostdeutschen enttäuscht wurden. Ohne Zweifel haben sich die materiellen Verhältnisse für die Bürger gegenüber DDR-Zeiten stark verbessert – aber die Anpassung von Wirtschaftsleistung und Einkommen an das westdeutsche Ni-

veau liegt noch in weiter Ferne. Dabei gibt es nicht nur bei den Löhnen deutliche Ost-West-Unterschiede. Noch stärker ist der Rückstand bei den Selbstständigeinkommen (Tabelle). Zum einen hängt

Dabei schlagen vor allem die hohen Transferzahlungen zu Buche – also die Altersbezüge und wegen der hohen Arbeitslosigkeit insbesondere die Unterstützung für die Erwerbslosen. Die Transfers

sind sogar so hoch, dass sie die Summe von gezahlten Einkommensteuern und Beiträgen zu den Sozialversicherungen übersteigen. Das belastet natürlich die öffentlichen Kassen und Sozialversicherungen in starkem Maße – mit negativen Rückwirkungen auf die Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) sowie die öffentlichen Kassen im Westen.

Aber waren vielleicht die Vorstellungen nach der Wende nicht völlig überzogen? Konnte man wirklich glauben, dass man in wenigen Jahren aus einer maroden Staatswirtschaft eine Regionalwirtschaft marktwirtschaftlicher Prägung schaffen kann, die ebenso stark ist wie die auf dem Weltmarkt führende westdeutsche Wirtschaft? Die Erfahrung hätte Besseres

lehren sollen. So hätte man wissen können, dass es lange dauert, bis Wirtschaftsgebiete, die einmal einen Niedergang erlebt haben, wieder auf einer gesunden Basis stehen – wenn sie es überhaupt schaffen. Das Ruhrgebiet, Lothringen, der Norden Englands oder der Rust Belt um Pittsburgh in den USA sind Beispiele dafür. Und ist es überhaupt zulässig, Ostdeutschland als ein wirtschaftlich homogenes Gebilde anzusehen? Natürlich ist es das nicht, denn wie in den alten Bundesländern gibt es auch in Ostdeutschland erhebliche regionale Unterschiede bei der Wirtschaftskraft (Abbildung 3). So haben sich in den neuen Bundesländern Regionen mit einer industriellen Tradition wie das Gebiet von Dresden bis Chemnitz, Jena oder Leipzig sowie die Landeshauptstädte recht gut entwickelt. Zurückgeblieben sind dagegen erwartungsgemäß die stark

Tabelle 1

Zusammensetzung der Einkommen eines Durchschnittshaushaltes in den alten und den neuen Bundesländern¹

Je Einwohner 2003

	alte Bundesländer	neue Bundesländer	
	Euro	Euro	alte Länder = 100
Arbeitnehmerentgelt (einschließlich Sozialbeiträge)	14 342	11 194	78
Betriebsüberschuss der Selbstständigen ²	3 187	1 693	53
Vermögenseinkommen	3 080	934	30
Insgesamt = Primäreinkommen	20 610	13 821	67
Einkommensteuer	-2 809	-1 225	44
Sozialbeiträge (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung)	-5 549	-4 661	84
Empfangene Sozialtransfers (Renten, Pensionen, Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe, Wohngeld, BAFÖG usw.)	5 241	6 432	123
Verfügbares Einkommen	17 492	14 367	82

¹ Ohne Berlin.

² Einschließlich Entgelte für mithelfende Familienangehörige.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2006

das damit zusammen, dass es trotz der starken Gründungswelle in den neuen Bundesländern dort immer noch – gemessen an der Einwohnerzahl – weniger Selbstständige gibt. Zum anderen verdienen die Selbstständigen dort weniger; viele davon haben nur Klein- und Kleinstbetriebe, und nicht wenige führen nicht mehr als eine Kümmerexistenz. Bei den Vermögenseinkommen ist der Abstand noch riesig – was ein Spiegelbild davon ist, dass die Westdeutschen über Jahrzehnte Vermögen ansammeln konnten, die Bürger der DDR dagegen kaum. Weniger ungünstig sieht für die Ostdeutschen das Bild aus, wenn das verfügbare Einkommen, also das Einkommen, das den Haushalten netto in die Kasse fließt, in den Blick genommen wird. Hier kommen die Ostdeutschen auf über 80 % der Einkommen der Westdeutschen.

