



**17 | 2010**

63. Jg., 35.–37. KW, 16. September 2010

## **ifo Schnelldienst**

### **Zur Diskussion gestellt**

*Barbara Steffens, Gregor Thüsing, Christine Bortenlänger,  
Jana Oehmichen, Marie-Christine Ostermann,  
Günter Buchholz*

- Brauchen wir eine Frauenquote?

### **Forschungsergebnisse**

*Karsten Junius und Kristian Tödtmann*

- Inflation und Staatsverschuldung

*Volker Meier*

- Aktive Arbeitsmarktpolitik: Ist eine Selbstbeteiligung der Programmteilnehmer an den Kosten sinnvoll?

### **Im Blickpunkt**

*Jana Lippelt, Johannes Pfeiffer und Michael Kunz*

- Kurz zum Klima: Geothermie – Rettung aus der Tiefe?

*Klaus Abberger*

- ifo Konjunkturtest August 2010

**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. Christa Hainz, Annette Marquardt, Dr. Chang Woon Nam,  
Dr. Gernot Nerb, Dr. Wolfgang Ochel.

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.

Druck: Majer & Finckh, Stockdorf.

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):

nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

### Zur Diskussion gestellt

#### Brauchen wir eine Frauenquote?

3

Das Bundesjustizministerium und das Bundesfamilienministerium wollen einen Gesetzesvorschlag einbringen, der den Unternehmen vorgibt, auf Führungsebene eine eigene Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen. Nach Ansicht von *Barbara Steffens*, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, gibt es in Deutschland erhebliche Defizite bei der Gleichstellung von Frauen. So vergeude man nicht nur kostspielige Bildungsinvestitionen, sondern verliere auch kostbare kreative Potentiale für die Unternehmen. Deshalb werde sich die nordrhein-westfälische Landesregierung im Bundesrat für eine Quotierung von Aufsichtsräten in börsennotierten Unternehmen einsetzen. Zudem sollen in Nordrhein-Westfalen Maßnahmen ergriffen werden, um eine geschlechterparitätische Besetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten in landeseigenen sowie kommunalen Betrieben und Gesellschaften zu erreichen. Nach *Gregor Thüsing*, Universität Bonn, können gesetzgeberische Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen sinnvoll sein. Aber die Quote sei immer eine Ungerechtigkeit gegenüber dem Angehörigen des anderen Geschlechts, der zurückgestellt werde bei gleicher Qualifikation. *Christine Bortenlänger*, Bayerische Börse AG, ist für ein 100%iges Ja. Die Quote sei derzeit der schnellste Weg, einen Veränderungsprozess in Deutschland zu erreichen und gegenüber anderen Ländern aufzuholen. Nicht selten liege der Anteil von Frauen in Führungspositionen in anderen europäischen Industrienationen deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Alarmierend sei diese Situation vor dem Hintergrund, dass Firmen mit gemischten Führungen bessere Ergebnisse erzielen und auch deutlich innovativer seien. *Jana Oehmichen*, Universität Karlsruhe, sieht die Einführung einer gesetzlichen Quote mit drei Gefahren verbunden: dem Generalverdacht der »Quotenfrau«, der Delegation wichtiger Entscheidungen in andere Gremien und dem Mangel an potentiellen Kandidatinnen. *Marie-Christine Ostermann*, Verband DIE JUNGEN UNTERNEHMER, ist der Meinung, dass man keine Quote brauche: »Denn man tut den Frauen in unserem Land keinen Gefallen, wenn man sie per Gesetz zu Quotenfrauen abstempelt. Das wäre kontraproduktiv für ein gleichberechtigtes Miteinander in den Unternehmen. Bei der Stellenbesetzung sollte allein die Qualifikation maßgeblich sein – und nicht das Geschlecht.« Und *Günter Buchholz*, Fachhochschule Hannover, sieht keinen Bedarf, da seiner Ansicht nach die Gleichberechtigung so gut wie erreicht sei.

### Forschungsergebnisse

#### Inflation und Staatsverschuldung

16

*Karsten Junius und Kristian Tödtmann*

Die seit der Finanzkrise massiv steigende Staatsverschuldung hat die Inflationssorgen vieler Anleger erhöht. *Karsten Junius* und *Kristian Tödtmann*, DekaBank, zeigen in diesem Artikel, über welche Effekte höhere Inflationsraten zu niedrigeren Staatsschuldenquoten beitragen können. Dazu gehören steigende Einnahmen wie auch eine niedrigere reale Belastung durch die bestehenden Schulden. Die Autoren halten höhere Inflationsraten in keinem Land für wünschenswert. Angesichts stark steigender Staatsschulden stellten höhere Inflationsraten aber auch nur eines von mehreren Übeln dar. Anhand von Simulationen finden Junius und Tödtmann Kriterien, die die Anreize zu einer Inflationierung der Wirtschaft erhöhen. Darauf aufbauend identifizieren sie die Länder, die eine stärkere Neigung zu höheren Inflationsraten haben sollten als andere. Aufgrund der langen Restlaufzeit der Staatsschulden gehört UK klar dazu. Innerhalb der EWU haben Griechenland, Portugal, Irland und Italien größere Inflationsanreize als Deutschland und die Niederlande. Dies könnte die Konfliktpotentiale in der EWU erhöhen.

## Programmauswahl in der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch Selbstbeteiligung?

27

*Volker Meier*

Bei qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten, die mit zunehmendem Ausbildungsstand fallen, investieren Individuen zu wenig in ihre Ausbildung. Sie berücksichtigen ihre Ansprüche auf Lohnersatzleistungen und bewerten daher mögliche Zeiten der Arbeitslosigkeit zu günstig. Dies kann Subventionen für Ausbildungsmaßnahmen rechtfertigen, wie zum Beispiel im Zusammenhang mit Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Mit freiem Zugang und vollständiger Kostenübernahme durch die Arbeitsagentur ist die Nachfrage nach derartigen Programmen aber zu hoch, was auch die insgesamt unbefriedigenden Evaluierungsergebnisse zum Teil erklärt. Eine sinnvolle Alternative besteht in einer Selbstbeteiligung der Programmteilnehmer an den Kosten, wobei etwaige Liquiditätsbeschränkungen durch Darlehen überbrückt werden können.

### Im Blickpunkt

## Kurz zum Klima: Rettung aus der Tiefe?

30

*Jana Lippelt, Johannes Pfeiffer und Michael Kunz*

Die weltweite Nachfrage nach Energie stellt die Energieversorgung mit Blick auf den Klimawandel vor zunehmende Herausforderungen. Die Erde selbst stellt in ihrem Inneren eine nahezu unerschöpfliche Energiequelle bereit. Auf Grundlage geophysikalischer Prozesse strahlt der Erdkern kontinuierlich Wärmeenergie aus. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa das 100 000-Fache des gegenwärtigen jährlichen Energieverbrauchs der Welt in der Erdkruste als (Wärme-)Energie gespeichert ist. Dieser Beitrag in der Reihe »Kurz zum Klima« widmet sich dem Entwicklungsstand und der Nutzung der technologischen Optionen sowie dem Potential der Erdwärme – auch als »Geothermie« bezeichnet. Der Aus- und Zubau von Geothermie-Anlagen verspricht aufgrund der Grundlastfähigkeit der Systeme erhebliche Klimaschutzpotentiale, da insbesondere Braun- und Steinkohlekraftwerke ersetzt würden. Zugleich ist durch die kontinuierliche Einspeisung im Gegensatz zu vielen anderen erneuerbaren Energien keine Neuausrichtung der bestehenden Versorgungsnetze erforderlich.

## ifo Konjunkturtest August 2010 in Kürze

34

*Klaus Abberger*

Das ifo Geschäftsklima für die gewerbliche Wirtschaft Deutschlands hat sich im August weiter leicht verbessert. Somit bekräftigt der ifo Geschäftsklimaindex seinen deutlichen Anstieg vom Juli. Die Unternehmen beurteilen ihre aktuelle Geschäftslage erneut positiver als im Vormonat. Hinsichtlich der Entwicklung im kommenden halben Jahr sind sie nur geringfügig weniger optimistisch als bisher. Das Geschäftsklima hat sich in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen jedoch unterschiedlich entwickelt: Die Besserung des Geschäftsklimas im August rührt aus einem günstigeren Klima im Einzelhandel sowie einer besseren aktuellen Geschäftslage im verarbeitenden Gewerbe. Die Geschäftserwartungen der Industrieunternehmen sind zwar nicht mehr ganz so zuversichtlich wie zuletzt, der Geschäftsklimaindex im verarbeitenden Gewerbe ist aber aufgrund der positiveren Einschätzung der aktuellen Lage gestiegen. Im Großhandel ist der Geschäftsklimaindex geringfügig, im Bauhauptgewerbe stärker zurückgegangen. Allerdings kann insbesondere die aktuelle Geschäftslage der Bauunternehmen als – für diesen Wirtschaftsbereich – recht gut eingestuft werden. Die konjunkturelle Aufwärtsentwicklung ist im Inland daher intakt. Die Risiken für den deutschen Aufschwung liegen in der weiteren Entwicklung der globalen Konjunktur, wobei insbesondere die USA und China im Blickpunkt stehen.

**Das Bundesjustizministerium und das Bundesfamilienministerium wollen einen Gesetzesvorschlag einbringen, der den Unternehmen vorgibt, auf Führungsebene eine eigene Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen. Ist eine Quote für Frauen in Führungspositionen sinnvoll, oder schadet sie der Gleichstellung der Frauen?**

### Brauchen wir eine Frauenquote für Aufsichtsräte?

»Willkommen in der Macho-AG. In Sachen weibliches Top-Management ist Deutschland ein Entwicklungsland«, heißt es in einem Beitrag der Wirtschaftswoche vom 4. August 2008 mit Blick darauf, dass sich die Spitzenpositionen in der deutschen Wirtschaft immer noch fest in Männerhand befinden. Das gilt auch für die Aufsichtsräte, die die Geschäftsführung eines Unternehmens kontrollieren sollen, den Vorstand ernennen und weitreichende Entscheidungen genehmigen. Wichtige Kontrollgremien also, in denen Frauen leider kaum zu finden sind. Ihr Anteil liegt in den Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen bei nur 9,8%, wie die jüngsten Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegen. Dass es überhaupt so viele sind, ist vor allem den deutschen Mitbestimmungsregeln zu verdanken: Mehr als 70% der Frauen, die derzeit ein Aufsichtsratsmandat inne haben, vertreten die Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Aufsichtsratspositionen, die von den Anteilseignern zu besetzen sind, sind nur zu 4% von Frauen besetzt.

Deutschland hat also erhebliche Defizite in Sachen Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Nicht nur kostspielige Bildungsinvestitionen werden so vergeudet, den Unternehmen gehen auch kostbare kreative Potentiale verloren. Überdies bleibt die Arbeitsmarktdynamik ungenutzt, die eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit brächte. Unverbindliche Abmachungen wie die »Ver einbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit« aus dem Jahr 2001 sind gescheitert. So kommt das Deutsche Insti-

tut für Wirtschaftsforschung, das regelmäßig auswertet, wie sich der Frauenanteil unter den Führungskräften entwickelt, in seinem jüngsten Führungskräfte-Monitor zu folgendem Fazit: »Das Versprechen der Privatwirtschaft zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus dem Jahr 2001 wartet bei den Führungspositionen noch auf seine Einlösung.«

Die Bundesregierung setzt dennoch weiter auf freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen. Sie will sich nicht festlegen, wann und wie eine höhere Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten erreicht werden soll. Der geplante Stufenplan ist nicht terminiert und wird unverbindlich bleiben, denn Sanktionen sind nicht vorgesehen. So kommt die Gleichstellung von Frauen in Aufsichtsgremien in den nächsten Jahren nicht voran. Eine wichtige Chance wird vertan!

Andere Länder Europas sind wesentlich weiter. Am konsequentesten und erfolgreichsten ist dabei Norwegen. Nach einer freiwilligen Vorlaufphase mit umfangreichen Weiterbildungsangeboten und dem Aufbau einer Datenbank mit potentiellen Kandidatinnen müssen seit 2006 per Gesetz mindestens 40% der Sitze in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen von Frauen besetzt sein. Sanktionen bis zum Verlust der Börsennotierung sind dabei vorgesehen. Trotz anfänglichen Widerstands aus der Wirtschaft ist das Gesetz inzwischen höchst erfolgreich umgesetzt. Auch die Niederlande setzt auf eine Quote. Ab 2016 soll in Firmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur der Aufsichtsrat, sondern auch der Vorstand zu mindestens 30% mit Frauen besetzt sein. Dieser Gesetzesentwurf hat bereits die Zweite Kammer passiert.



Barbara Steffens\*

\* Barbara Steffens ist Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Verbindliche Quoten werden auch in Belgien und Österreich diskutiert. Belgien

zum Beispiel plant eine Quote von mindestens 30% in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Der Vorschlag stammt übrigens von der christdemokratischen Senatorin Sabine de Bethune. In Österreich sieht der Stufenplan von Familien- und Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek für staatsnahe Betriebe eine Quote von 25% bis 2013, und von 40% bis 2018 vor. Ähnliches plant Großbritannien. Und auch in Frankreich hat eine verbindliche Frauenquote von 40% in Aufsichtsgremien börsennotierter Unternehmen die ersten parlamentarischen Hürden genommen. Damit das Gesetz in Kraft tritt, muss allerdings noch der Senat zustimmen. Viele Konzerne haben jedoch schon reagiert und Frauen in ihre Gremien geholt.

Kurz: Die Frauenquote erobert Europa.

Auch die neue nordrhein-westfälische Landesregierung will dazu beitragen, dass Deutschland den europäischen Standard bei der Gleichstellung erreicht. Deshalb werden wir uns im Bundesrat für eine Quotierung von Aufsichtsräten in börsennotierten Unternehmen einsetzen. An Rhein und Ruhr wollen wir zudem Maßnahmen ergreifen, um eine geschlechterparitätische Besetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten in landeseigenen sowie kommunalen Betrieben und Gesellschaften zu erreichen.

Dabei sind wir nicht allein. Netzwerke wie die Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) oder der Deutsche Juristinnenbund engagieren sich seit Jahren für mehr Frauen in der Wirtschaft. Sie sind Türöffnerinnen für den Vorschlag, Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen zu quotieren. Die Justizministerinnen und Justizminister der Länder, die Frauen Union der CDU und auch Vertreter der Wirtschaft wie der ehemalige Chef des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Hans-Olaf Henkel, sind sicher alles andere als »Quoten-Fans«, aber sie eint die Einsicht: Es geht nicht mehr ohne Quote. »Die Frauenquote hilft, den Übergang zur neuen Normalität zu beschleunigen«, schreibt dazu der Chefredakteur des Handelsblatts Gabor Steingart. Die neue Normalität – das ist eine Wirtschaftswelt, die sich der Potentiale von Frauen bewusst ist und sie für sich zu nutzen weiß.

Tatsächlich gibt es gute Gründe, die für Frauen in Spitzenpositionen sprechen. So machen Studien etwa von Catalyst oder McKinsey deutlich, dass Führungsgremien aus Männern und Frauen ökonomisch erfolgreicher sind als reine Männergremien. Demnach erzielen Firmen mit vielen Frauen im Vorstand eine bis zu 48% höhere Eigenkapitalrendite als Unternehmen ohne Frauen im Vorstand. Die McKinsey-Studie stellt allerdings auch fest, dass in einem Entscheidungsgremium mit zehn Personen mindestens drei Frauenvertreter sein müssen, um Einfluss ausüben zu können. Die klassische Einzelkämpferin kann nichts verändern!

Allein die wirtschaftliche Vernunft legt es also nahe, mehr Frauen ins Top-Management zu holen. Die McKinsey-Studie bezeichnet die Erhöhung des Frauenanteils deshalb folgerichtig als »Imperativ für die Wettbewerbsfähigkeit« der Unternehmen. Dabei geht es nicht nur darum, ob Frauen tatsächlich die besseren Managerinnen sind – wofür manches spricht. Es geht auch um Unternehmenskultur: Vielfalt nutzt Unternehmen, während geschlechtliche Einfalt schadet. Reine Männerwirtschaft, wie sie in Deutschland praktiziert wird, lässt beispielsweise die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso sinken wie die Produktivität. Heiner Thorborg, einer der bekanntesten Personalberater in Deutschland, formuliert es so: »Homogen männlich besetzte Topmanagement-Gruppen entwickeln oft einen Korpsgeist, der in weniger elitären Zirkeln Betriebsblindheit genannt wird.« Recht hat er! Nicht ohne Grund tritt auch Thorborg für eine gesetzliche Quote ein.

