

mit Schwerpunkt **M&A Report**

Bei höherer Gewerbesteuer geht das Wachstum der Tariflöhne in den Unternehmen zurück

Führen höhere Unternehmenssteuern zu niedrigen Löhnen? Eine aktuelle Studie des ZEW nutzt Änderungen in Hebesätzen der deutschen Gewerbesteuer, um eine neue Antwort auf diese zwar oft diskutierte, aber empirisch bislang kaum untersuchte Frage zu geben.



Unternehmen in Deutschland wälzen den Anstieg der Gewerbesteuer zum Teil auf die Mitarbeiter ab.

Die ZEW Studie (Discussion Paper Nr. 13-039) kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen für jeden zusätzlichen Euro Gewerbesteuer, den sie zahlen müssen, die Lohnsumme um bis zu 77 Cents jährlich senken. Das bedeutet, dass die Unternehmen etwa drei Viertel der Gewerbesteuerlast auf ihre Angestellten überwälzen. Das geschieht nicht durch direkte Lohnsenkungen, sondern über verringerte Tarifierhöhungen. Dieser Effekt betrifft vor allem Firmen, in denen die Löhne in Verhandlungen mit Gewerkschaften festgelegt werden. In Firmen ohne Tarifverträge sind die Lohneinbußen nach Gewerbesteuererhöhungen deutlich geringer.

Gewerbesteueranhebungen wirken sich deshalb so unterschiedlich aus, weil Tariflöhne im Schnitt höher sind als frei

verhandelte Löhne bei vergleichbaren Tätigkeiten und die Arbeitnehmer über höhere Löhne indirekt an den Unternehmensgewinnen teilhaben. Daher haben Arbeitnehmer unter Tarifverträgen mehr zu verlieren, wenn Unternehmenssteuern steigen und die Gewinne der Unternehmen abschöpfen. Die ZEW-Studie findet auch einen stärkeren Lohnrückgang für besser qualifizierte als für unqualifizierte Arbeitnehmer. Folglich tragen Arbeitnehmer mit relativ hohen Löhnen eher einen Teil der Unternehmenssteuerlast als Geringverdiener.

Die Überwälzung der Gewerbesteuer erfolgt dabei nicht durch Kürzungen bei den Nominallöhnen. Vielmehr zeigt die Studie, dass die Reallöhne sinken oder zumindest weniger stark ansteigen, als

dies im Fall ohne Gewerbesteuererhöhung der Fall gewesen wäre. Der direkte Lohneffekt kommt dadurch zustande, dass die Steueranhebung die Tarifverhandlungen direkt beeinflusst, während ein zusätzlicher, indirekter Lohneffekt aus Anpassungen des Unternehmens seiner Investitionen und Beschäftigung herrührt. Während der direkte Effekt zu einem deutlichen Lohnrückgang von etwa 67 Cent führt, beeinflusst der indirekte Effekt die Höhe des Lohns hingegen kaum.

Fall von Steuerinzidenz

Das Überwälzen der Gewerbesteueranhebung auf die Beschäftigten bezeichnet ein als Steuerinzidenz benanntes Phänomen: Eine Steuer belastet nicht notwendigerweise denjenigen, dem sie vom Gesetzgeber zugedacht ist – im vorliegenden Fall also die Unternehmen –, sondern einen Dritten – in diesem Fall

IN DIESER AUSGABE

Bei höherer Gewerbesteuer geht das Wachstum der Tariflöhne in den Unternehmen zurück.	1
Informationswirtschaft – Immer mehr Menschen haben den Arbeitsplatz im Handgepäck.	2
Eingliederung von Immigranten in den Arbeitsmarkt – Lohnsubventionen empfehlenswert.	3
Gründer suchen Teammitglieder mit eher ähnlichen Eigenschaften	4
Zu Kommunalausgaben und direkter Demokratie	5
Nachgefragt: Wie sinnvoll ist eine gesetzliche Frauenquote?	6
Mangel an altersgerechtem Wohnraum – Ergebnisse für Baden-Württemberg.	7
Konferenzen.	9
Daten und Fakten	11
Standpunkt	12

FORSCHUNGSERGEBNISSE

entsprechend also die tarifgebundenen Arbeitnehmer.

Um die Auswirkungen einer Erhöhung der Gewerbesteuer zu untersuchen, verwendet das ZEW Daten der Statistischen Landesämter zu den 16 Bundesländern. Diese Daten beinhalten Informationen zu den über 11.000 Gemeinden Deutschlands für die Jahre 1998 bis 2008 hinsichtlich der Hebesätze, der Bevölke-

rungszahl und der kommunalen Einnahmen und Ausgaben. Im betrachteten Zeitraum änderten jedes Jahr im Schnitt acht Prozent der Gemeinden ihren Hebesatz, das entspricht etwa 1.000 Gemeinden. In den meisten Fällen stieg der Hebesatz. Die Änderungen konzentrierten sich nicht auf einige wenige Gemeinden, sondern waren breit gestreut. So änderte mehr als die Hälfte der Gemeinden mindestens

einmal ihren Hebesatz. Die Gemeindedaten kombinierte das ZEW mit den Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Anhand der LIAB können die Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts gleichzeitig analysiert werden.

Prof. Dr. Clemens Fuest, fuest@zew.de
Dr. Andreas Peichl

Informationswirtschaft – Immer mehr Menschen haben den Arbeitsplatz im Handgepäck

Ortsunabhängiges Arbeiten ist auf dem Vormarsch. Dank moderner Kommunikationstechnologien haben immer mehr Menschen die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsplatz im Handgepäck mit sich zu führen. Dass dies bereits in hohem Maße die Realität beschreibt, zeigt eine repräsentative Unternehmensbefragung des ZEW in der Informationswirtschaft.

Schon heute, so die Befragungsergebnisse des ZEW, ermöglichen vier von fünf Unternehmen im Wirtschaftszweig Informationswirtschaft (IT-, Medien- und wissensintensive Dienstleister) ihren Beschäftigten, von außerhalb auf netzwerk-basierte Dienste des Unternehmens zuzugreifen. Und diese Entwicklung setzt

Möglichkeiten, die Laptops, Smartphones und die Verbreitung von WLAN im öffentlichen Raum bieten, mehr und mehr nutzen. Für eine stetig wachsende Anzahl von Mitarbeitern wird somit das mobile und ortsunabhängige Arbeiten als ein wesentliches Element der modernen Wissensgesellschaft Realität.

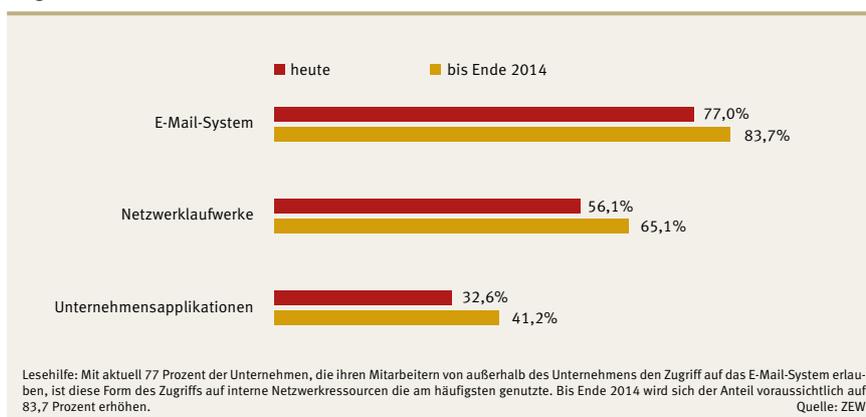
die ihren Mitarbeitern diesen Zugang von außerhalb ermöglichen, bei 77 Prozent (siehe Abbildung). Bis Ende 2014 rechnen die Unternehmen der Informationswirtschaft mit einem weiteren Anstieg auf rund 84 Prozent.