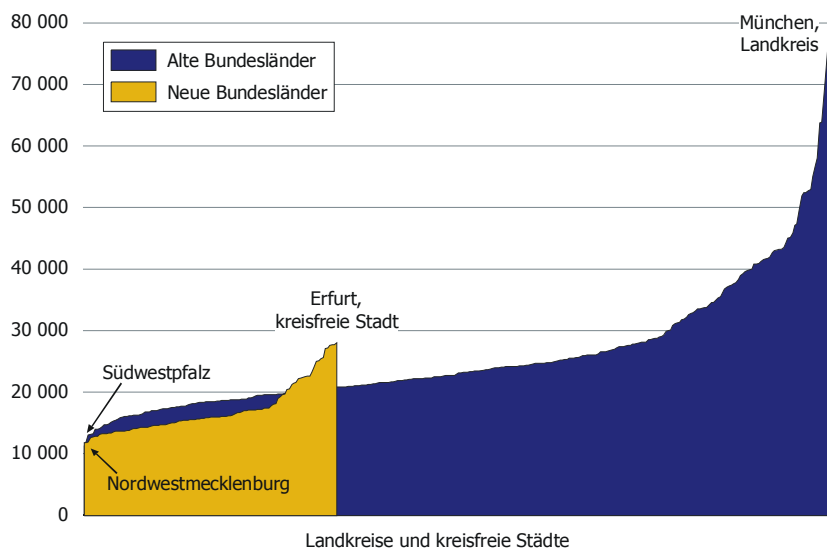
ländlich geprägten Regionen. Ein Teil der ostdeutschen Landkreise kommt auf eine höhere Wirtschaftskraft als nicht wenige Kreise in den alten Bundesländern – allerdings zählt ein erheblicher Teil der ostdeutschen Landkreise zu den Schlusslichtern in Deutschland. Wegen der regio-

nalen Differenzen sollte in Zukunft das Augenmerk weniger auf Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gerichtet werden, sondern mehr auf die Probleme und die Wachstumsmöglichkeiten einzelner Regionen – und zwar im Osten wie im Westen.

Abbildung 3

Wirtschaftsleistung je Einwohner in den alten und den neuen Bundesländern nach Kreisen 2003¹

Bruttoinlandsprodukt je Einwohner in Euro



¹ Ohne Berlin.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2006

Fragen zum Verständnis

- ✓ Sollte mehr getan werden, um die Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Regionen anzugleichen? Wenn ja, was?
- ✓ Sollten Arbeitnehmer im Osten genauso viel verdienen wie Arbeitnehmer im Westen?
- ✓ Nehmen wir an, wir würden uns im Jahr 1990 befinden. Wäre es sinnvoll, die Ost-Mark im Verhältnis 1:1 zur D-Mark West einzutauschen? Was könnte dies für positive und negative Folgen haben?
- ✓ Welche Industrien sollte man ansiedeln bzw. sind bereits im Osten angesiedelt, damit sich die wirtschaftliche Leistung im Osten verbessert?
- ✓ 15 Jahre nach der Wiedervereinigung: Kann man sagen, dass sich der Osten dem Westen relativ schnell angepasst hat (in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Einkommen, Lebensstandard etc.)?

Originaltexte zum Schwerpunktthema

Stimmen zur Währungsunion

Mangelnde Vorbereitung der Währungsunion

Oskar Lafontaine, Kanzlerkandidat der SPD für die Bundestagswahlen 1990, am 26. April 1990 über die zu erwartenden Folgen der Währungsunion:

Die Einführung der D-Mark ist schlecht vorbereitet, und sie wird einen dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge haben. Die mangelnde Vorbereitung der Währungsunion und die überstürzte Einführung der D-Mark führen zu erheblichen zusätzlichen Belastungen des Steuerzahlers der Bundesrepublik. Dies hat der Bund zu verantworten und damit auch finanzpolitisch zu regeln.

Wochenpost vom 30. Juni 1990.

