



4 | 2008

61. Jg., 8.–9. KW, 28. Februar 2008

ifo Schnelldienst

Zur Diskussion gestellt

*Margret Wintermantel, Matthias Kleiner, Jürgen Mlynek,
Leonore Sauer, Herbert Brücker*

- »Brain Drain«: Gibt es in Deutschland zu wenig Möglichkeiten für Spitzenforscher?

Forschungsergebnisse

Wolfgang Ochel

- Tarifliche Mindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeit und Entsenderichtlinie in Europa

Daten und Prognosen

Annette Weichselberger

- Westdeutsche Industrie:
Anhaltende Investitionsbereitschaft

Gernot Nerb und Anna Stangl

- ifo Weltwirtschaftsklima:
Indikator deutlich gesunken

ifo Schnelldienst ISSN 0018-974 X

Herausgeber: ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V.,
Poschingerstraße 5, 81679 München, Postfach 86 04 60, 81631 München,
Telefon (089) 92 24-0, Telefax (089) 98 53 69, E-Mail: ifo@ifo.de.

Redaktion: Dr. Marga Jennewein.

Redaktionskomitee: Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Werner Sinn, Dr. Chang Woon Nam,
Dr. Gernot Nerb, Dr. Wolfgang Ochel, Dr. Martin Werding.

Vertrieb: ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Erscheinungsweise: zweimal monatlich.

Bezugspreis jährlich:

Institutionen EUR 225,-

Einzelpersonen EUR 96,-

Studenten EUR 48,-

Preis des Einzelheftes: EUR 10,-

jeweils zuzüglich Versandkosten.

Layout: Pro Design.

Satz: ifo Institut für Wirtschaftsforschung.

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):

nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

Zur Diskussion gestellt

»Brain Drain«: Gibt es in Deutschland zu wenig Möglichkeiten für Spitzenforscher?

3

Gibt es einen Exodus des deutschen Forschernachwuchses vor allem in die Vereinigten Staaten? *Margret Wintermantel*, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, sieht ein Problem in den Rahmenbedingungen, die die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen bestimmen. Ihrer Meinung nach sind viele nicht so ausgestaltet, dass deutsche Hochschulen »die Besten« gewinnen können. Insgesamt mangle es noch an der Umsetzung der drei Zielsetzungen: 1) Spitzenkräfte zu halten und brachliegende Reserven in Deutschland zu heben, 2) international mobilen deutschen Wissenschaftlern attraktive Rückkehrmöglichkeiten zu bieten und 3) ausländische Spitzenforscher zu gewinnen. Nach Ansicht von *Matthias Kleiner*, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, hat sich in jüngster Zeit vieles zum Positiven gewandelt, so dass die Möglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher in Deutschland heute besser als noch vor wenigen Jahren sind. Der stärkste Ausdruck dieser Entwicklung sei die Exzellenzinitiative, die Politik und Wissenschaft vor drei Jahren gemeinsam ergriffen haben. Und auch andere Initiativen und Institutionen – beispielsweise der Pakt für Forschung und Innovation sowie der Hochschulpakt 2020 – sorgen für weitere zusätzliche Mittel und Stellen. Dennoch seien die Möglichkeiten für Spitzenforscher noch nicht so gut, dass diese Forscher und mit ihnen die Wissenschaft in Deutschland im weltweiten wissenschaftlichen Wettbewerb ganz vorne mitmischen könnten. Dafür müsste z.B. die Grundausstattung um mindestens 20% aufgestockt werden, und auch die Bezahlung der einzelnen Wissenschaftler müsse deutlich besser werden. Für *Jürgen Mlynek*, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft, ist die Furcht vor einem »Brain Drain« berechtigt: Deutschland tue nicht genug dafür, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Perspektiven für eine Karriere in der Wissenschaft zu öffnen. Auch gelinge es noch nicht im ausreichenden Maß, ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fest einzustellen. Ein Problem sieht er im TVÖD, der durch einen Wissenschaftstarifvertrag, der sowohl Mobilität als auch Erfahrungen in anderen Einrichtungen honoriert und es erlaubt, individuelle Leistungen stärker zu würdigen, ersetzt werden sollte. *Leonore Sauer*, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, bemängelt die trotz des breiten Interesses bislang noch fehlende ausreichende Datenbasis. Eine umfassende Beschäftigung mit dieser Thematik sei entweder nur für bestimmte Zielländer oder bestimmte Bevölkerungsgruppen möglich. Nach Meinung von *Herbert Brücker*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, leidet Deutschland nicht unter einem »Brain Drain«, sondern, gemessen an der durchschnittlichen Qualifikation der Zuwanderer, an einem unzureichenden »Brain Gain«. Neben einer Reform des Einwanderungsrechts, das die Zuwanderung aus Drittstaaten nach Humankapitalkriterien steuern müsste, sollte Deutschland vor allem die Markteintrittsbarrieren für hoch qualifizierte Ausländer senken. Darüber hinaus leide das deutsche Wissenschaftssystem unter ungünstigen Arbeitsbedingungen, die vor allem auf unzureichende öffentliche und private Bildungsinvestitionen zurückzuführen seien.

Forschungsergebnisse

Tarifliche Mindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeit und Entsenderichtlinie in Europa

19

Wolfgang Ochel

In Deutschland hat die Forderung nach Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns an Bedeutung gewonnen. In diesem Beitrag werden zum einen die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen aufgezeigt, die die Grundlage der Verbreitung dieser Forderung bilden, und zum anderen wird untersucht, warum einige europäische Länder einen gesetzlichen Mindestlohn nicht einführen und

an der Tarifautonomie strikt festhalten wollen. Für die Debatte um Mindestlöhne in Deutschland lassen sich aus Sicht dieser Länder einige Erkenntnisse gewinnen. So wird dort die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne u.a. wegen der Befürchtung abgelehnt, dass damit gleichzeitig die Tarifbindung abnehmen und die Tarifautonomie geschwächt werden könnten. Außerdem würde durch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns die Möglichkeit der Anwendung der Entsenderichtlinie beträchtlich erweitert. Und möglicherweise würden niedrigere gesetzliche Mindestlöhne an die Stelle höherer tariflicher Mindestlöhne treten.

Daten und Prognosen

Westdeutsche Industrie: Anhaltende Investitionsbereitschaft

25

Annette Weichselberger

Nach den aktuellen Ergebnissen des ifo Investitionstests beabsichtigen die Unternehmen des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes, in diesem Jahr gut 6% mehr in neue Bauten und Ausrüstungsgüter zu investieren als im Vorjahr. Für das Jahr 2007 ergaben die Meldungen der Erhebungsteilnehmer einen Anstieg von knapp 12%. Von den befragten Unternehmen beabsichtigen rund 68% in diesem Jahr, ihre Investitionen zu erhöhen, während 26% von Investitionskürzungen ausgehen. Die restlichen 6% wollen ihr Investitionsniveau konstant halten. Erstmals seit 1991 war 2007 die Kapazitätserweiterung wieder das dominierende Investitionsmotiv. Rund ein Drittel der Sachanlageinvestitionen war im letzten und ist auch in diesem Jahr Erweiterungsmaßnahmen zuzuordnen. Die Ersatzbeschaffung, die in den vorangegangenen Jahren das vorrangige Investitionsziel gewesen war, folgt mit einem Anteil von gut einem Viertel auf dem zweiten Platz.

ifo Indikator für das Weltwirtschaftsklima deutlich gesunken

30

Gernot Nerb und Anna Stangl

Das ifo Weltwirtschaftsklima hat sich im ersten Quartal 2008 weiter verschlechtert. Der Indikator fiel auf den niedrigsten Stand seit Mitte 2003. Sowohl die Einschätzung der derzeitigen wirtschaftlichen Lage als auch die Erwartungen für die nächsten sechs Monate fielen ungünstiger aus als in der vorangegangenen Umfrage. Nach dem Urteil der WES-Experten belastet die US-Subprime-Krise neben den USA vor allem die Finanzsysteme in Großbritannien, der Schweiz, Irland und Deutschland. Die negativen Auswirkungen werden sich auf das erste Halbjahr 2008 konzentrieren und danach abebben. Erstmals seit dem dritten Quartal 2003 sind die Meldungen über eine erwartete Zinssenkung seitens der Notenbanken zahlreicher als über einen Zinsanstieg. Die Kapitalmarktzinsen dürften nach Einschätzung der Befragungsteilnehmer im weltweiten Durchschnitt stabil bleiben. Im Länderdurchschnitt gelten vor allem der US-Dollar, aber auch der japanische Yen weiterhin als unterbewertet, der Euro und das britische Pfund dagegen erscheinen nach wie vor als überbewertet.

Mitteilung des Instituts

Die 59. Jahresversammlung des ifo Instituts findet am Dienstag, den 24. Juni 2008, in der Großen Aula der Ludwig-Maximilians-Universität München statt. Als Gastredner wird Reinhard Bütikofer, Bundesvorsitzender Bündnis 90/ Die Grünen, erwartet. Im Anschluss daran werden sich – unter der Moderation von Roland Tichy, Chefredakteur der WirtschaftsWoche – der Bayerische Staatsminister für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz, Ottmar Bernhard, Reinhard Bütikofer, Udo Martinsohn, Vorstandsvorsitzender Swiss Re Germany AG, Hans-Werner Sinn, Johannes Teyssen, Vorstandsmitglied E.ON AG, und Andreas Troge, Präsident des Bundesumweltamts in einem Expertengespräch zum »Klimawandel: Welche Optionen hat die Politik?« äußern. Die Tagesordnung wird rechtzeitig bekannt gegeben.

»Brain Drain«: Gibt es in Deutschland zu wenig Möglichkeiten für Spitzenforscher?

3

Gibt es einen Exodus des deutschen Forschernachwuchses vor allem in die Vereinigten Staaten? Falls ja, welche Maßnahmen sollten dagegen ergriffen werden?

Rahmenbedingungen für Forscher an den Hochschulen verbessern

Zweifellos braucht Deutschland mehr Forscherinnen und Forscher und möglichst die besten ihrer Zunft – weltweit. Dies gilt für die deutschen Universitäten und Fachhochschulen, für die ich hier spreche, aber auch für die Wirtschaft und die außeruniversitäre Forschung.

Die EU-Kommission ging nach Verkündung der Lissabon-Strategie von einem zusätzlichen Bedarf von 700 000 Wissenschaftlern in Europa bis zum Jahre 2010 aus: eine eindrucksvoll große Zahl, die angesichts des angestrebten Wachstums der Forschungsausgaben auf 3% des BSP durchaus nicht abwegig ist. Die Bundesregierung legte in der Meseberger Regierungsklausur im Sommer 2007 ihren Überlegungen zur Arbeitsmarktentwicklung einen Bedarf von 90 000 zusätzlichen Forscherstellen in Deutschland bis zum Ende dieses Jahrzehnts zugrunde. In der Tat zeigen die Forschungsinvestitionen der deutschen Wirtschaft für das Jahr 2006 wieder nach oben, was den Forscherbedarf in den Entwicklungslabors laut aktueller Prognose des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft wachsen lässt. Der von Bund und Ländern bis 2010 finanzierte »Pakt für die Forschung« garantiert der außeruniversitären Forschung und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein Budgetwachstum, was sich vermittelt auch auf den Wissenschaftlerbedarf in den Universitäten auswirkt. Einen besonderen Impuls hat die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern für die deutschen Hochschulen gesetzt. In den gerade entstehenden Doktorandenschulen und Exzellenzclustern der im Wettbewerb erfolgreichen Universitäten werden in den kommenden Jahren mehrere tausend junge und erfahrene Spitzenkräfte benötigt.

Die neuen Möglichkeiten für Forscher in Deutschland werden auch im Ausland wahrgenommen. Davon konnte ich mich selbst bei Gesprächen mit deutschen Top-Nachwuchswissenschaftlern, die zurzeit in den Vereinigten Staaten arbeiten, überzeugen. Viele stehen einer Rückkehr an deutsche Universitäten wieder offen gegenüber. Heißt das, dass Deutschland seinen Bedarf im weltweiten »Kampf um die besten Köpfe« problemlos stillen können? Trotz unübersehbarer Fortschritte in den letzten Jahren sind hier Zweifel angebracht. Viele Rahmenbedingungen, die die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen bestimmen, sind nicht so, dass wir die Besten gewinnen können. Insgesamt geht es hier um drei Zielsetzungen, die wir umsetzen, und verschiedene Zielgruppen, denen wir uns widmen müssen:

Spitzenkräfte halten und brachliegende Reserven in Deutschland heben

Spitzenwissenschaftler müssen nicht nur nach Deutschland geholt werden, es geht auch darum, die, die hier sind, zu halten, wenn sie konkurrierende Angebote bekommen. Dazu müssen nicht nur die finanziellen, sondern auch die fachlichen, familiären und andere Rahmenbedingungen stimmen. Außerdem müssen in Deutschland Begabungsreserven mobilisiert werden. Dazu zähle ich insbesondere die weiblichen Forscher, die offensichtlich immer noch an der freien Entfaltung ihrer Talente in der Forschung gehindert werden. Der Frauenanteil von 14% bei den Professuren zeigt zwar ein relatives Wachstum, ist aber im internationalen Vergleich weiterhin ein sehr schlechtes Ergebnis. Die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere ist angesichts der wenig familienfreundlichen Rahmenbedingungen noch nicht



Margret Wintermantel*

* Prof. Dr. Margret Wintermantel ist Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK).

gegeben. Es bleibt zu hoffen, dass die von Bund und Ländern beschlossenen Verbesserungen der Betreuungsangebote für Kleinkinder, aber auch unterstützende Maßnahmen der Hochschulen mittelfristig dieses Leistungspotential für die Forschung aktivieren werden.

Zu dieser Reserve sind aber auch die in Deutschland ausgebildeten ausländischen Hochschulabsolventen und Doktoranden aus Nicht-EU-Ländern zu zählen, die bis vor kurzem nur eingeschränkte Möglichkeiten hatten, sich für eine Forschungskarriere in Deutschland zu entscheiden. Auch wenn sie über hervorragende Abschlüsse und gute Deutschkenntnisse verfügten, hatten sie lediglich einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Hier bieten die Meseberger Regierungsbeschlüsse mit dem Wegfall der so genannten Vorrangprüfung für deutsche Arbeitnehmer neue Möglichkeiten, an Forschung interessierte ausländische Absolventen und Promovierte z.B. für die privatwirtschaftliche Forschung und Entwicklung zu gewinnen.

International mobilen deutschen Wissenschaftlern attraktive Rückkehrmöglichkeiten bieten

In der letzten Zeit wird in der Öffentlichkeit intensiv über den verstärkten Abfluss von Spitzenkräften aus Deutschland durch Auswanderung diskutiert. Ein akademischer »Brain Drain« in die USA wird als Menetekel an die Wand geschrieben. Unser Datenmaterial ist hier jedoch nicht ausreichend. Ohne Zweifel sind viele hervorragende deutsche Nachwuchswissenschaftler in die USA gegangen, und das ist gut so: Wir wollen mobile Wissenschaftler, die Erfahrungen an den Spitzeneinrichtungen der Welt sammeln. Die Frage ist jedoch, ob wir ihnen attraktive Angebote machen können, die sie zu einer Rückkehr in die deutsche Forschung bewegen. Hier hat der Dialog, den die deutschen Wissenschaftsorganisationen mit den Nachwuchsforschern in den USA im Rahmen des »German Academic International Network« (GAIN) und mit der »German Scholars Organisation« (GSO) führen, Erkenntnisse auf beiden Seiten gebracht. Wir mussten lernen, dass amerikanische Universitäten gerade jungen Talenten aus dem Ausland hervorragende Arbeitsmöglichkeiten verschaffen, und uns viel Kritik an den deutschen Verhältnissen anhören. In den letzten zwei Jahren beginnt aber auch die deutsche wissenschaftliche Community in den USA anzuerkennen, dass sich in Deutschland etwas bewegt. Die Profilbildungsprozesse, die Exzellenzinitiative, die Professionalisierung des Managements an den Universitäten werden positiv registriert, und auch das offensive Werben der deutschen Universitäten wird begrüßt. Dabei sind auch die spezifischen Förderprogramme für Rückkehrer der Bundesländer wie z.B. Nordrhein-Westfalen oder von Förderern wie der Krupp-Stiftung hilfreich.

Ausländische Spitzenforscher gewinnen

Ein Land, das einen Spitzenplatz in der Weltforschung für sich beansprucht und um seinen Rang als Exportweltmeister kämpft, ist auf eine international orientierte Ausbildung seiner Akademiker angewiesen. Die besten Hochschullehrer und -forscher finden sich heute in aller Welt, in Asien wie in Nordamerika, und nicht nur in Deutschland und Europa. Die deutschen Universitäten müssen bereit sein, um diese Spitzenkräfte aus Nicht-EU-Staaten zu werben und ihnen Angebote zu machen. Internationalität und Offenheit für alle Kulturen war und ist ein Wesensmerkmal der europäischen Universität und eine Grundvoraussetzung, um hier erfolgreich zu sein. Zu Recht fordert der neue Präsident des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), Prof. Dr. Stefan Hormuth, dass die Anzahl ausländischer Hochschullehrer an deutschen Hochschulen von derzeit 2000 Personen verdoppelt werden sollte. Auch sprachlich müssen wir gegebenenfalls ausländischen Spitzenbewerbern entgegenkommen, indem wir ihnen in einer längeren Eingewöhnungsphase die Unterrichtssprache Englisch gestatten sollten, was für die deutschen Studierenden ebenfalls von Nutzen sein wird. Dies bedeutet kein Aufgeben von Deutsch als Wissenschaftssprache, an der wir natürlich festhalten wollen und werden. Deshalb sind Vergleiche mit den größeren Ausländeranteilen unter den Forschern nicht-universitärer Einrichtungen in Deutschland, die sich auf die Laborsprache Englisch geeinigt haben, wenig hilfreich für die deutschen Hochschulen.

Die Betreuungsangebote für ausländische Wissenschaftler und ihre Familien werden inzwischen verbessert. Die Novelle des Zuwanderungsgesetzes von 2007 hat noch bestehende aufenthaltsrechtliche Hindernisse beseitigt. Ehepartner von Forschern aus Drittstaaten erhalten nun das uneingeschränkte Recht auf Berufstätigkeit. Zu begrüßen ist auch, dass die Humboldt-Stiftung mit Mitteln des BMBF einen neuen hoch dotierten Forschungspreis für ausländische Spitzenforscher ausgelobt hat, der ihnen fünf Jahre lang hervorragende Bedingungen an deutschen Hochschulen bietet. Diese »Alexander von Humboldt-Professur« deutet politisch in die richtige Richtung und unterstreicht, dass besondere finanzielle Anstrengungen möglich und nötig sind, damit Universitäten konkurrenzfähig bleiben. Auch die deutsche Wirtschaft kann hier in Kooperation mit den Hochschulen durch Stiftungsprofessuren oder Finanzbeiträge anderer Art zur Gewinnung von Spitzenkräften beitragen, von denen sie ebenfalls profitieren wird.

Rahmenbedingungen für Forscher an den Hochschulen verbessern – ein Fazit

Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat im Sommer 2007 einen Zehn-Punkte-Plan unter dem Titel »Deutschland in der

internationalen Konkurrenz für Spitzenwissenschaftler attraktiv machen« vorgelegt. In ihm werden viele Maßnahmen benannt: mehr Stellen für Forscher, mehr Planungssicherheit einer Forscherkarriere (tenure track), verbunden mit einer frühen Selbständigkeit für talentierte Wissenschaftler, eine verstärkte Karriereberatung und -betreuung sowie eine Professionalisierung der Rekrutierung werden verlangt. Hier haben sich die Hochschulen, die mehr Autonomie für die eigene Profilierung erhalten haben und über die notwendigen Mittel verfügen, sich bereits auf den Weg gemacht. Viele andere Punkte, wie die Sicherung einer international konkurrenzfähigen Vergütung, die Schaffung wissenschaftsspezifischer tariflicher Regelungen und die Portabilität von Sozialleistungen, wie z.B. der Altersvorsorge, zur Erleichterung von Mobilität, sind Aufgaben, die die Regierungen des Bundes und der Länder sowie die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes noch zu lösen haben. Ein Wissenschaftstarifvertrag, der die Spezifika des Wissenschaftlerberufs berücksichtigt, gehört seit langem zu den unerfüllten Forderungen der deutschen Hochschulen. Fortschritte auf den hier genannten Gebieten – und auf vielen anderen Gebieten haben wir uns nach vorne bewegt – werden dazu beitragen, attraktive Arbeitsumgebungen zu schaffen.

Sehr genau werden wir aber auch die Entwicklung des »Europäischen Forschungsrates« (ERC) verfolgen müssen, der wichtigsten Neuerung des Forschungsrahmenprogramms der Europäischen Union. Die Fördermöglichkeiten für Einzelwissenschaftler am Anfang oder auf der Höhe ihrer Karriere stehen Bewerbern aus der ganzen Welt offen, vorausgesetzt, sie forschen an einer europäischen Einrichtung. Sie können diese jedoch bei Bedarf auch wechseln. Dieses europäische Förderprogramm für Spitzenwissenschaftler ist also de facto auch ein Indikator für die Attraktivität der Forschungsstandorte in Europa. Hier werden sich die deutschen Universitäten ebenfalls bewähren müssen. In der ersten Ausschreibung hätten sie noch erfolgreicher sein können. Doch gerade durch die Exzellenzinitiative waren viele Personen in den deutschen Universitäten gebunden. In den kommenden Jahren wird jedoch der Erfolg bei der Gewinnung ERC-geförderter Wissenschaftler als wichtiger Beleg für die Attraktivität eines Wissenschaftsstandortes im europäischen Forschungsraum dienen. Hier können und müssen unsere Universitäten an der Spitze dabei sein.



Matthias Kleiner*

Die Möglichkeiten für Spitzenforscher in Deutschland sind so gut wie lange nicht – und müssen doch noch deutlich besser werden

»Gibt es in Deutschland zu wenig Möglichkeiten für Spitzenforscher?« – Vor nicht allzu langer Zeit hätte sich diese Frage aus guten Gründen mit »Ja« beantworten lassen. Die katastrophale Unterfinanzierung von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung; das immer engere bürokratisch-administrative Gängelband des Staates von außen; die immer verkrusteter wirkenden Strukturen von innen; eine Politik, die die Wissenschaft nicht wertschätzte und die das Wenige, was sie ihr gab, mit der Gießkanne verteilte; eine Wissenschaft schließlich, die selbst der Fiktion der Gleichheit anhing und so unter ihren Möglichkeiten blieb – all dies schränkte bis über die Jahrtausendwende die Entfaltungsmöglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher mitunter arg ein. Dieses oder jenes auf finanziellen Rosen gebettete Forschungsinstitut, dieses oder jenes entschlackte Landeshochschulgesetz, diese oder jene reformbereite Universitätsleitung und andere Ausnahmen bestätigten nur die betrübliche Regel. Besonders schlecht bestellt war es um die Möglichkeiten für die Spitzenforscher von morgen, bei denen noch eine systemimmanente Unselbständigkeit und unsichere Berufs- und Karrieremöglichkeiten hinzukamen. Mancher Nachwuchsforscher sah so den Weg außer Landes als den einzig gangbaren an. Diesen Weg sind in der weltumspannenden Wissenschaft seit jeher viele gegangen, ist er doch oft Voraussetzung und Grundstein für den Aufstieg an die Spitze. Doch anders als zuvor führte dieser Weg nun viele der Weggegangenen nicht wieder zurück. Und so wurde der »Brain Drain« zu einem immer bedrohlicheren Schreckensszenario.