Rund 56 Prozent der Unternehmen gestatten ihren Beschäftigten schon heute den Zugriff von außerhalb auf Dokumente und Dateien auf ihren Netzwerklaufrwerken. Der Anteil der Betriebe, die dies ebenfalls realisieren möchten, wird in den nächsten anderthalb Jahren um neun Prozentpunkte auf dann voraussichtlich etwa 65 Prozent steigen.

Mit rund einem Drittel ist der Anteil der Unternehmen, die die externe Nutzung von Programmen und Applikationen auf ihren Unternehmensservern zulassen, am geringsten. Aber auch hier ist mit einem Anstieg bis Ende 2014 zu rechnen, und zwar auf etwa 41 Prozent. Dabei zeigen sich, wenn man die Unternehmensgröße berücksichtigt, deutliche Unterschiede bei den Ergebnissen. Während aktuell bereits rund 74 Prozent der großen Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten ihren Angestellten die Möglichkeit des externen Zugriffs auf Programme und Applikationen anbieten, liegt der Anteil bei den kleineren Unternehmen mit 27 Prozent (5 bis 19 Beschäftigte) und 46 Prozent (20 bis 99 Beschäftigte) deutlich darunter. Grundsätzlich ist allerdings in Zukunft über alle Größenklassen hinweg mit einer Erhöhung dieser Anteilswerte zu rechnen.

Dr. Jörg Ohnemus, ohnemus@zew.de

Zugriff auf Netzwerkressourcen von außerhalb des Unternehmens



sich mit großer Dynamik fort. Bis Ende 2014 ist mit einem Anstieg auf über 85 Prozent der Unternehmen zu rechnen. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Unternehmen der Informationswirtschaft die

Am häufigsten bieten Unternehmen ihren Beschäftigten den Zugriff auf das unternehmensinterne E-Mail-System an, beispielsweise über ein Webinterface. Derzeit liegt der Anteil an Unternehmen,

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Eingliederung von Immigranten in den Arbeitsmarkt – Lohnsubventionen empfehlenswert

Eine aktuelle Studie des ZEW untersucht, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Immigranten am ehesten helfen, Beschäftigung zu finden. Im Rahmen einer Meta-Analyse führt sie hierzu wissenschaftliche Ergebnisse aus verschiedenen europäischen Ländern zusammen.

Immigranten stellen in vielen Ländern Europas eine benachteiligte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt dar. Sie sind meist in Arbeitslosigkeit überrepräsentiert und in Beschäftigung unterrepräsentiert. Deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen

und Unterstützungsmaßnahmen bei der Jobsuche. Trainingsmaßnahmen zielen darauf ab, die Fähigkeiten und Kenntnisse der Teilnehmenden, die wichtig für die Aufnahme von Beschäftigung sind, zu verbessern. Lohnsubventionen sollen Anrei-

granten förderlich sind und welche nicht. Um dieses Bild zu schärfen, verdichtet das ZEW Discussion Paper Nr. 13-056 die Ergebnisse von 33 wissenschaftlichen Studien aus verschiedenen Ländern Europas in einer Meta-Analyse. Die zugrunde liegenden Studien analysieren die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf Immigranten in Dänemark, Deutschland, Finnland, den Niederlanden, Norwegen, Schweden und der Schweiz. Hier ist die Arbeitsmarktintegration besonders von Bedeutung.

Positive Beschäftigungseffekte

Die Meta-Analyse ermöglicht, zu identifizieren, in welchem Maße bestimmte Elemente der zugrunde liegenden Studien (etwa die untersuchten Maßnahmen, die verwendeten Methoden und Daten) Einfluss auf die Ergebnisse haben, zu denen diese Studien gelangen. In der vorgenommenen Analyse ist der Einfluss des untersuchten Maßnahmentyps auf die Beschäftigungschancen der teilnehmenden Immigranten von zentralem Interesse. Die Berechnungen des ZEW zeigen, dass nur der Einsatz von Lohnsubventionen im privaten Sektor als beschäftigungswirksam für Immigranten eingestuft werden kann. Die meisten Evaluationsstudien ermitteln für Lohnsubventionen positive Beschäftigungseffekte. Evaluationen von Trainingsmaßnahmen zeigen überwiegend keine belastbaren Wirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit. Dasselbe gilt für Unterstützungsmaßnahmen bei der Jobsuche und subventionierte Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Die Ergebnisse zeigen somit, dass bei der Zuweisung von Immigranten in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein erhebliches Verbesserungspotential besteht. Ein vermehrter Einsatz von Lohnsubventionen im privaten Sektor könnte den Anteil an Immigranten in Beschäftigung erhöhen. Dies ist allerdings mit hohen Kosten verbunden.

Sebastian Butschek, butschek@zew.de
Dr. Thomas Walter, walter@zew.de



Foto: © wdstock/istockphoto

Die ZEW-Untersuchung zeigt für verschiedene europäische Länder, dass Lohnsubventionen im privaten Sektor besonders wirksam sind, Immigranten in Beschäftigung zu bringen.

im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung sind Immigranten besonders in Schweden und Finnland. Aber auch in Deutschland zeigt sich eine deutliche Diskrepanz: Während die Arbeitslosenquote der deutschen Bevölkerung im Jahr 2010 bei knapp sieben Prozent rangierte, ergab sich im gleichen Jahr für die in Deutschland lebenden Immigranten eine Arbeitslosenquote von über zwölf Prozent.

Um die Integration der Immigranten in den Arbeitsmarkt zu fördern, greifen die europäischen Länder auf vielfältige Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurück. Dies sind insbesondere Trainingsmaßnahmen, Lohnsubventionen im privaten Sektor, subventionierte Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor

ze für Firmen schaffen, auch Arbeitsplätze für Geringqualifizierte bereitzustellen. Subventionierte Beschäftigung im öffentlichen Sektor bietet für die Teilnehmenden eine temporäre Arbeitsgelegenheit, die den späteren Übergang in reguläre Beschäftigung ermöglichen soll. Unterstützungsmaßnahmen bei der Jobsuche umfassen zum einen die Beratungsleistungen der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter und zum anderen das Überprüfen der Suchanstrengungen sowie das Sanktionieren von Fehlverhalten im Suchprozess.

Zwar werden die Beschäftigungseffekte der einzelnen Maßnahmen zunehmend empirisch untersucht, es zeigt sich bisher aber kein klares Bild, welche Maßnahmen für die Arbeitsmarktintegration von Immi-

Gründer suchen Teammitglieder mit eher ähnlichen Eigenschaften

Eine Studie des ZEW untersucht die Zusammensetzung von Gründungsteams anhand eines umfangreichen Datensatzes zu wissensbasierten und nicht-wissensbasierten Unternehmen. Betrachtet wird die Veränderung der Teamzusammensetzung in den ersten drei Jahren.



Foto: © A. Pobitzer/digitalstock

Die Belegschaften junger Unternehmen weisen eher homogene Eigenschaften auf. Das könnte etwa daran liegen, dass sie höheres Konfliktpotenzial vermeiden möchten.

Eine weit verbreitete Ansicht in der Managementliteratur ist, dass die Mitglieder des Gründungsteams eines Unternehmens unterschiedliche Hintergründe haben sollten. Dadurch könnte sich die Performance des Teams und damit des Unternehmens verbessern, so die Literatur.

Eine aktuelle ZEW-Studie (Discussion Paper Nr. 13-058) untersucht vor diesem Hintergrund wie sich die Zusammensetzung von Gründungsteams im Gründungsjahr sowie im Zeitverlauf entwickelt. Untersucht wird die Heterogenität der Belegschaft von Gründungen hinsichtlich Ausbildung, Alter und Lohnhöhe vor der Gründung. Die Untersuchung stellt auf das Alter und die Ausbildung der Mitglieder des Gründungsteams ab, weil diese Charakteristika in der Literatur starke Beachtung erfahren. Mit den Löhnen, die die Gründungsmitglieder vor Eintritt in die Gründung erhielten, wird in der Studie darüber hinaus ein innovativer Parameter genutzt, in dem sich viele weitere Charakteristika der Beschäftigten in einem jungen Unter-

nehmen widerspiegeln, etwa Arbeitserfahrung sowie Arbeitsperformance.