„Es geht um mehr als um Ökonomie“

Bundeskanzler Kohl in der deutschlandpolitischen Debatte des Bundestages am 15. Februar 1990 nach Vorstellung seines Plans zur Währungsunion:

Über eines kann kein Zweifel bestehen: In einer politisch und wirtschaftlich normalen Situation wäre der Weg ein anderer gewesen, und zwar derjenige schrittweiser Reformen und Anpassungen mit der gemeinsamen Währung erst zu einem späteren Zeitpunkt. Vor diesem Hintergrund ... gibt es kritische Stimmen von Experten. Auch der Rat der Wirtschaftssachverständigen hat sich in dieser Weise geäußert. Wir neh-

men die Argumente ernst. Und dennoch sage ich: Wir entscheiden uns für den eben skizzierten Weg: ... Politische und gesellschaftliche Umwälzungen haben zu einer dramatischen Verkürzung des Zeithorizonts geführt, sodass für – wie auch immer definierte und auch ökonomisch begründete – Stufenpläne aus meiner Sicht die Voraussetzungen entfallen sind. In einer solchen Situation geht es um mehr als um Ökonomie, so wichtig Ökonomie auch ist.

Das Parlament, 9–10/1990, S. 1f.

Politik kontra Ökonomie

Norman van Scherpenberg, Generalbevollmächtigter der Treuhandanstalt, am 17. Juni 1993 in einem Vortrag an der Berliner Humboldt-Universität:

Die Währungsunion war eine Frage Ökonomie kontra Politik. Sie ist von der Macht entschieden worden, nicht von der Sache. In der Nacht zum 1. Juli 90 ist der gesamte Kapitalstock der DDR total vernichtet worden. Durch die 300prozentige Aufwertung wurde die Industrie ihrer Liquidität beraubt. Wenn ich heute in Niedersachsen den Reallohn verdreifache, kriegen Sie die Aktien von VW an der Börse geschenkt. Genau dies ist die Situation im Osten.

Daniela Dahn: Wir bleiben hier oder Wem gehört der Osten. Vom Kampf um Häuser und Wohnungen in den neuen Bundesländern, Hamburg 1994 (Rowohlt Taschenbuch Verlag), S. 51.

Forschung im Original

Originalbeitrag aus den Wochenberichten des DIW Berlin mit zusätzlichen Erläuterungen

Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt

Von Elke Holst

Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel des DIW Berlin. Dieser Text erschien zuerst im DIW Wochenbericht 35/2005, er wurde für DIW@school leicht gekürzt, aber sonst nicht verändert.

In den 200 größten Unternehmen weltweit entfiel im Juni 2004 nur etwa ein Zehntel aller Sitze in den **Aufsichtsräten** (Boards) auf Frauen. Hierzu gehören 22 Unternehmen mit einem Frauenanteil von mindestens 25 % im Aufsichtsrat, darunter drei deutsche Unternehmen. Diese Positionierung geht allerdings ausschließlich auf die Entsendung von Frauen durch **Arbeitnehmervertretungen** zurück. In Deutschland ist in 72 der 100 größten Unternehmen mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats weiblich (7,5 % der Sitze insgesamt); über 80 % der Frauen erhielten auch hier ihr **Mandat** durch Arbeitnehmervertretungen. Diese für die Unternehmensleitung ernüchternde Bilanz ist nicht zuletzt eine Folge der im Vergleich zu Männern geringen Zahl von weiblichen Topführungskräften.

Nach Unternehmensangaben haben Frauen gegenwärtig etwa ein Zehntel der Führungspositionen in Deutschland inne. Auch wenn es hier in der letzten Dekade in einigen Bereichen Fortschritte gegeben hat, so liegt eine auch nur annähernd gleiche Vertretung von Frauen und Männern noch in weiter Ferne. Angesichts der erheblichen gesellschaftlichen und demographischen Veränderungen ist es zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft unerlässlich, das Potential an hochqualifizierten Frauen besser zu nutzen. Deshalb wird vorgeschlagen, eine hochrangige „Glass Ceiling“-Kommission – ähnlich der in den USA – einzurichten, mit dem Ziel, die ökonomischen und gesellschaftlichen Konsequenzen der Problematik unter Beteiligung der **Privatwirtschaft** aufzuarbeiten sowie Empfehlungen für notwendige Maßnahmen und verbindliche Rahmenbedingungen zu entwickeln. Damit könnte ein Beitrag zur Überwindung der Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen geleistet werden.