* Prof. Dr. Matthias Kleiner ist Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Positiver Wandel ...

Vieles hiervon hat sich in jüngster Zeit zum Positiven gewandelt. Die Möglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher in Deutschland sind heute besser als noch vor wenigen Jahren, ja, sie sind so gut wie lange nicht.

Der jüngste und stärkste Ausdruck dieser Entwicklung ist die Exzellenzinitiative, die Politik und Wissenschaft vor nunmehr fast drei Jahren gemeinsam ergriffen, um die Forschung an den deutschen Universitäten aus dem teils tatsächlichen, teils vermeintlichen Mittelmaß zurück an die Weltspitze zu bringen, und die nach zwei Wettbewerbsrunden im vergangenen Herbst ihren vorläufigen Abschluss gefunden hat. Die Exzellenzinitiative hat nicht nur für einen Kulturwandel gesorgt, indem sie Abschied nahm von der lähmenden Fiktion der Gleichheit aller Hochschulen und stattdessen auf den Wettbewerb der Ungleichheit und auf die Identifizierung und Förderung der lange verpönten wissenschaftlichen Elite setzte; sie hat auch nicht nur das weit verbreitete Bild der Hochschulen korrigiert, indem sie gerade die vermeintlich »im Kern verrottete« Institution als besonders innovativ offenbarte; und sie hat auch nicht nur eine beeindruckende Fülle exzellenter Ideen und Konzepte zutage gefördert, die die deutsche Wissenschaft und über sie das ganze Land weit voranbringen wird. Die Exzellenzinitiative hat über all dies hinaus die Arbeits- und Entfaltungsmöglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher in Deutschland ganz konkret verbessert. In den beiden Wettbewerbsrunden wurden insgesamt 85 Projekte und Einrichtungen ausgezeichnet: 39 Graduiertenschulen, in denen Spitzenforscher von heute die Spitzenforscher von morgen auf internationalem Niveau ausbilden; 37 Exzellenzcluster, in denen neue Kooperationen zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung und zwischen Wissenschaft und Wirtschaft erprobt werden; schließlich neun universitäre Zukunftskonzepte, mit denen Universitäten ihr Profil und ihre Forschungsarbeit als Ganzes auf eine neue Grundlage stellen. So ergeben sich an mehr als jeder dritten deutschen Universität für hoch qualifizierte Wissenschaftler neue attraktive Arbeitsmöglichkeiten. Noch konkreter, nämlich in Geld und Stellen ausgedrückt: Die Exzellenzinitiative bringt bis Ende 2011 insgesamt 1,9 Mrd. € zusätzlich an die deutschen Universitäten – und sie schafft bis zu 5 000 Arbeitsplätze für Wissenschaftler aller Fachrichtungen und Qualifizierungsstufen.

Andere Initiativen und Institutionen sorgen für weitere zusätzliche Mittel und Stellen, so der Pakt für Forschung und Innovation sowie der Hochschulpakt 2020, die beide von Bund und Ländern geschlossen worden sind, oder der im vergangenen Jahr etablierte European Research Council. Hinzu kommt der anstehende Generationenwechsel an den Hochschulen. Allein an einer Universität wie Jena sind, wie deren Rektor neulich vorrechnete, bis 2015 mehr als 120 Pro-

fessorenstellen neu zu besetzen. Zählt man alles zusammen, so entstehen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland in den kommenden Jahren rund 10 000 zusätzliche wissenschaftliche Arbeitsplätze.

Auch die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen haben sich verbessert. Verglichen mit der Detailsteuerung früherer Zeiten hat sich der Staat bereits weit aus den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen zurückgezogen; Hochschulen in neuen Rechtsformen mit größerer Unabhängigkeit, die Stärkung der Leitungsstrukturen und nicht zuletzt die Einführung von Globalhaushalten erlauben es heute weit stärker, wissenschaftliches Profil zu entwickeln und Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher gezielter zu fördern.

Und nicht zuletzt haben auch die großen Forschungsförderorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft dazu beigetragen, dass sich die Möglichkeiten für Spitzenforscher in Deutschland verbessert haben: sei es mit neuen flexiblen Förderprogrammen, die den Bedürfnissen der Spitzenforscher von heute ebenso zu entsprechen versuchen wie denen der Spitzenforscher von morgen, sei es mit hoch dotierten Förderpreisen für Wissenschaftler, die aus dem Ausland nach Deutschland zurückkehren wollen, sei es mit der Einrichtung von dual-career-Programmen oder Betreuungsmöglichkeiten, die das immer wichtiger werdende private und familiäre Umfeld von Forscherinnen und Forschern einbeziehen.

Angesichts dieser Verbesserungen nimmt es nicht wunder, dass der »Brain Drain« an Schrecken verliert. Die Zahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Deutschland verlassen und im Ausland, bevorzugt in Nordamerika, forschen, mag insgesamt nicht geringer geworden sein – die Zahl der Rückkehrwilligen aber, die immer schon höher war als vielfach angenommen, ist jedoch gestiegen. Immer mehr Wissenschaftler und nach den Wissenschaftsorganisationen auch die Wissenschaftspolitik sehen einen Forschungsaufenthalt im Ausland inzwischen (wieder) als das an, was er im Grunde immer war: als ebenso unerlässlichen wie gewinnbringenden Baustein zur wissenschaftlichen Karriere, der den Forschernachwuchs zu den attraktivsten Forschungsstätten und in Kontakt mit anderen Ländern, Menschen und Kulturen bringt – am Ende vielfach aber auch wieder zurück in die heimische Wissenschaftslandschaft und Gesellschaft. Aus dem »Brain Drain« wird (wieder) eine »Brain Circulation«. Dies wird nirgendwo so deutlich wie auf den Jahrestreffen der deutschen Nachwuchsforscher in den USA und Kanada. Überwog dort in der Vergangenheit die Skepsis vor einer Rückkehr nach Deutschland, so zeigte sich beim jüngsten Treffen in San Francisco im Herbst 2007: Die Botschaft von den besseren Arbeits- und Entfaltungsmöglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher

in Deutschland kommt an, die Bereitschaft zur Rückkehr wächst weiter.

... muss fortgesetzt werden

Doch so sehr sich die Möglichkeiten für Spitzenforscher inzwischen auch verbessert haben – sie sind noch lange nicht so gut, dass diese Forscher und mit ihnen die Wissenschaft in Deutschland im immer schärferen weltweiten wissenschaftlichen Wettbewerb auf Dauer ganz vorne mitmischen können. Wissenschaft und Forschung, Wissenschaftspolitik und Forschungsförderung in Deutschland sind auf dem richtigen Weg – doch dürfen sie nicht auf halber Strecke stehen bleiben. Die erfolgreich begonnenen Initiativen müssen ausgebaut, die mit erheblicher Kraftanstrengung eingeleiteten Bemühungen intensiviert werden.

Allen voran muss die Exzellenzinitiative fortgesetzt werden. Der Wettbewerb der Ungleichheit, der die vielen neuen Arbeits- und Entfaltungsmöglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher erst geschaffen hat, muss dauerhaft werden. Die bislang ausgezeichneten Universitäten mit ihren Spitzenforschern dürfen sich nicht auf ihrer Exzellenz ausruhen, sie müssen sich weiter beweisen. Umgekehrt müssen auch die noch nicht zum Zuge gekommenen Universitäten mit ihren Forscherinnen und Forschern die Chance erhalten, ihre schon jetzt oftmals sehr guten Ideen und Projekte zu optimieren. So können an immer neuen Orten, nicht zuletzt in den neuen Bundesländern, neue attraktive Möglichkeiten für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher entstehen. Nimmt man die Äußerungen der Politiker aus Bund und Ländern, so stehen die Chancen für eine Fortsetzung und Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative gut. Sie müssen freilich rasch genutzt werden und sollten noch im Laufe dieses Jahres zu konkreten Vereinbarungen führen.

Eine Fortsetzung der Exzellenzinitiative würde nicht zuletzt weitere Milliarden Euro in das deutsche Hochschulsystem bringen. Auch sie würden jedoch nicht ausreichen, um die Forschungsarbeit der Hochschulen und ihrer Spitzenforscher auf eine international auch nur halbwegs wettbewerbsfähige Grundlage zu stellen. Die Grundausstattung muss, vor allem angesichts der schlechten Betreuungsrelationen, um mindestens 20% aufgestockt werden, wenn die deutschen Universitäten mit den besten europäischen Hochschulen wie etwa der ETH Zürich mithalten wollen, von den amerikanischen Spitzenuniversitäten, und zwar nicht nur den privaten, sondern auch den staatlichen, nicht zu reden. Hier sind, erst recht nach der Föderalismusreform, in erster Linie die Bundesländer in der Pflicht.

So wie die finanzielle Ausstattung der Hochschulen insgesamt muss auch die Bezahlung der einzelnen Wissenschaft-

lerinnen und Wissenschaftler deutlich besser werden. Hier hat sich, entgegen allen anderen Verbesserungen, die Situation sogar verschlechtert: Die neue W-Besoldung für Hochschullehrer sowie die Vergütungssysteme TVÖD und TVL für sonstiges wissenschaftliches Personal gehen noch hinter die alte C-Besoldung und BAT-Bezahlung zurück; sie sind in erster Linie Absenkungstarife, von leistungsgerechter Bezahlung weit entfernt, und machen eine wissenschaftliche Karriere an den deutschen Hochschulen aus finanzieller Sicht alles andere als attraktiv, nicht nur verglichen mit vielen ausländischen Hochschulen, sondern auch und erst recht mit der globalisierten Wirtschaft. Besonders schlecht ist es erneut um die Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher von morgen bestellt. Nachwuchsforscher müssen ohnehin eine enorme Portion Idealismus aufbringen. Wenn sie sich dann aber auch noch bei enormen Erfolgsdruck, einer Arbeitswoche von 60 Stunden und mehr und dennoch oft brillanten Leistungen mit 3 000 € brutto im Monat zufriedengeben müssen, ist dies ein Armutszeugnis für eines der wirtschaftsstärksten Länder der Welt. Auch andere finanzielle Hemmnisse müssen beseitigt werden, so etwa der so genannte Vergaberahmen für Zulagen bei der Hochschul-lehrerbesoldung oder das Besserstellungsverbot im öffentlichen Dienst, die beide dem Wesen der Wissenschaft wie der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zutiefst zuwiderlaufen.

Weit mehr getan werden muss schließlich für die Wissenschaftlerinnen in Deutschland, und hier wiederum vor allem für die Spitzenforscherinnen von morgen. Ihre Karrierewege sind in der Regel steiniger als die ihrer männlichen Kollegen – und sie enden oftmals auch früher, nicht zuletzt wegen des Spagats zwischen Beruf und Familie. So sinkt der Anteil der Frauen über die akademischen Karrierephasen hinweg immer noch kontinuierlich, bis er bei den Professuren nur noch bei 15% liegt – und damit unter der Hälfte des internationalen Durchschnitts. Die fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist nicht nur zutiefst ungerecht. Sie ist auch ein enormer Verlust für die Wissenschaft, eine Verschwendung intellektueller Ressourcen, die sich ein Land wie dieses nicht leisten kann und darf. Hier sind in erster Linie die Wissenschaft selbst und ihre Institutionen und Organisationen in der Verantwortung. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft stellt sich dieser Verantwortung, indem sie gemeinsam mit ihren Mitgliedern, den Hochschulen, Standards zur wissenschaftsadäquaten Förderung von Frauen entwickeln und verbindlich machen will.

Bei allen Bemühungen um weitere Verbesserungen für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher in Deutschland dürfen Politik und Wissenschaft freilich den Blick hinaus in die Welt nicht vernachlässigen. Im Gegenteil: Es muss noch mehr getan werden, um mehr ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Deutschland zu holen.

Dafür wiederum muss das in jüngster Zeit Erreichte international noch deutlicher sichtbar gemacht werden – und die Anstrengungen, noch mehr zu erreichen, müssen intensiviert werden.

Sollten die hier nur überblicksartig genannten Mängel nicht angegangen und beseitigt werden, sollten die dazu notwendigen Initiativen nicht ergriffen werden oder sollten sie scheitern, so blieben nicht nur die bereits etablierten Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher in Deutschland gleichsam auf halbem Wege zurück an die internationale Spitze stecken. Es kämen auch und vor allem keine Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher mehr nach. Schon jetzt lassen sich in manchen Fächern nicht mehr genügend qualifizierte Schulabgänger finden und für ein Studium oder gar eine Karriere in der Wissenschaft begeistern, schon jetzt ist in manchen Branchen der Fachkräftemangel deutlich spürbar. Er könnte sich rasch verschärfen und für die Wissenschaft und damit auch für Wirtschaft und Gesellschaft zu einer enormen Bedrohung werden. Wenn auch nicht zur einzigen: Die Wissenschaft in Deutschland mit ihren Spitzenforscherinnen und Spitzenforschern ist in den vergangenen Jahren international sichtbarer geworden. Vor allem seit der Exzellenzinitiative stehen die Headhunter auch vor den deutschen Hochschultoren bereit, die Besten mit noch besseren Arbeitsbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten zu locken. Und so könnte am Ende der »Brain Drain« abermals zu einem Schreckensgespenst werden. Es liegt in der Hand von Politik und Wissenschaft, dieses zu verhindern und Spitzenforscherinnen und Spitzenforschern in Deutschland alle Möglichkeiten zu geben, die sie brauchen und verdienen und mit denen sie die Wissenschaft und das ganze Land weiter voranbringen können.



Jürgen Mlynek*

Wie dramatisch ist der »Brain Drain« wirklich?

»Die Besten wandern aus«, die »klügsten Köpfe bleiben drüben«, die Überschriften zum Thema Abwanderung von Hochqualifizierten in den großen Publikumsmedien klingen dramatisch. Sie suggerieren, dass hierzulande nur noch die zweite Garde forscht und lehrt, während die Creme de la Creme in die USA und in andere Länder abwandert und dort für immer bleiben wird. Das ist gleich doppelt falsch. Zum einen arbeiten auch an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen international hoch angesehene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, zum andern fehlen zuverlässige Zahlen zum »Brain Drain«, es gibt nur Stichproben, Berichte über Einzelschicksale und Meinungen. Wir wissen nicht, wie viel tausend Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Dauer ins Ausland gehen, und wir wissen nicht, wie viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt aus dem Ausland nach Deutschland (zurück)kommen. Sicher aber ist: Die große Mehrzahl der im Ausland arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommt nach einigen Jahren gern wieder zurück nach Deutschland.

Die Furcht vor einem »Brain Drain« ist dennoch berechtigt: Deutschland tut tatsächlich nicht genug dafür, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Perspektiven für eine Karriere in der Wissenschaft zu öffnen. Auch gelingt es uns noch nicht im ausreichenden Maß, ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fest einzustellen. Denn immerhin bleiben auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Dauer im Ausland, und diese Lücke wird erst zögerlich durch Einwanderung hoch qualifizierter Forscher gefüllt.

* Prof. Dr. Jürgen Mlynek ist Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft.

Fakten

Austausch ist erwünscht

Die erste Feststellung: Wenn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nach ihrer Promotion für mehrere Jahre ins Ausland gehen, um dort an Forschungseinrichtungen oder Universitäten zu arbeiten, dann ist dies natürlich vor allem ein gutes Zeichen: a) für die Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung in Deutschland, denn deutsche Absolventen sind international gefragt und b) für die Mobilität und Weltoffenheit unserer jungen Menschen. Gerade in der öffentlich finanzierten Forschung, die ja keine wirtschaftlichen Verwertungsinteressen hat, ist Austausch ein wesentlicher Motor für den Wissenszuwachs.

Was wir wissen: DIW-SOEP-Stichprobe und die Teichler-Studie

Die zweite Feststellung lautet: Die wenigen Studien zum Thema Abwanderung zeichnen ein differenziertes Bild. So haben 2006 zwar 155 000 Deutsche ihr Land verlassen, allerdings kehrten auch 103 000 Menschen wieder zurück. In einer ausführlichen Befragung durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Wochenbericht Nr. 5/2008) von 2000 Personen aus allen Schichten der Gesellschaft (Sozio-oekonomisches Panel SOEP) hatten knapp 2% (1,75% oder 35 Personen) die Absicht, im nächsten Jahr Deutschland zu verlassen, darunter vor allem Selbständige.

Gerade bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gehören Auslandsaufenthalte unbedingt dazu. Im Vergleich mit den USA haben Nachwuchswissenschaftler an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen auch nicht durchweg schlechtere Bedingungen. Dies zeigte eine Studie im Auftrag des German Academic International Network (GAIN), die ein Team um den Hochschulforscher Ulrich Teichler an der Universität Kassel durchgeführt hat (www.gain-network.org). In beiden Ländern sind die Menschen bei der Promotion rund 33 Jahre alt, die erste Professur wird mit 41 Jahren angetreten, wobei Hochschullehrer in den USA im Schnitt rund 85 000 US-\$ verdienen, in Deutschland dagegen um die 80 000 €. In Deutschland, so Teichler weiter, sei rund die Hälfte der Doktoranden bei ihrer Universität angestellt, während in den USA solche Doktorandenstellen deutlich seltener seien, ein Teil der Doktoranden zahle sogar Studiengebühren. Außerdem gebe es nach der Promotion in Deutschland auf allen Stufen der Hochschulkarriere mehr unbefristete Stellen mit etwas höherer Bezahlung als in den USA.

Diese Studie wird allerdings heftig kritisiert, weil sie von Durchschnittswerten ausgeht. Und während in Deutschland die Bedingungen fast überall ähnlich aussehen, gibt es in

den USA enorme Unterschiede zwischen den Hochschulen, so dass Durchschnittswerte wenig Aussagekraft haben. Die besten deutschen Absolventen gehen vorzugsweise an die Spitzenhochschulen in den USA, die über ganz andere finanzielle Mittel verfügen. Wenn wir über einen »Brain Drain« reden, dann sprechen wir also vor allem über die Spitze, über die Menschen, deren Leistungsfähigkeit sehr deutlich über dem Durchschnitt liegt.

ABER: Problem liegt bei den Spitzenkräften

Denn Spitzenkräften bietet die USA tatsächlich bessere Bedingungen: Nicht nur eine wesentlich bessere Bezahlung, sondern auch oft mehr Freiheit, und zwar schon zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt ihrer Karriere. Dies stellen wir auch immer wieder bei Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fest, die in den USA dauerhafte Positionen eingenommen haben. Der Tenor lautet: Nirgendwo anders wäre es möglich gewesen, schon gleich nach der Promotion die volle Verantwortung für eine Arbeitsgruppe, ein Budget zu übernehmen und wirklich die eigenen Forschungsideen zu verfolgen. An den hervorragenden Hochschulen der USA sind die Arbeitsbedingungen außerordentlich gut, der Kontakt mit weltberühmten Kolleginnen und Kollegen sorgt für ständige Inspiration, und statt Massenlehreveranstaltungen findet die Lehre in einem persönlichen Rahmen statt, der wesentlich effizienteres Lernen fördert. Diese Punkte sollten wir ernst nehmen.

Analyse der Barrieren

Habilitation

Eine wichtige Hürde ist die Habilitation, an der in Deutschland noch immer festgehalten wird. Viele Nachwuchswissenschaftler verbringen ihre wissenschaftlich produktivsten Lebensjahre nicht damit, ihre eigene Forschungsgruppe aufzubauen, sondern arbeiten unter einem bereits etablierten Wissenschaftler an einer weiteren Qualifikationsarbeit, der Habilitation. Dies wird in allen angelsächsischen Ländern als überflüssig betrachtet, da auch das Publizieren der wissenschaftlichen Ergebnisse in angesehenen Zeitschriften die Qualität der Forschung ausreichend belegt. Wenn nach der Habilitation eine Berufung ausbleibt, haben diese hoch qualifizierten und spezialisierten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen große Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Die Habilitation ist eine Hürde, die nicht mehr zeitgemäß ist und die viele begabte Menschen, und insbesondere Frauen, abschreckt.

TVÖD ist zu starr und zu begrenzt

Um Spitzenkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen, müssen wir sie auch angemessen bezahlen können. Dabei

handelt es sich um Menschen, die international gefragt sind und viele Optionen haben. Dies gelingt allerdings keineswegs im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD): Der TVöD geht mit seinen starren Rahmenbedingungen nicht auf die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs ein und bestraft insbesondere die Mobilität, rechnet also Zeiten in anderen Einrichtungen, in der freien Wirtschaft oder im Ausland nicht als Erfahrungszeiten an. Das ist absurd, da solche Zeiten eine klare Zusatzqualifikation bedeuten.

Dies gilt in gleicher Weise für wissenschaftliches wie nicht-wissenschaftliches Personal. Auch im administrativen Bereich sind im Wissenschaftsbetrieb die Anforderungen besonders hoch: In der Helmholtz-Gemeinschaft geht es beispielsweise um den Aufbau und die Koordination großer Forschungsprojekte und Infrastrukturen mit tausenden von Mitarbeitern und mit Budgets von mehreren hundert Millionen Euro. Im Verhältnis zu den geforderten Leistungen und zum hohen persönlichen Einsatz werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlich finanzierten Forschung nicht angemessen bezahlt.

Wir brauchen daher ein wissenschaftsspezifisches Vergütungssystem, das Spielräume nach oben hin zulässt und das Mut zum Seitenwechsel honoriert, zum Beispiel zwischen Tätigkeiten in der freien Wirtschaft und der öffentlich finanzierten Forschung.

Schließlich sollten wir auch besondere Leistungen honorieren können. Wissenschaftler passen nicht in ein ähnlich strenges Laufbahn-Korsett wie Angestellte einer Behörde: Während sich Dienstaufgaben in einer klassischen Behörde dauerhaft definieren lassen, schafft der Wissenschaftler mit jedem neuen Projekt, das er aus seinem Ideenreichtum heraus definiert, eine neue, so noch nie da gewesene Aufgabe.

Insbesondere für Leitungsfunktionen im Forschungsmanagement kommen nur erfahrene Forschungsmanager in Frage, die in der Industrie ein Vielfaches verdienen könnten. Die Helmholtz-Zentren haben meist mehrere tausend Mitarbeiter und wirtschaften mit Budgets bis zu mehreren hundert Millionen Euro. Dies erfordert Managementfähigkeiten in Verbindung mit wissenschaftlichem Einblick, über die nur wenige Kandidaten weltweit verfügen. Um die besten Köpfe für die Helmholtz-Gemeinschaft und den Forschungsstandort Deutschland zu gewinnen, müssen Vorstandsvergütungen auch im internationalen Vergleich attraktiv sein.