Die Analysen des ZEW beruhen auf einem Datensatz, der alle Unternehmen in Dänemark umfasst, die im Jahr 1998 gegründet wurden. Insgesamt werden 1.614 Gründungen, in denen mehr als eine Person beschäftigt ist, betrachtet und bis zum Jahr 2001 verfolgt. Dadurch können Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft über die Zeit analysiert werden. Dies ist ein Aspekt, der bislang aufgrund von Datenbeschränkungen kaum untersucht wurde. Unterschieden werden die Gründungen in wissensbasierte und nicht-wissensbasierte Unternehmen. Als wissensbasiert gilt ein Unternehmen dann, wenn es in einem forschungs- und wissensintensiven Sektor, das heißt in der forschungsintensiven Industrie oder in den technologieorientierten oder wissensintensiven Dienstleistungen, aktiv ist oder wenn mindestens eines der Gründungsmitglieder einen Hochschulabschluss vorweisen kann.

Um die Zusammensetzung der Belegschaft einordnen zu können, wird in der Studie die Teamheterogenität in einer Situation mit zufällig zusammen gesetzten Teams simuliert. Das heißt, die in der Studie beobachteten Teams werden per Zufallswahl zu neuen Teams zusammengewürfelt und diese Zusammensetzung als Referenzwert für den tatsächlichen Mix der Charakteristika herangezogen.

Kosten der Heterogenität

Die Ergebnisse zeigen, dass die Belegschaft im Gründungsjahr im Vergleich zur Belegschaft der Referenzsituation signifikant homogener ist. Es ist weiterhin festzustellen, dass die Belegschaft über die Zeit heterogener wird, das heißt, in den Gründungen werden Beschäftigte mit Charakteristika eingestellt, die sich von denen der Belegschaft im Gründungsjahr unterscheiden. Die Zunahme der Heterogenität ist allerdings geringer als in einer Situation, in der die Unternehmen neue Beschäftigte nach dem Zufallsprinzip einstellen würden. Diese Ergebnisse gelten sowohl für wissensintensive als auch für nicht-wissensintensive Unternehmen, wenngleich die Belegschaft in wissensintensiven Unternehmen etwas heterogener ist als in nicht-wissensintensiven Firmen. Die Belegschaft von Gründungen ist also homogen und sie bleibt auch vergleichsweise homogen, wenn die Unternehmen älter werden, auch wenn das Ausmaß der Heterogenität etwas über die Zeit zunimmt. Mögliche Erklärungen für dieses Phänomen sind, dass die Kosten (höheres Konfliktpotenzial, höherer Koordinationsaufwand) den Nutzen der Heterogenität übersteigen, dass Menschen dazu neigen sich Partner zu suchen, die ihnen gleichen oder dass sie schlicht niemanden kennen, der deutlich andere Eigenschaften hat als sie selbst. Ob dies gut oder schlecht für die Performance des Unternehmens ist, bleibt zu untersuchen.

Dr. Bettina Müller, bettina.mueller@zew.de
Prof. Dr. Ulrich Kaiser, ulrich.kaiser@business.uzh.ch

Zu Kommunalausgaben und direkter Demokratie

Welchen Einfluss haben politische Institutionen auf fiskalische Ergebnisse? Eine empirische Studie des ZEW zeigt anhand bayerischer Kommunaldaten, dass die direkte Bürgerbeteiligung in Deutschland eher ausgabenstimulierend wirkt. Dies steht im Gegensatz zu Ergebnissen für die Schweiz.

Das ZEW-Discussion Paper Nr. 13-038 untersucht den Einfluss der direkten Demokratie auf die kommunalen Ausgaben in Deutschland als einem kooperativ föderalen Staat. Im Gegensatz zur Schweiz, wo die Kommunen über eine eigene Steuererhebung verfügen und eine viel stärkere Steuerkonkurrenz zwischen den Gemeinden herrscht, finanzieren sich die Kommunen in Deutschland als kooperativ föderalem Staat primär aus Zuweisungen von Bund und entsprechendem Bundesland. Nur zu geringen Teilen tragen autonom erhobene Steuern wie die Gewerbe- und Umsatzsteuer zum kommunalen Budget in Deutschland bei.

Common-Pool-Fehlanreize denkbar

Vor diesem Hintergrund beleuchtet die ZEW-Studie, ob Elemente der direkten Demokratie in Deutschland die Kommunalausgaben tendenziell sinken oder steigen lassen. Der direkte Wählereinfluss würde eine Begrenzung des Ausgabenniveaus dann erzwingen, wenn die Wähler ein niedrigeres Ausgabenniveau bevorzugen als die Politik. Denkbar ist jedoch auch, dass gerade im deutschen Modell die Wähler besonders starken Common-Pool-Fehlanreizen ausgesetzt sind. Die Common-Pool-Problematik ergibt sich daraus, dass viele Einzahler (Bund, Land und nur zu geringen Teilen kommunale Einnahmen) den „Haushaltstopf“ der Kommune füllen. Durch den Zugriff auf primär fremdfinanzierte Mittel könnten die Wähler in Versuchung geraten, deutlich mehr Geld für die Finanzierung kommunaler Güter und Dienstleistungen ausgeben zu wollen, schließlich erhalten sie diese – zumindest in einer verkürzten Sichtweise – beinahe „gratis“.

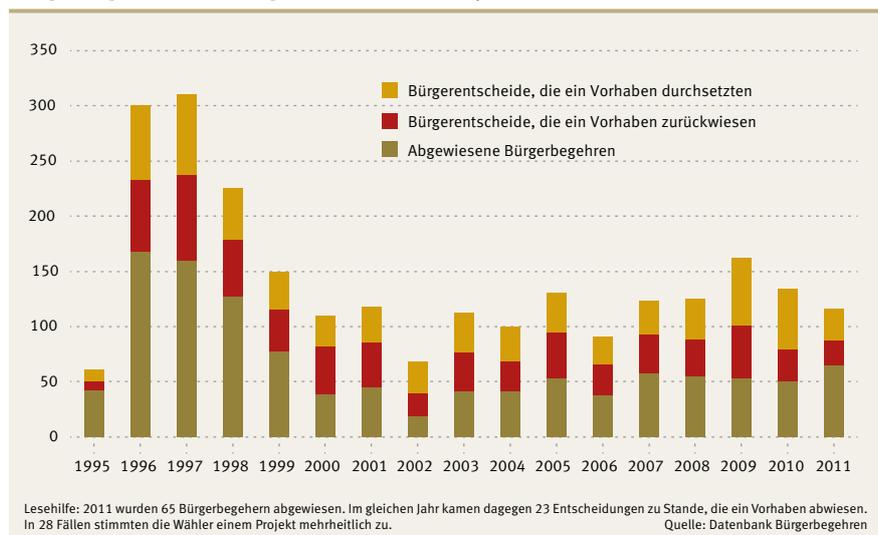
Deutschland bietet einen interessanten Vergleichsfall zu den Erfahrungen der Schweiz. Für den wettbewerblich ausge-

richteten Föderalismus in der Schweiz haben bereits verschiedene Wissenschaftler gezeigt, dass die direkte Demokratie eher ausgabenbegrenzend wirkt. Um dies für Deutschland zu testen, stützt sich die Studie auf umfangreiche Informationen zu den Kommunalhaushalten und den Bürgerentscheiden in allen bayerischen Ge-

meinden. Dies zeigt sich etwa daran, dass es in Bayern nur einen „Negativ-Katalog“ gibt, der die Themen ausschließt, über die die Wähler nicht direkt abstimmen darf. Einer direkten Bürgerentscheidung verschlossen sind in Deutschland beispielsweise Entscheidungen über die Haushaltssatzung (Haushaltstabu), während die Wähler in der Schweiz durchaus auch über fiskalische Themen direkt entscheiden können.