Aufsichtsräten obliegt die Überwachung der Geschäftsführung sowie die Bestellung des Vorstandes eines Unternehmens. Auch wichtige unternehmerische Planungen und Entscheidungen müssen häufig vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Ein Sitz in diesen höchsten Entscheidungsgremien ist also von großer Bedeutung. Die Arbeitnehmer können laut Gesetz ein Drittel der Mitglieder von jedem Aufsichtsrat besetzen.

Arbeitnehmervertretungen: Die Gewerkschaften als überbetriebliche Organisationen und Betriebs-/Personalräte in den Unternehmen sollen die Rechte der Arbeitnehmer sichern

Mandat (latein.: *ex manu datum* „aus der Hand gegeben“): Unter Mandat versteht man den Vertretungsauftrag oder eine Ermächtigung, die ein Mandant (=Arbeitnehmer) seiner Arbeitnehmervertretung z.B. im Aufsichtsrat erteilt. Die Arbeitnehmervertretung ist verpflichtet, ausschließlich die Interessen ihrer Mandanten zu vertreten, und kann bei Zuwiderhandlung zur Rechenschaft gezogen werden.

Privatwirtschaft: Unternehmen, die nicht in staatlicher Hand liegen, sondern von privaten Personen gegründet und geleitet werden.

1. Vertretung in Aufsichtsräten

In den 200 größten Unternehmen weltweit wurden im Juni 2004 nur 10,4 % aller Sitze in den Aufsichtsräten (*Boards*) von Frauen gehalten.¹ Während in den USA in allen 78 Unternehmen der **Fortune Global 200** Frauen mindestens einen Sitz in den *Boards* innehatten (17,5 % aller Sitze), lag der Anteil in Großbritannien bei 12,5 %, in Deutschland bei 10,3 %, in den Niederlanden bei 8,6 %, in der Schweiz bei 7,7 %, in Frankreich bei 7,2 % und in Italien schließlich bei nur 1,8 %.

Unter den 22 Unternehmen, deren Aufsichtsrat zu mindestens einem Viertel mit Frauen besetzt ist, sind die USA mit 15 Unternehmen am häufigsten vertreten. Deutschland ist hier mit drei Unternehmen repräsentiert: der Deutschen Post AG mit 30 % sowie der Deutschen Bank und der Metro AG mit jeweils 25 %. In etwa einem Viertel (53 Unternehmen) der *Fortune-Global-200*-Unternehmen war keine einzige Frau im Aufsichtsrat vertreten; unter ihnen – so wird international kritisch angemerkt² – befand sich auch das größte deutsche und weltweit an siebter Stelle gelistete Unternehmen DaimlerChrysler.

Das für Deutschland relativ günstige Bild bei der Vergabe von Aufsichtsratsmandaten an Frauen steht in engem Zusammenhang mit den nationalen Mitbestimmungsregelungen, in denen eine Drittelbeteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in deutschen Unternehmen gesetzlich festgelegt ist.³ Dort wird ausgeführt, dass „unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer [...] Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein“ sollen.⁴ In allen drei genannten Unternehmen ist die gute internationale Positionierung ausschließlich der Entsendung von Frauen durch Arbeitnehmervertretungen zu verdanken.

In den 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands mit Aufsichtsräten nehmen Frauen in diesen derzeit (Mitte 2005) 7,5 % aller Sitze ein. In 68 Unternehmen hatte mindestens eine Frau einen Sitz im Aufsichtsrat; in über 80 % der Fälle ist dies eine Arbeitnehmervertreterin. Ohne die für Deutschland geltenden Mitbestimmungsregelungen wären Frauen in den Aufsichtsräten der deutschen Unternehmen in Deutschland kaum repräsentiert. Denn es ist nicht zu erwarten, dass die Arbeitnehmervertreterinnen Frauen verdrängen, die von den Kapitaleignern nominiert werden könnten. Vielmehr spricht alles dafür, dass so wenige Frauen von Seiten der Unternehmensleitung entsandt werden, weil der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen gering ist.

Das amerikanische Wirtschaftsmagazin *Fortune* benennt jährlich die 200 größten Firmen, die **Fortune Global 200** genannt werden.