Mit Frauen ziehen also auch andere Sichtweisen und ein anderer Stil in den Aufsichtsrat ein. Dies bedeutet nicht, wie es der ehemalige Vorsitzende der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, Gerhard Cromme, einmal gesagt hat, dass der Aufsichtsrat zum »Kaffeekränzchen« wird. Im Gegenteil. So stellt das Conference Board of Canada bei weiblichen Aufsichtsräten ein stärkeres inhaltliches Interesse und einkonsequenteres Nachhaken bei kritischen Themen fest. Auch das zeigt: Auf Frauen zu verzichten, bedeutet Verzicht auf Professionalität und Effizienz.

Unternehmen, die keine oder nur wenige Frauen in Führungspositionen haben, sollten sich auch fragen, welchen Eindruck sie auf Frauen als Kundinnen, als Geschäftspartnerinnen und als potentielle Mitarbeiterinnen machen. Kaum vorstellbar, dass Unternehmen mit einem rein männlichen Top-Management auf hervorragende weibliche Führungskräfte attraktiv wirkt. Solche Firmen werden künftig sicher stärker die bittere Erfahrung machen, dass sich hochqualifizierte Frauen anderen Unternehmen zuwenden.

Neben all den positiven Auswirkungen auf die Wirtschaft ist die geschlechtergerechte Teilung von Macht zugleich auch ein wichtiger Schritt zu einer gerechteren und demokratischeren Gesellschaft. In der Sachverständigenanhörung des Deutschen Bundestages vom Mai 2008 betonte der ehemalige norwegische Wirtschaftsminister Ansgar Gabrielsen: »Frauen repräsentieren 50% der Bevölkerung unseres Landes, und da gibt es keine guten Gründe dafür, dass sie nur 6% der Mitglieder in den Führungsgremien der Aktiengesellschaften stellen sollen.« Ähnlich sieht es Klaus-Peter Müller, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK): »Die Aufsichtsräte des Exportweltmeisters Deutschland sind immer noch zu national und zu männlich.«

Tatsächlich repräsentieren sie nicht die gesellschaftliche Wirklichkeit. Auch die Argumentation der Quotengegnerinnen



und -gegner, gute Frauen setzen sich auch ohne Quote durch und mit »Quotenfrauen« würde die Leistungsfähigkeit der Aufsichtsräte sinken, zieht nicht. Soll das etwa bedeuten, dass Frauen nicht genügend qualifiziert sind oder nicht ausreichende Leistungen bringen? Entscheidend sind andere Gründe. So wird bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten noch immer stark vom Ähnlichkeitsprinzip ausgegangen und nur im »Old Boys«-Netzwerk gesucht, wie etwa Anette von Alemann in ihrer Studie »Chancenungleichheit im Management. Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft« (2007) herausgefunden hat. Ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung lautet: Männer suchen Männer mit möglichst ähnlichem beruflichen Profil sowie ähnlichen Denk- und Handlungsweisen und gleichen Ansichten aus. Leider wird das Prinzip nur langsam durchbrochen.

Die Erfahrungen aus Norwegen zeigen eindrücklich, dass die Einführung einer Quote ein nicht nur taugliches, sondern auch notwendiges Mittel ist, um den Anteil von Frauen in Führungsetagen börsennotierter Unternehmen zu erhöhen. Auch in Norwegen hatte Freiwilligkeit keinen Erfolg. Erst das Gesetz brachte die Wende. Noch vor der gesetzlichen Regelung lag der Frauenanteil in norwegischen Aufsichtsräten von Börsenunternehmen nur bei 7% (2003). Bis zu einem Stichtag 2005 sollte ein Frauenanteil von 40% in den Aufsichtsräten der Unternehmen erreicht sein. Das 2003 verabschiedete Quotengesetz sah ausdrücklich vor, dass die Quotenregelung nicht in Kraft treten sollte, wenn die Wirtschaft die Quote bis zum Stichtag »freiwillig« erreicht. Diese, den Unternehmen zugebilligte Übergangsfrist, zeigte nur wenig Erfolg. Erst nach Inkrafttreten des Gesetzes, das bei Nichterfüllung den Unternehmen mit Verlust der Börsennotierung droht, stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien auf 40%.

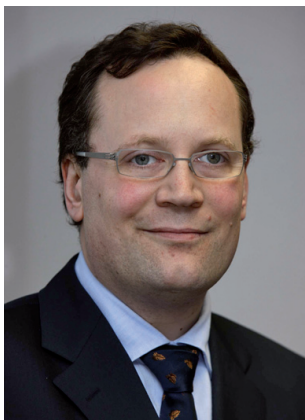
Und Deutschland? Es gibt zwar das ermutigende Beispiel der Deutschen Telekom, die auf allen Managementebenen einen Frauenanteil von 30% erreichen will. Aber leider hat dieses Vorbild bislang niemand nachgeahmt. Daher brauchen wir verbindliche Quotenvorgaben, die stufenweise ansteigen. Eine gesetzlich vorgegebene Quote wäre auch mit dem Grundgesetz und mit den gemeinschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen vereinbar, das zeigen juristische Gutachten. Eine Regelung könnte so aussehen, dass bis 2013 zunächst 25%, bis 2017 dann 40% und bis 2021 etwa die Hälfte der Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften mit Frauen besetzt sein müssten. Um wirklich wirksam zu sein, muss das Nichterreichen der vorgegebenen Quote auch sanktionierbar sein.

Dies ist übrigens sein großer Schwachpunkt der Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Die Kommission hat zwar kürzlich beschlossen, dass Aufsichtsräte künftig konkrete Ziele für ih-

re Zusammensetzung benennen sollen, die abhängig von der jeweiligen unternehmensspezifischen Situation zu einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen führen sollen. Weitere Empfehlungen der Kommission zielen auf die Berücksichtigung von Frauen bei der Zusammensetzung des Vorstands und bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen. Damit setzt die Kommission wichtige Impulse, aber ihre Anregungen sind nicht bindend. Zwar müssen die Unternehmen darlegen, welchen Kodex-Empfehlungen sie nicht gefolgt sind, Sanktionen haben sie aber nicht zu fürchten.

Eine gesetzliche Regelung zur Quotierung von Aufsichtsräten ist zweifellos ein wichtiger Schritt. Aber wir wollen Frauen auch mit weiteren, flankierenden Maßnahmen fördern. Große Bedeutung hat in Norwegen das Schulungsprogramm »Female Future« des Norwegischen Unternehmensverbandes, das Frauen auf ihre Arbeit als Aufsichtsrätinnen vorbereitet. Mehr als die Hälfte der bisherigen Teilnehmerinnen sitzt mittlerweile in Kontrollgremien börsennotierter Unternehmen oder kleinerer Gesellschaften. Ein ähnliches Qualifizierungsprogramm – nicht nur für Frauen – wäre auch in Deutschland sinnvoll.

Eine Datenbank, in die sich potentielle Aufsichtsrätinnen eintragen können, kann das Quotierungsziel ebenfalls unterstützen. Damit würde deutlich, dass es in Deutschland viele qualifizierte Frauen gibt, die Aufsichtsratspositionen besetzen können. Und selbstverständlich brauchen wir auch Initiativen, die mithelfen, den Pool geeigneter Frauen für Führungspositionen immer wieder mit neuen Kräften auszustatten, etwa durch Mentoring-Programme, wie sie Nordrhein-Westfalen bereits seit Jahren fördert. Diese Programme tragen dazu bei, weibliche Führungskräfte systematisch aus der Mitte der Bevölkerung aufzubauen. Eine gesetzliche Quote wäre ein echter Quantensprung. Sie nutzt nicht nur den Frauen, sondern trägt auch dazu bei, die Unternehmen dauerhaft zukunftsfest zu machen. Und sie würde Frauen zu ihrem Recht verhelfen: die Hälfte der Macht.



Gregor Thüsing\*

## Transparenz statt Quote

### Gesetzgeberische Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen können sinnvoll sein

Die Ministerinnen wollen handeln. Deutsche Unternehmen sollen künftig mehr Frauen in Führungspositionen und in den Aufsichtsräten haben. Bundesjustizministerium und Bundesfamilienministerium wollen daher den Vorschlag eines Gesetzes einbringen, das den Unternehmen vorgibt, auf Führungsebene eine eigene Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen.<sup>1</sup>

Das liegt im Trend der aktuellen Entwicklung. Bereits die jüngste Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex ging in diese Richtung. So soll der Aufsichtsrat künftig konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, die unter Berücksichtigung der jeweiligen unternehmensspezifischen Situation zu mehr Vielfalt und hier insbesondere zu einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen führen sollen. Die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Wahlgremien, insbesondere die Hauptversammlung und die zuständigen Ausschüsse, sollen diese Ziele berücksichtigen. Wichtige Unterschiede aber zeigen sich auf den ersten Blick. Der Kodex will nur eine »angemessene Berücksichtigung« und lässt offen, was das ist; er formuliert ein Ziel, ohne es zu konkretisieren und den Weg dahin vorzugeben. Der Vorstoß der Ministerinnen setzt darauf, zwar kein zwingendes Recht zu schaffen, aber Transparenz im Hinblick auf den Stellenwert der Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen zu schaffen.

Das hat durchaus Vorbilder im Ausland. Börsennotierte Aktiengesellschaften des französischen Rechts etwa müssen

\* Prof. Dr. Gregor Thüsing ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn.

<sup>1</sup> Vgl. die Rede der Ministerin Schröder am 4. März 2010 im Bundestag, abrufbar <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/reden,did=134074.html>.

nicht nur die seit vergangenem Jahr für Deutschland verbindliche Offenlegung der Vorstandsvergütung befolgen, sondern seit nun fast zehn Jahren auch darlegen, welche Maßnahmen sie im Hinblick auf zahlreiche Fragen des Umwelt- und Arbeitnehmerschutzes und eben auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter unternommen haben. Der Ansatz vertraut auf die soziale Kontrolle durch die Öffentlichkeit und die Anlageentscheidung des Investors, denen diese Fragen nicht gleichgültig sind. Messbare Erfahrungen, im Hinblick auf die Wirksamkeit dieses Mittels, bestehen freilich nicht. Dennoch geht man einen Schritt weiter: In Frankreich hat die Nationalversammlung am 20. Januar 2010 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote von 20% nach drei und 40% nach sechs Jahren in den Kontrollgremien börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen verabschiedet (*Proposition de loi relative aux règles de cumul et d'incompatibilité des mandats sociaux dans les sociétés anonymes et à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance*).<sup>2</sup> Unternehmen, die bisher keine Frauen in ihren Vorständen bzw. (bei öffentlichen Unternehmen) Aufsichtsräten haben, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mindestens eine Frau berufen. Das Gesetz liegt der zweiten Kammer, dem Senat, zur Entscheidung vor.

Ist ein weiterer Schritt nach vorne nun sinnvoll, gar notwendig? Wer die Quote tatsächlich will und nicht nur als Damoklesschwert androhen will, wie Ministerin Schröder sie verstanden wissen will, der muss sagen, wieso er die Quote will. Denn nach ihren Zielen ist sie zu messen. In den USA wird der Sinn der *board diversity* sehr viel intensiver diskutiert als zurzeit hier noch. Sie ist nicht beschränkt auf die Frauenfrage, sondern erstreckt sich mit gleicher Breite auf die angemessene Berücksichtigung von Ethnien.<sup>3</sup> Wesentliche Rechtfertigung ist hier das Ziel der Qualitätssicherung der Corporate Governance. Man beschwört die bessere Dis-

<sup>2</sup> Gesetzgebungsprozess dokumentiert unter: <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl09-291.html>.

<sup>3</sup> Aus der neueren Diskussion herausgegriffen: Nowicki, 30 Hamline J. Pub. L. & Pol'y 549 (2009); Sneider, 88 Or. L. Rev. 491 (2009); Bromme, 33 J. Corp. L. 665 (2009). Zuvor bereits Branson, No Seat at the Table: How Corporate Governance and Law Keep Women Out of the Boardroom (2007); Barnard, More Women on Corporate Boards? Not So Fast, 13 Wm. & Mary J. Women & L. 703 (2007); Dallas, The New Managerialism and Diversity on Corporate Boards of Directors, 76 Tul. L. Rev. 1363 (2002); Fairfax, Clogs in the Pipeline: The Mixed Data on Women Directors and Continued Barriers to Their Advancements, 65 Md. L. Rev. 579 (2006); dies., The Bottom Line on Corporate Board Diversity: A Cost-Benefit Analysis of the Business Rationales for Diversity on Corporate Boards, 2005 Wis. L. Rev. 795; dies., Some Reflections on The Diversity of Corporate Boards: Women, People of Color, and the Unique Issues Associated with Women of Color, 79 St. John's L. Rev. 1105 (2005); Polden, Forty Years After Title VII: Creating an Atmosphere Conducive to Diversity in the Corporate Boardroom, 36 U. Mem. L. Rev. 67 (2005); Ramirez, Games CEOs Play and Interest Convergence Theory: Why Diversity Lags in America's Boardrooms and What to Do About It, 61 Wash. & Lee L. Rev. 1583 (2004); ders., A Flaw in the Sarbanes-Oxley Reform: Can Diversity in the Boardroom Quell Corporate Corruption?, 77 St. John's L. Rev. 837 (2003).



kussionskultur in divers besetzten Gremien, man erhofft eine bessere Informationsverarbeitung und eine größere Auswahl an geeigneten Kandidaten, man verweist auf die Signalwirkung nach außen auch im Hinblick auf die Kunden des Unternehmens. So recht belegen lässt sich das alles nicht, aber es entspricht vernünftigen Vermuten. Und so zitiert man dann – je nach Standpunkt und politischem Herkommen – Studien, die in der Tat eine positive Korrelation zwischen der Unternehmensrentabilität und der gemischten Zusammensetzung des Vorstands belegen, oder aber Studien, die entgegengesetzt diesen Zusammenhang nicht sehen oder sogar auf eine negative Korrelation hindeuten.

Es fällt aber auf, dass das Ziel einer Effektivierung der Chancengleichheit hier oftmals nur argumentatives Mittel zum Zweck ist: Gute Frauen und Farbige werden sich nur in einem Unternehmen engagieren, wenn sie auf einen diskriminierungsfreien Aufstieg hoffen können. Hierfür nun taugt eine Quote im Aufsichtsrat nur wenig: Denn Aufsichtsrat ist nicht das Karriereziel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Will man mehr Frauen im Aufsichtsrat, so kann dies letztlich nur ein Mittel sein, getragen von der Hoffnung, dass gerade Frauen dafür sorgen werden, dass der Vorstand eine geschlechtergerechte Organisation des Unternehmens gewährleistet; der Aufsichtsrat selber kann es nicht. Aber auch die Quote im Vorstand wäre kaum geeigneter, kommt der doch regelmäßig von außen. Sinnvoller erscheint eine Zielvorgabe für Führungspositionen allgemein, wie immer man die auch im Näheren eingrenzen will. Das Vorgehen der Deutschen Telekom kann hier ein Beispiel sein, das Nachahmer finden kann. Bis Ende 2015 sollen hier 30% der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Die Regelung gilt weltweit. Neben der Erweiterung ihres Talentpools verspricht sich die Deutsche Telekom durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen. Aber auch hier hat man die Wertschöpfung im Auge. Das Unternehmen verweist auf »Studien [ die ] belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres Unternehmensergebnis und höhere Rentabilität erzielen. Anleger und Fonds achten außerdem verstärkt auf nachhaltiges Wirtschaften, wozu auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gehört.«<sup>4</sup> Wenn aber dem so ist: Warum machen das nicht alle Unternehmen so? Warum bedarf es des Zwangs zum eigenen Glück? Hierüber lohnt nachdenken, und solange eine klare Antwort nicht gefunden sind, sind weiche Regelungen besser als starre Vorgaben einer Politik, die es besser weiß.

Will der Gesetzgeber dann tatsächlich weiter zu harten oder weichen Quoten, so sollte ihm klar sein: Die Quote ist immer eine Ungerechtigkeit gegenüber dem Angehörigen des

anderen Geschlechts, der zurückgestellt wird bei gleicher Qualifikation. Er wird schlechter behandelt aufgrund eines Umstands, für den er nichts kann, im Interesse eines allgemeinen politisch-gesellschaftlichen Ziels. Und wenn es eine Quote für das Geschlecht gibt: Warum nicht für die Ethnie oder das Alter? Warum ist geschlechtliche Diversity dem Gesetzgeber wichtiger als kulturelle? Ungleichbehandlung durch Diskriminierungsschutz. Jede Quote muss daher dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen: Formelle Gleichbehandlung und ihre Durchbrechung hin zur faktischen Gleichstellung müssen in ein angemessenes Verhältnis zueinander gesetzt werden. Dies schließt nicht aus, selbst Quoten zu gestalten – wie etwa im US-amerikanischen Arbeitsrecht<sup>5</sup> –, die auch eine Bevorzugung von schlechter Qualifizierten gegenüber dem besser Qualifizierten bei hinreichender Rechtfertigung zulassen. Feste Quoten unabhängig von der Qualität der Bewerber wären aber dann noch weitergehend. Mit der Steigerung der Effizienz kann das freilich dann kaum mehr begründet werden. Ein weitreichender Eingriff in die Corporate Governance wäre es ohnehin.