Arbeitsrecht

Das deutsche Arbeitsrecht ist streng und erzielt teilweise das Gegenteil dessen, was beabsichtigt wird. Zum Beispiel wird in Deutschland der Kündigungsschutz von Arbeitsgerichten

sehr streng ausgelegt, so dass es für den Arbeitgeber äußerst schwierig ist, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu kündigen. Aus diesem Grund werden viele geeignete Nachwuchswissenschaftler gar nicht oder nur befristet eingestellt. Denn zu viele unbefristete Anstellungen nehmen dem Forschungszentrum die Möglichkeit, bei Bedarf neue Projekte zu beginnen und andere zu beenden.

Deswegen wurden vor einigen Jahren weitere Regelungen eingeführt, die befristete Anstellungen im öffentlichen Dienst auf zwölf Jahre begrenzen. Auch diese Regelung hatte widersinnige Wirkung: So mussten wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen werden, allein aus dem Grund, weil keine einzige feste Stelle frei war, sie aber auch nicht weiter befristet arbeiten durften. Die Gesetzgebung hierzu hat sich glücklicherweise nun geändert. Die Helmholtz-Gemeinschaft begrüßt deshalb ausdrücklich die Gesetzesinitiative des BMBF zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft.

Gleichstellung

Wenn wir über den »Brain Drain« sprechen, sollten wir auch erwähnen, dass in Deutschland noch immer viele gut ausgebildete Frauen für die Wissenschaft »verloren« gehen. Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wächst nur sehr langsam. Die Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass von den knapp 38 000 Professuren in Deutschland 2007 nur 14,9% mit Frauen besetzt gewesen sind. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung von gut einem halben Prozentpunkt. In dieser Größenordnung liegen an deutschen Hochschulen die Zuwächse seit Mitte der neunziger Jahre, damals lag der Frauenanteil bei 8,5%. In diesem Tempo wird es länger als ein halbes Jahrhundert dauern, bis beide Geschlechter in den Spitzenpositionen an den Hochschulen ausgewogen repräsentiert sind. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland vor den Niederlanden den vorletzten Platz ein.

An außeruniversitären Forschungseinrichtungen sieht die Situation noch schlechter aus. Frauen in Führungspositionen sind selten. 2004 lag der Anteil leitender Wissenschaftlerinnen in der MPG bei 10,6%, in der Helmholtz-Gemeinschaft bei 6,5% und bei der Fraunhofer-Gesellschaft bei 2,7%. Dabei ist der Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf in Deutschland mittlerweile recht hoch. Damit ist die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potential zurückgeführt werden könnte, nicht mehr haltbar. In allen Fächergruppen, ausgenommen die Ingenieurwissenschaften, ist inzwischen ein Pool an potentiellen Wissenschaftlerinnen entstanden, der jedoch nicht genutzt wurde.

Heute liegt der Anteil von Studienanfängerinnen bei rund 50%. Der Frauenanteil bei Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen hat sich im Zeitraum von 1992 bis 2004 um rund 10 Prozentpunkte erhöht. Diesen Frauen den Aufstieg zu ermöglichen, ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und der ökonomischen Notwendigkeit, sondern auch ein klares Bekenntnis zur Qualität.

Fazit: Wege, Barrieren abzubauen

Die Handlungsoptionen sind klar: Wir müssen mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft gewinnen. Wir müssen insgesamt mehr Jugendliche in naturwissenschaftlich-technischen Fächern ausbilden und durch gute Lehre auch dafür sorgen, dass nicht mehr jeder Dritte das Studium abbricht. Und wir müssen den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verlässliche Perspektiven aufzeigen, damit sie eine Karriere in der Wissenschaft wagen. Dafür sollten wir das Habilitationsverfahren abschaffen und stattdessen mehr Juniorprofessuren schaffen. Solange es beide Möglichkeiten gibt, machen auch viele Juniorprofessoren zusätzlich eine Habilitation. Die Juniorprofessuren sollten wir ausbauen, weil sie – ähnlich wie ein Assistant Professor in den USA – schon früh das selbständige Forschen und Leiten einer Arbeitsgruppe ermöglichen.

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist bereits sehr aktiv bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. So fördern wir jetzt 81 Helmholtz-Nachwuchsgruppen, deren Leiterinnen und Leiter schon kurz nach ihrer Promotion fünf Jahre lang eine eigene Arbeitsgruppe aufbauen können. Das Besondere: Bei positiver Evaluation nach drei Jahren können diese Stellen entfristet werden. Viele Nachwuchsgruppenleiter sind aus renommierten Universitäten und Forschungseinrichtungen aus dem Ausland gekommen. Diese Stellen sind sehr attraktiv: Die Nachwuchsgruppenleiter können bis zu vier Mitarbeiter einstellen und ihre Forschungsziele selbst bestimmen. In Kooperation mit anliegenden Hochschulen qualifizieren sich die Nachwuchsgruppenleiter auch für eine Professur.

Fazit

Der TVÖD muss durch einen Wissenschaftstarifvertrag ersetzt werden, der sowohl Mobilität als auch Erfahrungen in anderen Einrichtungen honoriert und es erlaubt, individuelle Leistungen stärker zu würdigen. Insbesondere brauchen Wissenschaftseinrichtungen die Möglichkeit, sich auch im Einvernehmen von Mitarbeitern zu trennen, damit sie handlungsfähig bleiben. Mit einem Wissenschaftsfreiheitsgesetz, wie es zurzeit im BMBF in Vorbereitung ist, werden diese Punkte aufgenommen. Insbesondere aber müssen wir auch einen »Brain Gain« ermöglichen: Zum Beispiel ist es schwie-

rig, hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zu gewinnen, solange wir ihnen weder dauerhaften Aufenthalt noch Arbeitsrecht für ihre Partner zusichern können. Selbst an Dual-Career-Optionen und tatkräftige Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Schulsuche für die Kinder müssen wir denken. Dann können wir anstelle eines »Brain Drain« von einer »Brain Circulation« sprechen, die eine große Bereicherung für die Wissenschaftsgesellschaft Deutschland sein wird.



Leonore Sauer*

Ausmaß und mögliche Ursachen der Abwanderungspläne Hochqualifizierter

In den vergangenen Jahren hat sich in Deutschland eine rege Debatte über die Abwanderung Deutscher ins Ausland entwickelt. Es wird befürchtet, dass immer mehr hoch qualifizierte Personen auf der Suche nach höherer Bezahlung, besseren Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen Deutschland verlassen. Trotz dieses breiten Interesses ist jedoch die Frage, ob die Abwanderung deutscher Hochqualifizierter in den vergangenen Jahren zugenommen hat, weiterhin ungeklärt. Es fehlt bisher eine ausreichende Datengrundlage.

Die Abwanderungszahlen, die immer wieder in den Medien aufgegriffen werden, sind der deutschen Wanderungsstatistik entnommen. Sie zeigen, dass die Dynamik der Wanderungen in den vergangenen 30 Jahren stark zugenommen hat. Wanderten Mitte der 1970er Jahre im Durchschnitt rund 50 000 Deutsche pro Jahr aus, hat sich diese Zahl bis in die vergangenen Jahre auf fast das Dreifache erhöht: So wurden im Jahr 2006 ca. 155 000 Fortzüge deutscher Staatsbürger registriert (für einen Überblick siehe bei Sauer und Ette 2007). Die Wanderungsstatistik basiert auf den An- und Abmeldungen bei den kommunalen Meldeämtern. Doch nicht jeder, der ins Ausland abwandert, meldet sich auch ab. Demzufolge können zu diesen Personen keine statistischen Aussagen getroffen werden. Bei denjenigen, die sich abmelden, werden zwar bestimmte sozio-demographische Merkmale (Geschlecht, Alter, Familienstand, Herkunftsregion in Deutschland und Zielland) erfasst, doch Aussagen zur Qualifikation und Erwerbstätigkeit sowie zu den Motiven der Auswanderung können nicht abgeleitet werden. Datengrundlagen, die einen umfassenden Überblick über das deutsche Auswanderungsgeschehen liefern und insbesondere

die Emigration von Hochqualifizierten erfassen, gibt es demnach nicht. Es besteht aber die Möglichkeit, sich diesem Thema auf Umwegen zu nähern. Der folgende Beitrag zeigt daher auf, was bisher überhaupt an Daten und Informationen über das Ausmaß der Emigration gut ausgebildeter Personen vorliegt.

Bestandszahlen in den Zielländern deutscher Auswanderer

In den Zielländern deutscher Auswanderer können über Auswertungen der dortigen Zensen und Haushaltsbefragungen Informationen über die im Land lebenden Ausländer gewonnen werden. So hat z.B. die OECD für ihre Mitgliedstaaten Angaben zur Auslandsbevölkerung in anderen OECD-Staaten erhoben. Diese Daten beruhen auf Volkszählungen, die um das Jahr 2000 herum im OECD-Raum durchgeführt wurden (vgl. Dumont und Lemaître 2005). Die auf diese Weise bestimmten Migrantenpopulationen wurden über alle OECD-Staaten aggregiert, um auf diese Weise die Anzahl der Auswanderer eines bestimmten OECD-Landes in die übrigen OECD-Mitgliedstaaten zu berechnen. Danach lebten zum Erhebungszeitraum mehr als 3,1 Millionen über 15-jährige Personen, die in Deutschland geboren wurden, in einem anderen OECD-Land. Etwa 28% dieser Personen werden dabei als hoch qualifiziert (d.h. mit einem weiterführenden Abschluss) identifiziert. Im Vergleich dazu weisen nur 20% der deutschen Wohnbevölkerung dieses Bildungsniveau auf. Allerdings sind diese Angaben mit Vorsicht zu interpretieren. Neben uneinheitlichen Definitionen (z.B. wer ist Migrant?) kann diesen Angaben nicht entnommen werden, ob ein lang- oder kurzfristiger Auslandsaufenthalt vorliegt. Zeitvergleiche sind nicht möglich, da nur Informationen für das Jahr 2000 vorliegen.

Informationen zum Bildungsstand der im EU-Ausland lebenden Deutschen im Zeitverlauf können auch aus der Analyse des European Labour Force Survey (ELFS) gewonnen werden. Der ELFS ist eine in der EU und der EFTA regelmäßig durchgeführte Stichprobenbefragung von Privathaushalten, in der die zentralen demographischen, sozialen und wirtschaftlichen Merkmale für Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen abgefragt werden. Mytzek und Brzinsky (2004) konnten in ihren Untersuchungen des ELFS nachweisen, dass die Mobilitätsrate von Deutschen zwischen 1992 und 2000 von 0,35 auf 0,58% gestiegen ist, d.h. im Jahr 1992 lebten von 1 000 Deutschen 3,5 im EU-Ausland, während es im Jahr 2000 bereits 5,8 waren. Im Vergleich der EU-14-Staaten ist die Mobilität deutscher Staatsbürger damit deutlich geringer: So lebten im Jahr 2000 1,75 von 100 EU-Bürgern nicht in ihrem Heimatland, sondern im EU-Ausland. Werden diese Ergebnisse nach dem Bildungsniveau differenziert, zeigt sich, dass Deutsche mit mittlerer Bildung in allen beobachteten Jahren die ver-

* Dr. Lenore Sauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.

gleichsweise geringsten, wenn auch steigende Mobilitätsraten aufweisen. 1992 lebten von 1 000 Deutschen 1,3 mit mittlerer Bildung im EU-Ausland, im Jahr 2000 waren es 4,1. Für Personen mit niedriger und hoher Bildung liegen die Werte dagegen deutlich über dem Durchschnitt aller mobilen Deutschen. Allerdings ist bei niedrigem Bildungsniveau eine deutliche Abnahme der Mobilität im Jahr 2000 zu beobachten, während bei höherem Bildungsniveau ein stetiger Anstieg der Mobilitätsrate zu erkennen ist. Lebten 1992 erst 2,6 von 1 000 Deutschen mit höherem Bildungsniveau im EU-Ausland, waren es im Jahr 2000 bereits 1,02 von 100 Deutschen.

Befragungen von Subpopulationen

Neben Bestandsdaten in den Zielländern können zur Analyse der Auswanderung Hochqualifizierter auch Befragungen verschiedener Untergruppen herangezogen werden. Diese ergeben ein widersprüchliches Bild. So zeigen Befragungen promovierter deutscher Wissenschaftler, dass es sich bei der Abwanderung von Promovierten zumeist um zwischenzeitliche Auslandstätigkeiten und seltener um einen langfristigen Verbleib im Ausland handelt. Der überwiegende Teil der Promovierten kehrt nach Deutschland zurück. Befürchtungen eines zunehmenden »Brain Drain« durch Abwanderung konnten durch diese Studie nicht bestätigt werden, denn der Anteil der international mobilen Promovierten hat sich (im Kohortenvergleich) nicht oder kaum erhöht (vgl. Enders und Bornmann 2002, 70).

Auch die Daten der Förderinstitutionen über geförderte Wissenschaftler deuten eher in die Richtung, dass deren Auslandsaufenthalte zeitlich befristet sind: Etwa vier Fünftel der Wissenschaftler halten sich nicht länger als ein Jahr im Ausland auf, ein Drittel sogar nur bis zu drei Monaten. Die durchschnittlich längsten Auslandsaufenthalte absolvieren Post-Docs, von denen gut ein Viertel länger als ein Jahr im Ausland bleibt (vgl. Deutscher Akademischer Austausch Dienst 2006). Nicht alle längeren Studien- oder Forschungsaufenthalte erfolgen über ein deutsches Stipendium. Die Gesamtzahl deutscher Wissenschaftler im Ausland wird aus diesen Gründen von den Förderstatistiken der Stipendieninstitutionen unterschätzt. Die Obergrenze deutscher Wissenschaftler in den USA – berechnet mit Hilfe des Current Population Survey – lag zwischen 15 000 und 20 000. Je kürzer die Zuwanderung in die USA zurücklag, desto höher war dabei das formale Bildungsniveau. Von der jüngsten Zuwanderungskohorte, die zwischen 1990 und 1998 in die USA migrierte, besaß annähernd jeder zweite einen Bachelor's Degree oder höheren Studienabschluss (vgl. Buechtemann 2001, 40). Bei dieser Studie zeigt sich eine geringe Rückkehrbereitschaft der Befragten: So beträgt dieser Anteil der Personen, die nicht nach Deutschland zurückkehren wollen, rund 60% und weist seit 1980 einen starken

Zuwachs auf (von 40% 1980 auf rund 66% 1998) (vgl. Buechtemann 2001, 44).

Eine weitere Studie, die sich ebenfalls mit der internationalen Mobilität deutscher Wissenschaftler auseinandergesetzt hat, basiert auf einer schriftlichen Befragung von ehemaligen Stipendiaten der DFG, welche während der Förderjahre 1986/87, 1991/92 oder 1996/97 am Postdoktoranden-, Habilitanden-Programm oder dem Forschungsstipendium teilgenommen haben (vgl. Enders und Mugabushaka 2004). Danach lebten 72% der Befragten während der Zeit ihrer DFG-Förderung im Ausland. Dabei dauerte der erste Auslandsaufenthalt im Durchschnitt 16,4 Monate für Postdoktoranden, 16,5 für Forschungsstipendiaten und 10,3 Monate für Habilitanden (vgl. Enders und Mugabushaka 2004, 41). Hinsichtlich der Frage, welche Motive für den Auslandsaufenthalt wichtig waren, spielt das Renommee der ausländischen Institution für über 80% eine wichtige Rolle. Weitere wichtige Motive waren die Möglichkeit, mit anderen Wissenschaftlern in Kontakt zu treten (81,7%), und die Absicht, die Arbeitsmarktchancen in Deutschland durch einen Auslandsaufenthalt zu verbessern (72,9%). Für 67% der Befragten war der Auslandsaufenthalt auch durch die Fachgepflogenheit motiviert (»weil es eben dazu gehört, in dem Fach im Ausland gearbeitet zu haben«). Abschließend wurde auch der Verbleib der ehemaligen Stipendiaten im Ausland untersucht. Dabei stellte die Studie fest, dass insgesamt 15% der Geförderten noch zum Befragungszeitpunkt im Ausland lebten (vgl. Enders und Mugabushaka 2004, 43).

Befragungen zu Wanderungsabsichten

Weitere Anhaltspunkte können Befragungen zu den Wanderungsabsichten liefern. Zur Ermittlung zukünftiger Abwanderungstendenzen deutscher Staatsangehöriger stehen dabei das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), aber auch europaweite Befragungen wie z.B. verschiedene Eurobarometer zur Verfügung. Aus diesen können nicht nur Informationen über Wanderungsabsichten, sondern auch Informationen über die soziodemographischen Merkmale der potentiellen Emigranten gewonnen werden. Eine aktuelle Befragung von Deutschen mit zwei Sondererhebungen des SOEP im Jahr 2007 zeigt, dass sich fast jeder Vierte vorstellen kann, einmal für eine längere Zeit oder sogar für immer im Ausland zu leben. Zwischen allgemein formulierten Auswanderungswünschen und der tatsächlich stattfindenden Emigration bestehen jedoch erhebliche Diskrepanzen. Konkrete Auswanderungspläne haben nur sehr wenige Befragte, ebenso wie nur ein sehr geringer Anteil bisher konkrete Auswanderungsvorbereitungen getroffen hat (vgl. Diehl, Mau und Schupp 2008, 51). Die entscheidende Rolle bei der Entstehung und Konkretisierung von Wanderungsgedanken spielen nach dieser Studie in der Vergangenheit erworbene

Auslandserfahrungen und -kontakte und weniger (ökonomische) Chancenlosigkeit in Deutschland. Für viele qualifizierte Schüler, Studierende und Arbeitnehmerinnen ist ein temporärer Auslandsaufenthalt heute ein Bestandteil der Ausbildungs- oder Erwerbsbiographie. Dies zeigt der hohe Anteil derjenigen mit konkreten Auswanderungsplänen, die bereits einmal im Ausland gelebt haben. Weiterhin kann im Rahmen dieser Analyse gezeigt werden, dass die befragten Hochschulabsolventen sich nur selten für einen dauerhaften Auslandsaufenthalt entscheiden. Diese Gruppe zeichnet sich vielmehr durch ein generell hohes Ausmaß an Flexibilität und Mobilität aus. Diehl, Mau und Schupp (2008, 55) schlussfolgern daraus, dass die zu beobachtenden Wanderungen dieser Gruppe weniger »Brain Drain« als vielmehr »Brain Circulation« darstellen. Da ein Großteil von ihnen nach Deutschland zurückkehrt, seien von diesen Wanderungen langfristig sogar positive Effekte zu erwarten.

Fazit

Trotz des breiten Interesses an der Frage, ob die Auswanderung Hochqualifizierter zugenommen hat, scheitern Analysen bislang an der fehlenden Datenbasis. Eine umfassende Beschäftigung mit dieser Thematik ist entweder nur für bestimmte Zielländer oder bestimmte Bevölkerungsgruppen möglich. Die in diesem Beitrag präsentierten Studien zeigen nicht nur die steigende Mobilität Deutscher im Allgemeinen, sondern lassen zudem eine Zunahme der internationalen Migration hoch qualifizierter Deutscher vermuten. Die Gründe für eine Wanderung sind dabei individuell sehr verschieden. Neben Netzwerkeffekten durch vorherige Auslandsaufenthalte spielen sicherlich Arbeitsbedingungen im Ausland sowie die Internationalisierung der Ausbildungs- und Erwerbsbiographien eine Rolle. Die Ergebnisse weisen aber auch in die Richtung, dass trotz der Erhöhung der internationalen Mobilität diese einen weiterhin temporären Charakter hat.

Literatur

- Buechtemann, C. F. (2001), »Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA: Ergebnisse der Vorstudie«, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik*, Bundesminister für Bildung und Forschung, Bonn, 19–89.
- Deutscher Akademischer Austausch Dienst (Hrsg., 2006), *Wissenschaft weltweit 2006. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Diehl, C., S. Mau und J. Schupp (2008), »Auswanderung von Deutschen: kein dauerhafter Verlust von Hochschulabsolventen«, *DIW Wochenbericht* (5), 49–55.
- Dumont, J.-C. und G. Lemaître (2005), »Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries: A New Perspective«, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 25, OECD, Paris.
- Enders, J. und L. Bornmann (2002), »Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter – Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35(1), 60–73.

Enders, J. und A.-M. Mugabushaka (2004), *Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG*, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn.

Mytze, R. und C. Brzinsky (2004), »Struktur und Ausmaß grenzüberschreitender Mobilität von Deutschen in Europa«, in: R. Mytze und K. Schömann (Hrsg.), *Transparenz von Bildungsabschlüssen in Europa. Sektorale Studien zu Mobilität von Arbeitskräften*, edition sigma, Berlin, 49–58.

Sauer, L. und A. Ette (2007), *Auswanderung aus Deutschland. Stand der Forschung und erste Ergebnisse zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger*, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 123, Bundesinstitut für Bevölkerungswissenschaft, Wiesbaden.



Herbert Brücker*

Leidet Deutschland unter einem »Brain Drain«?

Seit dem Jahr 2005 verzeichnet Deutschland eine Nettoabwanderung von deutschen Staatsbürgern in das Ausland. Hinter diesen Zahlen verbirgt sich ein längerfristiger Trend, der während der vergangenen Dekade durch eine inzwischen deutlich gesunkene Zuwanderung von Spätaussiedlern verdeckt worden ist: Es wandern mehr Deutsche in die Staaten der OECD aus, als Deutsche aus diesen Staaten nach Deutschland einwandern, und diese Nettoauswanderung nimmt zu. Deutsche emigrieren vor allem nach Österreich und in die Schweiz, gefolgt von den USA.

Nun wandern keineswegs nur hoch qualifizierte Deutsche aus. Der Großteil der im Ausland lebenden Deutschen verfügt über mittlere Bildungsabschlüsse, also eine abgeschlossene Berufsausbildung. Allerdings ist das Qualifikationsniveau von deutschen Staatsbürgern, die in andere Mitgliedstaaten der EU und den USA leben, im Durchschnitt höher als das Qualifikationsniveau der in Deutschland verbliebenen Bevölkerung. Insbesondere der Anteil der Hochschulabsolventen ist unter den deutschen Auswanderern überdurchschnittlich hoch. Für das Segment der Wissenschaftler liegen mir keine Zahlen vor, aber auch hier dürfte der Anteil der deutschen Auswanderer deutlich über dem Durchschnitt der deutschen Bevölkerung liegen. Diese Entwicklung hat eine Debatte ausgelöst, ob Deutschland unter einem »Brain Drain« leidet.

Die deutsche Humankapitalbilanz

Für eine Analyse des Phänomens des »Brain Drain« ist es nicht ausreichend, die Wanderungsbilanz der Deutschen in

dem Segment der Hochqualifizierten zu betrachten. In allen OECD-Ländern nimmt die Wanderungsbereitschaft der Bevölkerung zu, und dies insbesondere unter der Bevölkerung mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung und unter den Studenten. Deshalb dürften in den meisten OECD-Staaten genauso wie in Deutschland mehr Staatsbürger des jeweiligen Landes mit höheren Bildungsabschlüssen auswandern. Der Nettoabwanderung von hoch qualifizierten Deutschen steht jedoch eine Nettozuwanderung von hoch qualifizierten Ausländern gegenüber. Diese Bilanz ist positiv: Es leben mehr Hochschulabsolventen aus der EU und der übrigen OECD in Deutschland, als deutsche Hochschulabsolventen in diese Region ausgewandert sind. Weltweit liegen zwar keine Zahlen vor, aber es dürften insgesamt mehr ausländische Staatsbürger mit einem Hochschulabschluss in Deutschland leben als deutsche Staatsbürger mit einem Hochschulabschluss im Ausland. Insofern ist Deutschland ein Nettoimporteure von Humankapital.