2. Rückgang des Anteils von Frauen im mittleren Management

Nach einer Auswertung der 80 000 größten Unternehmen in Deutschland hatten Frauen im Juli 2004 10,4 % der Führungspositionen inne.⁵ Im Topmanagement von mittelständischen Unternehmen lag der Frauenanteil bei 9 %, im **mittleren Management**⁶ bei 14 %; während die Entwicklung im **Topmanagement** dort positiv war, ist im mittleren Management der Anteil seit 1999 um 1,8 Prozentpunkte und seit 1995 sogar um 2,3 Prozentpunkte zurückgegangen. Diese mittlere Führungsebene, auf der im Vergleich zum Topmanagement traditionell häufiger Frauen anzutreffen sind, wird im Zuge der Arbeitsmarktprobleme offenbar wieder stärker mit männlichen Mitkonkurrenten besetzt.

Insgesamt nahm der Frauenanteil unter den Führungskräften (Top- und mittleres Management) von 1999 bis 2004 jedoch um 1,2 Prozentpunkte auf 10,4 % zu. Großunternehmen konnten ihren Anteil mit einem Anstieg um 1,8 Prozentpunkte auf 8,2 % etwas stärker ausbauen als mittelständische Unternehmen, bei denen sich in der Gesamtbetrachtung kaum eine Veränderung zeigte (+0,4 Prozentpunkte). Etwas besser war die Entwicklung bei Verbänden und Behörden. Hier lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 14,5 % im Jahre 2004 deutlich über dem Anteil in den Unternehmen (+2 Prozentpunkte seit 1999). Sowohl im mittleren Management als auch im Topmanagement waren hier Frauen häufiger anzutreffen als in der Privatwirtschaft. Für Frauen, die eine Führungsposition anstreben, bieten demnach Verbände und Behörden relativ bessere Chancen als die Privatwirtschaft.

Insgesamt waren in Deutschland im Jahre 2004 unter 100 Führungskräften zehn Frauen anzutreffen; 1999 waren es neun und 1995 erst acht. Trotz der freiwilligen Vereinbarung zwischen den **Spitzenverbänden** der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen⁷ ist Deutschland von einer Gleichstellung der Geschlechter in diesen Positionen noch weit entfernt.

Dies verdeutlicht, dass es noch erheblicher Anstrengungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bedarf. Eine derartige Entwicklung liegt im Eigeninteresse der Unternehmen, die zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit auf hochqualifizierte Arbeitskräfte in Zukunft verstärkt angewiesen sein werden. Würde man sich bei der Auswahl der Arbeitskräfte allein an der Qualifikation der Bewerber orientieren, müsste bald gut die Hälfte der Positionen mit Frauen besetzt sein: Mehr junge Frauen als Männer erreichen die allgemeine Hochschulreife (2002: 53 %), und sie stellen über die Hälfte der Studienanfänger (51 %) sowie der universitären Hochschulabsolventen (53 %).⁸

Mittleres Management: Meist Abteilungs- oder Teamleiter, welche zwischen Mitarbeiter und Firmenleitung (= **Topmanagement**) vermitteln und zugleich Informationen und Aufgaben vergeben.

Spitzenverbände: Dachorganisation von Wirtschafts- beziehungsweise Berufsverbänden, z. B. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.

3. Initiativen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

USA

In den USA wurde das Phänomen der erheblichen Unterrepräsentation von Frauen in hohen Führungspositionen unter dem Begriff „**Glass Ceiling**“ bekannt, der eine zugleich unsichtbare und festgefügte Barriere beschreibt, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen versperrt. Erstmals erwähnt wurde dieser Begriff in einem Artikel des „Wall Street Journal“ vor 20 Jahren.⁹ Der Beitrag hatte weitreichende Folgen, denn wenige Jahre später – 1991 – wurde der *Glass Ceiling Act* in den **Civil Rights Act** aufgenommen. Damit wurde die Barriere für Diskriminierung am Arbeitsplatz auch für Führungspositionen deutlich erhöht. Zugleich wurde festgelegt, dass eine hochrangige „Glass Ceiling“-Kommission vom US-Präsidenten und den Fraktionsvorsitzenden im Kongress einzurichten war. Dies sollte die große gesellschaftliche Bedeutung dieser Problematik unterstreichen. Die Kommission sollte Möglichkeiten und Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in Unternehmen untersuchen und Empfehlungen für Unternehmen und die Regierung zur Verbesserung der Situation entwickeln. Sie stellte 1995 fest,¹⁰ dass die geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen mit erheblichen negativen finanziellen Auswirkungen für die amerikanische Wirtschaft verbunden sei.¹¹ Befragte Führungskräfte aus der Privatwirtschaft hatten darauf hingewiesen, dass die demographischen Veränderungen bei den Arbeitskräften und der Konsumentenstruktur sowie die schnelle globale Veränderung der Märkte neue Anstrengungen zur Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit erforderten.