In der Tat: Das Ziel ist zu wichtig, als dass nichts getan werden sollte. Die Pflicht zu Transparenz und Offenlegung scheint der Königsweg. Das Unternehmen muss Farbe bekennen, was es von Diversity hält, und es muss Fakten mitteilen, nicht Lippenbekenntnisse. Es muss erklären, was es auch unterhalb der Vorstandsebene für den Karriereweg von Frauen tut, es muss erklären, wie weit familienfreundliches Arbeiten möglich ist. Dann mag es auch erklären, warum es von ambitionierten Quoten absieht, und es muss dann in Kauf nehmen, wenn negative Publicity dem Unternehmen schadet. Denn die Kontrolle durch das Auge der Öffentlichkeit dürfte hier effektiver sein als bei den Vorstandsbezügen – das verbreitete Presseecho und die positiven Reaktionen auf das Beispiel Deutsche Telekom führen dies deutlich vor Augen.

Die Vorschläge werden bald auf dem Tisch liegen. Schon die ehrliche Diskussion dient der Sache und kann dann am Ende Regelungen bringen, die auch von der Wirtschaft nicht als Belastung, sondern Bereicherung empfunden werden können. Das sachliche Argument sollte mehr erreichen, als reflexartige Zurückweisung oder Applaus.

<sup>4</sup> Pressemitteilung der Deutschen Telekom AG vom 15. März 2010, abrufbar unter <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/829454>.

<sup>5</sup> Leading case: *United Steelworkers of America v. Weber* 443 US 193 (1979).



Christine Bortenlänger\*

## 100 Prozent Ja – ein Plädoyer für die Quote im Aufsichtsrat

Es gibt eine ganze Reihe von Vorurteilen über den Einsatz einer Quote, und eine Quote ist sicherlich nicht die einzige denkbare Lösung. Sie ist derzeit aber der schnellste Weg, einen Veränderungsprozess in Deutschland zu erreichen und gegenüber anderen Ländern aufzuholen. Nicht selten liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in anderen europäischen Industrienationen deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Alarmierend ist diese Situation vor dem Hintergrund, dass Firmen mit gemischten Führungen bessere Ergebnisse erzielen und auch deutlich innovativer sind, so der »Innovationsreport« des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Und, Innovation ist der Schlüsselfaktor im Wettbewerb der Industrienationen.

In Norwegen gibt es bereits seit 2002 eine Quote von 40% für den Aufsichtsrat – bis dahin saßen auch dort nur 8% der Frauen auf einem solchen Posten. Bis 2008 mussten börsennotierte Unternehmen diese Quote umsetzen, Staatsbetriebe schon bis 2006. Der Aufschrei war auch im Norden laut beim Beschluss des Gesetzes, doch es klappte und norwegische Unternehmen behaupten sich auf den Märkten dieser Welt seither nicht schlechter. Weil damals in Norwegen tatsächlich teilweise Mangel an qualifizierten Frauen herrschte, die einen Aufsichtsratsposten anstrebten, wurden Programme eingeführt, die weibliche Führungskräfte »Aufsichtsrats-reif« machen sollen – mit Erfolg. Inzwischen haben etwa die Niederlande und selbst Spanien ähnliche Gesetze verabschiedet – mit Erfüllung bis 2015, in Frankreich soll es 2016 soweit sein.

Eine Quote für mehr Frauen in Führungspositionen muss dort ansetzen, wo über die Einstellung des Vorstands be-

raten wird, im Aufsichtsrat. Denn – wie es der Volksmund schon sagt und ganz ohne Vorurteil – Gleich und Gleich gesellt sich gern, Männer neigen dazu, Männer einzustellen, Frauen werden sich gerade weibliche Bewerber genauer ansehen. Deshalb halte ich eine Quote im Aufsichtsrat für richtig. Sie muss aber auch spürbar sein, es darf eben nicht die eine einzige, dann tatsächliche »Quotenfrau«, sein. Insofern sehe ich bei 40% die gesunde »kritische Masse«.

Der bürokratische Aufwand scheint mir beherrschbar zu sein. Sicher kann nicht von heute auf morgen auf die Erfüllung einer Quote beharrt werden, aber mit nachvollziehbaren Fristen halte ich die Umsetzung für machbar – da wurden in Deutschland schon ganz andere Themen gemeistert.

### Warum sich überhaupt etwas ändern muss

Die Anzahl der Arbeitsfähigen in der Bevölkerung wird bis zum Jahr 2050 um 30% oder 16 Millionen zurückgehen. 2050 wird die Hälfte der Bevölkerung über 55 Jahre alt sein. Unternehmen müssen schon aus diesem Grunde verstärkt auf das Potential der Frauen zurückgreifen. Ein wichtiger Grund für diesen demographischen Wandel in den westlichen Industrienationen existiert seit ziemlich genau 50 Jahren: Am 18. August 1960 kam in den USA die erste Anti-Baby-Pille auf den Markt. Seitdem können Paare entscheiden, ob und wann sie verhüten. Seitdem hat sich ein grundlegender Wandel im Geschlechterverhalten und im Selbstverständnis der Frauen vollzogen, mit allen bekannten Folgen. Die Anzahl der Geburten in Deutschland und allen westlichen Industriestaaten halbierte sich nahezu – der »Pillenknick« war eingetreten.

Mit der Pille wurde auch ein neues Selbstverständnis, eine neue Unabhängigkeit propagiert. Doch spiegelt sich dieser Bewusstseinswandel in unserer Gesellschaft, in der Politik, Wissenschaft und Wirtschaft wider? Wir verfügen über einen so hohen Anteil an hochqualifizierten Frauen wie noch nie, doch in den Führungsebenen der Wirtschaft, an den Schaltstellen der Politik und an der Spitze der Universitäten oder Forschungseinrichtungen hält sich der Frauenanteil noch immer in engen Grenzen. Daran hat bisher nicht einmal Kanzlerin Angela Merkel etwas geändert – denn auch ihr Kabinett ist von Männern dominiert, und die Frauen besetzen die typischen »Frauenthemen« Arbeit und Soziales, Verbraucherschutz, Familie, Bildung und – immerhin – Justiz. Das Verhältnis unter den Ministern liegt bei 15 Männern zu fünf Frauen – bei Gerhard Schröder saßen noch sechs Ministerinnen im Kabinett.

2004 konnten bereits mehr Frauen als Männer ein Jura-Studium vorweisen, und in Wirtschaftswissenschaften hielten sich Frauen und Männer die Waage – beide Abschlüsse dominieren bei den Vorstandsvorsitzenden der großen deut-

\* Dr. Christine Bortenlänger ist Geschäftsführerin der Börse München und Vorstand der Bayerische Börse AG, München.

schen Unternehmen. Gegensätzlich gestaltet sich die Lage in den Naturwissenschaften: Unter den Absolventen mit einem entsprechenden Diplom finden sich gerade einmal 20% Frauen. Wir wissen alle, dass technisch ausgerichtete Unternehmen händelnd nach Frauen suchen und der heute so beliebte »Girls Day« genau mit dieser Zielrichtung gestartet wurde. Frauen bevorzugen oft Hochschulabschlüsse im Gesundheitswesen, in der Bildung sowie in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Der wesentliche Grund für eine Veränderung ist aber, dass sich Unternehmen, die von Frauen geführt werden, deutlich erfolgreicher am Markt behaupten als »männerzentrierte« Firmen. Nach der Unternehmensberatung McKinsey fahren Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Vorstand fast 50% höhere Gewinne ein als die Konkurrenz reiner Männergesellschaften. Allerdings, auch das belegte McKinsey schon 2007 mit einer Studie über die größten europäischen Unternehmen, müssen es mehrere Frauen sein – mindestens drei – die im Vorstand die Dinge bewegen – die klassische Einzelkämpferin steht auf verlorenem Posten. Unterschiedliche Sichtweisen, Ausschöpfen von Potential, soziale Kompetenz, Vielfalt als Unternehmenskultur – das sind nur einige weitere Stichworte, die für eine weibliche Präsenz auch auf Führungsebene sprechen.

Ein typisches Argument gegen mehr Frauen in Führungspositionen lautet, Frauen könnten gar nicht führen, und vor allem, sie wollten überhaupt nicht führen. Tatsächlich gibt es eine ganze Reihe von durchaus führungsstarken und höchst talentierten Frauen an der Spitze großer und wichtiger, nicht nur börsennotierter Unternehmen. Doch noch immer kann man sie einzeln nennen, kennt sie fast schon durch die Bank persönlich: Das reicht von Simone Bagel-Trah, die bei Henkel dem Gesellschafterausschuss und Aufsichtsrat vorsitzt, Beatrice Weder di Mauro, die nicht nur als erste Frau zum Mitglied des Sachverständigenrates ernannt wurde, sondern auch als Aufsichtsrätin bei Thyssen-Krupp engagiert ist, bis hin zu Nicola Leibinger-Kammüller vom Maschinenbauer Trumpf, Bettina Würth, Susanne Klatten oder Elisabeth Schöffler. Noch immer sind es eher mittelständische Familienunternehmen, die Frauen aus der Familie die Chance und das Vertrauen geben, die Firma auch in schwierigen Zeiten zu führen.

Der Financial Times Deutschland war dies eine eigene – bei den Lesern äußerst geschätzte – Serie wert: »Töchter der deutschen Wirtschaft« mit 50 Porträts solcher weiblicher Leitfiguren. In Großkonzernen besetzen Frauen oftmals die eher »weichen« Themen innerhalb eines Vorstandes: Regine Stachelhaus ist Personalvorstand bei E.ON – in gleicher Funktion sind Brigitte Ederer bei Siemens oder Angelika Dammann bei SAP tätig. Immerhin hat Siemens mit Barbara Kux als Einkaufsvorstand noch eine zweite Frau im Führungszirkel und die Österreicherin Brigitte Ederer ist ne-

ben ihrer Funktion als Zentralpersonalvorstand außerdem CEO von Siemens Österreich. Damit wird Siemens dem eigenen Anspruch, den Vorstand mehr zu diversifizieren, mehr und mehr gerecht. Inzwischen wird Frauen auch zugehört, verfahrenere Situationen zu retten: So wurde an die Spitze der Hypo Real Estate mit Manuela Better eine Frau berufen, nachdem »Krisenmanager« Axel Wieandt hingeworfen hatte.

### Zu den Zahlen

Etwas mehr als die Hälfte der Deutschen sind Frauen und 51% der Frauen verfügen heute über einen Hochschulabschluss – Tendenz steigend. Aber nicht einmal ein Drittel (31%) sind ganz allgemein in Führungspositionen tätig und nur 15% im mittleren Management. In den 200 größten deutschen Unternehmen sind gerade einmal 35 auf Vorstandsebene angesiedelt. In den Aufsichtsräten behaupten sich Frauen mit 10% Anteil besser, aber hier schlägt vor allem die Arbeitnehmerseite in mitbestimmten Unternehmen zu Buche (siehe: Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010). In der Finanzbranche gestaltet sich die Situation für Frauen noch schwieriger: In den 100 größten Banken sind gerade einmal 2,6% der Vorstände Frauen, bei den Versicherungen 2,8% (vgl. DIW Wochenbericht 4/2010). In den DAX-Konzernen, also in den Flaggschiffen der deutschen Wirtschaft, befinden sich nicht einmal 1% Frauen auf der Kommando-Brücke – und keine einzige Kapitänin!

In Deutschland sind nur 36,1% aller Mütter, deren jüngstes Kind unter drei ist, überhaupt erwerbstätig – in der OECD sind es 52%, in Dänemark über 70%. Schon hier geht Deutschland jede Menge Potential verloren, weil es offensichtlich in Deutschland besonders schwierig ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Und noch schwieriger, Familie und Karriere adäquat zu vereinbaren – wenigstens von Seiten der Frau. In fast jedem Interview werde ich gefragt, wie ich meinen persönlichen Aufstieg an die Börse München mit meiner Familie vereinbaren konnte. Ich glaube nicht, dass diese Frage männlichen Kollegen auch nur einmal gestellt wurde.

Unerfreulich sind aber nicht nur die Zahlen des Status quo, viel unerfreulicher ist die Tatsache, dass sich in den vergangenen zehn Jahren so wenig geändert hat. Das ist nicht nur mein persönlicher Eindruck in einer von Männern dominierten Arbeitswelt: 2001 waren 26% der Frauen in Führungspositionen, heute sind es 31% – das ist ein minimaler Fortschritt, vor allem, weil die Zahlen von Jahr zu Jahr ohnehin um 1 bis 2% nach oben oder unten pendeln. Diese Entwicklung ist der Hauptgrund, warum ich mich heute – anders als noch vor wenigen Monaten – überzeugt

für eine Quote einsetze. Es muss sich etwas ändern und damit sich etwas ändert, müssen heute die Weichen gestellt werden. Die Gesellschaft hat zu lange gewartet und darauf gesetzt, dass die Kompetenz von Frauen, ihre Erfahrung und ihre Qualifikation alleine ausreichen. Das ist aber nicht der Fall.

### Was eine Quote nicht kann

Noch immer halten mehr als die Hälfte der Bürger aus den westlichen Bundesländern es für die beste Lösung, wenn die Frauen zuhause bleiben und sich um die Kinder kümmern – in Ostdeutschland sind es weniger als ein Drittel. Meines Erachtens muss ein Bewusstseinswandel eintreten, denn das eine schließt das andere nicht aus. Berufstätigkeit von Mann und/ oder Frau darf (und muss) nicht auf Kosten der Kinder ermöglicht werden. In der Generation der Jüngeren – so eine Brigitte-Studie von 2008 – wollen 80% der Frauen »Kind und Job«. Andere Länder machen uns vor, dass das ein realisierbarer Wunsch ist. Und, in der Untersuchung des Familienministeriums über Frauen in Führungspositionen von 2010 haben 56% der Frauen in Führungspositionen Kinder – und 77% der Männer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft Frauen wie Männer, und sie scheint sich lösen zu lassen. 44% der Frauen in Führungspositionen haben nach der gleichen Studie ihren beruflichen Werdegang unterbrochen, zum Beispiel in Form einer Babypause, ohne dass es ihrer Karriere geschadet hätte.

Selbstläufer sind Quoten in Aufsichtsräten aber nicht, das ist auch mir bewusst. In der Finanzbranche zum Beispiel sind mit 15% bei Banken und 11% bei Versicherungen weibliche Aufsichtsräte immer noch unterrepräsentiert. Doch die Zahlen machen Hoffnung. Denn die Präsenz im Aufsichtsrat ist der richtige Schritt.

Die ganz praktischen Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen sich durch die Quote nicht lösen. Aber mehr Frauen in Führungspositionen können und werden mehr Verständnis für diese Themen aufbringen und Lösungen erzielen. Die heutigen technischen Möglichkeiten der Kommunikation erlauben es überdies, viele Bereiche der Arbeit auch von Führungskräften völlig ortsunabhängig zu erledigen. Es wird mehr und mehr darum gehen, die Arbeit an die Lebensumstände anzupassen, und nicht die Lebensumstände an die Arbeit. Nur dann schafft es ein Unternehmen, die Besten, die Qualifiziertesten, die Motiviertesten für sich zu gewinnen – auch die Frauen!



Jana Oehmichen\*

### Frauenquoten in Deutschland? – Wer Symptome lindert, adressiert nur selten die Grundursache des Problems

Spätestens durch die Forderung nach professionelleren Führungs- und Aufsichtsgremien deutscher Aktiengesellschaften mittels gesteigerter Diversität der Gremien wird das Thema »Frauen in Führungspositionen« in der Öffentlichkeit wieder regelmäßig diskutiert. Argumente für eine Steigerung des Anteils von Frauen in den Führungsgremien gibt es viele. Doch die Suche nach nachhaltig wirksamen Maßnahmen zur Steigerung des Anteils weiblicher Vertreterinnen in Führungspositionen blieb in Deutschland bisher annähernd erfolglos. Umso näher liegt es, sich an den Staaten Europas zu orientieren, die eine Lösung gefunden zu haben scheinen. Mit der Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen in Norwegen konnte dort natürlicher Weise der Anteil weiblicher Vertreter in Aufsichtsräten innerhalb weniger Jahre auf 40% erhöht werden (vgl. Hoel 2008). Schließlich blieben den norwegischen Unternehmen sonst nur die Möglichkeiten, gegen das Gesetz zu verstoßen oder die Börsennotierung aufzugeben. Sollte Deutschland ein ähnlich ambitioniertes Ziel verfolgen und die Quote für Frauen in Führungspositionen einführen? Es handelt sich hierbei um zwei Fragen, die separat von einander betrachtet und beantwortet werden müssen.