Die ZEW-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass unter den Bedingungen des deutschen Föderalismus direkte Demokratie einen signifikant positiven und ro-

Bürgerbegehren und Bürgerentscheide in Bayerischen Gemeinden



meinden von 1978 bis 2011. Allein seit der Festschreibung der direkten Demokratie in der Bayerischen Kommunalverfassung im Jahr 1995 bis zum Jahr 2011 verzeichnete Bayern 2.437 Bürgerbegehren. Davon mündeten über die Hälfte in Bürgerentscheiden. Die Wähler stimmten über verschiedene kommunale Themen ab, etwa Bauprojekte, Verkehrsprojekte, die Finanzierung öffentlicher Infrastruktur sowie soziale und Bildungsprojekte.

Bürgerentscheide als Element der direkten Demokratie haben in Bayern im Vergleich zu anderen deutschen Bundesländern eine starke Tradition. So sind in Bayern die Regeln der direkten Demokratie großzügiger als in anderen Bundeslän-

busten Effekt auf die Ausgaben der Kommunen ausübt. So zeigen die ökonomischen Berechnungen des ZEW, dass die kommunalen Ausgaben in den untersuchten Kommunen im Durchschnitt um bis zu drei Prozent pro Referendum anstiegen. Diese Ergebnisse stehen in deutlichem Kontrast zu den Untersuchungen in der Schweiz. Während die direkte Wählerbeteiligung in einem wettbewerblich ausgerichteten System wie der Schweiz zu restriktiverem Ausgabenverhalten führt, verursacht sie unter den Bedingungen des deutschen Föderalismus starke Common-Pool-Fehlanreize bei den Wählern.

Nachgefragt: Wie sinnvoll ist eine gesetzliche Frauenquote?

Eine veränderte Arbeitskultur hilft, Frauen den Weg in Führungspositionen zu öffnen

Frauen sind im Top-Management deutscher Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert. ZEW-Arbeitsmarktexpertin Dr. Melanie Arntz erläutert, ob eine gesetzliche Frauenquote helfen könnte, die Chancengleichheit für Frauen in Spitzenpositionen zu verbessern.

Viele Unternehmen haben sich Selbstverpflichtungen zur Frauenförderung aufgelegt – jüngstes Beispiel ist der Vorstoß der EZB. Trotzdem ist der Frauenanteil in Spitzenpositionen extrem gering. Warum bewegt sich ohne gesetzlichen Druck nichts?

Tatsächlich haben sich die Fortschritte in der Angleichung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich verlangsamt. Die Lohnlücke verbleibt auf einem hohen Niveau und Frauen sind in Spitzenpositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. In der Wissenschaft werden dafür mehrere Ursachen diskutiert: Zum einen agieren Frauen anders als Männer, zum Nachteil ihrer Beförderungschancen. Studien zeigen, dass sie insbesondere weniger risikofreudig und selbstbewusst sind und den Wettbewerb um die Spitzenpositionen scheuen. Zum anderen prägen traditionelle Rollenbilder nach wie vor Karriereverläufe von Männern und Frauen. Diese Geschlechternormen scheinen sich nur sehr langsam zu verändern. Auch Frauen auf einem Karriereweg übernehmen daher Studien zufolge mit der Geburt

des ersten Kindes einen größeren Anteil der häuslichen und familiären Pflichten und reduzieren ihre Arbeitszeit. In einer Kultur der Beförderung, die auf Anwesenheit am Arbeitsplatz setzt, ist dies ein eklatanter Nachteil. Die klassische Rollenaufteilung in Verbindung mit einer mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf wächst sich für Frauen somit zu einer größeren Barriere auf dem Weg nach oben aus als für die meisten Männer. Die dafür verantwortliche Arbeitskultur wird aber nicht zuletzt durch die Führungskräfte etabliert unter denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Inwiefern hilft eine gesetzliche Regelung zum Anteil weiblicher Talente in Spitzenpositionen den betroffenen Frauen beziehungsweise inwiefern schadet ihnen eine solche Regelung?

Die Befürworter einer Quotenregelung erhoffen sich davon, die oben skizzierten Strukturen zu verändern. Ein höherer Anteil an Frauen in Spitzenpositionen soll insbesondere Rollenvorbilder schaffen, um Frauen zu Karrierewegen zu ermutigen. Zudem kann sich so eine Arbeitskultur etablieren, die auch weniger geradli-

nige Karrierewege von Frauen fördert und somit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, so die Hoffnung. Ob eine Quotenregelung weiblichen Karriereverläufen tatsächlich hilft, hängt jedoch auch davon ab, ob „Quotenfrauen“ als schlechtere männliche Kollegen wahrgenommen werden. Tatsächlich rekrutieren sich weibliche Spitzenkräfte derzeit aus einem kleineren Pool an Aspirantinnen mit entsprechender Managementenerfahrung als Männer. Eine schnelle Einführung einer verpflichtenden und hohen Quote könnte einer Etablierung von Frauen in Spitzenpositionen somit auch schaden. Dennoch: Ein wichtiger Schlüssel zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist eine veränderte Arbeitskultur. Dabei geht es nicht alleine um die Förderung weiblicher Karrierewege. Erst eine Arbeitskultur, in der auch Männer mit einer über die zwei Vätermomate hinausgehenden Elternzeit dieselben Chancen auf Karriere haben, wird für Frauen vermehrt Spitzenpositionen öffnen. Braucht es zu einem solchen Wandel weibliche Chefs? Vermutlich ja.

Gibt es vergleichbare Gesetze zur Frauenförderung im Ausland und welche Erfahrungen haben diese Länder damit gemacht?

Es gibt bereits in Norwegen, Spanien, Island, Finnland und Frankreich 40-Prozent-Quoten für Frauen in Aufsichtsräten. Wissenschaftliche Studien haben sich zuletzt stark auf Norwegen fokussiert, wo das Quotenziel mittlerweile nahezu umgesetzt wurde. Dabei zeigt sich, dass die neuen „Quotenfrauen“ in Aufsichtsräten einerseits besser qualifiziert sind als ihre jüngst ernannten männlichen Kollegen, andererseits jedoch über weniger Managementenerfahrung verfügen. Aktienwert und Unternehmensgewinn der betroffenen Unternehmen waren einer Studie zufolge zudem leicht rückläufig, was ein Hinweis darauf sein kann, dass die bisherige Besetzung von Aufsichtsräten die

Dr. Melanie Arntz ist seit Oktober 2002 im ZEW Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“ tätig, seit 2009 zusätzlich in der Funktion der stellvertretenden Leiterin des Bereichs. Seit Herbst 2009 bekleidet sie darüber hinaus eine Juniorprofessur für Arbeitsmarktökonomik an der Universität Heidelberg. Schwerpunkte ihrer Forschungsarbeit umfassen die Dynamik individueller Erwerbsverläufe sowie Einkommens- und Beschäftigungsergebnisse auf regionalen Arbeitsmärkten.



Foto: ZEW

WIRTSCHAFTSPOLITISCHE ANALYSE

gewinnmaximale Besetzung darstellt. Andererseits bewerten männliche Aufsichtsräte die Arbeit ihrer Gremien nach Einführung der Quotenregelung als qualitativ weitgehend unverändert im Vergleich zu vorher. Die Evidenz ist an dieser Stelle somit gemischt. Gleichzeitig zeigt sich je-

doch, dass Frauen in Aufsichtsräten die Entscheidungskultur verändern. In einer Befragung gaben norwegische Aufsichtsräte an, Frauen brächten neue Perspektiven in den Entscheidungsprozess ein und etablierten in stärkerem Maße eine Diskussionskultur. Um Veränderungen anzu-

stoßen, scheint eine Erhöhung des Anteils weiblicher Spitzenkräfte somit wünschenswert. Die gemischten Erfahrungen mahnen bei der Umsetzung einer Quotenregelung jedoch zu Augenmaß.