Aus diesem Umstand darf jedoch nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass Migration die Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung erhöht. Deutschland ist auch ein Nettoimporteure von Arbeit mit mittleren und geringen Qualifikationen. Die durchschnittliche Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung ist vergleichsweise ungünstig: Die vorliegenden Daten sprechen dafür, dass die in Deutschland lebenden Ausländer nicht nur geringer qualifiziert sind als die deutsche Bevölkerung, sondern auch geringer qualifiziert sind als der Durchschnitt der Bevölkerungen in den Herkunftsländern (vgl. Brücker und Ringer 2008). Insofern spricht die Migrationsliteratur von einer »negativen (Selbst-)Selektion« der ausländischen Bevölkerung im Hinblick auf ihre Humankapitalausstattung in Deutschland.

Produktivitätsgewinne durch Arbeitsmobilität von Hochqualifizierten

Die Nettoauswanderung von deutschen Studenten und Hochschulabsolventen ist also kein Problem, sondern Ausdruck der gestiegenen Arbeitsmobilität gerade der besser ausgebildeten Bevölkerung in allen entwickelten Volkswirtschaften. Diese höhere Arbeitsmobilität von Hochqualifizierten erhöht die Arbeitsproduktivität: Arbeit wandert nicht nur dort hin, wo sie am produktivsten eingesetzt werden kann, sondern immer mehr Personen wandern auch dort hin, wo sie die beste Ausbildung bekommen. Dies erhöht nicht nur die Humankapitalausstattung des Einzelnen, sondern in globaler Perspektive auch die Humankapitalausstattung des Faktors Arbeit.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass der überwiegende Teil der Migration einen temporären Charakter hat. Die Evidenz aus Mikrodatensätzen wie dem Sozio-oekonomischen

* Dr. Herbert Brücker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Panel in Deutschland spricht dafür, dass 70 bis 80% der in Deutschland lebenden Ausländer vor ihrem Lebensende wieder in ihre Heimatländer zurückkehren oder in andere Länder weiter wandern. Im Segment der Hochqualifizierten dürfte diese Mobilität noch höher sein. Ein Großteil der im Ausland lebenden Deutschen dürfte folglich wieder zurückkehren, so dass das im Ausland erworbene Humankapital für einen Teil des Arbeitslebens in Deutschland produktiv eingesetzt werden kann.

Es ist aus ökonomischer Perspektive folglich wenig sinnvoll, Wanderungsrestriktionen zu errichten oder spezifische Anreize zu schaffen, um die Auswanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften zu verhindern. Im Gegenteil, durch einen Abbau von Wanderungsbarrieren sollte versucht werden, die Arbeitsmobilität gerade im Segment der Hochqualifizierten zu erhöhen, um die Produktivität von Humankapitalinvestitionen zu steigern. Die Frage ist jedoch, wie es Deutschland gelingen kann, mehr Zuwanderer mit einer hohen Humankapitalausstattung zu gewinnen, und wie die Humankapitalausstattung der in Deutschland lebenden ausländischen Bevölkerung erhöht werden kann.

Wanderungsanreize und Humankapitalinvestitionen

Aus ökonomischer Perspektive hängt die (Selbst-)Selektion der Zuwanderer im Hinblick auf ihre Humankapitalausstattung von den relativen Erträgen des Humankapitals in den jeweiligen Ländern ab. Nach dem Roy-Borjas-Modell¹ ergibt sich eine positive Selbstselektion der Zuwanderer, wenn die Einkommensungleichheit in dem Zielland höher ist als in dem Herkunftsland, und umgekehrt. Da in entwickelten Ländern die Einkommen in der Regel gleicher verteilt sind als in den Herkunftsländern der Migration, ist folglich eine negative Selbstselektion der Zuwanderer zu erwarten. Tatsächlich beobachten wir jedoch, dass im Durchschnitt der OECD die Zuwanderer besser qualifiziert sind als die Bevölkerungen in den Herkunftsländern. Das gilt allerdings nicht für kontinentaleuropäische Länder wie Deutschland und Frankreich (vgl. z.B. die Datensätze von Docquier und Marfouk 2007).

Der Umstand, dass Migranten eine positive Selbstselektion im Hinblick auf ihre Humankapitalausstattung aufweisen, obwohl die relativen Erträge für Humankapitalinvestitionen in den Zielländern geringer als in den Herkunftsländern sind, kann im Wesentlichen auf drei Umstände zurückgeführt werden: Erstens kann die Einwanderungspolitik die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer erheblich beeinflussen. Länder, die beispielsweise die Zuwanderung durch ein Punktesystem steuern, erreichen eine deutlich höhere Qualifikations-

struktur der ausländischen Bevölkerung als Länder, die eine restriktive Einwanderungspolitik verfolgen und auf eine Steuerung der Zuwanderung nach Humankapitalkriterien verzichten. So weist die ausländische Bevölkerung in Kanada den höchsten Anteil an Hochschulabsolventen in der OECD aus, obwohl die Einkommen dort ähnlich gleich verteilt sind wie in Deutschland.

Zweitens spielen Wanderungskosten eine erhebliche Rolle für die Wanderung. Der Anteil der Wanderungskosten am Einkommen ist für höher qualifizierte Migranten geringer als für Migranten mit einem niedrigen Qualifikationsniveau, so dass sich eine positive Selbstselektion der Migranten auch dann ergibt, wenn die relativen Erträge des Humankapitals in den Zielländern geringer als in den Herkunftsländern sind. So zeigen empirische Untersuchungen, dass mit zunehmender Distanz zwischen Ziel- und Herkunftsland die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung steigt (vgl. Brücker und Defoort 2007).

Drittens schließlich verfügen höher qualifizierte Migranten häufig über spezifische Qualifikationen wie Sprachkenntnis, die die Wanderungskosten senken. Mit der Internationalisierung der Arbeitsmärkte werden vor allem für Hochqualifizierte die Wanderungsbarrieren gesenkt. So ist inzwischen in vielen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen die englische Sprache auch in Ländern zur Arbeitssprache geworden, die nicht zum angelsächsischen Kulturkreis gehören. Ähnliches gilt für den Finanzsektor. Gerade kleinere Länder öffnen ihre Arbeitsmärkte zunehmend für Hochqualifizierte, indem sie administrative und informelle Wanderungsbarrieren abbauen. Dies führt wiederum zu einer höheren Wanderungsbereitschaft der Höherqualifizierten im Vergleich zur Bevölkerung mit mittleren und geringeren Qualifikationen.

Wie kann Deutschland einen »Brain Gain« erreichen?

Wenn die Qualifikationsstruktur der in Deutschland lebenden Bevölkerung verbessert werden soll, geht es folglich darum, die administrativen und ökonomischen Voraussetzungen für einen »Brain Gain« zu verbessern. Aus der Perspektive des Roy-Borjas-Modells wäre es nahe liegend, an der Einkommensverteilung anzusetzen. Die Einkommensverteilung kann jedoch nur sehr begrenzt beeinflusst werden. Zudem ist eine ungleichere Einkommensverteilung unter wohlfahrtsökonomischen Kriterien nur dann wünschenswert, wenn durch sie auch die Einkommen der geringer Qualifizierten erhöht würden. Schließlich zeigt das kanadische Beispiel, dass ein »Brain Gain« durch Zuwanderung auch bei einer aus internationaler Perspektive recht gleichen Einkommensverteilung erreicht werden kann.

¹ Vgl. Borjas (1987), der sich auf das Selbstselektionsmodell von Roy (1951) bezieht.

Die deutschen Einkommen für Hochqualifizierte, beispielsweise für Wissenschaftler in Universitäten und öffentlichen Forschungseinrichtungen, dürften im europäischen Durchschnitt liegen. So sind die Einkommen für Hochschullehrer in Deutschland zwar deutlich geringer als in den USA, aber beispielsweise genauso hoch oder höher als in den skandinavischen Ländern. Die Einkommen in den nicht-öffentlichen Forschungseinrichtungen richten sich nach der Arbeitsproduktivität, sie entziehen sich der politischen Beeinflussung. Allerdings kann der Staat durch das Steuer- und Transfersystem die Nettoerträge von Humankapital beeinflussen. Dabei dürfte in Deutschland das umlagefinanzierte Rentensystem, das gegen kurze Beitragszeiten diskriminiert, de facto wie eine Steuer auf Zuwanderer wirken.² Davon dürften hoch qualifizierte Zuwanderer deutlich stärker als gering und mittel qualifizierte Zuwanderer betroffen sein. Ähnliches gilt für jüngere Zuwanderer im Vergleich zu Älteren. Hier könnte angesetzt werden, wenn die monetären Wanderungsanreize insbesondere für hoch qualifizierte Zuwanderer beeinflusst werden sollen.

Ein größeres Gewicht als die monetären Wanderungsanreize dürften die Arbeitsbedingungen haben. Die Arbeitsbedingungen in den privaten Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen Deutschlands dürften sich nicht maßgeblich von denen in anderen Ländern unterscheiden. Möglicherweise ist in Deutschland aufgrund der Größe des Landes, aber auch spezifischer berufsständischer Traditionen die Internationalisierung in privaten Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen noch nicht so weit vorangeschritten wie in anderen Ländern. Auch die Regulation des Bankensektors, insbesondere das System der Sparkassen und Landesbanken, dürfte der Internationalisierung der Arbeitsmärkte im deutschen Finanzsektor entgegenwirken.

In den öffentlichen Universitäten dürften die Arbeitsbedingungen schlechter als in vielen anderen OECD-Staaten sein. Der Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt liegt in Deutschland deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Dies bewirkt wiederum eine höhere Lehrbelastung und höhere Studentenzahlen für den einzelnen Wissenschaftler und damit geringere Spielräume für Forschung und Lehre. Zudem ist der Verwaltungsaufwand sehr viel höher als beispielsweise an skandinavischen und angelsächsischen Universitäten. Allerdings verfügt Deutschland auch über eine im internationalen Vergleich einzigartige Infrastruktur von außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie die Max-Planck-Institute und die Forschungseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, die sowohl in der Grundlagenforschung wie auch der angewandten empirischen Forschung günstige Arbeitsbedingungen schaffen. Diese Aspekte dürften stärker als Einkommensanreize die Attraktivität von deutschen For-

schungseinrichtungen für Wissenschaftler im internationalen Vergleich beeinflussen.

Neben den Arbeitsbedingungen dürften die Zutrittsbarrieren zum Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte die Humankapitalausstattung in Deutschland beeinflussen. Dies beginnt mit dem Einwanderungsrecht in Deutschland. Die Freizügigkeit in der EU und die günstigen Zutrittsbedingungen für Staatsbürger aus entwickelten OECD-Staaten spiegeln sich in einer vergleichsweise günstigen Qualifikationsstruktur der Zuwanderer aus diesen Ländern. Das deutsche Einwanderungsrecht gegenüber Bürgern aus anderen Staaten ist jedoch sehr restriktiv, dies gilt auch für Hochqualifizierte. Die Einkommensgrenze in Höhe des doppelten Jahreseinkommens der Bemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung wird von den meisten Hochqualifizierten nicht erreicht. Zwar lässt das deutsche Einwanderungsrecht darüber hinaus auch die Zuwanderung von Wissenschaftlern mit besonderen Kenntnissen und Lehrpersonen in herausgehobener Stellung zu, aber auch hier ist der Zutritt an zahlreiche Bedingungen geknüpft. Das Potential für die Zuwanderung liegt künftig jedoch gerade in Ländern außerhalb der EU, vor allem in Osteuropa. Auch in den USA kommt der größte Zustrom Hochqualifizierter nicht aus entwickelten Ländern mit einem hohen Pro-Kopf-Einkommen, sondern aus China und anderen Schwellenländern Asiens. Der Umfang des Zuflusses von Humankapital wird in Deutschland wie auch anderen entwickelten Ländern künftig im Wesentlichen davon abhängen, inwieweit es gelingt hoch qualifizierte Zuwanderer aus Ländern mit einem mittleren und niedrigen Einkommen zu gewinnen, weil der überwiegende Teil der Wanderungsströme aus diesen Regionen stammen wird.

Wichtiger als das Einwanderungsrecht sind jedoch die Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte. Die Markteintrittsbarrieren sind in öffentlichen Universitäten und Forschungseinrichtungen vergleichsweise hoch. Zwar nimmt die Internationalisierung und die Rekrutierung von ausländischen Wissenschaftlern und deutschen Wissenschaftlern, die einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland erworben oder einen Teil ihrer Karriere dort verbracht haben, zu. Die Organisationsprinzipien deutscher Hochschulen wie das Lehrstuhlprinzip, fehlende »Tenure Track«-Verfahren und das Beamtenrecht verringern die Mobilität zwischen dem In- und Ausland. Sie wirken häufig diskriminierend gegenüber Ausländern mit anderen Erwerbs- und Bildungsverläufen. Dies erhöht die Markteintrittskosten und senkt die Erträge von Humankapitalinvestitionen in Deutschland im Vergleich zu vielen anderen Ländern in Europa oder den USA.

Deutschland leidet also unter keinem »Brain Drain«, aber, gemessen an der durchschnittlichen Qualifikation der Zuwanderer, an einem unzureichendem »Brain Gain«. Neben einer Reform des Einwanderungsrechts, das die Zuwande-

² Dies ergibt sich z.B. aus den Analysen des Beitrags von Migranten zur fiskalischen Bilanz des Wohlfahrtsstaats (vgl. Bonin 2002).

rung aus Drittstaaten nach Humankapitalkriterien steuern müsste, muss Deutschland vor allem die Markteintrittsbarrieren für hoch qualifizierte Ausländer senken. Darüber hinaus leidet das deutsche Wissenschaftssystem unter ungünstigen Arbeitsbedingungen, die im Wesentlichen, aber nicht allein, auf unzureichende öffentliche und private Bildungsinvestitionen zurückzuführen sind.

Literatur

- Bonin, H. (2002), »Eine fiskalische Gesamtbilanz der Zuwanderung nach Deutschland«, *Vierteljahresshefte zur Wirtschaftsforschung* 71(2), 215–229.
- Borjas, G.J. (1987), »Self-Selection and the Earnings of Immigrants«, *American Economic Review* 77(4), 531–553.
- Brücker, H. und C. Defoort (2007), »Inequality and the (Self-)Selection of International Migrants: Theory and Novel Evidence«, IAB Diskussionspapier 26/2007.
- Brücker, H. und S. Ringer (2008), *Vergleichsweise schlecht qualifiziert*, IAB-Kurzbericht 1/2008.
- Docquier, F. und A. Marfouk (2007), »The Brain Drain Data Base«, Weltbank, <http://econ.worldbank.org/>.
- Roy, A.D. (1951), »Some thoughts on the distribution of earnings«, *Oxford Economic Papers* 3, 135–146.

In Deutschland hat die Forderung nach Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns an Bedeutung gewonnen. In diesem Beitrag werden zum einen die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen aufgezeigt, die die Grundlage der Verbreitung dieser Forderung bilden, und zum anderen wird untersucht, warum einige europäische Länder einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nicht einführen und an der Tarifautonomie strikt festhalten wollen.

In Deutschland gibt es keinen (flächendeckenden) gesetzlichen Mindestlohn. Über viele Jahre hinweg hat es auch keine ernsthafte Forderung nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gegeben. Es war Konsens, dass die Mindestlöhne autonom durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt werden sollten. Und falls das daraus resultierende Nettoeinkommen nicht ausreichte, eine menschenwürdige Existenz zu gewährleisten, wurde es durch Sozialhilfe und später Arbeitslosengeld II aufgestockt, so dass das erforderliche Mindesteinkommen erreicht wurde.

Seit einiger Zeit hat die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung der Mindestlöhne aber erheblich an Bedeutung gewonnen. Dieser Meinungsumschwung hat dazu geführt, dass die jetzige Bundesregierung die Allgemeinverbindlichkeit von tariflichen Mindestlöhnen dadurch ausweitet, dass sie den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erweitert, nachdem die Zahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz kontinuierlich zurückgegangen ist (vgl. Kasten). Er hat des Weiteren dazu geführt, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Reform des Gesetzes über die Festsetzung der Mindestarbeitsbedingungen vorbereitet, die es gestattet, Mindestlöhne auch unabhängig von Tarifverträgen auf Branchenebene festzusetzen. Und schließlich beinhaltet dieser Meinungsumschwung, dass die Forderung nach einem einheitlichen, branchenübergreifenden gesetzlich fixierten Mindestlohn populär geworden ist. Dies zeigen Umfragen. Allerdings sind die gesellschaftlichen und politischen Lager in der Frage des gesetzlichen Mindestlohns gespalten. Während die Arbeitgeberverbände sich gegen gesetzliche Mindestlöhne ausgesprochen haben, trifft man innerhalb der Gewerkschaften auf

unterschiedliche Positionen. Ebenso zeigt sich zwischen und innerhalb der politischen Parteien vielfach kein einheitliches Bild.¹

Die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen ist in Deutschland nicht nur deshalb auf die politische Agenda gesetzt worden, weil sich einige Parteien davon Wahlerfolge versprechen. Dies wäre zu vordergründig. Vielmehr hat eine Reihe von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen den Boden für die Verbreitung der Forderung bereitet. Drei Entwicklungen sollen im Folgenden hervorgehoben werden.

Zum einen hat in Deutschland die Prägekraft des Tarifsystems und damit der Geltungsbereich von tariflichen Mindestlöhnen abgenommen. Laut IAB-Betriebspanel ist die Tarifbindung allein im Zeitraum von 1998 bis 2006 in Westdeutschland von 76 auf 65% und in Ostdeutschland von 63 auf 54% der Beschäftigten zurückgegangen. Die Löhne von immer weniger Arbeitnehmern werden durch Tarifverträge bestimmt. Verantwortlich für diese Entwicklung sind die Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Arbeitnehmer, die Verbandsflucht der Unternehmer und die abnehmende Bedeutung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz. Zusätzlich wird die Tarifbindung noch dadurch reduziert, dass Tarifverträge teilweise nicht eingehalten werden.

Des Weiteren wird seit einigen Jahren in der öffentlichen Debatte die geringe Höhe der Bruttostundenlöhne im Niedrig-

¹ Das ifo Institut steht einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ablehnend gegenüber und plädiert für einen Kombilohn. Auf die Gründe für diese Haltung soll in diesem Beitrag nicht eingegangen werden. Vgl. z.B. Sinn (2007) sowie Ragnitz und Thum (2008).

Kasten**Tarifliche Mindestlöhne in Deutschland**

In Deutschland gibt es verschiedene Formen von branchenbezogenen tariflichen Mindestlöhnen:

- Die in **Tarifverträgen** vereinbarten Löhne sind Mindestvergütungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Diese Tarifvergütungen gelten für die Mitglieder der jeweils vertragsschließenden Tarifparteien, also die Gewerkschaftsmitglieder und die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes bzw. des Unternehmens, das den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die Tariflöhne in der untersten Vergütungsgruppe bilden die tariflichen Mindestlöhne.
- Tariflöhne können nach dem **Tarifvertragsgesetz** von Bundes- bzw. von Länderarbeitsministern auf Antrag einer Tarifvertragspartei für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Voraussetzung ist das Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss. Außerdem müssen die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, und es muss ein öffentliches Interesse gegeben sein.
Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Am 1. Januar 2008 waren von den rund 69 600 gültigen Tarifverträgen nur 454 allgemeinverbindlich. Von diesen bezog sich nur eine geringe Zahl auf die Tariflöhne. Dies betraf im Wesentlichen das Friseurgewerbe, das Wach- und Sicherheitsgewerbe und das Gebäudereinigerhandwerk (BMAS 2008).
- Tarifliche Mindestlöhne können auch nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen) für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Die Mindestlöhne gelten dann auch für solche Arbeitsverhältnisse, die zwischen einem Unternehmen mit Sitz im Ausland und seinen in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern bestehen. Sie gelten ebenfalls für alle Betriebe mit Sitz im Inland und alle Beschäftigten in der jeweiligen Branche, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind.
In Branchen, in denen das Entsendegesetz gilt, benötigt der Bundesarbeitsminister nicht die Zustimmung der Tarifparteien für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Andererseits greift das Gesetz nur, wenn die Tarifverträge eine Branche komplett erfassen, entweder durch einen bundesweiten Vertrag oder durch flächendeckende regionale Verträge. Diese Voraussetzung ist häufig nicht gegeben.
Nach dem Entsendegesetz von 1996 kam eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Mindestlöhnen nur für das Baugewerbe in Betracht. In der Zwischenzeit ist der Geltungsbereich des Gesetzes aber ausgeweitet worden. Am 1. Januar 2008 gab es aufgrund des Entsendegesetzes Mindestlohnverträge im Elektrohandwerk, im Maler- und Lackierhandwerk, im Dachdeckerhandwerk, für Briefdienstleister sowie in der Gebäudereinigung (BMAS 2008). Bis zum 31. März 2008 können die Tarifvertragsparteien in Branchen, in denen mindestens die Hälfte der Beschäftigten nach Tarif entlohnt wird, gemeinsam einen Antrag stellen, ins Entsendegesetz aufgenommen zu werden.
- Während das Entsendegesetz nur in Branchen mit einer Tarifbindung von über 50% angewendet werden kann, beabsichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das **Mindestarbeitsbedingungsgesetz** (Gesetz über die Festsetzung der Mindestarbeitsbedingungen) von 1952 mit der Zielsetzung zu reformieren, Mindestlöhne auch in Branchen mit unter 50% Tarifbindung flächendeckend verankern zu können. Ein branchenbezogener Fachausschuss, der aus drei Vertretern der Gewerkschaft, drei Vertretern der Arbeitgeber und einem unparteiischen Vorsitzenden besteht, unterbreitet der Regierung einen Vorschlag über die Höhe des Mindestlohns in einer Branche. Per staatliche Verordnung wird dieser Mindestlohn dann bindend. Die diesbezüglichen Regelungen sollen bis Sommer 2008 verabschiedet werden.

lohnsektor thematisiert. Es wird von »Hungerlöhnen« oder »Armutslöhnen« gesprochen und davon, dass viele Arbeitnehmer – auch wenn sie Vollzeit arbeiten – von ihren Arbeitseinkommen allein nicht mehr leben könnten und deshalb auf Sozialleistungen angewiesen seien. Und in der Tat werden nicht nur im tariffreien Raum, sondern auch bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen teilweise so niedrige Löhne gezahlt (vgl. Tab. 1), dass die Existenzsicherung durch eigene Arbeit nicht gewährleistet ist. Dieser Tatbestand soll durch die Einführung Existenz sichernder gesetzlicher Mindestlöhne beseitigt werden.