### Deutschland braucht mehr Frauen in Führungspositionen

Nur 3,7% aller Vertreter der Kapitaleseite der Aufsichtsräte deutscher börsennotierter Unternehmen waren 2007 Frauen (vgl. Oehmichen et al. 2010). In deutschen Vorständen befanden sich 2008 nur 2,4% weibliche Vertreter (vgl. Lind-

\* Dipl.-Wi.-Ing. Jana Oehmichen ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)/Universität Karlsruhe (TH).



städt et al. 2010). Von einer im Corporate-Governance-Kodex geforderten »angemessene Vertretung von Frauen« (vgl. Weber-Rey 2009) kann demnach noch nicht gesprochen werden. Es besteht Handlungsbedarf. Die Gründe für eine solche Forderung lassen sich in zwei Gedanken aufteilen: Erstens entgeht den Unternehmen ein bedeutender Intelligenz-Pool für die Besetzung ihrer wichtigsten Positionen, wenn sie die Hälfte der Gesellschaft diskriminieren (vgl. unter anderem Westphal und Milton 2000). Zweitens ist davon auszugehen, dass die Diversität in Führungsgremien die Qualität der Arbeit des Managements und der ganzen Belegschaft steigert. Diverse Teams können auf einen größeren Erfahrungsschatz, vielfältigere Fähigkeiten und ein breiteres Spektrum an Wissen zurückgreifen (vgl. unter anderem Rost und Osterloh 2008). Frauen in der Belegschaft und potentielle weibliche Berufsanfänger hätten glaubhafte Rollenvorbilder.

### Eine verbindliche Quote würde viele Nachteile mit sich bringen

Die Einführung einer gesetzlichen Quote analog der norwegischen Vorgehensweise (vgl. Hoel 2008) würde ohne Zweifel die Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten direkt verändern. Die Einführung einer Quote ist allerdings mit drei entscheidenden Gefahren verbunden: *dem Generalverdacht der »Quotenfrau«, der Delegation wichtiger Entscheidungen in andere Gremien und dem Mangel an potentiellen Kandidatinnen*. Auf diese drei Aspekte wird im Folgenden im Detail eingegangen.

Erstens bestünde mit Einführung einer verbindlichen Quote die Gefahr, dass die berufenen Frauen dem Generalverdacht unterliegen, nur »Quotenfrauen« zu sein. Das bedeutet, ihnen würde unterstellt, nicht aufgrund ihrer Qualifikation, sondern nur aufgrund ihres Geschlechts berufen worden zu sein. Dies hätte eine deutliche Schwächung der betroffenen Frau in ihrer Position zur Folge.

Frauen in Führungsgremien vorzuschreiben, impliziert zweitens noch nicht, sie vorgeschriebenermaßen an den wichtigsten Entscheidungen im Unternehmen teilhaben zu lassen. Für das Beispiel des Aufsichtsrats bestünde noch immer die Möglichkeit, wichtige *Entscheidungen in die Ausschüsse zu delegieren*, in die die weiblichen Aufsichtsratsmitglieder ggf. nicht durch die anderen Aufsichtsräte gewählt werden. Die logische Konsequenz wäre die weiterführende Quotierung in die Ausschüsse hinein. Doch auch diese würde nicht verhindern, dass wichtige Entscheidungen fortan in informelle, männliche Kreise verlagert würden.

Das dritte Problem der Quotierung der obersten Führungsebenen besteht darin, dass Unternehmen im Falle des *Mangels an potentiellen Kandidatinnen* dazu gezwungen sind in-

effiziente Entscheidungen zu treffen. Für das Beispiel des Aufsichtsrats bedeutet dies Folgendes: Bisher gibt es noch weit weniger potentielle weibliche Kandidaten mit denselben Profilen wie ihre männlichen Kollegen (z.B. ehemalige oder aktuelle Vorstände mit Industriekenntnis). Im Zuge einer Quote wären die Unternehmen somit dazu gezwungen, immer dieselben Kandidatinnen zu berufen. Eine solche Mehrfachernennung resultiert allerdings unabhängig vom Geschlecht in einer Verschlechterung der Qualität des Kontrollmechanismus Aufsichtsrat: Viele zusätzliche Mandate führen nachgewiesenermaßen zu einer stärkeren zeitlichen Abgelenktheit der Aufsichtsratsmitglieder und einem damit verbundenen schlechteren Unternehmenserfolg (vgl. Fich und Shivdasani 2006).

Es steht außer Frage, dass die Einführung einer Quote zu einer sichtbaren Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen führen würde. Mit ihr können allerdings nur die Symptome des Problems behoben werden. Erste empirische Ergebnisse auf repräsentativen deutschen Stichproben zeigen zwar, dass die Akzeptanz eines weiblichen Kollegen bei männlichen deutschen Aufsichtsratsmitgliedern steigt, wenn sie bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Frauen sammeln konnten. Es stellt sich aber auch heraus, dass dieser positive Erfahrungseffekt nur bei hierarchisch gleichgestellten Frauen besteht. Ob diese Wahrnehmung der hierarchischen Gleichgestelltheit für nach Einführung der Quote berufene Frauen noch bestehen würde, ist nicht gesichert (vgl. Oehmichen et al. 2010).

### Alternative Stellhebel zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Für den Gesetzgeber bieten sich insbesondere zwei Möglichkeiten zur Lösung der Situation: *Transparenzverpflichtungen* und eine Anpassung der *Familienpolitik*. Die beiden Stellhebel werden im Folgenden kurz erläutert.

Noch fehlt es jungen Frauen, die eine Karriere in Führungspositionen der Wirtschaft anstreben, an Rollenvorbildern. Nur selten bekommen sie vorgelebt, dass dies ein realistisches Ziel ist. Doch genau diese Rollenvorbilder sind nötig, um an den eigenen Erfolg glauben zu können. Wären Unternehmen nun gesetzlich dazu verpflichtet die Frauenanteile in ihren Führungsebenen (auch die Ebenen unter Vorstand und Aufsichtsrat) *transparent* zu machen, könnte dies jungen Frauen als Entscheidungsstütze dienen. Die Unternehmen würden gleichzeitig merken, dass ihnen ohne überzeugende Frauenanteile in den Führungsebenen hochkarätige Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt an die Konkurrenz verloren gehen (vgl. Lindstädt et al. 2010).

Ein zweiter Stellhebel ist der aktive Abbau von Vorurteilen. Unternehmen muss endgültig die Angst genommen wer-



den, eine weibliche angehende Managerin würde ein höheres »familiäres Ausfallrisiko« bergen als ein männlicher Konkurrent. Die passende *Familienpolitik* kann hier viel bewirken. Besteht die Sicherheit eine Krippenplatzes und hat sich endlich das gesellschaftliche Bild etabliert, dass die Nutzung eines solchen Frauen nicht zur Rabenmutter macht, so reduziert sich das Ausfallrisiko für den Arbeitgeber.

Doch trotz aller regulativer Möglichkeiten, liegt es letzten Endes in der Verantwortung der Unternehmen, zu erkennen, dass sie durch den Abbau noch immer bestehender Vorurteile und dem Öffnen des Weges in die Führungsetage für Frauen die Entscheidungsqualität ihres Managements weiter verbessern können. Bei der Wahl geeigneter Maßnahmen sollten die Unternehmen allerdings über das Bereistellen eines 9:00 bis 17:00 Uhr geöffneten Kindergartens hinausgehen. Transparenz kann auch innerhalb der Unternehmen ein wertvoller Stellhebel sein: Die interne Kommunikation von Erfolgsgeschichten weiblicher Führungskräfte (in beispielsweise der Mitarbeiterzeitung) dient weiblichen Nachwuchskräften als Rollenvorbild und trägt zur Reduktion der Vorurteile bei den männlichen Kollegen bei (vgl. Lindstädt et al. 2010).

Einige Unternehmen scheinen den Handlungsbedarf schon erkannt zu haben. So gibt es bereits erste Erfolgsgeschichten zu berichten. Mit Angelika Damman berief SAP in diesem Jahr eine Frau in den Konzernvorstand. Mit Frau Kux wurde bei Siemens zum ersten Mal in der über 160-jährigen Unternehmensgeschichte eine Frau in den Konzernvorstand berufen. Ähnliche Aktivitäten sind auf Ebene der Aufsichtsräte zu beobachten: Henkel ist der erste DAX-Konzern mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender. Und Renate Köcher besetzt als erste Frau drei Aufsichtsratsposten bei DAX-Unternehmen (Allianz, BMW und MAN).

Zusammenfassen kann gesagt werden, dass die noch immer dramatisch geringen Frauenanteile in deutschen Führungspositionen eine Diskussion möglicher Maßnahmen seitens des Gesetzgebers und seitens der Unternehmen erfordern. Die Einführung einer Quote würde zwar aus kurzfristiger Perspektive zu einer oberflächlichen Verbesserung der Situation führen. Die Nachteile und Gefahren, die die Quote mit sich bringt, können dadurch aber nicht aufgewogen werden. Die Quote würde kurzfristig die Symptome lindern. Das eigentliche Ziel, dass bei der Bestellung von Führungspersonen das Geschlecht langfristig keine Rolle mehr spielt, wird dadurch aber nicht verfolgt.

## Literatur

Fich, E.M. und A. Shivdasani (2006), »Are Busy Boards Effective Monitors?«, *Journal of Finance* 61, 689–724.  
 Hoel, M. (2008), »The quota story: five years of change in Norway«, in: S. Vinnicombe, V. Singh, R.J. Burke, D. Bilimoria und M. Huse (Hrsg.),

*Women on Corporate Boards of Directors – International Research and Practice*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 79–87.

Lindstädt, H., J. Oehmichen, M. Wolff, und C. Watrinet (2010), *Frauen in Führungspositionen – Status Quo in der deutschen Wirtschaft – Analyse organisatorischer Erfolgsfaktoren und individueller Potentiale* – Abschlussbericht, <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/projekte,did=251530.html>, Stand: 27. August 2010.

Oehmichen, J., M.S. Rapp, und M. Wolff (2010), »Der Einfluss der Aufsichtsratszusammensetzung auf die Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten«, *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 62, 504–533.

Rost, K. und M. Osterloh (2008), »You Pay a Fee for Strong Beliefs: Homogeneity as a Driver of Corporate Governance Failure«, SSRN Working Paper.

Westphal, J.D. und L.P. Milton (2000), »How Experience and Network Ties Affect the Influence of Demographic Minorities on Corporate Boards«, *Administrative Science Quarterly* 45, 366–398.



Bildnachweis: DIE JUNGEN UNTERNEHMER/Anne Kreuz.

Marie-Christine Ostermann\*

## Mit einer Quote tut man Frauen keinen Gefallen

Derzeit läuft in Deutschland eine lebhaftige Debatte darüber, ob es eine gesetzliche Quote für Frauen in Führungspositionen geben sollte. Meine Antwort auf diese Frage ist eindeutig: Nein, wir brauchen eine solche Quote nicht. Denn man tut den Frauen in unserem Land keinen Gefallen, wenn man sie per Gesetz zu Quotenfrauen abstempelt. Das wäre kontraproduktiv für ein gleichberechtigtes Miteinander in den Unternehmen. Bei der Stellenbesetzung sollte allein die Qualifikation maßgeblich sein – und nicht das Geschlecht. Die Ablehnung einer gesetzlichen Frauenquote bedeutet jedoch keineswegs, dass wir auf das hervorragende Potential gut ausgebildeter Frauen verzichten sollten. Frauen werden dringend gebraucht – sowohl im Top-Management als auch in anderen Bereichen. Doch anstatt auf eine gesetzliche Quotenregelung zu setzen, sollte man lieber die beruflichen Rahmenbedingungen für Frauen optimieren.

Ein wichtiges Thema ist hier die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem durch eine ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auf diesem Gebiet besteht noch viel Handlungsbedarf. So muss sich die Politik unbedingt an ihre Vorgaben halten und sicherstellen, dass es bis 2013 bundesweit für 35% der unter Dreijährigen einen Betreuungsplatz gibt.

Darüber hinaus sollten Frauen ermutigt werden, mehr Studiengänge zu belegen, die besonders für ökonomische Top-Positionen qualifizieren. Die meisten Frauen entscheiden sich für geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer. Dabei bieten Studiengänge mit technischem oder

naturwissenschaftlichem Bezug oft mehr Entwicklungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Ungünstig ist auch das Wahlverhalten von Frauen bei den Ausbildungsberufen. Mehr als die Hälfte der weiblichen Auszubildenden entscheidet sich für nur zehn von fast 350 Berufen. Die Folge: In einigen Branchen stehen Unternehmen bereits vor dem großen Dilemma, dass es schlichtweg zu wenig weibliche Nachwuchskräfte gibt.

Ein weiterer Punkt ist, dass manche Männer auch noch mutiger sein könnten, wenn es darum geht, Frauen in den Führungsetagen eine Chance zu geben. Glücklicherweise ist sich aber die Wirtschaft insgesamt der großen Bedeutung des Themas Frauen in Führungspositionen bewusst. Das zeigt im Übrigen auch der im Juli 2010 aktualisierte Corporate Governance Kodex. Dieser schreibt vor, dass Unternehmen eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten anstreben sollen. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass nicht nur börsennotierte Unternehmen den Empfehlungen des Kodex sehr offen gegenüberstehen. Es ist also davon auszugehen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter steigen wird. Momentan liegt er bereits bei 27%.

Dies alles macht deutlich: Eine gesetzliche Quote zur Festsetzung des Frauenanteils in den Führungsetagen von Unternehmen ist überflüssig. Sie ist auch von vielen Frauen selbst gar nicht gewollt. So lehnen einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums zufolge 84% der Frauen in Führungspositionen eine Quote zur Steigerung des Frauenanteils im operativen Bereich ab. Ich bin überzeugt: Gesetzlicher Zwang ist bei diesem Thema kontraproduktiv. Es gibt genug andere Wege, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Politik, Bildungssystem und Wirtschaft können hier gemeinsam noch viel erreichen.

\* Marie-Christine Ostermann ist Bundesvorsitzende des Verbandes DIE JUNGEN UNTERNEHMER und geschäftsführende Gesellschafterin des Lebensmittelgroßhandels Rullko Großverkauf GmbH & Co. KG.



Günter Buchholz\*

### Brauchen wir eine Frauenquote?

Bei solchen Fragen ist immer erst einmal zu klären, wer eigentlich mit »wir« gemeint ist! Angenommen, mit »wir« seien die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie die Frauenpolitikerinnen aller Parteien und Medien gemeint. Diese Annahme wäre einleuchtend, denn diese Personengruppe verfolgt – in Verbindung mit einem gemeinsamen ideologischen Überbau in Gestalt der Gender Studies – ihr politisches und ökonomisches Interesse. Daher wird die oben gestellte Frage aus ihrem Kreis mit Nachdruck bejaht werden, und Beobachtungen bestätigen das vielfach. Denn um ihres eigenen Stellen-, Einkommens- und Einflussverlustes willen muss überall und immer Frauendiskriminierung erkannt oder zumindest behauptet werden, andernfalls wären sie überflüssig. Aus diesem Grunde auch muss immer weiter gegen eine angebliche Frauendiskriminierung gekämpft werden, und somit muss es auch Gegner geben, aber es darf zugleich niemals ein hinreichender und dauerhafter Erfolg eintreten, denn auch dann wären sie überflüssig.

Es folgt, dass Frauenquoten das politisch-normative Instrument zur Durchsetzung dieser ganz speziellen Interessen sind.

Sind diese Interessen legitim? Unter der von mir hier eingeführten Voraussetzung, dass Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung, obwohl sie tatsächlich nicht weltweit anerkannt werden, doch universelle Werte sind, wären sie es dann, wenn es hier und heute tatsächliche und konkret bestimmbare Diskriminierungen von Frauen gäbe, also wenn sich z.B. konkret zeigen ließe, dass gleichartige Arbeiten von Männern und Frauen tatsächlich ungleich vergütet werden. Zumindest im öffentlichen Sektor kann davon jedoch keine Rede sein. Allerdings gab und gibt es in Gestalt der Wehr-

pflicht und des Wehrersatzdienstes eine angebbare konkrete Diskriminierung von Männern. Denn warum ist jungen Frauen von der Gesellschaft noch nie zumindest die Zivildienstpflicht auferlegt worden?