Juniorprof. Dr. Melanie Arntz, arntz.kathrin@zew.de

Mangel an altersgerechtem Wohnraum – Ergebnisse für Baden-Württemberg

Barrierefreies Wohnen stellt eine besondere Herausforderung für unsere alternde Bevölkerung dar. Eine Befragung unter Wohnungsunternehmen und Wohnungsgenossenschaften in Baden-Württemberg zeigt, dass sich Wohnungsanbieter auf eine steigende Nachfrage nach altersgerechtem Wohnraum im Land einrichten.

Weil die Bewegungsmobilität im Alter zumeist abnimmt, ergeben sich an Häuser und Wohnungen für ältere Menschen neue Anforderungen. Altersgerechter Wohnraum zeichnet sich dadurch aus,

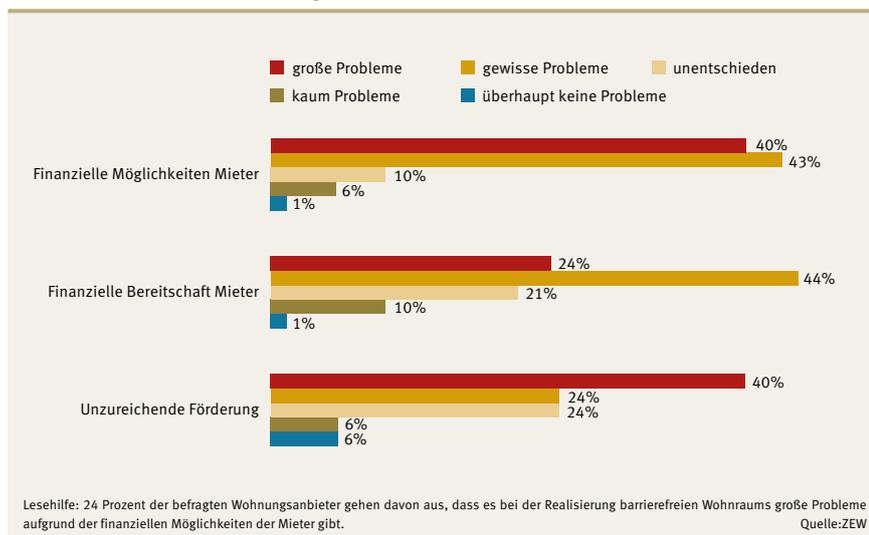
barrierefreiem Wohnen gesprochen. Altersgerechtes und damit barrierefreies Wohnen gerät zunehmend in den Blick der Öffentlichkeit, weil die Alterung der Gesellschaft voranschreitet. So werden

grund haben das ZEW und der Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Mannheim im Auftrag der L-Bank eine Befragung unter Wohnungsunternehmen und Wohnungsgenossenschaften in Baden-Württemberg zum Thema altersgerechtes Wohnen durchgeführt.

Deutlicher Nachfrageüberhang

Die befragten Wohnungsanbieter schätzen, dass bereits heute etwa bei einem Drittel ihrer Mieter mindestens eine Person im Haushalt über 65 Jahre alt ist. Die Wohnungsanbieter gehen ferner davon aus, dass sich in ihrem Bestand mehr als 8.000 Haushalte befinden, in denen mindestens eine Person über 80 Jahre alt ist. Für den gesamten Wohnungsbestand der Anbieter zeigt sich, dass nur etwa sechs Prozent keine Barrieren innerhalb der Wohnungen aufweisen. Wohnungen mit barrierefreiem Zugang sind dagegen weiter verbreitet. Ihr Anteil beläuft sich auf 17 Prozent. Diese Wohnungen sind über weniger als drei Stufen zum Haus und zur Wohnung oder über Lifter, Rampen oder Fahrstuhl zugänglich. Der Anteil der Wohnungen, die beide Kriterien erfüllen, beläuft sich auf lediglich vier Prozent. Diese Ergebnisse zeigen, dass den geschätzten 8.000 Haushalten mit Personen im Alter von über 80 Jahren, für die ein Bedarf an altersgerechtem Wohnraum vermutet werden kann, nur knapp 4.000 komplett barrierefreie Wohnungen im Bestand der Wohnungsanbieter gegenüberstehen. Auf Basis dieser Diskrepanz scheint eine Erweiterung des bestehenden Bestandes an barrierefreien Wohnungen mit barriere-

Probleme bei der Realisierung barrierefreien Wohnraums



dass beispielsweise innerhalb einer Wohnung keine Treppen zu überwinden sind, die Türbreiten ausreichend Bewegungsfreiheit auch für die Fortbewegung mit Stock, Rollator oder Rollstuhl bieten oder eine bodengleiche Dusche vorhanden ist. In diesem Zusammenhang wird auch von

die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre in der ersten Hälfte des kommenden Jahrzehnts ein Alter von mindestens 60 Jahren erreichen. Allein in Baden-Württemberg wird sich die Anzahl der mindestens 60-Jährigen bis zum Jahr 2030 um gut 35 Prozent erhöhen. Vor diesem Hinter-

FORSCHUNGSERGEBNISSE

refreiem Zugang um 100 Prozent erstrebenswert. Selbst noch höhere Zuwächse an barrierefreien Wohnungen können sinnvoll sein, wenn derzeit ein größerer Teil der barrierefreien Wohnungen nicht von älteren Personen genutzt wird.

samen Wohnungsbestand um elf Prozent barrierefreien Wohnraum zu erweitern. Diese Maßnahmen werden überwiegend im Neubau realisiert werden. Etwa 80 Prozent der Planung betreffen den barrierefreien Wohnungsneubau. Dies ist aus ver-

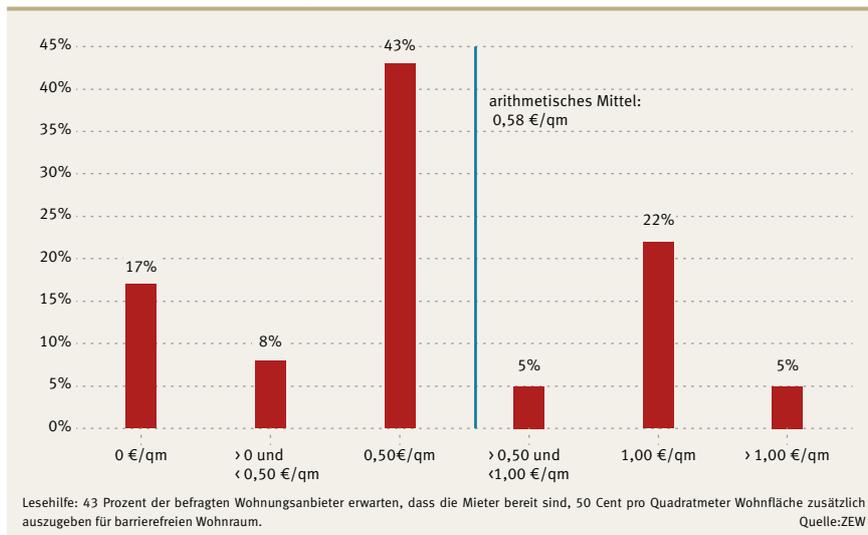
cher Gegebenheiten teils nicht oder nur kostspielig umsetzen.