Schließlich hat die mit der Liberalisierung des Dienstleistungssektors in der EU einhergehende Entsendung von Arbeitnehmern durch Dienstleistungsfirmen aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU nach Deutschland zur Forderung nach branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlöhnen beigetragen. Bei Bezahlung der ausländischen Arbeitnehmer zu den Konditionen ihrer Heimatländer sind – angesichts der großen Lohnunterschiede – deutsche Unternehmen und ihre Arbeitnehmer in Teilbereichen der Wirtschaft nicht wettbewerbsfähig. In den Branchen, in denen mindestens 50% der Beschäftigten nach Tarif entlohnt werden (zu weiteren Voraussetzungen vgl. Kasten), kann der Niedriglohnkonkur-

renz durch Ausweitung des Entsendegesetzes begegnet werden. In den übrigen Wirtschaftsbereichen soll die Konkurrenz aus dem Ausland durch Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, an welchen ausländische Dienstleistungsanbieter bei Anwendung der EU-Entsenderichtlinie gebunden wären, ausgeschaltet oder zumindest reduziert werden.

Im Folgenden soll der Blick auf diejenigen europäischen Länder geworfen werden, die tarifliche Mindestlohnregelungen haben (vgl. Schulten 2006). Dies sind außer Deutschland Norwegen, Schweden, Finnland, Dänemark, Österreich, Italien (und die Schweiz).² Dabei werden folgende Fragen gestellt:

- Sind die Tarifsysteme dieser sechs Länder ähnlichen Erosionen wie das deutsche System ausgesetzt, und werden deshalb Forderungen nach gesetzlichen Mindestlöhnen laut?
- Wie hoch ist das Niveau der tariflichen Mindestlöhne in diesen Ländern, und ließe sich durch Einführung gesetzlicher Mindestlöhne das Lohnniveau im Niedriglohnbereich aller Voraussicht nach anheben?

² Die Schweiz wird hier aber nicht weiter einbezogen.

Tab. 1
Unterste Tarifvergütungen in Deutschland (31. Dezember 2006)

Tarfbereich	Tätigkeiten	Stundenver- gütung in €	Monatliche Grund- vergütung in €
Westdeutschland			
Landwirtschaft Rheinland – Nassau	Hilfsarbeiter	4,71	820
Hotels und Gaststätten Saarland	Bote, Page	6,18	1 069
Privathaushalte NRW	Haushaltshilfe	6,56	1 095
Bäckerhandwerk Saarland	Verkäuferin (ungelernt, 1. Jahr)	6,38	1 103
Fisch- und Geflügelwirtschaft Cuxhaven	Fischverpackerin	7,99	1 318
Florist-Fachbetriebe West	Floristin (3. Jahr)	7,75	1 310
Friseurhandwerk Pfalz	Friseurin (»Erste Kraft«)	8,15	1 312
Konditorenhandwerk Hamburg	Gelernter Konditor	7,87	1 315
Ostdeutschland			
Friseurhandwerk Sachsen	Friseurin (im 1. Bj. nach abgeschl. Ausbildung)	3,82	615
Bäcker- und Konditorenhandwerk Brandenburg	Verkäuferin (ungelernt, 1. Jahr)	4,93	854
Hotels und Gaststätten Mecklenburg-Vorpommern	Hoteldiener, Bellboy	5,13	887
Landwirtschaft Sachsen	Arbeiter	5,40	940
Florist-Fachbetriebe Sachsen-Anhalt	Floristin (3. Jahr)	5,39	959
Bäckerhandwerk Sachsen	Verkäuferin (ungelernt, 1. Jahr)	6,25	1 082
Gebäudereinigerhandwerk	Gebäudereinigerinnen	6,36	1 074
Privathaushalte Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	Haushaltshilfe	6,68	1 115

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

- Wie reagieren diese Länder auf die Niedriglohnkonkurrenz von Dienstleistungsanbietern aus den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern?
- Und schließlich, kann Deutschland von diesen Ländern etwas lernen?

Erhaltung der Tarifautonomie in den sechs Ländern ohne nationalen gesetzlichen Mindestlohn

Die sechs europäischen Länder ohne nationalen gesetzlichen Mindestlohn weisen gewisse Gemeinsamkeiten auf. Der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen ist überwiegend hoch, und die Arbeitsentgelte werden zu 70 bis 98% durch Tarifvereinbarungen bestimmt. Damit ist die Tarifbindung höher als in den meisten Ländern, welche einen nationalen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt haben (vgl. Tab. 2).³ Dank der hohen Tarifbindung werden die tariflichen Mindestlöhne weitgehend abgesichert.

Die Gründe für die hohe Tarifbindung sind unterschiedlich. Die skandinavischen Länder weisen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf. Dieser ist auf das Gent-System zurückzuführen, bei dem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie gibt es kaum (vgl. Lismoen 2006).⁴ In Österreich ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad weit-

aus niedriger als in den skandinavischen Ländern. Hier ist es vor allem die Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer, die eine beinahe flächendeckende Tarifbindung sicherstellt (vgl. Hermann 2006). In Italien ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nicht höher als in Österreich. Hier schreibt die Verfassung vor, dass alle Arbeitnehmer zumindest den tarifvertraglich vereinbarten Mindestlohn erhalten müssen. Die hohe Tarifbindung wird in Italien durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen erreicht (vgl. Funk und Lesch 2005, 8; Muratore 2005).

Die Stabilität der Tarifvertragssysteme in den sechs betrachteten Ländern ist hoch. Eine Erosion der Systeme ist nicht zu beobachten. Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns steht nicht auf der Agenda der Tarifvertragsparteien und der Politik. Die Abneigung gegenüber gesetzlichen Mindestlöhnen wird getragen von der Befürchtung, dass das heutige Tarifsysteem bei Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen in Mitleidenschaft geraten könnte. Es könnte zu einer Schwächung der Tarifvertragsparteien führen und das hohe Gut der Tarifautonomie beschädigen.

Hohes Niveau der tariflichen Mindestlöhne

Die Befürworter gesetzlicher Mindestlöhne versprechen sich von ihrer Einführung eine Anhebung der untersten Bruttolöh-

³ In Deutschland weist die Tarifbindung in den einzelnen Branchen aber größere Unterschiede als in den anderen Ländern auf (vgl. Funk und Lesch 2005, 7).

⁴ Algan und Cahuc (2006) führen den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmer auf deren Vertrauen in soziale Kooperation zurück. Dieses ist in den skandinavischen Ländern in höherem Maße vorhanden als in anderen Ländern.

Tab. 2
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifverträge, 2004

Länder	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in %	Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen in %	Tarifbindung in %
Länder mit tariflichen Mindestlöhnen			
Norwegen	70	n/a	n/a
Schweden	77	56	92
Finnland	71	57	82
Dänemark	80	54	83
Österreich	33	71	98
Italien	34	34	70
Deutschland	23	47	65
Länder mit nationalem gesetzlichen Mindestlohn			
Belgien	49	61	96
Estland	14	25	22
Frankreich	8	17	90
Griechenland	20	39	65
Großbritannien	29	13	35
Irland	38	64	n/a
Lettland	16	30	20
Litauen	14	23	15
Luxemburg	46	33	58
Malta	63	24	56
Niederlande	25	58	81
Polen	17	20	35
Portugal	17	30	87
Slowakei	30	33	50
Slowenien	44	43	100
Spanien	16	38	81
Tschechische Republik	22	27	35
Ungarn	17	26	42
Zypern	70	26	86

Quelle: Eiro, Industrial Relations Developments in Europe, Dublin 2006.

ne. Und dies nicht nur im tariffreien Niedriglohnbereich, sondern auch in Bereichen mit Tarifbindung. Während eine Anhebung der Bruttolöhne im tariffreien Bereich möglich sein dürfte, erscheint dies in Bereichen mit Tarifbindung fraglich. Diese Zweifel gründen darauf, dass bei der Festlegung nationaler gesetzlicher Mindestlöhne die wettbewerbschwächsten Branchen, Berufsgruppen, Regionen usw. zum Maßstab genommen werden dürften, während die tariflichen Mindestlöhne ein stärkeres Maß an Differenzierung (nach oben) aufweisen.

Im Folgenden soll die Höhe der tariflichen Mindestlöhne in den von uns betrachteten Ländern (hier ohne Norwegen) mit der Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne in anderen europäischen Ländern verglichen werden. Dabei können die Bruttolöhne wegen des unterschiedlichen Pro-Kopf-Einkommensniveaus in den europäischen Ländern einander nicht direkt gegenübergestellt werden. Sinnvoll ist aber ein Vergleich des so

genannten »Kaitz Index«, d.h. des Verhältnisses von Mindestlöhnen und Durchschnittslöhnen in den beiden Ländergruppen. Wie Tabelle 3 zeigt, unterschreitet das Verhältnis aus tariflichen sektoralen Mindestlöhnen und Durchschnittslöhnen in der Gesamtwirtschaft bei keinem Sektor und keinem der fünf Länder 44%. Teilweise liegt der »Kaitz Index« sogar bei über 60%. Und dabei gehören die in Tabelle 3 berücksichtigten Branchen, für welche aufbereitete Daten über die Höhe der tariflichen Mindestlöhne vorliegen, nicht zu den Branchen mit der höchsten Produktivität. Andererseits erreichten die gesetzlichen Mindestlöhne in zehn von 13 europäischen Ländern nur einen Anteil an den Durchschnittslöhnen von unter 44%. Lediglich Irland, Frankreich und die Niederlande liegen darüber (vgl. Tab. 4). Auch wenn die Höhe des »Kaitz Index« in den beiden Ländergruppen nicht allein auf die jeweiligen Lohnfindungssysteme zurückzuführen sein dürfte, so stellt unser Primafacie-Befund doch die Erwartung, dass der Staat höhere Mindestlöhne als die Tarifvertragsparteien durchsetzt, in Frage.

Etwas anders stellt sich aber die Situation in Deutschland dar. Der »Kaitz Index« für die tariflichen Mindestlöhne ist niedriger als in den oben betrachteten fünf Ländern (vgl. Tab. 3). Dies könnte auf eine geringere Macht der Gewerkschaften und auf eine stärkere

Entsolidarisierung der Gesellschaft insbesondere im Vergleich zu den skandinavischen Ländern zurückzuführen sein. Gesetzliche Mindestlöhne könnten in Deutschland deshalb

Tab. 3
Tarifliche Bruttomindestlöhne nach Sektoren in % der Durchschnittslöhne in der Gesamtwirtschaft, 2002–2005

Länder	Textil u. Bekleidung	Einzelhandel	Hotel u. Gaststätten	Friseur-ge- werbe	Metall- verar- beitung	Pflege- bereich	Sieben Sektoren
Schweden	49 ^{d)}		60–72 ^{c)}
Finnland	44 ^{a)}	47 ^{a)}	48 ^{a)}	...	44 ^{d)}		
Dänemark	56 ^{d)}	62 ^{d)}	60 ^{d)}	65 ^{d)}			
Österreich	48–52 ^{b)}	51–53 ^{b)}	48 ^{b)}	46 ^{b)}		49–63 ^{d)}	
Italien	57 ^{c)}	60 ^{c)}	59 ^{c)}	52 ^{c)}	53 ^{d)}		
Deutschland	50 ^{c)}	45 ^{c)}	42 ^{c)}	35 ^{c)}	40 ^{d)}		

^{a)} 2002. – ^{b)} 2003. – ^{c)} 2004. – ^{d)} 2005.

Quelle: Spalten 1–4: Funk und Lesch (2005, 9); Likja (2005, Tabelle 1); Spalten 5–6: ILO minimum wage database; OECD, Taxing Wages 2004–2005, Paris 2006; Berechnungen des ifo Instituts; Spalte 7: Skedinger (2007, Tabelle 1).

Tab. 4
Gesetzliche Bruttomindestlöhne in % der
Durchschnittslöhne^{a)}, 2006

Länder	%
Belgien	40
Frankreich	47
Griechenland	39
Großbritannien	35
Irland	52
Luxemburg	41
Niederlande	46
Polen	37
Portugal	39
Slowakei	36
Spanien	36
Tschechische Republik	41
Ungarn	39

^{a)} Vollzeitbeschäftigte in der Industrie und im Dienstleistungssektor

Quelle: OECD, Taxing Wages 2005–2006, Paris 2007, S. 25.

eher das Niveau der tariflichen Mindestlöhne erreichen (oder dieses sogar übertreffen) als in den anderen Ländern.

Neben ihrer geringeren Höhe weisen nationale gesetzliche Mindestlöhne eine geringere Differenzierung als tarifliche Mindestlöhne auf. Es fallen in der Regel alle Sektoren und alle Regionen unter den gesetzlichen Mindestlohn. Lediglich in einigen Ländern werden die Beschäftigten des öffentlichen Sektors ausgenommen. Außerdem werden mit Ausnahme der Jugendlichen alle Altersgruppen gleich behandelt. Die stärkste Differenzierung weisen die gesetzlichen Mindestlöhne noch in Hinblick auf das Qualifikationsniveau und den Beruf der Beschäftigten auf (vgl. Funk und Lesch 2005). Die tariflichen Mindestlöhne weisen dagegen eine große Differenzierung nach Sektoren, Berufsgruppen, Berufserfahrung, Qualifizierung usw. auf. Sie berücksichtigen in weitaus stärkerem Maße als der gesetzliche Mindestlohn die Knappheitsverhältnisse auf den Arbeitsmärkten und können in dieser Hinsicht (!) negative Beschäftigungseffekte eher vermeiden als allgemeine gesetzliche Mindestlöhne.

Niedriglohnkonkurrenz und Entsenderichtlinie

Angesichts der großen Lohnunterschiede in der EU sind alle der hier betrachteten Hochlohnländer der Niedriglohnkonkurrenz von Dienstleistungsanbietern aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsländern ausgesetzt. Die Freiheit, grenzüberschreitend Dienstleistungen zu den in den Herkunftsländern geltenden Löhnen anzubieten, kollidiert mit den Interessen von heimischen Dienstleistungsanbietern und ihren Arbeitnehmern, ihre Marktstellung zu halten bzw. keine Lohneinbußen hinnehmen zu wollen. Die europäische Entsenderichtlinie 96/71 von 1996 erlaubt den EU-Mitgliedstaaten, von den ausländischen Dienstleistungsanbietern zu verlangen, ihren entsandten Beschäftigten zumindest die in

den Gastländern geltenden Mindestlöhne zu zahlen. Diese müssen entweder aufgrund von Gesetzen (oder Verordnungen) oder aufgrund von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen für alle Unternehmen und Arbeitnehmer einer Branche gelten (Art. 3 Ziff. 1 Entsenderichtlinie).

Mit Ausnahme von Italien haben alle hier betrachteten sechs Länder die Entsenderichtlinie in nationales Recht umgesetzt. In Finnland sind die Voraussetzungen für die Anwendung der Entsenderichtlinie dadurch gegeben, dass es üblich ist, Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären. In Norwegen sind dagegen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen kaum anzutreffen. Das Gesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen von 1994 hat nur einen sehr begrenzten Geltungsbereich. Die Kriterien für die Ausweitung von Tarifverträgen sind streng. Das Gesetz fand bisher lediglich auf regionaler Ebene Anwendung und hat im Bau-sektor die größte Bedeutung erlangt. Es sorgt dafür, dass ausländische Arbeitskräfte nicht ungleich behandelt werden. Das zuständige Schiedsgremium wird dabei nur auf Antrag tätig (vgl. Dolvik und Eldring 2006, 28).

Die Rechtssysteme in Schweden und Dänemark sehen keine Möglichkeiten für eine Ausweitung der Tarifbindung qua Allgemeinverbindlichkeitserklärung vor. Die Sozialpartner begegnen der Niedriglohnkonkurrenz entweder dadurch, dass sie versuchen, ausländische Dienstleistungsanbieter zum Beitritt in den Arbeitgeberverband zu bewegen und damit einem Tarifvertrag beizutreten. Oder sie versuchen, mit den ausländischen Unternehmen ein Beitrittsabkommen abzuschließen, das die Anwendung eines Tarifvertrags beinhaltet. Die Gewerkschaften verleihen ihren Forderungen an ausländische Unternehmer durch Einsatz von Arbeitskampf-mitteln, meistens in Form von Boykotten, Nachdruck (vgl. Bruun 2006).

Die Praxis der schwedischen Gewerkschaften ist aber durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Fall Vaxholm von Dezember 2007 in Frage gestellt worden. Was war geschehen? Die lettische Baufirma Laval renovierte 2004 eine Schule in der schwedischen Stadt Vaxholm. Sie zahlte den lettischen Bauarbeitern die in Lettland üblichen Löhne. Ein schwedisches Tarifabkommen wurde nicht abgeschlossen. Die schwedische Baugewerkschaft blockierte die Baustelle. Laval musste aufgeben. Der Europäische Gerichtshof entschied nun, dass die Arbeitskampfmaßnahmen nicht verhältnismäßig waren. Die Gewerkschaft habe nicht im Interesse der lettischen Arbeitnehmer gehandelt. Außerdem müssten ausländische Unternehmen sich zwar an Gesetze, nicht aber unbedingt an Tarifverträge des Gastlandes halten. Durch den Boykott wäre schließlich die Freiheit des Dienstleistungshandels behindert worden (vgl. Sveriges Radio 2007). Nach diesem Urteil bleibt abzuwarten, wie Politik und Tarifvertragsparteien in Schweden mit der Ent-

sendung von Arbeitnehmern in ihr Land in Zukunft umgehen werden.

In Österreich haben grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer gemäß § 7b Abs.1 Ziff.1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Durch die fast 100%ige Tarifbindung ist gewährleistet, dass österreichische Unternehmen und ihre Arbeitnehmer gleichen Bedingungen unterliegen.

In Italien hat sich der Gesetzgeber mit der Entsendung von Arbeitnehmern nicht befasst. Die Rechtsprechung hat den Gleichbehandlungsgrundsatz für entsandte und heimische Arbeitskräfte verankert, sofern deren Tätigkeiten vergleichbar sind.

Lehren für Deutschland

In Deutschland hat die Forderung nach Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns an Zuspruch gewonnen. In diesem Beitrag ist untersucht worden, warum einige europäische Länder einen gesetzlichen Mindestlohn nicht einführen und an der Tarifautonomie strikt festhalten wollen. Für die Debatte um Mindestlöhne in Deutschland lassen sich aus Sicht dieser Länder einige Erkenntnisse gewinnen:

- In den sechs betrachteten Ländern wird die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne u.a. wegen der Befürchtung abgelehnt, dass damit gleichzeitig die Tarifbindung abnehmen und die Tarifautonomie geschwächt werden könnten. Eine solche Konsequenz könnte die Einführung allgemeiner gesetzlicher Mindestlöhne auch in Deutschland haben.
- Durch gesetzliche Mindestlöhne könnten die Löhne im tariffreien Raum nach unten abgesichert werden. In tarifgebundenen Wirtschaftsbereichen würden die tarifären Mindestlöhne durch gesetzliche Mindestlöhne ergänzt. Sofern aber dadurch die Tarifbindung erodierte, würden die möglicherweise niedrigeren gesetzlichen Mindestlöhne an die Stelle höherer tariflicher Mindestlöhne treten. Außerdem würde dadurch die Differenzierung der Mindestlöhne abnehmen.
- Die hohe Tarifbindung in den sechs betrachteten Ländern bietet günstige Voraussetzungen für die Anwendung der Entsenderichtlinie, auch wenn Schweden, Dänemark und Italien hiervon bisher keinen Gebrauch machen. In Deutschland sind die Voraussetzungen für die branchenmäßige Ausweitung des Entsendegesetzes (vgl. Kasten) nur in weitaus geringerem Maße gegeben. Durch Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns würde die Möglichkeit der Anwendung der Entsenderichtlinie beträchtlich erweitert.

Literatur

- Algan, Y. und P. Cahuc (2006), *Minimum Wage: The Price of Distrust*, unveröffentlichtes Manuskript.
- Bruun, N. (2006), *Posting of Workers: Do the EU Rules Work? A Nordic Perspective*, Mini-Hearing, Europäisches Parlament, Brüssel, 20. April.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2008), *Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge*, Stand: 1. Januar 2008.
- Dolvik, J.E. und L. Eldring (2006), *The Nordic Labour Market Two Years after the EU Enlargement. Mobility, Effects and Challenges*, Copenhagen.
- Funk, L. und H. Lesch (2005), *Minimum Wages in Europe*, EIROOnline, Dublin.
- Hermann, C. (2006), »Mindestlöhne in Österreich«, in: T. Schulten, R. Bispinck und C. Schäfer (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa*, VSA-Verlag, Hamburg, 246–268.
- Kudsk-Iversen, S. und C. Jorgensen (2005), Questionnaire for EIRO Comparative Study on Statutory Minimum Wages – Case of Denmark. Contributing article to L. Funk und H. Lesch, *Minimum Wages in Europe*, EIROOnline, Dublin.
- Lijja, R. (2005), Questionnaire for EIRO Comparative Study on Statutory Minimum Wages – Case of Finland. Contributing article to L. Funk und H. Lesch, *Minimum Wages in Europe*, EIROOnline, Dublin.
- Lismoen, H. (2006), »Regulierung von Mindestlöhnen in Skandinavien«, in: T. Schulten, R. Bispinck und C. Schäfer (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa*, VSA-Verlag, Hamburg, 205–224.
- Muratore, L. (2005), Questionnaire for EIRO Comparative Study on Statutory Minimum Wages – Case of Italy. Contributing article to L. Funk und H. Lesch, *Minimum Wages in Europe*, EIROOnline, Dublin.
- Ragnitz, J. und M. Thum (2008), »Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts«, *ifo Schnelldienst* 61(1), 16–20.
- Schulten, T. (2006), »Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick«, in: T. Schulten, R. Bispinck und C. Schäfer (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa*, VSA-Verlag, Hamburg, 9–17.
- Sinn, H.W. (2007), *Mindestlohn dreht Rad der Geschichte zurück*, Pressemitteilung des ifo Instituts vom 29. Oktober 2007.
- Skedinger, P. (2007), »The Design and Effects of Collectively Agreed Wages, Evidence from Sweden«, *IFN Working Paper* No. 700.
- Sveriges Radio (2007), *Gewerkschaften unterliegen im »Vaxholm-Fall«*, 18. Dezember.

Nach den aktuellen Ergebnissen des ifo Investitionstests wollen die Unternehmen des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes 2008 ihre Investitionen um gut 6% erhöhen. Für das Jahr 2007 ergaben die Meldungen der Erhebungsteilnehmer einen Anstieg von knapp 12%. An der schwerpunktmäßig im Oktober/November 2007 durchgeführten Investitionsbefragung beteiligten sich gut 1 700 westdeutsche Unternehmen. Gemessen an den Bruttoanlageinvestitionen repräsentieren die erfassten Unternehmen das verarbeitende Gewerbe Westdeutschlands zu 47%. Erhoben wurden neben den Anlagezugängen im Jahr 2007 die Investitionspläne für 2008 sowie die Zielsetzung der Investitionstätigkeit.