Zwar gab es aus historischer Sicht zweifellos Diskriminierungen von Frauen, aber den ersten großen Fortschritt brachte in Deutschland die Novemberrevolution von 1918/19 und den zweiten dann die gesellschaftliche Entwicklung ab 1968. Fragt man hier und heute nach noch verbliebenen Diskriminierungen, dann fällt eine Antwort schwer. Denn die Gleichberechtigung ist erfreulicherweise so gut wie erreicht. Und für die heutigen jungen Frauen ist sie längst und zu Recht eine Selbstverständlichkeit geworden.

Frauenbeauftragte haben eben deshalb heute große Schwierigkeiten damit, irgendeine Diskriminierung von Frauen konkret zu belegen. Fragt man nach, dann erfolgt ein Rückzug auf eine bloß gefühlte Diskriminierung, und weil das nicht reicht, wird dann eine Flucht ins Allgemeine angetreten, mit Vorliebe durch Hinweis auf im Wortsinne fragwürdige Statistiken, die von interessierter Seite zusammengestellt worden sind, um dann verbreitet zu werden. Und diese PR-Arbeit kann als sehr erfolgreich eingeschätzt werden. Beliebt sind z.B. unbelegte, aber häufig wiederholte Behauptungen, wie die angebliche Existenz einer so genannten gläsernen Decke, die den Aufstieg von Frauen blockiere. Abgesehen davon, dass bekanntlich auch der Aufstieg von Männern in der Regel ein recht begrenzter ist, werden gleichzeitig die Erkenntnisse der Soziologie der Eliten ignoriert, die zu einer überraschend anderen Sicht und Einschätzung führen. Aber da es hier nicht um Erkenntnis, sondern um Interessen geht, wird die durch Frauenquotenormen bestehende Möglichkeit gern in Anspruch genommen, weil dadurch die eigene Karriere außer Konkurrenz und mit billiger Inkaufnahme der implizierten Diskriminierung von Männern forciert werden kann.

Das eigentliche Problem besteht bei diesen Rückgriffen auf statistische Artefakte in deren normativem Gehalt. Wenn in irgendeinem Teilbereich eine Frauenquote festgestellt wird, die von dem (ca.) 50%-Anteil der Frauen in der Gesellschaft mehr oder weniger deutlich nach unten abweicht, dann wird nur deswegen eine Frauendiskriminierung behauptet. Und es wird daraus geschlussfolgert, die angeblich zu geringe Frauenquote müsse solange angehoben werden, bis ein 50%-Anteil erreicht worden sei. Es gibt sogar mindestens ein Landeshochschulgesetz, in denen eine angeblich bestehende, aber gar nicht nachgewiesene faktische Benachteiligung von Frauen als juristische Norm enthalten ist – eine logische Absurdität und vermutlich schon deswegen rechtswidrig.

Die Begründung einer solchen Norm ist aus zwei Gründen unhaltbar. Erstens werden dabei nur finanziell und auch sonst

\* Prof. Dr. Günter Buchholz lehrt an der Fachhochschule Hannover.

attraktive Berufe in den Blick genommen, also nicht etwa die Seefahrt, Bergwerke oder die Müllabfuhr, sondern als besonders attraktiv wahrgenommene, wie z.B. Professuren, Vorstände und Aufsichtsräte. Kurz gesagt, es wird im Widerspruch zum selbst behaupteten allgemeinen Prinzip, wonach überall ein 50%-Frauenanteil existieren solle, eine Rosinenpickerei betrieben. Die Logik unterliegt hier nicht unerwartet dem Interesse, bricht damit aber die Geltung des Arguments. Zweitens wird wider besseren Wissens völlig außer Acht gelassen, dass sich schulisch mehr oder weniger gut ausgebildete und beratene junge Leute einen Beruf oder einen Studiengang nach ihren Neigungen und ihren erwarteten Chancen selbst suchen können. Abgesehen von institutionellen Zugangsbeschränkungen haben sie prinzipiell eine freie Wahl- und Entscheidungsmöglichkeit.

Die Ergebnisse dieser Vielzahl individueller Entscheidungen können nun z.B. dazu führen, dass mehr junge Männer als junge Frauen sich für Fächer interessieren, die viel mit Naturwissenschaft und Technik zu tun haben, so dass junge Frauen in den entsprechenden Studiengängen im Sinne der 50%-Norm »unterrepräsentiert« sein mögen. Darin liegt aber kein Problem, denn eine solche Norm kann hier keine Geltung beanspruchen, sofern die Entscheidungsprozesse frei und der Zugang rechtsstaatlich geregelt und offen gehalten ist; analoges gilt für die Besetzung von Professuren.

Die Norm schlägt, wenn sie politisch dennoch geltend gemacht wird, in reinen Voluntarismus um. Bemühungen in dieser Richtung, angefangen beim *Girl's Day* bis hin zu den Professuren, sind daher deutlich erkennbar von ideologischer Zwanghaftigkeit gekennzeichnet. Natürlich kann z.B. versucht werden, junge Frauen für technische Berufe zu werben, aber deren Entscheidung ist dann zu akzeptieren, einerlei wie sie ausfallen mag. Es gibt keinerlei Berechtigung, derartige Wahlentscheidungen in Frage zu stellen. Geschieht es doch, dann handelt es sich um eine im Grunde absurde Anmaßung. Zu plädieren ist also statt normativer Quotenziele für freie Wahlentscheidungen.

Nun nennen sich die Frauenbeauftragten heute Gleichstellungsbeauftragte. Aber Gleichstellung ist etwas völlig anderes als Gleichberechtigung. Gleichberechtigung soll gleiche Start- und Prozesschancen sichern, Gleichstellung aber soll ein bestimmtes, vorab normativ bestimmtes Endergebnis erzeugen. Gleichstellung ist daher implizit Diskriminierung, hier von Männern, denn die Maßnahmen zielen unter Umgehung gewöhnlicher Bewerbungs- und Wettbewerbsprozesse darauf, um buchstäblich außer Konkurrenz die normativ und interessen-politisch erwünschten Ergebnisse zu erzielen. Gleichstellung ist daher unakzeptabel und vermutlich auch rechtlich unzulässig.

Die seit der Finanzkrise massiv steigende Staatsverschuldung hat die Inflationssorgen vieler Anleger erhöht. In diesem Artikel wird gezeigt, über welche Effekte höhere Inflationsraten zu niedrigeren Staatsschuldenquoten beitragen können. Dazu gehören steigende Einnahmen wie auch eine niedrigere reale Belastung durch die bestehenden Schulden. Höhere Inflationsraten sind in keinem Land wünschenswert. Angesichts stark steigender Staatsschulden stellen sie aber auch nur eines von mehreren Übeln dar. Anhand von Simulationen werden Kriterien gefunden, die die Anreize zu einer Inflationierung der Wirtschaft erhöhen. Darauf aufbauend werden die Länder identifiziert, die eine stärkere Neigung zu höheren Inflationsraten haben sollten als andere. Aufgrund der langen Restlaufzeit der Staatsschulden gehört UK klar dazu. Innerhalb der EWU haben Griechenland, Portugal, Irland und Italien größere Inflationsanreize als Deutschland und die Niederlande. Dies könnte die Konfliktpotentiale in der EWU erhöhen.

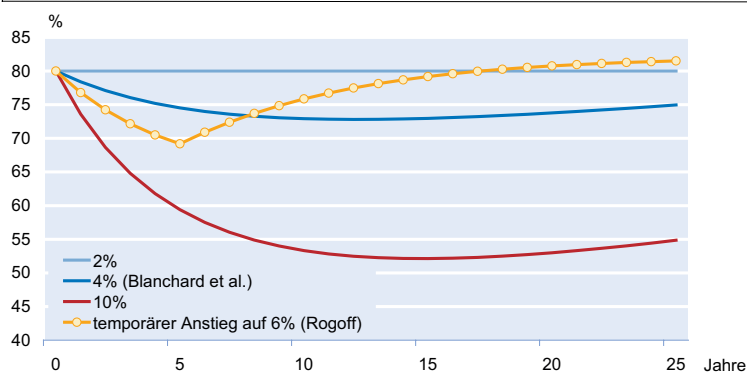
## Inflation als letzter Ausweg aus der Schuldenkrise?

Die weltweit ansteigende Staatsverschuldung (vgl. Abb. 2) ruft bei Anlegern zu Recht Verunsicherung hervor. Einige Investoren befürchten Staatsbankrotte. Andere erwarten, dass der Weg aus der Schuldenkrise langfristig nur über höhere Inflationsraten führen kann. Dazu kommen inzwischen auch Stimmen weltweit renommierter Wissenschaftler wie die der IWF-Ökonomen Blanchard, Dell’Ariccia und Mauro, die sich kürzlich für höhere Inflationsziele der Notenbanken ausgesprochen haben (vgl. Blanchard, Dell’Ariccia und Mauro 2010; siehe dazu auch Kasten 3). Andere Ökonomen wie Rogoff argumentieren für temporär höhere Inflationsraten von 5 bis 6% mit dem expliziten Ziel, die gestiegene Staatsverschuldung finanzierbar zu machen. Letztlich deutet der An-

stieg des Goldpreises von rund 70% seit der Lehman-Pleite darauf hin, dass auch die Finanzmärkte Alternativen zu dem gängigen Hauptszenario eines stabilen Inflationsrahmens ernst nehmen. Ist also etwas dran an der These, dass »wir uns auf die Regierungen und Notenbanken nicht mehr unbedingt verlassen können« und dass »ein weltweiter Inflationsschub droht, vor dem kein Land sicher sein wird?«<sup>1</sup>

Wir diskutieren in diesem Papier, inwieweit es dem Staat durch höhere Inflationsraten möglich ist, Schulden abzubauen und damit eine echte Haushaltskonsolidierung zu umgehen. Dabei unterscheiden wir zwischen Effekten erstens auf die laufenden Einnahmen und Ausgaben des Staates und zweitens auf die reale Belastung durch die ausstehenden Staatsschulden. Im folgenden Abschnitt zeigt sich, dass Staaten mit einer hohen Verschuldung, einer langen Restlaufzeit der ausstehenden Staatsschulden, hohen Zinsen und einem schwachen Wirtschaftswachstum einen stärkeren Anreiz zur Inflationierung haben als andere. Im Anschluss nutzen wir diese Ergebnisse, um zu zeigen, wie unterschiedlich die Ausgangs- und Interessenlage in der Europäischen Währungsunion in Bezug auf die Inflation ist. Insgesamt glauben wir nicht, dass der Nutzen höherer Inflationsraten deren Kosten übersteigt.

**Abb. 1**  
Simulationsergebnisse:  
Effekte alternativer Inflationsraten auf die Staatsschuldenquote



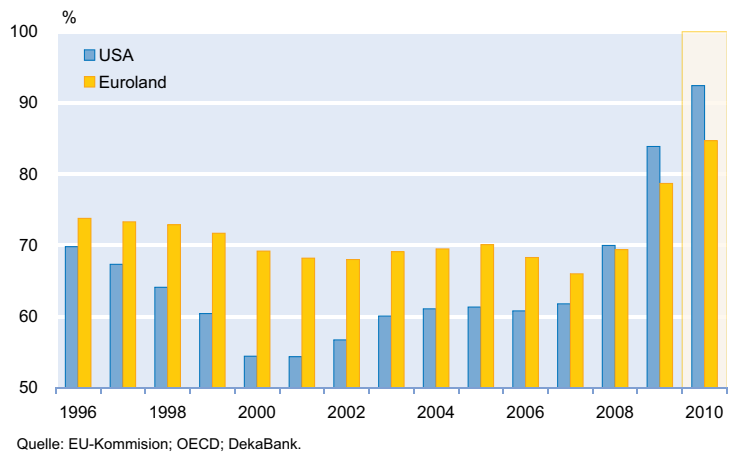
Anmerkung: Zu weiteren Annahmen, siehe Tab. 1.  
Quelle: DekaBank.

\* Dr. Karsten Junius und Kristian Tödtmann sind Volkswirte bei der DekaBank, Frankfurt.

<sup>1</sup> Ein Stellvertreter dieses Lagers ist z.B. Henrik Müller (2010).



Abb. 2  
Staatsschulden in Prozent des BIP



**Inflation und Staatsverschuldung:  
Die wesentlichen Zusammenhänge**

Eine außergewöhnlich expansive Geldpolitik und dadurch mittelfristig ansteigende Inflationsraten berühren die öffentlichen Finanzen auf verschiedene Weise. Einige Effekte erfolgen über die laufenden Einnahmen und Ausgaben des Staates, andere über eine reale Entwertung der ausstehenden Staatsschulden und damit eine Verminderung der realen Zinsbelastung. Beide Effekte werden in den folgenden Abschnitten erklärt.

*Wie Inflation die Staatseinnahmen erhöht*

Eine lockere Geldpolitik und ansteigende Inflation entlasten die Staatshaushalte gleich in mehrerlei Hinsicht:

1. In einem ersten Schritt zu höheren Inflationsraten kurzelt eine lockere Geldpolitik das Wirtschaftswachstum an: Dies wirkt sich günstig auf die Steuereinnahmen sowie die Einnahmen der Sozialversicherungen aus. Gleichzeitig sinken die Ausgaben für Arbeitslosenunterstützung und andere Lohnersatzleistungen. Allerdings erstrecken sich diese günstigen Effekte nur über einen relativ kurzen Zeitraum, wenn man unterstellt, dass die Geldpolitik keinen dauerhaften Einfluss auf die Realwirtschaft besitzt.
2. Notenbankgewinn: Dieser Gewinn beruht im Wesentlichen auf einem Zinsüberschuss der Aktiva gegenüber den Passiva einer Zentralbank. Wie Kasten 1 zeigt, kann er im Prinzip durch höhere Inflationsraten gesteigert werden. Allerdings würde er allenfalls bei Hyperinflation einen nennenswerten Teil der Staatsausgaben finanzieren.
3. Kalte Progression: Werden Löhne und Gehälter an das gestiegene Preisniveau angepasst und bleibt gleichzeitig der Steuertarif unverändert, führt dies in einem progressiven Steuersystem zu höheren durchschnittlichen

Steuersätzen und damit auch real ansteigenden Staatseinnahmen. Auch dies ist kein überzeugendes Argument für höhere Inflationsraten. Zum einen sind die Mehreinnahmen aufgrund kalter Progression eher gering, zum anderen ließen sich die Steuersätze grundsätzlich auch ohne höhere Inflationsraten anheben.

*Wie Inflation den Staat entschuldet*

*Konzeptioneller Zusammenhang*

Staatsschulden sind nicht per se schädlich, auch steigende Staatsschulden nicht. Bedenklich ist allerdings, wenn die Staatsschulden schneller steigen als das nominale BIP. Dann würde sich die Staatsschuldenquote (d.h. Schulden/nominales BIP) erhöhen. Die Konsequenz wäre, dass auch die Zinszahlungen stärker ansteigen als die Steuereinnahmen, was mittelfristig nicht nachhaltig ist.<sup>2</sup> Umgekehrt fällt die Staatsschuldenquote, wenn das nominale BIP schneller steigt als die Schulden. Die genauen Determinanten der Staatsschuldenquote haben wir in Kasten 2 formal dargestellt. Inflation entfaltet dort ihren Einfluss über die Wachstumsrate des nominalen BIP. Bei gegebenem realem Wachstum führt eine höhere Inflationsrate zu einem stärkeren Anstieg des nominalen BIP und damit der Steuerbasis. Demgegenüber bleiben die ausstehenden Staatsschulden trotz Inflation in nominaler Höhe unverändert, und auch die Verzinsung der umlaufenden Staatsanleihen passt sich nur mit der Zeit an die stärkere Teuerung an. In der Konsequenz sinkt die Staatsschuldenquote in der Folge von Inflation.

*Simulationsergebnisse*

Kasten 2 zeigt, dass sich Inflation in einem höheren Wachstum des nominalen BIP sowie in einer ansteigenden Verzinsung der Staatsverschuldung bemerkbar macht. Die Schuldenquote sinkt bei steigenden Inflationsraten, da sich der Effekt eines steigenden nominalen BIP-Wachstums sofort einstellt, die durchschnittliche Verzinsung der Staatsverschuldung aber nur allmählich ansteigt. Diese Effekte lassen sich

<sup>2</sup> Diese Überlegung hat zu der 3%-Defizitgrenze und der 60%-Schuldengrenze im Maastricht-Vertrag geführt. Unterstellt man für die Eurozone langfristig ein reales Wachstum von 3%, kombiniert mit einer gewünschten Inflationsrate von knapp 2%, resultiert ein trendmäßiger Anstieg des nominalen BIP von knapp 5%. Geht man zudem davon aus, dass eine Schuldenstandsquote von 60% für die Mitgliedsländer der Währungsunion unbedenklich sei, dann ergibt sich daraus ein langfristig zulässiges Defizit von 3% des BIP, wenn man die einzelnen Werte in folgende Formel eingibt:

$$\frac{\text{Defizit}}{\text{BIP}_{nom}} = \frac{\text{Schulden}}{\text{BIP}_{nom}} \cdot \Delta \text{BIP}_{nom} ; (\text{d.h. } 3\% = 60\% \cdot 5\%).$$

Die Einhaltung dieser Bedingung würde die Ziele einer konstanten Schuldenstandsquote von 60% und einer Inflationsrate von 2% kompatibel machen.