Diese Einschätzung spiegelt sich in den Kostenangaben der Anbieter wider, die für die Modernisierung im Bestand von einer durchschnittlichen Höhe von 17.500 Euro pro Wohnung ausgehen, wohingegen für den Neubau die (durchschnittlichen) Kosten auf nur etwa 12.500 Euro geschätzt werden. Zudem können für bereits bestehende Mietverhältnisse Probleme bei der Zahlungsfähigkeit oder Zahlungsbereitschaft der Mieter auftreten. Zuletzt zeigte die Umfrage auch, dass – vermutlich besonders für weniger zahlungskräftige Mieter – die finanzielle Förderung der barrierefreien Modernisierung als Problem eingestuft wird. Ein Hinweis darauf ist, dass mit dem KfW-Programm „Altersgerecht Umbauen“ von 2009 bis 2012 nur etwa 100.000 Wohnungen barrierefrei umgestaltet oder Barrieren reduziert wurden. Allerdings hat die KfW reagiert und im Jahr 2012 die Attraktivität dieses Programms erhöht. Bei der Ausgestaltung der Förderung bleibt ferner zu bedenken, dass die Eigentumsquote bei den mindestens 50-Jährigen deutlich über 50 Prozent liegt und dass über die Hälfte des Mietwohnungsbestandes in der Hand von privaten Kleinanbietern ist.

Lena Jaroszek, jaroszek@zew.de
Dr. Tim-Alexander Kröncke, kroencke@zew.de

Der Beitrag geht auf das Gutachten „Alle Zahlen unter Dach und Fach – Wohnungsmarktbeobachtung“ von ZEW und Universität Mannheim im Auftrag der L-Bank zurück.

Maximale monatliche Zahlungsbereitschaft der Mieter für barrierefreie Mietwohnung



Damit stellt sich die Frage, inwiefern die Wohnungsanbieter auf den Mangel an barrierefreiem Wohnraum reagieren wollen. Die Befragung zeigt zunächst, dass jeder fünfte Anbieter keine Knappheit feststellt. Mit 80 Prozent sieht jedoch die Mehrheit der Anbieter, dass altersgerechter Wohnraum nicht ausreichend zur Verfügung steht und sich das Problem weiter zuspitzen wird. Diese Anbieter planen auf Sicht von zehn Jahren, ihren heutigen ge-

schiedenen Gründen erklärlich: Einerseits erwarten zwei Drittel der Anbieter, dass barrierefreier Wohnraum auch von Mietern unter 65 Jahren als attraktiver wahrgenommen wird. Die Wohnungsanbieter schätzen, dass Mieter bereit sind, für barrierefreien Wohnraum durchschnittlich eine um 0,58 Euro pro Quadratmeter erhöhte Monatsmiete zu tragen. Andererseits lassen sich Maßnahmen zur Barrierenreduktion im Bestand aufgrund bauli-

ZEW INTERN

Fünf Auszubildende starten am ZEW ins Berufsleben

Fünf junge Menschen haben Anfang September ihre Ausbildung am ZEW begonnen. In den kommenden zwei bis drei Jahren werden sie in den Berufen Mediengestalter in Digital und Print, Fachinformatiker für Systemintegration und Kaufmann/-frau für Bürokommunikation mit Zusatzqualifikation Englisch ausgebildet. Eine der Auszubildenden nimmt darüber hinaus ein duales Studium mit dem Ab-

schluss Bachelor of Arts im Bereich Onlinemedien auf. Die Berufseinsteiger erwartet eine umfassende Ausbildung, in der sie alle Bereiche des ZEW durchlaufen und ins Tagesgeschäft eingebunden werden. Eine individuelle Betreuung der Auszubildenden und speziell ausgerichtete Schulungsangebote zusätzlich zum Unterricht in der Berufsschule sichern die hohe Qualität der Ausbildung am ZEW.

Das ZEW sieht es als seine soziale Verantwortung, jungen Menschen den Weg ins Berufsleben zu ebnet. Es ist von der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar als Ausbildungsbetrieb zertifiziert und bildet seit vielen Jahren regelmäßig junge Menschen aus.

Nähere Informationen zur Berufsausbildung am ZEW erhalten Sie unter: www.zew.de/de/stellen/ausbildung.php

KONFERENZEN

Starke Präsenz von ZEW-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf internationalen Konferenzen

Im Jahr 2013 waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZEW wieder auf zahlreichen nationalen und internationalen Konferenzen vertreten. Unten stehend finden Sie einen Überblick über die Beteiligung unserer Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler an einigen ausgewählten Konferenzen von Anfang Juni bis Anfang September 2013. Die starke Beteiligung sowie die Vielzahl an Themen zeigt einmal mehr, dass das ZEW großen Wert auf den Austausch mit der Scientific Community

legt. Wenn Sie sich für einen oder auch mehrere der aufgeführten Vorträge interessieren, freuen wir uns über Ihre Anfragen. Sie finden die Kontaktdaten der einzelnen Mitarbeiter auf der Homepage des ZEW unter www.zew.de/mitarbeiter

Annual Summer Conference of the Association of Environmental and Resource Economists (AERE), 6.6.-8.6.2013

- Martin Achtnicht: Factors Influencing German House Owners' Preferences on Energy Retrofits.
- Oliver Schenker: Climate Policy and Ver-

- Claudio Baccianti: Sectoral Production Technologies And Conditions For Sustainability: An Empirical Investigation.
- Martin Kesternich: Rule-based Contribution Schemes for Public Goods: The Case of Endogenous Endowment Heterogeneity.

ry Scrutiny: Asymmetric Cost Pass-through in Power Wholesale and its End.

International Finance and Banking Society (IFABS) Conference, 26.6.-28.6.2013

- Lena Jaroszek: Knowing What Not To Do – Financial Literacy and Consumer Credit Choices.



Das ZEW präsentiert sich mit breitem Informationsangebot auf verschiedenen Konferenzen. Im Bild ist der Informationsstand des ZEW auf der Tagung des Vereins für Socialpolitik 2013 in Düsseldorf zu sehen.

UECE Conference on Economic and Financial Adjustments in Europe, 28.6.2013

- Marc-Daniel Moessinger: Sovereign Bond Market Reactions to Fiscal Rules and No-Bailout Clauses – The Swiss Experience.

EcoMod2013, 1.7.-3.7.2013

- Frank Pothen: Is China Losing its Market Power in Rare Earths' Markets?

Warsaw International Economic Meeting 2013 (WIEM), 4.7.-6.7.2013

- Jan Hogrefe: Offshoring and Relative Labour Demand from a Task Perspective.

International Association for Energy Economics (IAEE); European Conference, 18.8.-21.8.2013

- Philipp Massier: A Model of Capacity Markets in a Power Market with Renewable Energy and Regulatory Uncertainty.
- Dominik Schober: Renewable Energies Integration – Fixed Feed-In Tariffs vs. Premium Systems.

69th Annual Congress of the International Institute of Public Finance (IIPF), 22.8.-25.8.2013

- Zareh Asatryan: Direct Democracy and Local Public Finances under Cooperative Federalism.
- Clemens Fuest: The Taxation of Foreign Profits: A Unified View.
- Melissa Engel: Higher Taxes, more Evasion? Evidence from Border Notches in TV License Fees.

tical Specialization in Multi-Stage Production Processes.

European Society for Population Economics (ESPE), 12.6.-15.6.2013

- Bodo Aretz: Gender Differences in German Wage Mobility.
- Sebastian Butschek: What Active Labour Market Programmes Work for Immigrants in Europe? A Meta-analysis of the Evaluation Literature.

Annual Conference of the European Association of Environmental and Resource Economists (EAERE), 26.6.-29.6.2013

- Martin Achtnicht: Factors Influencing German House Owners' Preferences on Energy Retrofits.