2007: Investitionsanstieg um 12%

Wie sich bereits in den beiden letzten Erhebungen abzeichnete, haben die Unternehmen des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes ihre Investitionen 2007 deutlich erhöht. Nach der aktuellen Hochrechnung übertrafen die Investitionen mit gut 45 Mrd. € das Vorjahresniveau um rund 12% (vgl. Tab. 1). Der reale Anstieg bewegt sich aufgrund der zurzeit stabilen Preise für Investitionsgüter in ähnlicher Größenordnung.

Investitionssteigerungen auf breiter Basis

Die stärkste Investitionssteigerung war 2007 im Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe zu verzeichnen; aber auch in den anderen Bereichen wurden die Sachanlageinvestitionen – nach den Angaben der Unternehmen – spürbar erhöht. Das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe meldete einen Investitionsanstieg von rund 10%. Der Bergbau dürfte im Vergleich zum Vorjahr rund 14% mehr in Sachanlagen investiert haben.

Das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe hat 2007 seine Investitionen um 15% aufgestockt. Differenziert man die Ergebnisse nach Branchen, so haben insbesondere die Unternehmen der eisen-schaffenden Industrie, der Gießereien sowie die Ziehereien und Kaltwalzwerke ihre Investitionen sehr stark erhöht. In diesen Bereichen ergeben sich nach den hochgeschätzten Angaben der Testteilnehmer Zuwächse um 25 bis 50%. Die chemische Industrie gab im letzten Jahr rund 15% mehr für neue Bauten und Ausrüstungsgüter aus als 2006. In ähnlicher Größenordnung bewegen sich die Investitionserhöhungen in der Mineralölverarbeitung (einschl. Vertrieb) und in der Zellstoff-, Papier- und Pappeerzeugung. Der Investitionsanstieg in der letzt genannten Branche ist weniger auf eine breit angelegte Investitionsentwicklung in der Branche als vielmehr auf ein Großprojekt zurückzuführen. Relativ geringe Steigerungen von unter 10% waren in der NE-Metallerzeugung und im Bereich Steine und Erden zu verzeichnen. Die Unternehmen der Betriebe Gummiverarbeitung dürften in ähnlichem Umfang in neue Sachanlagen investiert haben wie im Jahr 2006.

Tab. 1
Bruttoanlageinvestitionen im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands
(in jeweiligen Preisen)

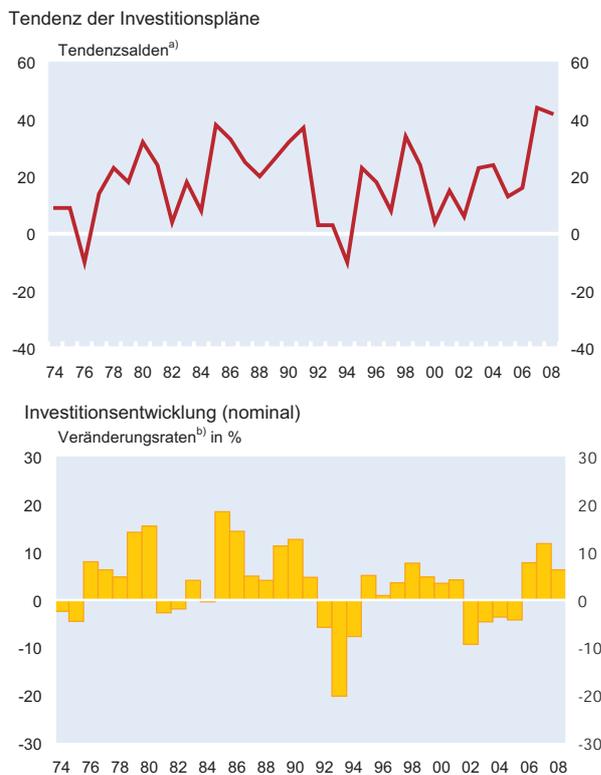
	In Mill. €		Veränderungsraten in %		
	2005	2006 ^{a)}	2006/2005 ^{a)}	2007/2006 ^{a)}	2008/2007 ^{b)}
Bergbau	760	700	- 8	+ 14	+ 10
Verarbeitendes Gewerbe	37 020	39 905	+ 8	+ 12	+ 6
davon:					
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	9 060	10 320	+ 14	+ 15	+ 3
Investitionsgüter produzierendes Gewerbe	19 805	20 885	+ 5	+ 11	+ 10
Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe	4 825	5 250	+ 9	+ 9	+ 5
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	3 330	3 450	+ 4	+ 10	- 3
Bergbau und verarbeitendes Gewerbe	37 780	40 605	+ 7	+ 12	+ 6

^{a)} Vorläufig. – ^{b)} Geschätzt aufgrund von Planangaben.

Quelle: ifo Investitionserhebungen.

Abb. 1

Planung und tatsächliche Entwicklung der Investitionen in der westdeutschen Industrie



a) Differenz zwischen den "Mehr"- und den "Weniger"-Meldungen (Prozentpunkte), Stand jeweils Herbst des Vorjahres.

b) Bruttoanlageinvestitionen der Industrie, 2006 und 2007 vorläufig, 2008 ermittelt aufgrund der Planangaben.

Quelle: ifo Investitionstest (West).

Gekürzt wurden die Investitionen 2007 lediglich in der Holzbearbeitung, und zwar um rund ein Zehntel.

Das *Investitionsgüter produzierende Gewerbe* stockte seine Ausgaben für neue Bauten und Ausrüstungsgüter 2007 im Durchschnitt um gut 11% auf. Von der derzeit guten Investitionsstimmung profitieren vor allem die Hersteller von Maschinen. In Folge der starken Nachfrage nach Ausrüstungsgütern sind die Auftragsbücher der Hersteller von Maschinen prall gefüllt. Nach den Meldungen der Testteilnehmer hat der Maschinenbau seine Investitionen um rund 20% erhöht, nicht zuletzt um seine Produktionskapazitäten, die derzeit außerordentlich stark ausgelastet sind, zu erweitern. Der Straßenfahrzeugbau, der nach seiner regen Investitionstätigkeit von 2001 bis 2003 in den letzten drei Jahren seine Investitionen deutlich eingeschränkt hatte, stockte sie im letzten Jahr wieder um 17% auf rund 9¹/₂ Mrd. € auf. Allerdings ist nicht ganz auszuschließen, dass die Entwicklung (eventuell) überzeichnet ist, da zahlreiche Unternehmen in letzter Zeit dazu übergegangen sind, nach den International Accounting Standards (IAS) zu bilanzieren. Im Gegensatz zur bisherigen Definition des Investitionsbegriffs

werden nach diesen internationalen Bilanzierungsrichtlinien auch Entwicklungskosten als Investitionen aktiviert. Derartige Kosten spielen insbesondere im Straßenfahrzeugbau eine nicht unerhebliche Rolle. In der Stahlverformung und in der Feinmechanik, Optik waren den Meldungen zufolge 2007 Zuwächse von 10% zu verzeichnen. Die Hersteller von EBM-Waren und die Unternehmen der Elektrotechnik erhöhten ihre Investitionen im Durchschnitt nur leicht, um 5 bzw. 2%. Im Stahl- und Leichtmetallbau und im Schiffbau dürften sich die Investitionsausgaben in etwa auf dem Vorjahresniveau bewegt haben. Dagegen hat der Luft- und Raumfahrzeugbau seine Ausgaben für Investitionsgüter im letzten Jahr deutlich – um ein Viertel – gekürzt.

Das *Verbrauchsgüter produzierende Gewerbe* investierte 2007 knapp 9% mehr in Sachanlagen als im vorangehenden Jahr. Die stärkste Steigerung – um rund ein Viertel – war in der Herstellung und Verarbeitung von Glas zu verzeichnen. Das Textilgewerbe und die Papier- und Paperverarbeitung erhöhten ihre Investitionen um 15 bzw. 10%. Etwas schwächere Zuwächse zwischen 5 und 10% meldeten folgende Branchen: Herstellung von Kunststoffwaren, Druckerei und Vervielfältigung, Holzverarbeitung, Feinkeramik, Ledergewerbe sowie die Herstellung von Musikinstrumenten, Spielwaren, Schmuck usw. Das Bekleidungs-gewerbe hat 2007 in ähnlichem Umfang investiert wie 2006.

2008: Weiterer Anstieg der Investitionen

Nach den aktuellen Ergebnissen der Investitionserhebung werden die Investitionen der westdeutschen Industrie 2008 weiter zunehmen. Rund 68% der Unternehmen haben geplant, ihre Investitionsausgaben 2008 zu erhöhen, während 26% weniger als im letzten Jahr investieren wollen. Ein im Vergleich zu 2007 konstantes Investitionsvolumen meldeten 6% der Testteilnehmer. Der aus den »Mehr«- und »Weniger«-Meldungen für 2008 resultierende Saldo beträgt somit + 42 (vgl. Tab. 2). Im vergangenen Jahr lag der entsprechende Saldo bei + 44. Berücksichtigt man neben den Tendenzangaben die von den Unternehmen gemachten quantitativen Angaben, dann ist damit zu rechnen, dass die westdeutsche Industrie 2008 um gut 6% mehr investieren wird als im abgelaufenen Jahr. Real gesehen, d.h. unter Ausschaltung der zu erwartenden Veränderungen der Preise für neue Bauten und Ausrüstungen, werden sich die Bruttoanlageinvestitionen voraussichtlich um knapp 7% erhöhen (vgl. Tab. 1).

Ein guter Indikator für die Investitionsentwicklung sind – wie bereits oben angesprochen – die Auftragseingänge bei den Industrieausrüstern des Maschinenbaus. Im Laufe der letzten drei Jahre hat die Nachfrage der Industrie nach Maschinenbauerzeugnissen stark zugenommen. Die Umsätze,

Tab. 2
Tendenzen der Investitionsplanung im verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands

	Im Jahr 2008 wollen gegenüber 2007 ... % der Unternehmen ^{a)} investieren				Zum Vergleich: Planungstendenzen für 2007 2006	
	mehr	etwa gleichviel	weniger	Saldo ^{b)}	Saldo ^{b)}	
Verarbeitendes Gewerbe	68	6	26	+ 42	+ 44	+ 16
davon:						
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	67	5	28	+ 39	+ 37	+ 37
Investitionsgüter produzierendes Gewerbe	74	8	18	+ 56	+ 53	+ 4
Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe	60	5	35	+ 25	+ 37	+ 24
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	41	4	55	- 14	+ 17	+ 26

^{a)} Die Firmenangaben wurden mit dem Umsatz gewichtet. Die Ergebnisse der Hauptgruppen wurden durch Gewichtung der Gruppendaten mit den hochgeschätzten Investitionen ermittelt. – ^{b)} Der Saldo ist die Differenz der »Mehr«- und »Weniger«-Meldungen.

Quelle: ifo Investitionserhebungen.

die aufgrund der Lieferzeiten einen gewissen Nachlauf haben, ziehen seit Ende 2005 an (vgl. Abb. 2).

Investitionssteigerungen in fast allen Bereichen

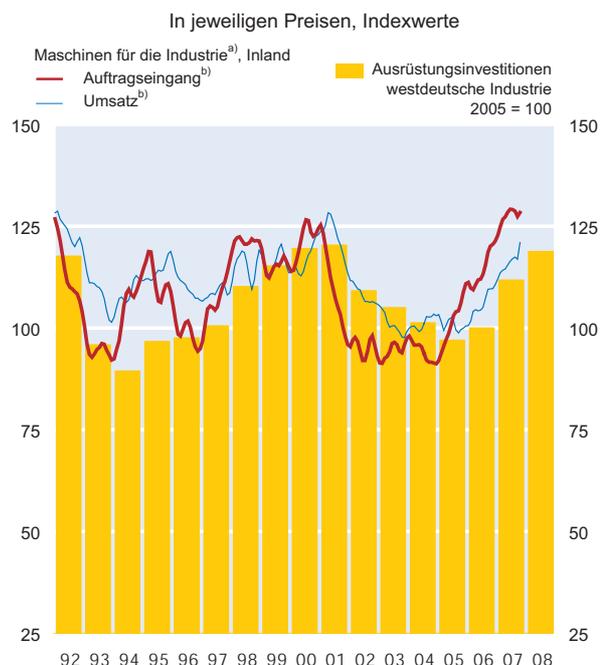
Im Jahr 2008 ist in fast allen Hauptgruppen eine Anhebung der Investitionsausgaben geplant. Eine Kürzung seines Investitionsbudgets um 3% hat nur das *Nahrungs- und Genussmittelgewerbe* vorgesehen. Der Bergbau hat ein Investitionsvolumen geplant, das rund 10% über dem Vorjahresniveau liegt.

Im *Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe* ist in diesem Jahr nach den vorliegenden Plänen der Unternehmen im Durchschnitt ein leichter Anstieg der Investitionen um 3% zu erwarten. Die stärkste Erhöhung – um rund ein Viertel – ist in der Holzbearbeitung vorgesehen, was vor allem auf ein Großprojekt zurückzuführen ist. Aber auch die NE-Metallerzeugung will im diesem Jahr ihre Investitionen kräftig – um ein Fünftel – aufstocken. Die chemische Industrie, die gemessen am Investitionsvolumen im Grundstoff- und Produktionsgewerbe das größte Gewicht hat, beabsichtigt, 2008 gut 13% mehr in Sachanlagen zu investieren. In ähnlicher Größenordnung bewegt sich die geplante Investitionssteigerung bei den Gießereien. Nur leichte Zuwächse von 5 bzw. 3% wurden von der eisenschaffenden Industrie und Gummiverarbeitung gemeldet. Die Branchen Steine und Erden sowie Ziehereien und Kaltwalzwerke dürften in diesem Jahr in ähnlichem Umfang investieren wie 2007. Die Mineralölverarbeitung (einschließlich Vertrieb) hat nach der regen Investitionstätigkeit in den letzten drei Jahren ihr Investitionsbudget für 2008 deutlich – um rund ein Drittel – gekürzt. In der Zellstoff-, Papier- und Pappeerzeugung werden sich in diesem Jahr, nachdem das große Investitionsprojekt nahezu abgeschlossen ist, die Ausgaben für neue Bauten und Ausrüstungsgüter in etwa halbieren.

Das *Investitionsgüter produzierende Gewerbe* hat für 2008 einen Investitionsanstieg um rund 10% vorgesehen. Ent-

scheidend tragen zu diesem Anstieg die Hersteller von Straßenfahrzeugen bei, die zwei Fünftel der Investitionen im Investitionsgüter produzierenden Gewerbe tätigen: sie beabsichtigen, ihre Investitionen in diesem Jahr um 12% zu erhöhen. Die stärksten Steigerungen – um gut 20% – sind jedoch im Maschinenbau und im Schiffbau geplant. Die Elektrotechnik, die im letzten Jahr ihre ursprünglichen Investi-

Abb. 2
Nachfrage der westdeutschen Industrie nach Ausrüstungsgütern



^{a)} Hersteller von Baustoffmaschinen, Hütten- u. Walzwerksanlagen, Gießereimaschinen, Apparatebau, Holzbearbeitungsmaschinen, Gummi- u. Kunststoffmaschinen, Druck- u. Papiermaschinen, Werkzeugmaschinen, Präzisionswerkzeuge, Schuh- u. Ledermaschinen, Textilmaschinen, Nähmaschinen und Nahrungsmittelmaschinen.
^{b)} Saisonbereinigt und geglättet.

Quelle: VDMA; ifo Institut.

onsabsichten nicht voll realisiert hat, will 2008 ihre Ausgaben für Sachanlageinvestitionen um rund ein Zehntel aufstocken. Nur relativ leichte Budgetanhebungen um etwa 5% haben die Stahlverformung und die Feinmechanik und Optik gemeldet. Eine Kürzung der Investitionen um rund 5% haben der Stahl- und Leichtmetallbau sowie die Herstellung von EBM-Waren vorgesehen. Der Luft- und Raumfahrzeugbau ist in Bezug auf seine Ausgaben für neue Bauten und Ausrüstungsgüter weiterhin sehr zurückhaltend, für dieses Jahr gehen die Unternehmen dieser Branche von einem Rückgang von einem Fünftel aus.

Im *Verbrauchsgüter produzierenden Gewerbe* ist nach den Meldungen der Testteilnehmer für 2008 im Schnitt eine Investitionssteigerung von 5% zu erwarten. Starke Investitionsenerhöhungen um die Hälfte bzw. einem Viertel sind im Bekleidungs- und Holzverarbeitungs- und in der Holzverarbeitung geplant. In beiden Branchen ist das Investitionsniveau relativ niedrig, so dass einzelne große Investitionsprojekte auf die Investitionsentwicklung erheblich durchschlagen. Investitionssteigerungen um 5 bis 10% zeichnen sich nach den Angaben der Unternehmen in der Papier- und Pappeverarbeitung, im Textilgewerbe, in der Herstellung von Kunststoffwaren und in der Feinkeramik ab. Kürzungen zwischen 5 und 10% meldeten die Firmen folgender Bereiche: Druckerei und Vielfältigung, Herstellung und Verarbeitung von Glas, Leder- und Lederwaren sowie Herstellung von Musikinstrumenten, Spielwaren und Schmuck usw.

Kapazitätserweiterungen dominieren

Im Rahmen der Herbst- und Frühlingserhebung werden die Unternehmen auch zu ihren Investitionsmotiven befragt. Aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen sind die hier dargestellten Ergebnisse hinsichtlich der Investitionsziele jedoch nicht mit denen der Frühjahrs- und Herbst-erhebung vergleichbar. Während im Frühjahr die Unternehmen das Hauptmotiv ihrer Investitionstätigkeit angeben, werden sie in der Herbst-erhebung um eine quantitative Aufteilung der Investitionen nach den unterschiedlichen Investitionsmotiven gebeten. Die Fragestellung erlaubt es somit, die Investitionen im Hinblick auf die jeweilige Zielsetzung unmittelbar zu quantifizieren. Des Weiteren ist der Zielekatalog breiter aufgefächert als in der Investitionserhebung im Frühjahr.

Wie in Zeiten reger Investitionstätigkeit zu erwarten, hat die Kapazitätserweiterung an Bedeutung gewonnen und stand 2007 erstmals seit 1991 wieder an der ersten Stelle. Im Industriedurchschnitt ist rund ein Drittel der Sachanlageinvestitionen (2007: 34%, 2008: 33%) diesem Investitionsmotiv zuzu-

Tab. 3
Struktur der Investitionen im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe

Investitionskategorien	Anteil an den Gesamtinvestitionen in % ^{a)}	
	2007	2008
Kapazitätserweiterung	34,0	33,3
Umstrukturierung	10,7	10,4
Rationalisierung	13,9	14,5
Ersatzbeschaffung	27,7	27,2
Andere Investitionsvorhaben ^{b)}	13,7	14,6
Investitionen insgesamt	100,0	100,0

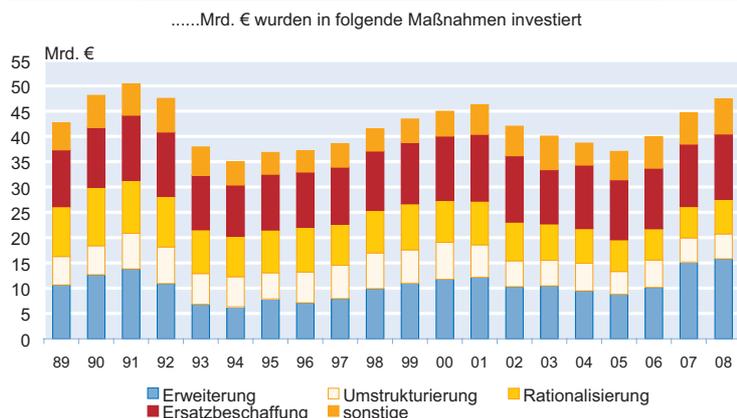
^{a)} Hochgerechnete, strukturbedingte Anteilswerte. – ^{b)} Investitionen für Umweltschutzzwecke, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, für Forschung und Entwicklung sowie für Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung u.a.m.

Quelle: ifo Investitionserhebung, Herbst 2007.

ordnen (vgl. Tab.3). Einen derart hohen Anteil hatte die Erweiterung seit Aufnahme dieser quantitativen Fragestellung ins Frageprogramm 1989 noch nicht. Damit wurden im letzten Jahr etwa 15,2 Mrd. € für Kapazitätserweiterungen ausgegeben, 2008 dürfte der entsprechende Betrag bei fast 16 Mrd. € liegen (vgl. Abb.3). Ein relativ starkes Gewicht hatte die Kapazitätserweiterung 2007 bei den Gießereien, in der Papier- und Pappeverarbeitung und in der Herstellung und Verarbeitung von Glas. 2008 wollen vor allem die NE-Metallerzeugung und die Feinmechanik, Optik in die Erweiterung ihrer Kapazitäten investieren. Im Luft- und Raumfahrzeugbau spielt die Kapazitätserweiterung generell eine große Rolle.

Ersatzbeschaffungen, die in den letzten Jahren der Hauptanlass für Investitionen waren, stehen nun mit 27% an der zweiten Stelle, und zwar sowohl 2007 als auch 2008. Verglichen mit dem Industriedurchschnitt hat dieses Investitionsmotiv in den beiden hier beobachteten Jahren einen recht

Abb. 3
Erweiterungsinvestitionen dominieren



hohen Anteil im Schiffbau und im Bereich Druckerei und Ver-
vielfältigung. Im letzten Jahr haben auch die Unternehmen
der Holzverarbeitung, des Bekleidungs-gewerbes und die
Hersteller von Musikinstrumenten, Spielwaren und Schmuck
usw. recht stark in Ersatzbeschaffungen investiert. Für 2008
haben die Mineralölverarbeitung (einschließlich Vertrieb), der
Stahl- und Leichtmetallbau, das Nahrungs- und Genussmit-
telgewerbe sowie der Bereich Steine und Erden relativ um-
fangreiche Ersatzbeschaffungen geplant.

In *Rationalisierungsvorhaben* fließen im Durchschnitt des
verarbeitenden Gewerbes rund ein Siebtel der Investitionen.
Dieses Investitionsmotiv, das Mitte der neunziger Jahre noch
ein recht starkes Gewicht hatte, verlor insgesamt gesehen
im Laufe der letzten Jahre an Bedeutung. 2007 hat der Be-
reich Steine und Erden relativ stark in Rationalisierungsmaß-
nahmen investiert. In diesem Jahr ist der Anteil der Ratio-
nalisierungsinvestitionen im Bekleidungs-gewerbe überdurch-
schnittlich hoch.

Rund ein Zehntel der Investitionen des verarbeitenden Ge-
werbes dienen in diesem – wie schon im letzten – Jahr
Umstrukturierungsmaßnahmen. Darunter sind Veränderun-
gen des Produktionsprogramms ohne wesentliche Erwei-
terungseffekte zu verstehen, wie z.B. Erweiterung der Ka-
pazität zur Herstellung bestimmter Produkte/Produktpro-
gramme bei gleichzeitiger Einschränkung anderer Ferti-
gungskapazitäten. Dieses Motiv hat seit Anfang der acht-
ziger Jahre eine recht starke Bedeutung im Straßenfahr-
zeugbau. Im vergangenen sowie im laufenden Jahr ist in
dieser Branche in etwa ein Fünftel der Investitionsausga-
ben für Umstrukturierungen vorgesehen. 2007 hatte dieses
Investitionsmotiv auch im Bekleidungs-gewerbe ein relativ
hohes Gewicht.