**Kasten 1****Wie Inflation den Notenbankgewinn erhöht**

Unter dem so genannten Seignorage verstand man bis in das Mittelalter den Münzgewinn des Staates aufgrund seiner Monopolstellung in der Geldversorgung. Er konnte regelmäßig den Nennwert der neu in Umlauf gebrachten Münzen abzüglich der dabei anfallenden Prägekosten als Gewinn vereinnahmen. Heute emittiert eine Zentralbank nur das so genannte Basisgeld (Bargeldumlauf + Mindest- und Überschussreserven (i.e. Zentralbankguthaben) der Geschäftsbanken). Wie sie zusätzliches Basisgeld in Umlauf bringt, erschließt sich beim Blick auf eine vereinfachte Zentralbankbilanz (vgl. Darstellung unten). Ausgangspunkt ist dabei der Erwerb zusätzlicher Forderungen durch die Zentralbank. Sie vergibt also Kredite an die Geschäftsbanken, kauft inländische Wertpapiere oder stockt ihre Devisenreserven auf. Eine Ausweitung der Geldversorgung schlägt sich daher lediglich in einer Bilanzverlängerung der Zentralbank nieder, ohne dass dem Staat Einnahmen zufließen.

Dennoch erwirtschaften Notenbanken in der Regel einen Gewinn, den sie üblicherweise vollständig an den Staat abführen. Sowohl durch eine sehr expansive Geldpolitik als auch durch die Inkaufnahme hoher Inflationsraten kann eine Zentralbank diesen Gewinn steigern. Von daher besteht für Regierungen ein Anreiz, eine laxe Geldpolitik und hohe Teuerungsraten zu begrüßen.

| Aktiva                       | Passiva                                     |
|------------------------------|---|
| Devisenreserven              | Bargeldumlauf                               |
| Wertpapiere                  | Zentralbankgutachten<br>der Geschäftsbanken |
| Kredit an<br>Geschäftsbanken | Eigenkapital                                |

Der Notenbankgewinn beruht in erster Linie auf einem Zinsüberschuss der Aktiva gegenüber den Passiva einer Zentralbank. Er ist im Regelfall positiv, da ein Teil ihrer Verbindlichkeiten, insbesondere der Bargeldumlauf, nicht verzinst wird. Zudem haben die Aktiva oft längere Laufzeiten als die Passiva. Infolgedessen profitiert der Notenbankgewinn von einer steilen Zinskurve.

Im Wesentlichen kann die Zentralbank ihren Gewinn nur steigern, indem sie entweder ihre Bilanz ausweitet oder die Zinsdifferenz zwischen Aktiva und Passiva erhöht. Insbesondere in der kurzen Frist, d.h. bei einem gegebenen Preisniveau, sind die Möglichkeiten hierfür allerdings eher begrenzt:

- Eine Verlängerung der Zentralbankbilanz setzt vor allem höhere Passiva voraus. Der Bargeldumlauf bietet keinen Ansatzpunkt hierfür, da er weitgehend durch die Nachfrage des Publikums bestimmt wird.
- Normalerweise werden die Guthaben der Geschäftsbanken von der Zentralbank so gesteuert, dass sich am Geldmarkt ein gewünschtes Zinsniveau einstellt. Diese Umsetzung der Geldpolitik lässt eine übermäßige Ausweitung der Zentralbankguthaben nicht zu. Änderungen des kurzfristigen Zinsniveaus haben nur wenig Einfluss auf den Notenbankgewinn, da sich die Verzinsung sowohl der Kredite an die Geschäftsbanken als auch ihrer Zentralbankguthaben gleichermaßen am Leitzins orientiert.
- Eine Ausnahme besteht in einer quantitativen Lockerung der Geldpolitik. In diesem Fall führt die Zentralbank bewusst eine Überversorgung der Volkswirtschaft mit Basisgeld herbei und gibt so die Kontrolle über das kurzfristige Zinsniveau freiwillig aus der Hand. Kauft sie Wertpapiere an, steigen die Zentralbankguthaben der Geschäftsbanken auf der Passivseite der Zentralbankbilanz. Werden die Wertpapiere höher verzinst als die Zentralbankguthaben, nimmt der Gewinn der Notenbank entsprechend zu. Kurzfristig ist dies für sie die einzige Möglichkeit, ihren Gewinn maßgeblich zu steigern.

Langfristig kann die Zentralbank durch eine expansive Geldpolitik höhere Inflationsraten herbeiführen. Eine Folge des steigenden Preisniveaus ist, dass das nominale, also in laufenden Preisen gemessene Transaktionsvolumen in der Volkswirtschaft zunimmt. Entsprechend erhöht sich auch der Bedarf an Zahlungsmitteln in der Bevölkerung, also die Geldnachfrage. In der Zentralbankbilanz schlägt sich dies in einem stärkeren Anstieg sowohl des Bargeldumlaufs als auch der Zentralbankguthaben der Geschäftsbanken nieder. Dies wiederum erlaubt der Zentralbank, auch ihre Aktiva mit einem höheren Tempo auszuweiten und so einen größeren Zinsüberschuss zu generieren.

Allerdings führt eine inflationsgetriebene Expansion der Zentralbankbilanz lediglich zu einem nominalen, aber nicht zu einem realen Anstieg ihrer Aktiva. Für den Staat ist aber entscheidend, inwieweit der Notenbankgewinn in realer Rechnung erhöht werden kann. Bei gegebenen realen Aktiva der Zentralbank ist dies nur dadurch möglich, dass die Verzinsung ihrer Aktiva relativ zu der ihrer Passiva zunimmt. Langfristig schlägt sich ein Anstieg der Inflationsrate um einen Prozentpunkt in einem um einen Prozentpunkt höheren Zinsniveau nieder. Dieses betrifft zum einen sämtliche Aktiva in der Zentralbankbilanz. Zum anderen verzinsen die meisten Zentralbanken aber auch die Guthaben der Geschäftsbanken und orientieren sich dabei am Leitzins, gegebenenfalls abzüglich eines Zinsspreads. Von daher wird auch die Verzinsung dieser Verbindlichkeiten bei höherer Inflation zunehmen. Demgegenüber bleibt der Bargeldumlauf unverzinst. Deshalb verdient die Zentralbank lediglich mit denjenigen Aktiva, die in ihrer Bilanz die buchhalterische Gegenposition zum Bargeldumlauf bilden, eine höhere Zinsmarge. Der Einfluss höherer Inflationsraten auf den realen Notenbankgewinn kann daher angenähert werden durch die Veränderung der Inflationsrate multipliziert mit dem realen Bargeldumlauf.

In der Eurozone betrug der Bargeldumlauf Ende 2009 gut 750 Mrd. €. Ein Anstieg der Inflationsrate um einen Prozentpunkt hätte daher einen um rund 7,5 Mrd. € größeren Gewinn des Eurosystems zur Folge. Dies wären 0,08% des BIP. Wir halten dies für kein ausreichendes Argument, sich auf höhere Inflationsraten einzulassen.

**Kasten 2**

**Die Dynamik der Schuldenquote bei Inflation**

Es gilt die einfache Beziehung: Neuer Schuldenstand = Alter Schuldenstand + Haushaltsdefizit, oder formal:

$$(1) \text{ Schulden}_t = \text{Schulden}_{t-1} + \text{Defizit}_t$$

Das Haushaltsdefizit setzt sich wiederum zusammen aus den Zinszahlungen für die bestehenden Schulden und dem so genannten Primärsaldo, in dem die Zinszahlungen nicht enthalten sind:

$$(2) \text{ Defizit}_t = i_{t-1} * \text{Schulden}_{t-1} + \text{Pr imärsaldo}_t$$

Dabei ist  $i_{t-1}$  die durchschnittliche Verzinsung der ausstehenden Staatsschulden und nicht mit dem aktuellen Zins am Staatsanleihemarkt gleichzusetzen. Vielmehr wurden die umlaufenden Staatsanleihen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Vergangenheit emittiert, sodass  $i_{t-1}$  einem gewichteten Durchschnitt früherer Marktzinsniveaus entspricht. Aus diesem Grund reagiert dieser für die Finanzpolitik relevante Zinssatz auch nur träge auf eine Veränderung der Inflationsrate. Seine Reaktion ist umso langsamer, je höher die durchschnittliche Restlaufzeit der ausstehenden Staatsschulden ist.

Aus Formel (1) und (2) ergibt sich:

$$(3) \text{ Schulden}_t = \text{Schulden}_{t-1} + i_{t-1} * \text{Schulden}_{t-1} + \text{Pr imärsaldo}_t$$

In Prozent des nominalen BIP lässt sich nun die Schuldenquote ausdrücken als:

$$(4) \frac{\text{Schulden}_t}{\text{BIP}_{nom,t}} = (1 + i_{t-1}) \frac{\text{Schulden}_{t-1}}{\text{BIP}_{nom,t}} + \frac{\text{Pr imärsaldo}_t}{\text{BIP}_{nom,t}}$$

Das BIP in t ergibt sich wiederum aus dem BIP-Wachstum in t und dem BIP in t-1:

$$(5) \text{BIP}_{nom,t} = (1 + \Delta \text{BIP}_{nom,t}) * \text{BIP}_{nom,t-1}$$

Durch Einsetzen von Formel (5) in den 1. Term auf der rechten Seite von Formel (4) lässt sie sich umschreiben als:

$$(6) \frac{\text{Schulden}_t}{\text{BIP}_{nom,t}} = \frac{1 + i_{t-1}}{1 + \Delta \text{BIP}_{nom,t}} \frac{\text{Schulden}_{t-1}}{\text{BIP}_{nom,t-1}} + \frac{\text{Pr imärsaldo}_t}{\text{BIP}_{nom,t}}$$

Höhere Inflationsraten führen zu einem höheren Wachstum des nominalen BIP, selbst wenn das reale BIP-Wachstum sich nicht verändert. Sie führen auch zu höheren Inflationserwartungen und Zinsen und daher zu einem allmählichen Anstieg der durchschnittlichen Verzinsung der Staatsverschuldung.

Anhand Formel (6) lässt sich die Dynamik der Schuldenquote nun genau verstehen: Der Einfachheit halber sei zunächst angenommen, dass der Primärsaldo Null betrage, sodass der letzte Term in Formel (6) wegfällt. Die Schuldenquote in t ist dann genauso hoch wie in t-1, wenn  $i_{t-1} = \Delta \text{BIP}_{nom,t}$ , d.h. wenn die Durchschnittsverzinsung der Staatsschulden der Wachstumsrate des nominalen BIP entspricht. Wenn die Zinsen höher sind als das BIP-Wachstum, steigt die Schuldenquote. Sie fällt, wenn die Zinsen niedriger sind als das BIP-Wachstum.

Neben dem Zinsniveau und dem Wirtschaftswachstum beeinflusst auch der Primärsaldo die Entwicklung der Schuldenquote. Übersteigen die Zinsen die Wachstumsrate des nominalen BIP, kann der Staat einem Anstieg der Schuldenstandsquote nur durch einen Primärüberschuss entgegenwirken. Andererseits kann er ein Primärdefizit verkraften, ohne dass die Schuldenstandsquote zunimmt, wenn einem moderaten Zinsniveau ein kräftiges Wirtschaftswachstum gegenübersteht.

am besten anhand konkreter Simulationsergebnisse verdeutlichen. Dazu werden folgende Determinanten benötigt:

- a) anfängliche Schuldenquote,
- b) Potentialwachstum des realen BIP,
- c) Inflation, die zusammen mit (b) die Wachstumsrate des nominalen BIP bestimmt,
- d) Primärsaldo und
- e) durchschnittliche Verzinsung der Schulden.

Langfristig besteht ein gleichlaufender Zusammenhang zwischen Zinsen und Inflation. Etwas konkreter setzt sich die durchschnittliche Verzinsung der Schulden zusammen aus einem risikofreien Realzins, den Inflationserwartungen und

einer Risikoprämie für die Inflationsunsicherheit. Bei steigenden Inflationsraten steigen zum einen die Inflationserwartungen und zum anderen die Inflationsrisikoprämien. Dies macht sich bei der Neuverschuldung sofort bemerkbar. Die Durchschnittsverzinsung der insgesamt ausstehenden Staatsanleihen passt sich dagegen nur langsam an, und zwar umso langsamer, je länger die durchschnittliche Restlaufzeit der Staatsschulden ist. Für die Simulationen sind folglich zusätzlich zu bestimmen:

- e1) risikofreier Realzins,
- e2) Inflationserwartungen,
- e3) Inflationsrisikoprämien und
- e4) Restlaufzeit der Staatsschulden.

Tabelle 1 zeigt unsere Simulationen der Staatsschuldenquote für verschiedene Inflationsraten und ausgeglichene Primärsalden. Wir unterstellen dabei folgende zusätzliche Anfangsbedingungen, die den Werten in der Eurozone möglichst nahe kommen:

- (a) eine anfängliche Schuldenquote von 80%,
- (b) ein Realwachstum von 1,5%,
- (d) einen ausgeglichenen Primärhaushalt,
- (e1) einen risikofreien Realzins in Höhe des Realwachstums von 1,5%,
- (e2) eine vollständige Anpassung der Inflationserwartungen an höhere Inflationsraten nach einem Jahr,
- (e3) jeweils drei alternative Risikoprämien und
- (e4) eine durchschnittliche Restlaufzeit der Staatsschulden von sieben Jahren.

Unsere Simulationsergebnisse finden sich in Tabelle 1. In unserem Basisfall gehen wir vom Status quo aus – einer Inflationsrate von 2% und keiner zusätzlichen Risikoprämie.

Die Schuldenstandsquote (Schulden/BIP) bleibt konstant, da der Durchschnittszins genau dem Wachstum des nominalen BIP entspricht und der Primärsaldo ausgeglichen ist. (Die Annahme eines ausgeglichenen Primärsaldos ist in der Realität derzeit allerdings in kaum einem Land erfüllt, so dass die tatsächliche Schuldendynamik schlechter ausfallen würde als in Tab. 1). Wir berechnen die Dynamik der Schuldenquote für Inflationsraten von 4%, 10% und temporär 6%. Bei der temporären Erhöhung der Inflationsrate unterstellen wir, dass sie von 2% im 1. Jahr auf 6% in den Jahren 2 bis 6 ansteigt und danach auf 2% abfällt.