Die Chancen des Zugriffs auf hochqualifizierte Arbeitskräfte und deren vielfältige Humankapitalressourcen – so die **Kommission** – seien umso besser, je mehr die Unternehmenskultur auf die Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen eingestellt ist. Die Kommission empfahl daher unter anderem, Frauen frühzeitig als Führungskräfte auszubilden sowie die Belegschaft – einschließlich der Führungskräfte – auf die Bedeutung und Vorteile eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen hin zu schulen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gehöre zudem in den strategischen Geschäftsplan eines Unternehmens. Sie unterstrich die für den Erfolg des Anliegens besondere Bedeutung der demonstrativen Unterstützung durch die Unternehmensführung. Schließlich mahnte die Kommission eine Verbesserung der Datenlage für ein effektiveres **Monitoring** an.

Glass Ceiling: Wörtlich übersetzt „Glasdecke“.

Civil Rights Act: Amerikanisches Bürgerrechtsgesetz.

Kommission (v. lat. comittere = veranstalten, anvertrauen): eine Gruppe von Personen mit bestimmten Qualifikationen oder Befugnissen, welcher ein Auftrag erteilt wird. Meist wird diese Gruppe sporadisch gebildet, um ein bestimmtes Ziel zu verfolgen (Beispiel Untersuchungskommission).

Monitoring: Unter Monitoring versteht man alle Arten der Erfassung von Zuständen, eines Vorgangs oder Prozesses mittels technischer Hilfsmittel oder anderer Beobachtungssysteme.

Mittlerweile ist in 85,8 % der Fortune-500-Unternehmen in den USA mindestens eine weibliche Führungskraft beschäftigt (2003). In den Aufsichtsräten (*Boards*) lag der Anteil von Frauen bei insgesamt 13,6 %.¹² Zwar sind die USA damit auch noch weit von einer repräsentativen Vertretung der Frauen in diesem höchsten Gremium entfernt, führen aber das weltweite **Ranking** an.

Europäische Union und Deutschland

Die EU ist ein wichtiger Promoter für die Gleichstellung von Frauen auch in Führungspositionen. Deutschland hat sich im Amsterdamer Vertrag¹³ zur Umsetzung der Richtlinien des EU-Rates zur Gleichbehandlung im Beruf verpflichtet.¹⁴

Auf nationaler Ebene wurde im Dezember 2004 ein Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt.¹⁵ Hier bleibt abzuwarten, inwieweit der Gesetzentwurf nach der Bundestagswahl noch Bestand haben wird. Erinnert sei daran, dass bereits im Jahre 2001 die Bundesregierung ein Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung¹⁶ verabschiedete, mit dem die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Auf ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde zugunsten der im Jahre 2001 geschlossenen freiwilligen Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen verzichtet.¹⁷ Alle zwei Jahre – so die Vereinbarung – soll deren Umsetzung „bilanziert“ werden. Die Privatwirtschaft steht hier weiterhin vor einer großen Herausforderung.¹⁸

4. Fazit

Auf Frauen entfallen insgesamt 7,5 % der Sitze in den Aufsichtsräten der 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands. In den meisten dieser großen Unternehmen sitzt mindestens eine Frau im Aufsichtsrat. Dieses positive Ergebnis ist auf die besonderen Mitbestimmungsregelungen in Deutschland zurückzuführen: Mehr als 80 % der Frauen mit einem Sitz im Aufsichtsrat werden von einer Arbeitnehmervertretung entsandt. In 32 der 100 größten Unternehmen Deutschlands ist der Aufsichtsrat allein in der Hand von Männern – unter diesen Unternehmen befinden sich die DaimlerChrysler AG (größtes deutsches Unternehmen), die Robert Bosch GmbH (Rang 11 unter den deutschen Unternehmen) und die Thyssen Krupp AG (Rang 12).