Die restlichen Bruttoanlageinvestitionen im verarbeitenden
Gewerbe (rund ein Siebtel) sind den sog. »*anderen Investi-
tionsvorhaben*« zuzuordnen. Darunter fallen z.B. Ausgaben
für Forschung und Entwicklung sowie Umweltschutzinves-
titionen. Einen hohen Anteil haben diese Investitionen im
Straßenfahrzeugbau, was die oben angesprochene große
Bedeutung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten in
dieser Branche belegt.

Zusammenfassung

Wie sich bereits in den beiden vorangegangenen Investi-
tionserhebungen abzeichnete, haben die Unternehmen des
westdeutschen verarbeitenden Gewerbes ihre Investitionen
2007 stark erhöht. Insgesamt gesehen wird nach der aktu-
ellen Hochrechnung in der westdeutschen Industrie mit gut
45 Mrd. € 2007 rund 12% mehr in neue Bauten und Aus-
rüstungsgüter investiert als 2006. Der reale Anstieg bewegt

sich aufgrund der zurzeit stabilen Preise für Investitionsgü-
ter in ähnlicher Größenordnung.

Für dieses Jahr ist nach den Plänen der Unternehmen mit
einem weiteren Anstieg der Investitionen im westdeutschen
verarbeitenden Gewerbe zu rechnen. Rund 68% der Un-
ternehmen haben geplant, ihre Investitionsausgaben 2008
zu erhöhen, während 26% weniger als im letzten Jahr inves-
tieren wollen. Ein im Vergleich zu 2007 konstantes Investi-
tionsvolumen meldeten 6% der Testteilnehmer. Der aus den
»Mehr«- und »Weniger«-Meldungen für 2008 resultierende
Saldo beträgt somit + 42. Berücksichtigt man neben den
Tendenzangaben die von den Unternehmen gemachten
quantitativen Angaben, dann sich ergibt für 2008 eine Auf-
stockung der Investitionen der westdeutsche Industrie um
gut 6%. Real gesehen, d.h. unter Ausschaltung der zu er-
wartenden Preissteigerungen für neue Bauten und Ausrüs-
tungen, werden sich die Bruttoanlageinvestitionen voraus-
sichtlich um knapp 7% erhöhen.

Erstmals seit 1991 war 2007 die Kapazitätserweiterung wie-
der das dominierende Investitionsmotiv. Rund ein Drittel
der Sachanlageinvestitionen war im letzten und ist auch in
diesem Jahr Erweiterungsmaßnahmen zuzuordnen. Die Er-
satzbeschaffung, die in den vorangegangenen Jahren das
vorrangige Investitionsziel gewesen war, folgt mit einem An-
teil von gut einem Viertel auf dem zweiten Platz.

ifo Indikator für das Weltwirtschaftsklima deutlich gesunken

30 Ergebnisse des 99. World Economic Survey (WES) vom Januar 2008¹

Gernot Nerb und Anna Stangl

Das ifo Weltwirtschaftsklima hat sich im ersten Quartal 2008 weiter verschlechtert. Der Indikator fiel auf den niedrigsten Stand seit Mitte 2003. Sowohl die Einschätzung der derzeitigen wirtschaftlichen Lage als auch die Erwartungen für die nächsten sechs Monate waren ungünstiger als in der vorangegangenen Umfrage. Nach dem Urteil der WES-Experten belastet die US-Subprime-Krise neben den USA vor allem die Finanzsysteme in Großbritannien, der Schweiz, Irland und Deutschland. Die negativen Auswirkungen werden sich auf das erste Halbjahr 2008 konzentrieren und danach abebben.

Die wichtigsten Ergebnisse in Stichworten

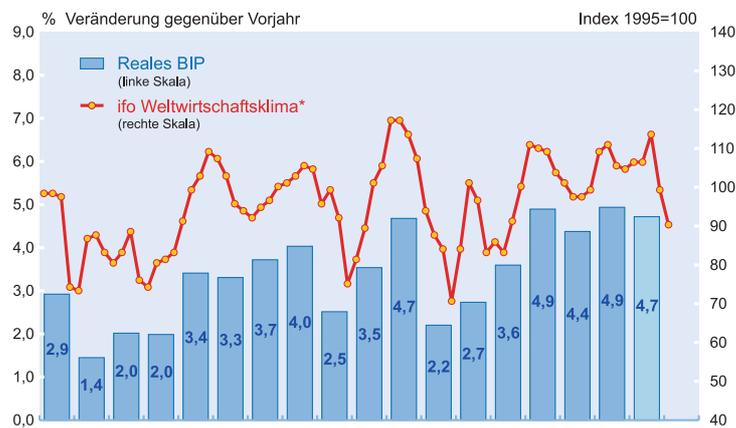
- Die Einschätzungen zur *aktuellen wirtschaftlichen Situation in der Welt* haben sich verschlechtert.
- Die weltwirtschaftlichen *Erwartungen für die nächsten sechs Monate* wurden deutlich nach unten revidiert.
- Ein Anstieg der *Inflation 2008* wird vor allem in *Westeuropa* und *Asien* erwartet.
- Erstmals seit Ende 2003 sind jene WES-Experten, die einen Rückgang der Notenbankzinsen erwarten, in der Überzahl.
- Der *US-Dollar* und der *japanische Yen* gelten weiterhin als unterbewertet.

Konjunktorentwicklung in den Weltregionen

Das ifo Wirtschaftsklima für den **Euroraum** hat sich im ersten Quartal 2008 nochmals

deutlich verschlechtert und fiel auf den niedrigsten Wert seit Mitte 2005. Der Rückgang des ifo-Indikators resultiert sowohl aus weniger positiven Urteilen zur gegenwärtigen Wirtschaftslage als auch aus ungünstigeren Erwartungen für die nächsten sechs Monate. Das Wirtschaftsklima hat sich im ersten Quartal 2008 in allen Ländern des Euroraums verschlechtert. Insbesondere in *Belgien, Spanien, Irland, Österreich* und *Griechenland* rechnen die WES-Experten mit einer deutlichen konjunkturellen Abkühlung in den kommenden Monaten. Auch in *Finnland, Deutschland, den Niederlanden* und *Slovenien* ist der Optimismus zurückgegangen; die aktuelle Wirtschaftslage wird hier jedoch weiterhin sehr positiv bewertet. In *Italien* und *Frankreich* fielen dagegen sowohl die Urteile zur gegenwärtigen Wirtschaftslage als auch die wirtschaftlichen Erwartungen für das erste Halbjahr 2008 negativ aus. Auch in *Portugal* wird die aktuelle Wirtschaftslage nach wie vor als ungünstig eingestuft.

Abb. 1
Weltkonjunktur und ifo Weltwirtschaftsklima



* Arithmetisches Mittel der Bewertung der gegenwärtigen Lage und der erwarteten Entwicklung.
Quelle: IWF, World Economic Outlook Database Oktober 2007; Update Januar 2008; ifo World Economic Survey (WES) I/2008.

¹ Im Januar 2008 hat das ifo Institut zum 99. Mal seine weltweite Umfrage »Ifo World Economic Survey« – kurz WES – bei 1004 Wirtschaftsexperten multinationaler Unternehmen und kompetenter Institutionen in 90 Ländern durchgeführt. Die Aufgabe des WES ist es, vierteljährlich ein möglichst aktuelles Bild über die Wirtschaftslage sowie Prognosen für wichtige Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländer zu liefern. Im Gegensatz zur amtlichen Statistik, die in erster Linie auf quantitativen (in Werteinheiten messbaren) Informationen aufbaut, werden beim WES qualitative Informationen – Urteile und Erwartungen von Wirtschaftsexperten – abgefragt. Während amtliche Statistiken auf internationaler Ebene oft nur mit großen Zeitverzögerungen erhältlich sind, zeichnen sich die WES-Umfrageergebnisse durch ihre hohe Aktualität und internationale Vergleichbarkeit aus. Gerade in Ländern, in denen die amtliche Statistik auf einer unsicheren Datenbasis steht, sind die von Wirtschaftsexperten vor Ort abgegebenen Urteile und Erwartungen von besonderer Bedeutung. Die Umfrage wird in Zusammenarbeit mit der Internationalen Handelskammer (ICC) in Paris und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.

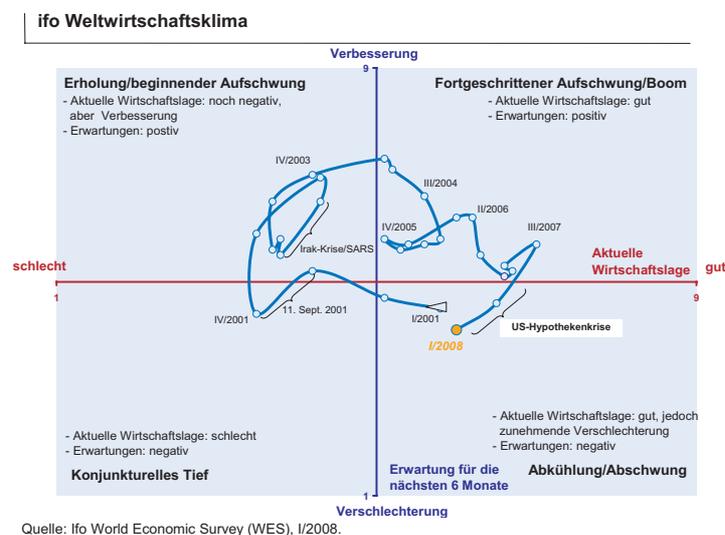
Abb. 2
Wirtschaftliche Lage



Quelle: Ifo World Economic Survey (WES), I/2008.

ifo Konjunkturuhr und das Weltwirtschaftsklima

Die ifo Konjunkturuhr für das Weltwirtschaftsklima verdeutlicht die aktuelle Datenkonstellation im globalen Konjunkturzyklus. Im ersten Quartal 2008 befindet sich der aktuelle Wert des Indikators für das Weltwirtschaftsklima erneut im unteren rechten Quadranten, der die Phase der konjunkturellen Abkühlung markiert. Die gegenwärtige Wirtschaftslage wird im Welt-durchschnitt zwar noch als positiv bewertet, die Erwartungen haben sich jedoch in Folge der US-Bankenkrise deutlich eingetrübt. Idealtypisch bewegt sich der Indikator für die Weltkonjunktur in diesem Diagramm im Uhrzeigersinn; die Erwartungen laufen der Lage voraus. Die aktuelle Datenkonstellation deutet auf eine Abkühlung der Weltkonjunktur im Jahr 2008 hin.



Das *ifo Weltwirtschaftsklima* ist das arithmetische Mittel der Bewertung der *gegenwärtigen Lage* und der *erwarteten Entwicklung in den nächsten sechs Monaten*. Der Zusammenhang zwischen den beiden Komponenten des Weltwirtschaftsklimas kann in einem Vier-Quadranten-Schema dargestellt werden («ifo Weltkonjunkturuhr»). Auf der Abszisse der Konjunkturuhr werden die Meldungen der befragten WES-Experten zur gegenwärtigen Lage aufgetragen, auf der Ordinate die Antworten zur erwarteten Entwicklung. Durch das Fadenkreuz der beiden Linien, die nach der WES-Werteskala eine *zufriedenstellende* Beurteilung der Lage (5) bzw. eine *unveränderte* Einschätzung der Erwartungen (5) markieren, wird das Diagramm in vier Quadranten geteilt, welche die vier Phasen der Weltkonjunktur definieren.

In Westeuropa, außerhalb des Euroraums, sank der Indikator in *Großbritannien* und in der *Schweiz* überdurchschnittlich stark. In *Großbritannien* fielen die Urteile zur gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage sogar negativ aus. Das Wirtschaftsklima kühlte, den WES-Ergebnissen zur Folge, ebenfalls in *Schweden* und *Norwegen* ab. Demgegenüber verschlechterte sich der Klimaindikator in *Dänemark* relativ wenig. In *Großbritannien*, der *Schweiz* und in *Schweden* erwarten die befragten Experten, dass die Verschlechterung sowohl den privaten Konsum als auch die Investitionen in Sachkapital im ersten Halbjahr 2008 betreffen wird.

Der stärkste Rückgang des Klimaindiktors ist in *Nordamerika*, in erster Linie in den *USA*, zu verzeichnen. Sowohl die Urteile zur gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage als auch die

wirtschaftlichen Erwartungen für die erste Jahreshälfte 2008 fallen deutlich negativ aus. Die WES-Experten schätzen das Risiko einer Rezession in den *USA* nach wie vor als hoch ein. Sie erwarten eine weitere Abschwächung des privaten Konsums sowie der Bau- und Ausrüstungsinvestitionen. Der Exportsektor wird jedoch, nach Meinung der befragten Experten, angesichts des schwachen US Dollar, in den kommenden Monaten weiter anziehen.

In *Asien* hat sich der Klimaindikator vor allem in *Japan*, *Thailand* und *Taiwan* spürbar verschlechtert, ansonsten blieb der asiatische Raum bisher von der Abschwächung weitgehend verschont. Die besten Bewertungen zur aktuellen wirtschaftlichen Situation wurden von den befragten WES-Experten in *Indien*, *Hongkong* und den *Philippinen* abgegeben. Auch in *Vietnam* und *Malaysia* wurde die aktuelle Wirtschaftslage als sehr positiv bewertet. In allen diesen Ländern deuten die wirtschaftlichen Erwartungen der WES-Teilnehmer auf eine stabile wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden sechs Monaten hin. In *Vietnam* rechnen die Experten für 2008 sogar mit einem weiteren Anziehen der Konjunktur. Trotz des Inflationauftriebs wird die aktuelle Wirtschaftslage in *China* als zufriedenstellend und stabil bewertet, obgleich mit einem Rückgang des Exportwachstums in den kommenden sechs Monaten gerechnet wird.

In *Mittel- und Osteuropa* blieb der Indikator für das Wirtschaftsklima im regionalen Durchschnitt nahezu unverändert auf einem hohen Niveau. Zwar wurden die Erwartungen für die kommenden sechs Monate etwas nach unten

revidiert, die gegenwärtige Wirtschaftslage wird jedoch von den WES-Experten weiterhin positiv bewertet. Innerhalb der Europäischen Union hat sich der Klimaindikator jedoch einzig in *Bulgarien* verbessert. Die aktuelle Wirtschaftslage wird dort nun mit sehr positiven Noten auf der WES-Skala bewertet. In den anderen neuen Mitgliedstaaten der EU verschlechterte sich der Gesamtindikator zwar, blieb jedoch weiterhin im positiven Bereich. So wurde die gegenwärtige wirtschaftliche Situation vor allem in *Tschechien*, *Litauen*, *Estland* und *Polen* nach wie vor als sehr günstig bewertet. Die wirtschaftlichen Erwartungen für die kommenden sechs Monate haben sich jedoch erheblich eingetrübt. Die WES-Experten erwarten eine deutliche Abschwächung der privaten Inlandsnachfrage im ersten Halbjahr 2008. Neben *Bulgarien* wird einzig in der *Slowakei* ein weiteres Anziehen der

US-Subprime-Kreditkrise: Negativer Effekt dürfte sich auf das erste Halbjahr konzentrieren und danach abebben

In einer Sonderfrage wurden die WES-Teilnehmer nach dem voraussichtlichen Einfluss der US-Subprime-Krise gefragt, und zwar getrennt nach den erwarteten Auswirkungen auf das jeweilige Finanzsystem im ersten und im zweiten Halbjahr 2008. Mit Abstand die stärksten negativen Auswirkungen werden erwartungsgemäß für die USA befürchtet, und zwar im ersten Halbjahr deutlich stärker als im zweiten Halbjahr 2008. In Westeuropa dürfte sich die US-Subprime-Kreditkrise vor allem auf das Finanzsystem in Großbritannien, aber auch auf das in der Schweiz, in Irland und in Deutschland auswirken. Noch ausgeprägter als in den USA dürften sich in allen betroffenen europäischen Ländern die negativen Auswirkungen auf das erste Halbjahr 2008 konzentrieren; im zweiten Halbjahr 2008 wird überall ein Abebben der schädlichen Auswirkungen erwartet. In Mittel- und Osteuropa sind nach Ansicht der WES-Experten die von der US-Finanzkrise ausgehenden Effekte relativ unbedeutend. Dasselbe gilt auch für Ozeanien, d.h. Australien und Neuseeland. In den GUS-Staaten wird lediglich in Kasachstan und in Mittel- und Südamerika nahezu ausschließlich in Mexiko mit nennenswerten negativen Auswirkungen gerechnet. Auch in Asien dürften, nach Ansicht der WES-Experten, die entsprechenden Auswirkungen relativ gering und spürbarer lediglich in Japan, Thailand und Südkorea sein.

Konjunktur in den kommenden sechs Monaten erwartet. Außerhalb der EU zeigten sich in Osteuropa lediglich die WES-Teilnehmer in Albanien optimistisch.

In den durch den WES erfassten Ländern der GUS (Russland, Kasachstan und Ukraine) ist der Wirtschaftsklimaindikator im Januar leicht gestiegen. Etwas günstiger als in der vorangegangenen Erhebung beurteilten die in Russland befragten Experten die aktuelle wirtschaftliche Lage und die Aussichten für 2008. Auch in Kasachstan ist der Indikator für das Wirtschaftsklima leicht gestiegen, nachdem er im Vorquartal abgesackt war. Die aktuelle wirtschaftliche Lage wird hier nun wieder als zufriedenstellend bewertet, und die Erwartungen für die wirtschaftliche Entwicklung 2008 deuten auf ein relativ robustes wirtschaftliches Wachstum hin, auch wenn insbesondere in der Bauwirtschaft deutliche Bremsspuren zu erkennen sind. In der Ukraine dagegen verschlechterte sich das Wirtschaftsklima erneut. Die Urteile zur aktuellen wirtschaftlichen Situation fielen unter die »befriedigend«-Marke.

In Ozeanien – sowohl in Australien als auch in Neuseeland – kühlte sich das Wirtschaftsklima, laut WES-Experten, im ersten Quartal 2008 etwas ab. In Australien wird die aktuelle Wirtschaftslage zwar weiterhin ausgesprochen positiv bewertet, die Erwartungen für die kommenden sechs Monate wurden jedoch nach unten revidiert. Auch in Neuseeland fallen die Prognosen für die erste Jahreshälfte 2008 verhalten aus. Deutlich mehr WES-Experten als im Vorquartal rechnen 2008 mit einer Abschwächung der Konjunktur.

In den Ländern Mittel- und Lateinamerikas ist der Indikator für das Wirtschaftsklima zu Beginn des Jahres leicht gesunken. Das Wirtschaftsklima hat sich laut WES-Experten in mehreren Volkswirtschaften der Region verschlechtert, besonders stark jedoch in Chile, Venezuela und Mexi-

ko. Die wirtschaftlichen Erwartungen deuten in allen diesen Ländern auf eine wirtschaftliche Verschlechterung in den kommenden sechs Monaten hin. Vor allem das Wachstum der Investitionen in Sachkapital und des privaten Konsums wird sich nach Einschätzung der befragten WES-Experten in den nächsten sechs Monaten abschwächen. In Chile und Mexiko liegen die Urteile zur gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage jedoch nach wie auf einem hohen Niveau. Auch in Argentinien, Kolumbien und El Salvador fallen die Urteile zur aktuellen Wirtschaftssituation ausgesprochen günstig aus. In Ecuador dagegen sind sie weit unter die »befriedigend«-Marke gefallen. In allen oben genannten Volkswirtschaften haben die befragten WES-Experten ausgesprochen pessimistische Erwartungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung im ersten Halbjahr 2008.

In den anderen durch WES erfassten lateinamerikanischen Volkswirtschaften – Brasilien, Bolivien, Costa Rica, Guatemala, Panama, Paraguay, Peru, Trinidad und Tobago und Uruguay – blieb das Wirtschaftsklima überwiegend stabil oder verbesserte sich sogar leicht. In allen diesen Ländern wurde die aktuelle Wirtschaftslage als günstig beurteilt. Die Erwartungen für die kommenden sechs Monate deuten auf eine stabile wirtschaftliche Entwicklung hin. In Peru, Uruguay und Paraguay erwarten die WES-Teilnehmer sogar ein weiteres Anziehen der Konjunktur in der ersten Jahreshälfte 2008.

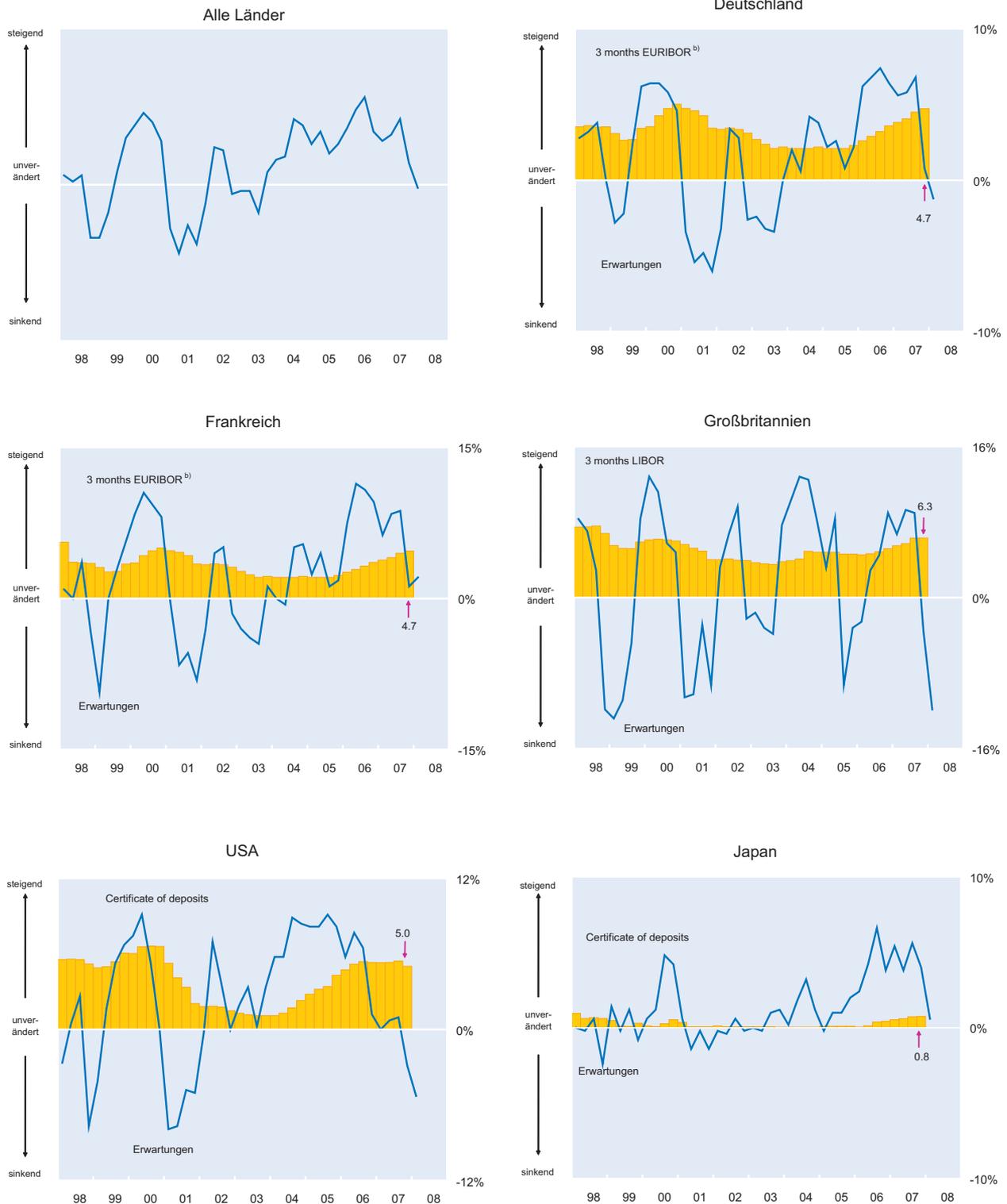
In den durch WES erfassten Ländern des Nahen Ostens unterscheiden sich die Ergebnisse der WES-Umfrage je nach Land. Die aktuelle Wirtschaftslage wird erneut in den Vereinigten Arabischen Emiraten, Saudi-Arabien, Bahrain, Jordanien und Kuwait als ausgesprochen günstig bewertet. In der Türkei und Iran hat sich das Wirtschaftsklima dagegen nochmals verschlechtert. Vor allem die Erwartungen für die erste Jahreshälfte 2008 fallen in der Türkei negativ aus. Die gegenwärtige wirtschaftliche Lage wird jedoch nach wie vor als zufriedenstellend bewertet. Eine ähnliche Konstellation des Wirtschaftsklimaindikatoren liegt in Israel, laut WES-Experten, vor. Auch hier haben sich die wirtschaftlichen Erwartungen für die kommenden sechs Monate weiter eingetrübt. Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist jedoch auch im Januar ausgesprochen günstig bewertet worden.