Neben einem Anstieg der Inflationserwartungen kommt es infolge höherer Inflationsraten in der Regel auch zu einer verstärkten Unsicherheit über die zukünftige Inflationsentwicklung. Wir berechnen daher den Einfluss höherer Inflationsraten auf die Schuldenstandsquoten unter drei alternativen Annahmen über die von den Kapitalmärkten geforderten Inflationsrisikoprämien. In dem aus Sicht des Staates günstigsten Szenario bleiben die Risikoprämien unverändert. Wir

**Tab. 1**  
**Schuldenquoten bei alternativen Inflationsraten und ausgeglichenen Primärsalden**

| Inflationsrate | 2%                       |                   |  | 4% (Blanchard et al.) |                    |        | 10%   |                     |         | temporär 6% Rogoff) |         |          |
|----------------|--------------------------|-------------------|--|-----------------------|--------------------|--------|-------|---------------------|---------|---------------------|---------|----------|
|                | Zusätzliche Risikoprämie | Keine (Basisfall) |  | Keine                 | +40 Bp (Basisfall) | +70 Bp | Keine | +100 Bp (Basisfall) | +300 Bp | Keine               | +60 Bp* | +100 Bp* |
| Jahr 0         |                          | 80                |  | 80,0                  | 80,0               | 80,0   | 80,0  | 80,0                | 80,0    | 80,0                | 80,0    | 80,0     |
| Jahr 1         |                          | 80                |  | 78,4                  | 78,4               | 78,4   | 73,6  | 73,6                | 73,6    | 76,8                | 76,8    | 76,8     |
| Jahr 2         |                          | 80                |  | 77,1                  | 77,1               | 77,1   | 68,6  | 68,7                | 68,9    | 74,2                | 74,2    | 74,3     |
| Jahr 3         |                          | 80                |  | 75,9                  | 76,0               | 76,1   | 64,5  | 64,8                | 65,4    | 72,0                | 72,2    | 72,3     |
| Jahr 4         |                          | 80                |  | 75,0                  | 75,2               | 75,4   | 61,3  | 61,8                | 62,8    | 70,2                | 70,5    | 70,7     |
| Jahr 5         |                          | 80                |  | 74,2                  | 74,5               | 74,8   | 58,6  | 59,4                | 61,0    | 68,7                | 69,2    | 69,5     |
| Jahr 6         |                          | 80                |  | 73,5                  | 74,0               | 74,4   | 56,5  | 57,5                | 59,7    | 70,1                | 70,9    | 71,4     |
| Jahr 7         |                          | 80                |  | 72,9                  | 73,6               | 74,1   | 54,7  | 56,0                | 58,9    | 71,4                | 72,4    | 73,0     |
| Jahr 8         |                          | 80                |  | 72,4                  | 73,3               | 74,0   | 53,2  | 54,9                | 58,4    | 72,6                | 73,7    | 74,5     |
| Jahr 9         |                          | 80                |  | 72,0                  | 73,1               | 73,9   | 51,9  | 54,0                | 58,3    | 73,5                | 74,9    | 75,8     |
| Jahr 10        |                          | 80                |  | 71,6                  | 72,9               | 73,9   | 50,9  | 53,3                | 58,5    | 74,4                | 75,9    | 76,8     |
| Jahr 11        |                          | 80                |  | 71,3                  | 72,8               | 74,0   | 50,0  | 52,8                | 58,8    | 75,1                | 76,7    | 77,8     |
| Jahr 12        |                          | 80                |  | 71,0                  | 72,8               | 74,2   | 49,3  | 52,5                | 59,4    | 75,8                | 77,5    | 78,6     |
| Jahr 13        |                          | 80                |  | 70,8                  | 72,8               | 74,4   | 48,7  | 52,3                | 60,2    | 76,3                | 78,1    | 79,4     |
| Jahr 14        |                          | 80                |  | 70,6                  | 72,9               | 74,6   | 48,2  | 52,2                | 61,1    | 76,8                | 78,7    | 80,0     |
| Jahr 15        |                          | 80                |  | 70,5                  | 73,0               | 74,9   | 47,7  | 52,1                | 62,1    | 77,2                | 79,2    | 80,5     |
| Jahr 16        |                          | 80                |  | 70,3                  | 73,1               | 75,2   | 47,3  | 52,2                | 63,3    | 77,6                | 79,6    | 81,0     |
| Jahr 17        |                          | 80                |  | 70,2                  | 73,2               | 75,6   | 47,0  | 52,3                | 64,6    | 77,9                | 80,0    | 81,4     |
| Jahr 18        |                          | 80                |  | 70,1                  | 73,4               | 76,0   | 46,7  | 52,5                | 66,1    | 78,1                | 80,3    | 81,7     |
| Jahr 19        |                          | 80                |  | 70,0                  | 73,6               | 76,4   | 46,5  | 52,7                | 67,6    | 78,4                | 80,5    | 82,0     |
| Jahr 20        |                          | 80                |  | 69,9                  | 73,8               | 76,8   | 46,3  | 53,0                | 69,2    | 78,6                | 80,8    | 82,3     |
| Jahr 21        |                          | 80                |  | 69,9                  | 74,0               | 77,2   | 46,1  | 53,3                | 70,9    | 78,7                | 81,0    | 82,5     |
| Jahr 22        |                          | 80                |  | 69,8                  | 74,2               | 77,7   | 46,0  | 53,7                | 72,8    | 78,9                | 81,1    | 82,7     |
| Jahr 23        |                          | 80                |  | 69,8                  | 74,5               | 78,2   | 45,9  | 54,0                | 74,7    | 79,0                | 81,3    | 82,8     |
| Jahr 24        |                          | 80                |  | 69,7                  | 74,7               | 78,7   | 45,8  | 54,4                | 76,7    | 79,1                | 81,4    | 83,0     |
| Jahr 25        |                          | 80                |  | 69,7                  | 75,0               | 79,1   | 45,7  | 54,9                | 78,8    | 79,2                | 81,5    | 83,1     |

\* Risikoprämie steigt nur in den ersten sechs Jahren und fällt dann auf 0 Bp zurück. – Annahmen: Primärsaldo = 0; risikofreier Realzins im Basisfall = reales Wirtschaftswachstum von 1,5% p.a.

Quelle: DekaBank.

halten jedoch eine zumindest moderate Ausweitung der Risikoprämien um bspw. 1/10 der Inflationsrate (Basisfall) für realistischer und betrachten auch den Fall stark steigender Risikoprämien. Die Zinsen erhöhen sich dann langfristig sowohl um die höheren Inflationserwartungen als auch um die höheren Inflationsrisikoprämien.

Insgesamt zeigen die Simulationsergebnisse, dass ein moderater Anstieg der Inflationsraten nur relativ begrenzte Auswirkungen auf die Staatsschuldenquote besitzt. Nimmt beispielsweise die Inflationsrate dauerhaft von 2 auf 4% zu, käme es bei unveränderten Risikoprämien langfristig zu einer Senkung der Staatsschuldenquote um 10 Prozentpunkte. Bei einem Anstieg der Risikoprämien um 40 Basispunkte (Bp) würde sich der Rückgang der Schuldenquote nach 25 Jahren auf 5 Prozentpunkte reduzieren. Bei 70 Bp zusätzlicher Risikoprämie würde die Staatsschuldenquote zunächst ebenfalls fallen. Sie fängt aber später wieder an zu steigen, sobald sich die erhöhten Inflationserwartungen und Risikoprämien stärker in der durchschnittlichen Verzinsung der ausstehenden Staatsschulden bemerkbar machen. Zudem zeigen unsere Ergebnisse, dass eine nur temporäre Erhöhung der Inflationsrate auch nur zu einer temporären Verringerung der Schuldenstandsquote führt, selbst wenn die Kapitalmärkte keine zusätzlichen Risikoprämien verlangen. Der Grund hierfür ist intuitiv nachvollziehbar. Nach einer späteren Rückführung der Inflationsraten zahlt der Staat für einige Jahre sehr hohe Realzinsen auf diejenigen Anleihen, die er während der Hochinflationsphase emittiert hat. Die Kosten, die Inflationsrate wieder auf ihr Ausgangsniveau zurückzubringen, wären für den Staat daher sehr hoch. Lediglich bei einer Inflationsrate von 10% wären stärkere Effekte auf die Schuldenquote zu erwarten.

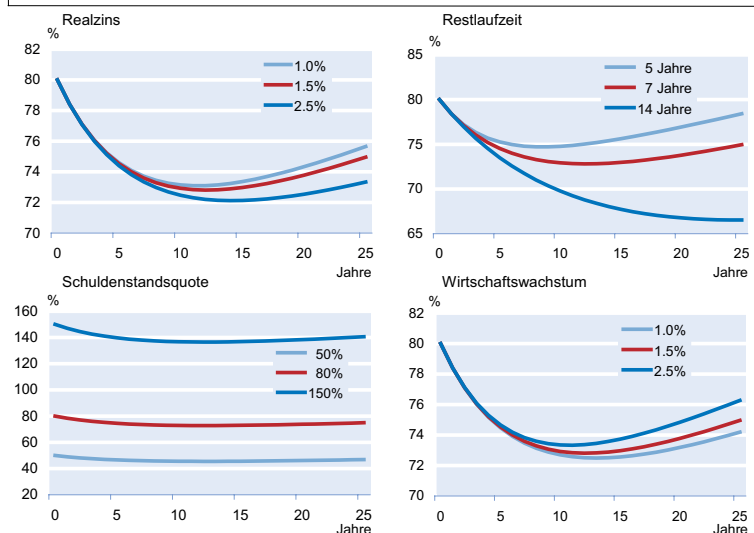
Große Effekte auf die Schuldenstandsquote sind somit nur bei sehr hohen Inflationsraten denkbar. Neben einem Anstieg der Risikoprämien entsteht dann aber ein zweites Problem. Ein zentrales Resultat der empirischen vergleichenden Wachstumsforschung besteht darin, dass Inflationsraten in einem Intervall zwischen 0 und 5% weitgehend neutral in Bezug auf das Wirtschaftswachstum sind. Höhere Teuerungsraten machen sich aber zunehmend negativ in der Realwirtschaft bemerkbar. Unsere Annahme eines exogen gegebenen, konstanten Wirtschaftswachstums von 1,5% wäre daher bei sehr hohen Inflationsraten von beispielsweise 10% grundsätzlich in Frage zu stellen. Ein geringeres Wirtschaftswachstum bedeutet aber letztlich einen langsameren Anstieg der realen Steuerbasis und damit eine weniger vorteilhafte Entwicklung der Staatsschuldenquote als in den Szenarien in Tabelle 1 dar-

gestellt. Alles in allem vermitteln die Simulationsergebnisse somit nicht den Eindruck, dass für die politischen Entscheidungsträger der Eurozone eine Inkaufnahme höherer Inflationsraten die beste Wahl wäre, um dem Problem der Staatsverschuldung zu begegnen.

Allerdings beruhen die Simulationsergebnisse auf unseren speziellen Annahmen insbesondere zur anfänglichen Schuldenstandsquote, zum Wirtschaftswachstum, zu den Realzinsen sowie zur durchschnittlichen Restlaufzeit ausstehender Staatsschulden. Um zu untersuchen, unter welchen Umständen Inflation zu größeren Effekten auf die Schuldenstandsquote führt, ergänzen wir Tabelle 1 um eine Sensitivitätsanalyse. Konkret betrachten wir den Fall eines dauerhaften Anstiegs der Inflationsrate von 2 auf 4% und unterstellen dabei eine Ausweitung der von den Kapitalmärkten geforderten Inflationsrisikoprämie um 40 Bp. In diesem Kontext variieren wir jeweils eine unserer zentralen Annahmen über den Realzins, die Restlaufzeit ausstehender Staatsanleihen, die anfängliche Schuldenstandsquote sowie das Wirtschaftswachstum. Die Ergebnisse sind in Abbildung 3 dargestellt.

- Eine unglaubliche Wirtschaftspolitik könnte wie derzeit in Griechenland zu höheren Risikoprämien für den Zahlungsausfall führen. Dies würde den Realzins erhöhen und für den Staat eine fiskalische Belastung darstellen. Übersteigt der Realzins das reale Wirtschaftswachstum, muss die Regierung laufend Primärüberschüsse erzielen, nur um die Schuldenstandsquote konstant halten zu können. Höhere Inflationsraten mindern diese Belastung zumindest zeitweise. Der durchschnittliche Realzins auf die Staatsschulden sinkt, solange die in der Vergangenheit emittierten Staats-

**Abb. 3**  
Variation der Annahmen von Tabelle 1:  
Auswirkungen auf die Schuldenstandsquote





anleihen noch nicht fällig sind und durch neue, höher verzinsten ersetzt werden müssen. Aus diesem Grund profitiert ein Land, das sich an den Kapitalmärkten hohen Risikoprämien und damit hohen Realzinsen gegenüber sieht, umso stärker von einer Beschleunigung der Inflation.

- Wenn die Schuldenstandsquote in der Ausgangssituation bereits sehr hoch ist, nehmen die Effekte steigender Inflationsraten zu. Der Geldbetrag, den der Staat durch eine gegebene Reduktion des Realzinses einsparen kann, ist umso größer, je höher er verschuldet ist. Aus einem Anstieg der Inflationsrate folgt daher eine entsprechend stärkere Senkung der Schuldenstandsquote in Prozent des BIP.
- Aus einem ähnlichen Grund verstärkt eine lange Restlaufzeit der ausstehenden Staatsschulden die Effekte der Inflation. Eine hohe Restlaufzeit bedeutet, dass sich der durchschnittliche nominale Zinssatz auf die ausstehenden Staatsschulden nur langsam an die erhöhten Inflationsraten anpassen kann, selbst wenn die Anleger ihre Inflationserwartungen sehr schnell korrigieren. Der Staat kommt nach dem Inflationsschub dementsprechend länger in den Genuss niedriger Realzinsen.
- Ein geringes Wirtschaftswachstum bedeutet, dass auch die reale Steuerbasis nur mit einer geringen Rate ansteigt. In Bezug auf die nominale, also in laufenden Preisen gemessene Steuerbasis kann der Staat das fehlende Wirtschaftswachstum jedoch durch höhere Inflationsraten ersetzen. Dies führt solange zu einer fallenden Schuldenstandsquote, bis sich auch das Zinsniveau vollständig an die höhere Inflation angepasst hat.

**Identifikation der Länder mit hohen Inflationsanreizen**

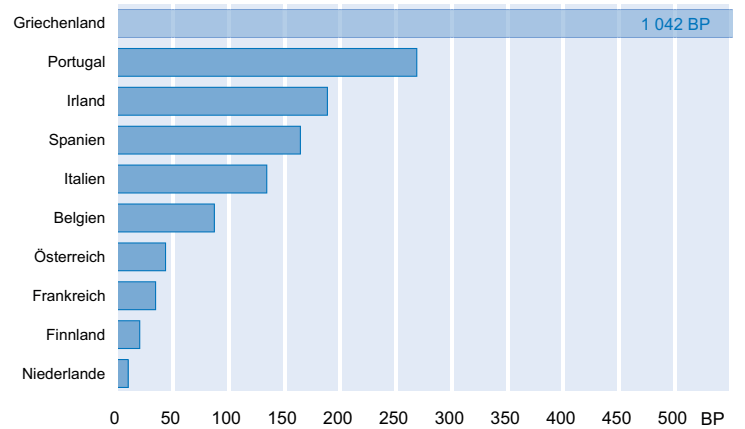
**Ökonomische Kriterien**

Die Simulationsergebnisse haben gezeigt, dass

- (1) hohe Realzinsen,
- (2) eine lange Restlaufzeit der bestehenden Schulden,
- (3) eine hohe Schuldenquote und
- (4) ein niedriges Wirtschaftswachstum

die Wirkung steigender Inflationsraten verstärken. Wir stellen daher in diesem Abschnitt Daten für diese vier Kriterien je nach Verfügbarkeit für diverse Ländersets und mit einem Fokus auf die Eurozone zusammen. Abbildung 4 zeigt zunächst die Zinsaufschläge bei fünfjährigen Staatsanleihen gegenüber Bundesanleihen in der Eurozone. Diese Zinsaufschläge

**Abb. 4  
Zinsaufschläge gegenüber Fünfjahresbundesanleihen**

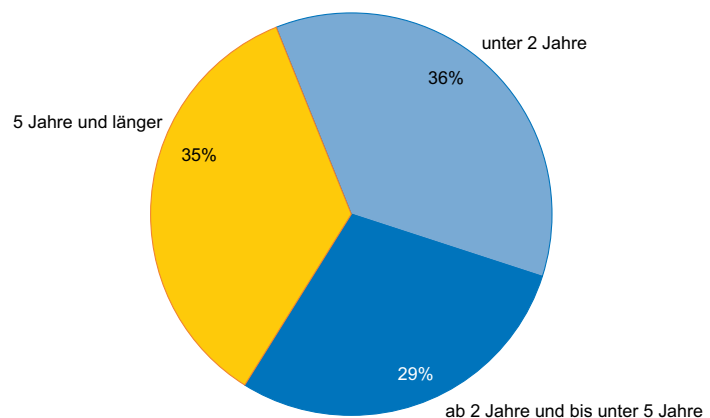


Quelle: Bloomberg; DekaBank.

sind aufgrund der gemeinsamen Geldpolitik unabhängig von den nationalen Inflationsraten und können daher als Risikoprämien auf die (fast) risikolosen Bundesanleihen gelten. Als Risikoprämien geben sie damit auch eine Indikation über das Realzinsniveau, das von den Ländern gezahlt werden muss. Es ist gut zu erkennen, dass gemäß dieses Kriteriums Griechenland, Portugal, Irland und Spanien die höchsten Inflationsanreize in der Eurozone haben sollten.