Frauen nehmen nur etwa ein Zehntel der Führungspositionen in den Unternehmen in Deutschland ein. Dies hat weitreichende Folgen: Es gibt

Ranking: Rangfolge, welche das Ergebnis einer Sortierung von mehreren vergleichbaren Objekten ist.

einen entsprechend kleineren Pool potentieller Vertreterinnen der Unternehmensleitung im Aufsichtsrat. Vergrößert sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen so langsam wie in den letzten Jahren, liegt eine auch nur annähernd gleichmäßige Vertretung der Geschlechter noch in weiter Zukunft. Daher sollte – ähnlich wie in den USA – eine hochrangige „Glass Ceiling“-Kommission eingerichtet werden, die gemeinsam von der Bundesregierung und den im Parlament vertretenen Fraktionen berufen und unter der Führung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit tätig wird. Sie sollte die ökonomischen und gesellschaftlichen Konsequenzen aufzeigen, die aus dem geringen Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen entstehen, sowie Empfehlungen und verbindliche Maßnahmen für Unternehmen und die Regierung entwickeln, die zur Überwindung der Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen beitragen.

1 Untersucht wurden die *Fortune-Global-200*-Unternehmen von Corporate Women Directors International (CWDI): CWDI Report 2004 – Women Board Directors of Fortune Global 200 Companies. 2004 (www.globewomen.com/cwdi/Global200_KeyFindings.htm).

2 CWDI Report 2004, a.a.O.

3 Zur Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat in deutschen Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten vgl. Drittelbeteiligungsgesetz – DrittelbG. BGBl I, S. 974. Bonn 2004 (<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/drittelbg/>).

4 Drittelbeteiligungsgesetz, a.a.O., § 4 Abs. 4.

5 Vgl. Hoppenstedt: Die Frauen holen auf – weibliche Topmanager sind selten, aber ihr Anteil steigt seit Jahren kontinuierlich an. Presseinformation vom 18. Juli 2005. Diese Studie belegt ebenfalls den mit 7,6 % nur sehr geringen Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der untersuchten Unternehmen.

6 Zur Situation im mittleren Management vgl. auch Sonja Bischoff: Wer führt in (die) Zukunft. Männer und Frauen in Führungspositionen in Deutschland – die 4. Studie. Bielefeld 2005.

6 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 (www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix_47142.htm).

8 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 122. Bonn 2004.

9 Carol Hymowitz und Timothy Schellhardt: The Glass Ceiling. In: Wall Street Journal vom 24. März 1986, D1, D4–5.

10 Vgl. Federal Glass Ceiling Commission: Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital. Washington, D.C. 1995 (www.dol.gov/asp/programs/history/reich/reports/ceiling.pdf). Zu den Empfehlungen der Kommission vgl. Federal Glass Ceiling Commission: A Solid Investment. Making Full Use of the Nation's Human Capital. Washington, D.C. 1995 (www.dol.gov/asp/programs/history/reich/reports/ceiling2.pdf). Vgl. zur Relevanz von Frauen im Management für Deutschland z.B. Gertraude Krell: Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Gertraude Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 4. vollst. überarb. und erw. Ausg. Wiesbaden 2004.

11 Erst kürzlich belegte eine Studie aus Dänemark den positiven Effekt des Anteils von Frauen im Topmanagement auf die wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens. Entscheidend war vor allem die gute Ausbildung von Frauen in diesen Positionen. Vgl. Nina Smith, Valdemar Smith und Mette Verner: Do Women in Top Management Affect

Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms. IZA Diskussionspapier Nr. 1708. Bonn 2005.

12 Catalyst: Women in Business – Snapshot (www.catalystwomen.org/files/fact/Snapshot%202004.pdf, Zugriff am 27. Juli 2005).

13 Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg 1997.

14 Die EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurde am 27. November 2000 verabschiedet. Vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2. Dezember 2000. Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, die durch nationales Gesetz umgesetzt werden müssen.

15 Damit sollen vier EU-Richtlinien umgesetzt werden: die Rahmen-Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000, die revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002, die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. Dezember 2004 (Rats-Dok. 14438/04) sowie die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000. Vgl. ausführlich Bundesministerium der Justiz (BMJ): Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (www.bmj.bund.de/enid/2d8a6a24f17c3c3d641940f1900f09ff,0/qi.html).

16 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG), Drucksache 813/01, 2001.

17 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, a.a.O.

18 Vgl. hierzu auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend et al.: Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Berlin 2003; Gertraude Krell und Renate Ortlieb: Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 2. Juli 2001. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin 2003; Elke Holst: Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 48/2002, S. 839–844.