In Südafrika ist der Wirtschaftsklimaindikator nun zum dritten Mal in Folge gesunken. Sowohl die Urteile zur gegenwärtigen Wirtschaftssituation als auch die wirtschaftlichen Erwartungen für die kommenden sechs Monate wurden wieder nach unten korrigiert. Der Indikator für die aktuelle Wirtschaftslage bewegt sich jedoch nach wie vor auf einem hohen Niveau. Bau- und Ausrüstungsinvestitionen sind, laut WES-Experten, gegenüber dem Vorjahr gestiegen und sol-

Abb. 3

Kurzfristige Zinsen

– Aktuelle Zinssätze^{a)} und Erwartungen für die nächsten sechs Monate –



^{a)} Quartalswerte OECD, Main Economic Indicators. ^{b)} Seit Q1/2001 EURIBOR. Vorher FIBOR in Deutschland und PIBOR in Frankreich.

Quelle: Ifo World Economic Survey (WES), I/2008.

len auch im ersten Halbjahr 2008 stabil bleiben. Eine deutliche Wachstumsabschwächung wird jedoch angesichts der hohen Inflation von geschätzten 7% und der steigenden Zinsen beim privaten Konsum für 2008 erwartet.

Inflation: 2008 Zunahme erwartet

Im weltweiten Durchschnitt erwarten die WES-Experten für das Jahr 2008 eine Inflationsrate von 3,6% und damit eine Rate, die deutlich höher wäre als die Inflationsrate in 2007 (3,2%). Der erwartete Anstieg der Inflation ist breit angelegt. Lediglich in *Nordamerika* und im *Nahen Osten* wird mit stabilen Inflationsraten gerechnet (2,7 bzw. knapp 8%). In den übrigen Weltregionen liegt der erwartete Anstieg der Inflationsrate zwischen 0,4 Prozentpunkten in *Westeuropa* (2,5 gegenüber 2,1% in 2007) und 1,4 Prozentpunkten in den *GUS-Staaten* (11,5 gegenüber 10,1% in 2007). In *Asien* wird mit einem Preisanstieg von durchschnittlich 2,9% im Jahr 2008 nach 2,4% im Jahr 2007 gerechnet, in *Osteuropa* mit 5,1% nach 4,4% im letzten Jahr und in *Lateinamerika* mit 7,1% nach vorausgegangenen 6,1%.

Im *Euroraum* verschlechterte sich der Inflationsausblick von 2,1% in 2007 auf 2,5% im Jahresdurchschnitt 2008. Nachdem aber die Inflationsrate zu Jahresanfang 2008 hier leicht über 3% lag, bedeutet eine Jahresdurchschnittsrate von 2,5%, dass die laufende Inflationsrate etwa zu Jahresmitte 2008 bei 2,0% oder leicht darunter liegen könnte, was dann der Zielvorstellung der Europäischen Zentralbank entspräche.

Die höchste Inflationsrate in der *Eurozone* wird diesmal mit 4,2% in *Slowenien* erwartet, einem der neuen Mitgliedsländer im europäischen Währungsverbund. Mit weiterhin hohen Preissteigerungsraten wird auch in diesem Jahr in *Irland* (4,0%) sowie in *Spanien* (3,7%), *Griechenland* (3,6%) und *Zypern* (3,3%) gerechnet. Die relativ günstigste Inflationsentwicklung wird 2008 in *Malta* (2,0%) und in *Frankreich* (2,1%) erwartet. Andere traditionelle »Niedrig-Inflationsländer« wie *Deutschland* und die *Niederlande* erwarten im Jahr 2008 eine durchschnittliche Preissteigerungsrate von 2,3%.

In *Westeuropa außerhalb der Eurozone* sind nach wie vor die Inflationserwartungen in der *Schweiz* (1,5%) besonders niedrig, was allerdings gegenüber 2007 (0,9%) nichtsdestoweniger eine spürbare Zunahme bedeuten würde. Auch in *Schweden* und *Norwegen*, zwei Ländern mit traditionell niedrigen Inflationsraten, ist im laufenden Jahr mit spürbar höheren Inflationsraten zu rechnen (in *Norwegen* 2,3 nach 1,4% im Jahr 2007 und in *Schweden* 2,9 nach 2,2% in 2007). Im *Vereinigten Königreich* wird 2008 mit einer gegenüber dem Vorjahr unveränderten Inflationsrate von 2,6% gerechnet.

In den *USA* lagen die Inflationserwartungen für 2008 nur minimal über denen vom Vorjahr (2,9 gegenüber 2,8% in 2007) und in *Kanada* sogar leicht unter der Inflationsrate im Vorjahr (2,2 gegenüber 2,4%).

In *Asien* wird die Inflation im laufenden Jahr nach Ansicht der WES-Experten bei 2,9% liegen, nach 2,4% im Vorjahr. In nahezu allen untersuchten Ländern ist mit einem verstärkten Preisanstieg zu rechnen: In *Japan*, dem Land mit der niedrigsten Inflation in der Region, von 0,4% in 2007 auf 0,8% in 2008, in *Taiwan* von 1,9 auf 2,2%, in *Thailand* von 2,3 auf 3,5% und in *China* von 4,2 auf 4,8%. Die relativ höchsten Inflationserwartungen herrschen nach wie vor in *Sri Lanka* (18,0 nach 17,5% in 2007), in *Pakistan* (8,8% nach 8,0%) und in *Bangladesch* (unverändert 8,0%) vor. Einzig in *Singapur* wird mit einer leichten Abschwächung der Inflation gerechnet (von 1,2% auf 1,0% in 2008).

In den *GUS-Staaten* sind die Inflationserwartungen im Durchschnitt um 1,4 Prozentpunkte nach oben geschneit (11,5 nach vorher 10,1%). In *Russland* gingen die WES-Experten in ihrer Inflationsprognose für 2008 von 10,7% nach 9,6% aus, in *Kasachstan* von 12,5% nach 9,6% und in der *Ukraine* von 14,8% nach 12,6%. Die höchsten Inflationserwartungen in der Region herrschen weiterhin in *Usbekistan* vor, auch wenn sie leicht nach unten revidiert worden sind (von 18,8 auf 17,9% in 2008).

Auch in *Zentral- und in Lateinamerika* wird für 2008 von einer im Vorjahresvergleich höheren Inflationsrate ausgegangen (7,1 nach 6,1% in 2007). Nach Ländern untergliedert gibt es jedoch erhebliche Unterschiede: Am unteren Rand des Inflationsspektrums liegen weiterhin *Peru* (3,3 nach 2,7% in 2007) und *Brasilien* (4,5 nach 4,2%). Auch in *Mexiko* (4,7 nach 4,0%) und in *El Salvador* (4,8 nach 4,0%) ist die Inflationsrate niedriger als im Durchschnitt der Region. Dies gilt auch für *Kolumbien* und *Uruguay*, jenen beiden Ländern in der Region, in denen die Inflationsrate nach Ansicht der WES-Experten 2008 niedriger sein wird als im Vorjahr (*Kolumbien*: 4,7 nach 5,4%; *Uruguay* 6,5 nach 8,8%). Auf der anderen Seite sind die Inflationserwartungen überdurchschnittlich hoch in *Venezuela* (24,5 nach 17,6%) und in *Argentinien* (19,6 nach 15,9%). Höher als im Durchschnitt der Region sind die Preiserwartungen für 2008 auch in *Bolivien* (13,6 nach 10,8% in 2007) sowie in *Costa Rica* (unverändert 9,0%) und in *Paraguay* (8,3 nach 7,5% in 2007).

Im *Nahen Osten* haben sich die Inflationserwartungen gegenüber dem Vorjahr praktisch nicht verändert (7,9 nach 7,8% in 2007). Eine Inflationsabschwächung wird in *Saudi-Arabien* (von 4,3% auf 4,0% für 2008) und in den *Vereinigten Arabischen Emiraten* (von 9,8 auf 9,0%) erwartet. Auf der anderen Seite sind die Inflationserwartungen im *Iran*, der schon bisher die höchste Preissteigerungsrate in der Region aufwies, nochmals nach oben korrigiert worden

Tab. 1
Inflationserwartungen der WES-Teilnehmer für 2008 und Inflation 2007
(im Januar 2008 und Oktober 2007)

Region	I/2008	IV/2007	Region	I/2008	IV/2007
Durchschnitt der Länder^{a)}	3,6	3,2	Lateinamerika	7,1	6,1
<i>World Bank Länderklassen:</i>			Argentinien	19,6	15,9
Hochlohnländer	2,6	2,3	Bolivien	13,6	10,8
Mittleres Einkommensniveau	7,0	6,1	Brasilien	4,5	4,2
oberes Mittel	7,1	6,2	Chile	5,5	5,5
unteres Mittel	6,8	5,9	Costa Rica	9,0	9,0
Niedriglohnländer	6,8	n.a.	Ecuador	4,6	3,7
EU (27 Länder)	2,8	2,4	El Salvador	4,8	4,0
EU (alte Mitglieder) ^{b)}	2,5	2,2	Guatemala	8,2	6,6
EU (neue Mitglieder) ^{c)}	5,1	4,4	Kolumbien	4,7	5,4
Euroraum ^{d)}	2,5	2,1	Mexiko	4,7	4,0
Westeuropa	2,5	2,1	Panama	5,0	4,0
Belgien	2,7	1,8	Paraguay	8,3	7,5
Dänemark	2,4	2,0	Peru	3,3	2,7
Deutschland	2,3	2,1	Trinidad und Tobago	9,0	9,0
Finnland	2,9	2,6	Uruguay	6,5	8,8
Frankreich	2,1	1,6	Venezuela	24,5	17,6
Griechenland	3,6	2,9	Asien	2,9	2,4
Großbritannien	2,6	2,6	Bangladesch	8,0	8,0
Irland	4,0	4,0	China	4,8	4,2
Island	–	–	Hongkong	3,7	2,0
Italien	2,4	1,9	Indien	4,8	5,0
Luxemburg	2,6	2,5	Indonesien	6,1	6,2
Malta	2,0	2,5	Japan	0,8	0,4
Niederlande	2,3	1,8	Malaysia	3,7	3,1
Norwegen	2,3	1,4	Pakistan	8,8	8,0
Österreich	2,4	2,0	Philippinen	4,0	3,2
Portugal	2,3	2,4	Singapur	1,0	1,2
Schweden	2,9	2,2	Sri Lanka	18,0	17,5
Schweiz	1,5	0,9	Südkorea	3,2	3,0
Spanien	3,7	3,0	Taiwan	2,2	1,9
Zypern	3,3	2,5	Thailand	3,5	2,3
Mittel- und Osteuropa	5,1	4,4	Vietnam	10,4	7,0
Albanien	4,4	4,8	Naher Osten	7,9	7,8
Bulgarien	8,4	9,3	Bahrain	3,0	–
Estland	6,8	6,0	Iran	20,0	17,9
Kroatien	4,0	2,6	Israel	2,7	2,5
Lettland	10,7	11,1	Jordanien	8,5	6,2
Litauen	6,4	5,3	Kuwait	8,5	5,5
Polen	3,8	2,5	Saudi-Arabien	4,0	4,3
Rumänien	5,5	5,0	Türkei	8,2	7,5
Serbien und Montenegro	7,9	9,0	Vereinigte Arabische Emirate	9,0	9,8
Slowakei	2,7	2,3	Afrika^{a)}	–	–
Slowenien	4,2	3,5	Algerien	4,0	4,0
Tschechien	4,9	3,0	Kenia	15,0	–
Ungarn	6,3	7,4	Mauritius	8,0	9,5
GUS	11,5	10,1	Nigeria	9,2	9,5
Kasachstan	12,5	9,6	Simbabwe		<i>Hyperinflation</i>
Russland	10,7	9,6	Südafrika	7,0	6,5
Ukraine	14,8	12,6	Tunesien	5,0	2,9
Usbekistan	17,9	18,8	Ozeanien	3,4	2,9
Nordamerika	2,7	2,7	Australien	3,5	2,9
Kanada	2,2	2,4	Neuseeland	3,0	2,9
USA	2,9	2,8			

^{a)} Innerhalb jeder Ländergruppe sind die Ergebnisse nach den Export-/Importanteilen am Weltdurchschnitt gewichtet (ohne Simbabwe). – ^{b)} Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien. – ^{c)} Tschechien, Zypern, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowenien, Slowakei (seit 1. Mai 2004), Bulgarien und Rumänien (seit 1. Januar 2007). – ^{d)} Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien, Slowenien (ohne Malta und Zypern). Quelle: Ifo World Economic Survey (WES), I/2008 und IV/2007.

Quelle: Ifo World Economic Survey (WES), I/2008 und IV/2007.

(20,0 nach 17,9% in 2007). In *Kuwait*, *Jordanien* und der *Türkei* liegen die Inflationserwartungen für 2008 in einer Bandbreite von 8 bis 9% und damit nur leicht über dem Durchschnitt in der Region. Mit Abstand die niedrigsten Inflationserwartungen in der Region herrschen weiter in *Israel* vor (2,7 nach 2,5% in 2007).

In **Ozeanien** wurden – wie in den meisten anderen Regionen – die Inflationserwartungen für 2008 etwas angehoben (von 2,9% in 2007 auf 3,4% in 2008). Die erwartete Verstärkung des Preisanstiegs betrifft allerdings fast ausschließlich *Australien*, in *Neuseeland* dürfte der Preisanstieg wie im Vorjahr bei rund 3% verharren.

In **Afrika** (ohne *Simbabwe*) erhöhten die WES-Experten ihre Inflationsprognosen für 2008. in *Südafrika* von 6,5 auf 7,0% und noch ausgeprägter in *Tunesien* (von 2,9 auf 5,0% für das Jahr 2008). Auf der anderen Seite reduzierten sich die Inflationsprognosen leicht in *Mauritius* (von 9,5 auf 8,0%) und in *Nigeria* (von 9,5 auf 9,2%). In *Algerien* gehen die Experten von einer unveränderten Inflationsrate von 4,0% für 2008 aus. Mit Abstand die weltweit höchsten Inflationserwartungen herrschen weiterhin in *Simbabwe* vor (nahe 10 000%).

Zinssätze: Kein weiterer Anstieg erwartet

Erstmals seit dem dritten Quartal 2003 sind die Meldungen über eine erwartete Zinssenkung seitens der Notenbanken zahlreicher als über einen Zinsanstieg. Die Kapitalmarktzinsen dürften nach Einschätzung der WES-Experten im weltweiten Durchschnitt stabil bleiben.

Ein ähnliches Bild wie für die Welt insgesamt ergibt sich auch für den **Euroraum**: Voraussichtlich rückläufige kurzfristige Zinsen im Laufe der nächsten sechs Monate und eine Stabilisierung der Langfristzinsen.

In **Europa außerhalb des Euroraums** wird vor allem in *Großbritannien* mit weiter deutlich sinkenden Zentralbankzinsen und auch mit rückläufigen Kapitalmarktzinsen gerechnet. Auf der anderen Seite werden in *Norwegen* von den WES-Experten weiter steigende Zinsen erwartet.

In **Osteuropa** dürfte sich, nach Einschätzung der WES-Teilnehmer, der Zinsanstieg am kurzen und am langen Ende zunächst noch weiter fortsetzen. Eine Ausnahme von diesem Trend ist lediglich in *Ungarn* zu erwarten, wo angesichts der im Regionsvergleich ungünstigen wirtschaftlichen Situation mit weiteren Zinssenkungen seitens der Zentralbank gerechnet wird.

Auch in den **GUS-Staaten**, vor allem in *Russland*, wird sich nach Ansicht der WES-Experten der Zinsanstieg in den nächsten sechs Monaten fortsetzen.

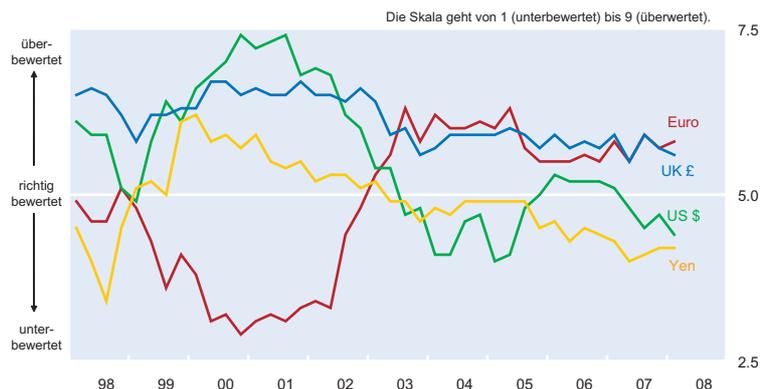
In **Mittel- und Südamerika** werden im Großen und Ganzen unveränderte Kurz- und Langfristzinsen erwartet. Nach Ländern differenziert, ergeben sich jedoch erhebliche Unterschiede: In *Chile* scheint sich der Aufwärtstrend der Zentralbankzinsen deutlich abzuschwächen, und die sich am Markt bildenden Langfristzinsen dürften in den nächsten Monaten etwas zurückgehen. In *Brasilien* dürfte der dort bereits seit langem anhaltende Abwärtstrend der Zinsen in den nächsten Monaten auslaufen. In *Argentinien* ist angesichts der dort hohen Inflation mit weiteren Zinsanhebungen seitens der Zentralbank zu rechnen, und auch die Kapitalmarktzinsen dürften weiter steigen.

In **Asien** wird sich, nach Ansicht der WES-Experten, der Aufwärtstrend der Zinsen in den nächsten Monaten abschwächen. Allerdings ergeben sich auch hier erhebliche Unterschiede nach Ländern: In *Indien*, auf den *Philippinen* und in *Hongkong* werden die Zinsen in den nächsten Monaten voraussichtlich sinken. Auf der anderen Seite ist in *China*, *Taiwan* und in *Südkorea* mit weiteren Zinsanhebungen seitens der jeweiligen Zentralbank zu rechnen. Mit annähernd stabilen Zinssätzen wird von den WES-Experten in *Japan*, *Singapur*, *Thailand* und *Malaysia* gerechnet.

Währungen: Japanischer Yen gilt weiterhin als deutlich unterbewertet

Vor allem der US-Dollar, aber auch der japanische Yen gelten im Länderdurchschnitt weiterhin als unterbewertet. Dagegen erscheinen den WES-Experten der Euro und das britische Pfund nach wie vor als überbewertet.

Abb. 4 Währungsbeurteilung



Quelle: Ifo World Economic Survey I/2008.

Zusätzlich wurden die WES-Experten wieder danach gefragt, mit welcher Entwicklung des US-Dollar sie in den nächsten Monaten rechnen, unabhängig wie sie fundamental den US-Dollar einschätzten. Auf diese Frage antwortete die Mehrheit der WES-Teilnehmer mit voraussichtlich weiteren Einbußen beim Wert des US-Dollar. Diese Einschätzungen betreffen alle Länder in *West- und Osteuropa* (mit der Ausnahme *Rumäniens*), in *Asien* vor allem *China, Malaysia, Singapur, Thailand, Taiwan* und *Indien* sowie im *GUS-Raum* auch *Russland* und *Kasachstan*.

Auf der anderen Seite wird in einigen Ländern, so in einer Reihe von afrikanischen Ländern, einschließlich *Südafrika*, sowie in einigen südamerikanischen Ländern wie *Argentinien* und *Mexiko* wie auch im *Mittleren Osten* mit einer Verteuerung des US-Dollar gegenüber der eigenen Währung gerechnet. Auch in *Kanada* und *Australien* rechnet man in den nächsten sechs Monaten mit einer leichten Aufwärtstendenz des US-Dollar.

Eine ausführliche Analyse zu den einzelnen Weltregionen, der Zinsentwicklung, Inflation und Währungen findet sich in der englischsprachigen Veröffentlichung »CESifo World Economic Survey«.

Please register before 15 Feb. 2008.

You may download a registration application form from www.cesifo-group.de/isc. Online-payment with credit card possible.

Early registration fee (up to 18 Jan. 2008):

First day only: € 250
Second day only: € 220
Both days: € 400

Standard Fees:

First day only: € 300
Second day only: € 270
Both days: € 500

Cancellation policy:

A 50% cancellation fee will apply for all cancellations made after 1 March 2008.

Please make payment to CESifo GmbH

Account No. : 43 75 20 73
Bank Code (BLZ) : 700 202 70
BIC : HYVEDEMMXXX
IBAN : DE 17 7002 0270 0043 7520 73

Contact: Deirdre Hall

Ifo Institute for Economic Research

Poschingerstr. 5
81679 Munich, Germany
Tel. +49 (0)89 9224 1410 – Fax +49 (0)89 9224 1409
hall@cesifo.de

European Commission

Representation in Germany

Unter den Linden 78
10117 Berlin, Germany
www.eu-kommission.de



CESifo International Spring Conference 2008

Europe's Economy at a Crossroads



Preliminary Programme

Thursday 13 and Friday 14 March 2008
European Commission, Berlin



A joint initiative of Ludwig-Maximilians University and the Ifo Institute

with the hospitality of



EUROPEAN COMMISSION
Representation in Germany

ifo Institut für Wirtschaftsforschung

im Internet:

<http://www.ifo.de>