- Benjamin Johannes Lutz: Nonlinearity in Cap-and-Trade Systems: The EUA Price and its Fundamentals.
- Frank Pothen: On China's Vanishing Monopoly on Rare Earths.
- Christiane Reif: Are Socially Responsible Companies the more Successful Environmental Innovators?
- Oliver Schenker: Climate Policy and Vertical Specialization in Multi-Stage Production Processes.
- Michael Schymura: Peeling the Onion: Analyzing Aggregate, National and Sectoral Energy Intensity in the European Union.
- Sebastian Voigt: Employment Effects of Regional Climate Policy: The Case of Renewable Energy Promotion.
- Nikolas Wölfling: The Effect of Regulator-

KONFERENZEN

- ◉ Marc-Daniel Moessinger: Sovereign Bond Market Reactions to Fiscal Rules and No-Bailout Clauses – The Swiss Experience.
- ◉ Christoph Schröder: Revenue Autonomy Preference in German State Parliaments.
- ◉ Mustafa Yeter: The Efficiency of Public Administration and Firm Productivity.

European Economic Association/ European Meeting of the Econometric Society (EEA/ESEM), 26.8.-30.8.2013

- ◉ Bodo Aretz: Gender Differences in German Wage Mobility.
- ◉ Melanie Arntz: Regional Age Structure and Innovation – Does Demographic Aging Weaken Knowledge-based Economies?
- ◉ Jan Hogrefe: Trade, Tasks, and Training: The Effect of Offshoring on Individual Skill Upgrading.
- ◉ Kai Hüscherlath: Cartel Detection in Procurement Markets.
- ◉ Holger Stichnoth: Cultural Influences on the Fertility Behaviour of First- and Second-Generation Immigrants in Germany.
- ◉ Thomas Walter: What Active Labour Market Programmes Work for Immigrants in Europe?
- ◉ Zareh Asatryan: Direct Democracy and Local Public Finances under Cooperative Federalism.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), 4.9.-7.9.2013

- ◉ Bodo Aretz: Gender Differences in German Wage Mobility.
- ◉ Friedrich Heinemann: Revenue Autonomy Preference in German State Parliaments.
- ◉ Matthias Hunold: The Design of Cartel Damage Compensations.
- ◉ Andreas Löschel: Revealed Preferences for Climate Protection when the Purely Individual Perspective is Relaxed – Evidence from a Framed Field Experiment.
- ◉ Marc-Daniel Moessinger: Sovereign Bond Market Reactions to Fiscal Rules and No-bailout Clauses – The Swiss Experience.

- ◉ Friedhelm Pfeiffer: Early Life Adversity and Children's Competence Development: Evidence from the Mannheim Study of Children at Risk.
- ◉ Uwe Scheuering: M&A and the Tax Benefits of Debt Financing.
- ◉ Atılım Seymen: „The Effects of Countercyclical Fiscal Policy: Firm-Level Evidence from Temporary Consumption Tax Cuts in Turkey.
- ◉ Frank Streif: Will the German Debt Brake Succeed? Survey Evidence from State Politicians.
- ◉ Philipp Doerrenberg: Experimental Evidence on the Relationship Between Tax Evasion Opportunities and Labor Supply.
- ◉ Thomas Walter: What Active Labour Market Programmes Work for Immigrants in Europe?
- ◉ Nikolas Wölfling: The Effect of Regulatory Scrutiny: Asymmetric Cost Pass-through in Power Wholesale and its End.
- ◉ Mustafa Yeter: Cultural Influences on the Fertility Behaviour of First- and Second-Generation Immigrants in Germany.

ZEW INTERN

ZEW-Präsident Clemens Fuest erhält Gustav-Stolper-Preis



ZEW-Präsident Prof. Dr. Clemens Fuest (links im Bild) und der Vorsitzende des VfS, Prof. Michael C. Burda, PhD, (rechts im Bild) bei der Verleihung des Gustav-Stolper-Preis 2013.

Prof. Dr. Clemens Fuest, Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) wurde in Düsseldorf mit dem Gustav-Stolper-Preis 2013 des Ver-

eins für Socialpolitik (VfS) ausgezeichnet. Mit dem Preis ehrt der VfS Volkswirte, die sich darum verdient gemacht haben, wissenschaftliche Erkenntnisse in die öffent-

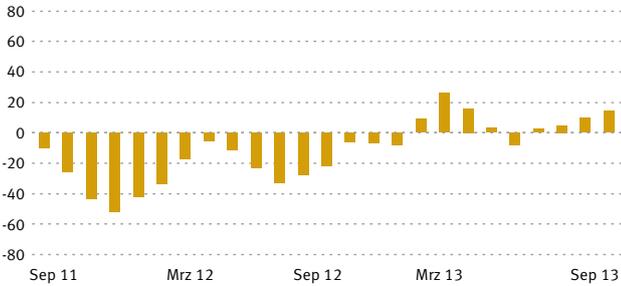
liche Debatte einzubringen. Clemens Fuest sei dies insbesondere für die europäische Schuldenkrise gelungen, sagte der Vorsitzende des VfS, Prof. Michael C. Burda, PhD, bei der Preisverleihung. Clemens Fuest erhielt den Preis im Rahmen der Jahrestagung des VfS, die Anfang September in Düsseldorf stattfand.

Benannt ist der Preis nach dem österreichischen Volkswirt Gustav Stolper (1888 bis 1947), der sich als Ökonom, Journalist und Politikberater einen Namen gemacht hat. Clemens Fuest sei ein würdiger Preisträger, der innerhalb weniger Jahre tiefe Spuren in der wirtschaftspolitischen Debatte hinterlassen habe, begründete Burda die Entscheidung des VfS. „Clemens Fuest argumentiert für eine europäische Lösung der Staatsschuldenkrise. Dabei hat er deutlich gemacht, dass es in der Schuldenkrise zwar einfache Antworten, aber keine einfachen Lösungen gibt“, sagte Burda im Rahmen der Preisverleihung.

Foto: Joachim Loch

DATEN UND FAKTEN

ZEW-Finanzmarkttest im September 2013



Saldo der positiven und negativen Einschätzungen bezüglich der kurzfristigen Zinsen im Euroraum in sechs Monaten. Quelle: ZEW



Saldo der positiven und negativen Einschätzungen bezüglich der Konjunkturerwartungen im Euroraum. Quelle: ZEW

EZB: Weiterhin expansive Geldpolitik erwartet

Den Finanzmarktexperten zufolge dürfte die EZB vorerst an ihrer expansiven Geldpolitik festhalten. Zwar steigt der Saldo der Einschätzungen zur Entwicklung der kurzfristigen Zinsen im Euroraum um 4,8 auf 14,5 Punkte, noch immer erwarten jedoch 80,9 Prozent der Befragten, dass sich das Zinsniveau in den kommenden sechs Monaten nicht verändern wird. Die Experten scheinen also auf die Aussage von EZB-Chef Draghi zu vertrauen, der Anfang September ankündigte, die Leitzinsen noch für eine „ausgedehnte Periode“ auf niedrigem Niveau zu belassen.

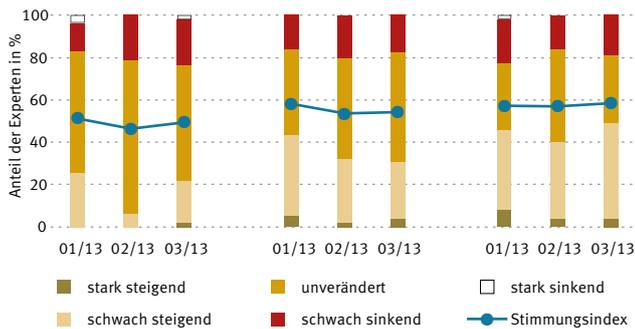
Frieder Mokinski, mokinski@zew.de

Eurozone: Konjunkturerwartungen steigen

Die Konjunkturerwartungen für die Eurozone setzen im September ihren Aufwärtstrend fort. Der entsprechende Saldo steigt um 14,6 Punkte auf 58,6 Punkte. Offenbar wird sich die wirtschaftliche Erholung im kommenden halben Jahr fortzusetzen. Es handelt sich bereits um den fünften Zuwachs der Konjunkturerwartungen in Folge und um ihren höchsten Wert seit September 2009. Dass die Wirtschaft des Euroraums im Aufwind ist, untermauern die Einschätzungen zur konjunkturellen Lage, deren Saldo im September um 14,4 auf minus 59,7 Punkte ansteigt.

Frieder Mokinski, mokinski@zew.de

Nur schwache Aufwinde für die Luftfracht

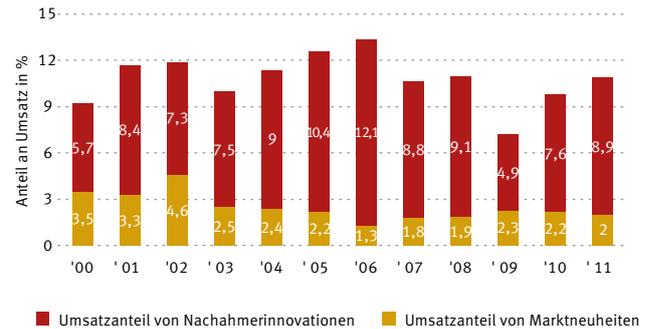


Quelle: ZEW

Das Luftfrachtaufkommen in Deutschland hat in den letzten Jahren einige Turbulenzen erlebt: auf einen Einbruch 2009 folgte 2010 ein Boom und 2011 nochmals ein mittleres Wachstum, gefolgt von einer Abschwächung 2012. Im ersten Halbjahr 2013 sind die Mengen gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres nun stabil geblieben. Die Experten von Protrans/ZEW erwarten dies auch im kommenden halben Jahr für die Europa- und Nordatlantik-Verkehre. Im Asien-/Pazifik-Verkehr rechnen sie mit einem leichten Anstieg. Allerdings erwartet jeder fünfte Experte in allen drei Teilmärkten leicht rückläufige Mengen.

Dr. Martin Achtnicht, achtnicht@zew.de

Wieder mehr neue Produkte in den Finanzdienstleistungen



Umsatz: Bruttozins- und -provisionserträge bzw. Bruttobeitragseinnahmen. Quelle: ZEW, Mannheimer Innovationspanel

Die globale Finanzkrise der Jahre 2007/08 hat die Produktinnovationsfähigkeit im deutschen Finanzdienstleistungssektor (Banken, Versicherungen, Finanzberater/-makler) erheblich gebremst. Der Umsatzbeitrag neuer Finanzprodukte lag 2009 nur bei 7,2 Prozent. Im Vorkrisenjahr 2006 betrug dieser Wert noch 13,4 Prozent. 2010 und 2011 wurde das Produktangebot wieder erneuert, sodass der Umsatzanteil von Produktinnovationen wieder auf 10,9 Prozent anstieg. Wesentlich für diese Veränderungen sind Nachahmerinnovationen, also neue Angebote, die auf ähnlichen Produkten der Wettbewerber beruhen.

Dr. Christian Rammer, rammer@zew.de



Neuwahlen sind wahrscheinlicher als Steuererhöhungen

Es ist paradox. Glaubt man den Meinungsforschern, dann sind die schlechten Wahlergebnisse für SPD und Bündnisgrüne unter anderem eine Quittung für die unpopulären Steuererhöhungspläne. Die allenthalben als Wahlsiegerin gefeierte Bundeskanzlerin hat im Wahlkampf versichert, die Steuern seien hoch genug. Trotzdem wird nun über Steuererhöhungen diskutiert. Wird es wirklich dazu kommen?

Auf den ersten Blick scheint alles dafür zu sprechen. Die Union stellt zwar die mit Abstand stärkste Fraktion im Bundestag, aber sie hat keine eigene Mehrheit. SPD und Grüne haben schlechte Wahlergebnisse erzielt, aber durch das knappe Scheitern von AfD und FDP an der Fünfprozenthürde haben im Bundestag Parteien eine Mehrheit, die Steuern erhöhen wollen. Dass Angela Merkel vorerst Bundeskanzlerin bleiben kann, hat nur damit zu tun, dass SPD und Grüne den Wählern versprochen haben, nicht mit der Linkspartei zusammenzuarbeiten.

Daraus folgt aber nicht, dass Sozialdemokraten und Grüne begeistert sind, als Juniorpartner in eine Koalition unter Angela Merkel einzutreten. Sie befürchten, vermutlich nicht zu Unrecht, dass die Linke sie mit Forderungen nach mehr Umverteilung vor sich hertreiben könnte. Der Vorschlag der Linken, sofort nach der konstituierenden Sitzung des Bundestages über einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn abzustimmen, bietet einen Vorgeschmack. Die SPD hat außerdem 2009 die Erfahrung gemacht, dass sie in einer großen Koalition unter Angela Merkel Schwierigkeiten hat, bei den Wählern zu punkten.

Das hat zwei Konsequenzen. Erstens wird die SPD für die Koalition einen hohen Preis verlangen. Dieser Preis besteht voraussichtlich in einer Erhöhung des Spitzensatzes der Einkommensteuer. Die zweite Konsequenz ist, dass die Koalition kaum bis zum Ende der Legislaturperiode halten wird. Warum sollte die SPD der Union zugestehen, erneut mit Angela Merkel und ihrem

Vorteil des Amtsbonus anzutreten? Die SPD hat erhebliche Anreize, die Koalition nach zwei oder drei Jahren zu beenden, mit Unterstützung der Linken Angela Merkel zu stürzen, eine Minderheitsregierung mit SPD-Kanzler(in) zu bilden und dann Neuwahlen auszurufen. Die Union würde nicht nur ohne Amtsbonus, sondern zusätzlich mit dem Makel dastehen, ihr Wahlversprechen – keine Steuererhöhungen – gebrochen zu haben. Die Entschuldigung, eine Koalition verlange eben Kompromisse, hat der FDP auch nicht geholfen.

Da die Union das weiß, wird sie sich vermutlich nicht auf Steuererhöhungen einlassen, jedenfalls nicht in einer Koalition mit der SPD. Das Ergebnis dieser Überlegungen lautet: Es wird keine große Koalition geben. Eine Koalition zwischen Schwarz-Grün ist auch wenig wahrscheinlich, weil die Gemeinsamkeiten noch geringer erscheinen als die zwischen Union und SPD. Damit bleiben nur Neuwahlen.

Natürlich ist all dies sehr spekulativ. Man kann hoffen, dass SPD und Union nicht machtpolitische Strategien, sondern das Wohl des Landes in den Vordergrund stellen. Sie könnten ihre Mehrheiten in Bundestag und Bundesrat nutzen und wichtige Projekte wie die Energiewende, die Bekämpfung der Verschuldungskrise in Europa und die Reform der föderalen Finanzbeziehungen angehen. Wenn die inhaltlichen Gemeinsamkeiten erschöpft sind, könnten sie Neuwahlen ausrufen. Dieser Weg würde von der SPD allerdings mehr Gemeinsinn und Opferbereitschaft verlangen als von der Union. Ob Parteitaktik oder staatspolitisches Verantwortungsbewusstsein die Oberhand behalten, wird sich in den nächsten Monaten zeigen.

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

ZEW news – erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim,
L 7, 1, 68161 Mannheim · Postanschrift: Postfach 103443, 68034 Mannheim · Internet: www.zew.de, www.zew.eu
Präsident: Prof. Dr. Clemens Fuest · Kaufmännischer Direktor: Thomas Kohl

Redaktion: Kathrin Böhrmer · Telefon 0621/1235-103 · Telefax 0621/1235-255 · E-Mail boehmer@zew.de
Gunter Gröttmann · Telefon 0621/1235-132 · Telefax 0621/1235-255 · E-Mail grittmann@zew.de

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise): mit Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplars

© Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim, 2013