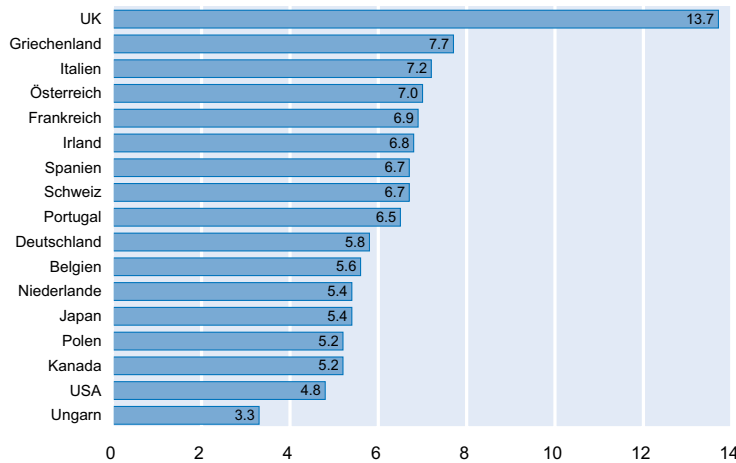
Abbildung 5 zeigt die Laufzeitenstruktur deutscher Staatsanleihen. Ein gutes Drittel wird innerhalb von zwei Jahren fällig, ein knappes Drittel zwischen zwei und fünf Jahren und der Rest erst nach über fünf Jahren. Weniger bonitätsstarke Schuldner haben häufig längere Restlaufzeiten ihrer Staatsschulden, um das Refinanzierungsrisiko zu mindern. Abbildung 6 zeigt die durchschnittliche Restlaufzeit der Staatsschulden einer Reihe von Ländern. In der Eurozone haben Griechenland, Italien und Österreich mit über sieben Jah-

**Abb. 5  
Restlaufzeit deutscher Staatsanleihen**



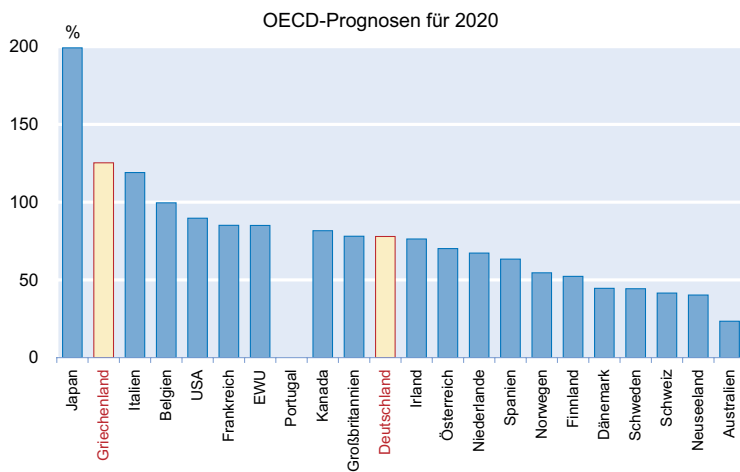
Quelle: Bundesbank; DekaBank.

Abb. 6  
Restlaufzeit der Staatsschulden



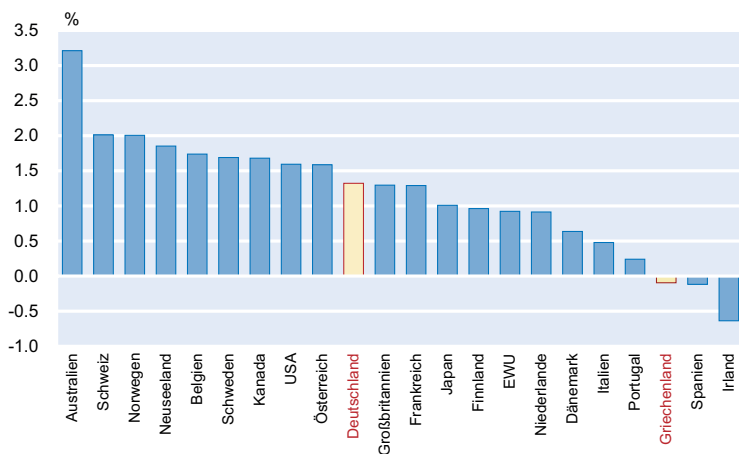
Quelle: The Economist (13. Februar 2010); DekaBank.

Abb. 7  
Schuldenstandsquoten



Quelle: OECD; DekaBank.

Abb. 8  
Wachstumspotential 2011



Quelle: OECD; DekaBank.

ren die längsten Restlaufzeiten und damit die höchsten Inflationsanreize. Die Niederlande, Belgien und Deutschland befinden sich dagegen mit Restlaufzeiten von unter sechs Jahren am unteren Ende der Tabelle. Bemerkenswert sind die sehr geringe Restlaufzeit in den USA mit 4,8 Jahren und der außergewöhnlich hohe Wert von 13,7 Jahren in UK. Von steigenden Inflationserwartungen im Zuge einer Inflationierung der Wirtschaft würde UK damit erst mit einer deutlichen zeitlichen Verzögerung getroffen.

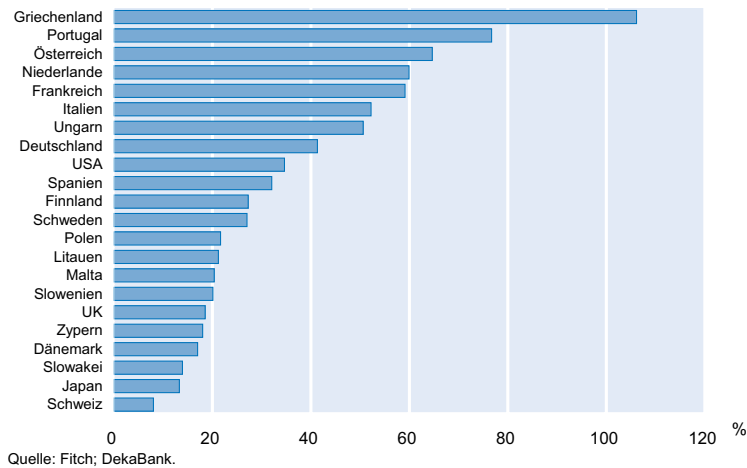
Die Schuldenquoten in Abbildung 7 zeigen erneut, wie stark unterschiedlich die Anreize zu einer Inflationierung der Wirtschaft sind. An der Spitze steht Japan, bei dem der Wunsch nach höheren Inflationsraten seit Jahren kein Geheimnis ist. An zweiter Stelle findet sich Griechenland gefolgt von Italien und Belgien.

Das mittelfristige Wachstumspotential zu bestimmen, ist derzeit schwierig. Die aktuellen Wachstumsraten sind hierfür kein guter Indikator, da sich die einzelnen Volkswirtschaften in einem unterschiedlichen Stadium der konjunkturellen Erholung befinden und dabei unterschiedlich stark durch Konjunkturprogramme stimuliert werden. Mittelfristig werden die Finanzierungsprobleme einige Volkswirtschaften zu einem rigorosen Sparkurs zwingen. Zudem dürften die Kreditbedingungen für den Privatsektor auch langfristig nicht wieder so günstig werden wie vor der Finanzmarktkrise. Dies beides sollte das Wachstumspotential deutlich dämpfen. Mangels Daten, die alle von uns vermuteten Effekte auf das mittelfristige Potentialwachstum berücksichtigen, stellen wir die Prognosen der OECD vom Mai 2010 für das Wachstumspotential 2011 in Abbildung 8 dar. Bei aller Vorsicht bei der Beurteilung der Daten nehmen wir zur Kenntnis, dass Irland, Spanien, Griechenland und Portugal kein starkes Wachstum zugetraut wird, was die Inflationsanreize in diesen Ländern verstärkt.

Politökonomische Kriterien

Neben den rein ökonomischen Kriterien, die zu höheren oder geringeren Inflationsanreizen führen, möchten wir auf verschiedene politökonomische Aspekte verweisen, die die Anreize einer Inflationierung beeinflussen. Zu-

**Abb. 9**  
**Auslandsverschuldung des Staates in Prozent des BIP**



nächst ist das der Anteil der Staatsverschuldung, die im Ausland gehalten wird. Länder, die im Ausland verschuldet sind, schaden ihren Bürgern durch Inflationierung weniger als Länder, die im Inland verschuldet sind. Sind die Staatsfinanzen wie in einigen Ländern der Eurozone dringend reformbedürftig, bieten sich Steuererhöhungen, Ausgabenkürzungen und eine Inflationierung der Wirtschaft als prinzipielle Möglichkeiten an. Solide Staatsfinanzen helfen vor allem den Gläubigern. Politisch ist es schwierig, im Inland Steuererhöhungen und Ausgabenkürzungen durchzusetzen, wenn davon hauptsächlich ausländische Anleihehalter profitieren. Das Referendum zum Icesave-Fall in Island demonstriert dies sehr eindrucksvoll. Mit einer höheren Auslandsverschuldungsquote wird die Inflationierung der Wirtschaft also als relativ weniger schlechte Lösung betrachtet, was wiederum ihre Wahrscheinlichkeit erhöhen sollte. Abbildung 9 zeigt mit Griechenland und Portugal Länder an der Spitze, die auch bei einigen rein ökonomischen Kriterien einen überdurchschnittlichen Anreiz zur Inflationierung hatten.

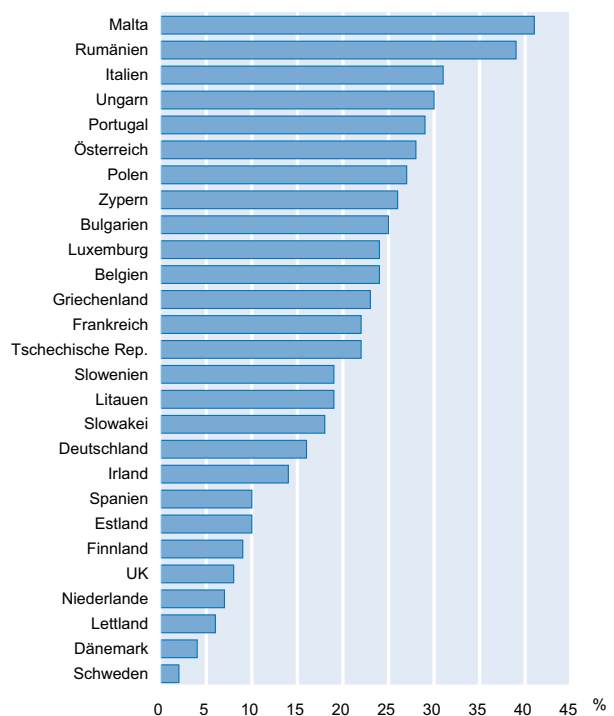
Ein weiterer Aspekt ist die Inflationsaversion der eigenen Bevölkerung. In Deutschland werden häufig die historischen Erfahrungen der Hyperinflationsphasen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts als Grund für die starke Inflationsaversion und die niedrigen Inflationsraten in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts genannt. Höhere Inflationsraten während des gleichen Zeitraums in anderen Ländern können wiederum Ausdruck einer niedrigen Inflationsaversion sein. Wir haben in Tabelle 2 die durchschnittlichen Inflationsraten in den einzelnen Nachkriegsdekaden für einige Länder der EU dargestellt. Unsere Vermutung wäre, dass die Inflationsfurcht in einem Land wie Griechenland, das in den zehn Jahren vor der Gründung der EWU eine durchschnittliche Inflationsrate von 12,2% hatte, geringer ausgeprägt ist als in Frankreich, das in der gleichen Periode einen Wert von durchschnittlich lediglich 2,2% aufwies. Portugal, Italien und Spanien

sollten nach diesem Kriterium ebenfalls eine geringere Inflationsaversion haben.

Tabelle 2 zeigt einen weiteren wichtigen Aspekt – die durchschnittliche Wachstumsrate der Jahre 1999–2008. Wenn man den Unterschied dieser Wachstumsrate mit der Potentialrate aus Abbildung 8 bildet, sollte man ein Maß dafür erhalten, wie enttäuschend die aktuelle Wirtschaftsentwicklung auf die Bevölkerung wirkt. Je enttäuschender die Situation, desto stärker sollte die Bereitschaft zu radikaleren Lösungen wie einer Inflationierung sein. Diesen Aspekt stellen wir auch in Abbildung 10 dar. Darin wird gezeigt, wie hoch der Anteil der Bevölkerung ist, der Inflation für das wichtigste Problem des Landes hält. Dass hier Länder wie die Niederlande, Dänemark und Schweden am unteren

Ende der Skala stehen, erklärt sich vor allem durch ihre derzeit niedrigen Inflationsraten. Gleiches gilt jedoch nicht für das Vereinigte Königreich, wo die Inflationsrate derzeit oberhalb des offiziellen Inflationsziels liegt. Dies dürfte von der Öffentlichkeit nur deshalb nicht als gravierendes Problem angesehen werden, weil sie eine hohe Arbeitslosigkeit und steigende Staatsschulden als noch größere Belastungen empfindet. Insofern kommt in der niedrigen Platzierung des

**Abb. 10**  
**Anteil der Bevölkerung, die Inflation für das wichtigste Problem des Landes hält**



**Tab. 2**  
**Die Inflations- und Wachstumsperformance in Europa**  
**in den letzten Jahrzehnten**

|              | Durchschnittliche Inflationsraten p.a. in % |       |       |       |       |       | BIP-Wachstum p.a. in % |
|--------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
|              | 1945–                                       | 1959– | 1969– | 1979– | 1989– | 1999– |                        |
|              | 58  | 68    | 78    | 88    | 98    | 08    |                        |
| Belgien      | 1,4   | 2,4   | 7,1   | 5,0   | 2,3   | 2,0   | 2,3                    |
| Dänemark     | 4,0   | 5,2   | 8,7   | 7,4   | 2,3   | 2,1   | 2,0                    |
| Deutschland  | 1,1   | 2,3   | 4,7   | 3,0   | 2,7   | 1,6   | 1,6                    |
| Finnland     | 6,1   | 5,0   | 9,9   | 7,4   | 2,7   | 1,7   | 3,4                    |
| Frankreich   | 6,2   | 3,8   | 8,4   | 8,1   | 2,2   | 1,7   | 2,1                    |
| Griechenland | 7,7   | 1,9   | 10,7  | 20,0  | 12,2  | 3,2   | 4,2                    |
| Irland       | 4,0   | 3,3   | 12,2  | 10,3  | 2,6   | 3,7   | 6,1                    |
| Italien      | 3,1   | 3,4   | 11,1  | 12,0  | 4,6   | 2,3   | 1,4                    |
| Luxemburg    | 2,6   | 2,0   | 6,3   | 4,8   | 2,5   | 2,4   | 5,2                    |
| Niederland   | 4,1   | 3,5   | 7,4   | 3,2   | 2,3   | 2,2   | 2,3                    |
| Österreich   | 8,9   | 3,1   | 6,0   | 4,0   | 2,6   | 1,9   | 2,3                    |
| Portugal     | 0,8   | 3,4   | 15,5  | 18,7  | 7,0   | 2,9   | 1,7                    |
| Schweden     | 4,4   | 3,6   | 8,1   | 8,0   | 3,9   | 1,2   | 3,1                    |
| Schweiz      | 1,1   | 2,8   | 4,9   | 3,3   | 2,6   | 0,9   | 1,9                    |
| Spanien      | 6,1   | 6,3   | 13,0  | 11,1  | 4,7   | 3,2   | 3,6                    |
| UK           | 3,8   | 3,1   | 11,8  | 8,0   | 4,3   | 2,7   | 2,7                    |

Quelle: Mongelli und Wyplosz (2009).

Vereinigten Königreichs in Abbildung 10 zum Ausdruck, dass der Widerstand der Bevölkerung gegen eine Politik hoher Inflationsraten vermutlich nicht massiv wäre.

**Fazit**

Im Zuge der Finanzmarktkrise und der anschließenden Rezession hat die Staatsverschuldung nahezu weltweit deutlich zugenommen. Dazu kommen die zukünftigen demographisch bedingten Finanzlasten, die die Aussichten für die öffentlichen Haushalte zusätzlich verschlechtern (vgl. beispielsweise Cecchetti, Mohanty und Zampolli 2010). Dies hat an den Finanzmärkten und in der Öffentlichkeit die Befürchtung hervorgerufen, dass mittelfristig ein gravierender Anstieg der Inflationsraten wahrscheinlicher geworden sei. Wie unsere Analysen gezeigt haben, würden höhere Inflationsraten für die meisten Industrieländer jedoch nur eine relativ bescheidene fiskalische Entlastung darstellen. Gleichzeitig wäre eine solche Politik aber mit hohen Risiken verbunden. Rationale Notenbanker und Politiker sollten sich daher eher nicht für eine Politik höherer Inflationsraten entscheiden. Aus diesem Grund bleiben die Inflationsziele der großen Notenbanken grundsätzlich glaubwürdig.

Glaubwürdigkeitsprobleme und Konfliktpotentiale entstehen dort, wo einer Konsolidierung der Staatshaushalte ernsthafte Hemmnisse im Wege stehen, wie etwa ein auf mittlere Sicht unzureichendes Wirtschaftswachstum, hartnäckige Primärdefizite und eine hohe Zinsbelastung durch Risikoprämien an den Kapitalmärkten. In diesem Kontext gewinnt

eine Politik hoher Inflationsraten an Attraktivität, weil die kurzfristigen Entlastungseffekte größer ausfallen. Man sollte daher infolge der gestiegenen Staatsverschuldung nicht pauschal von einem globalen Inflationsschub ausgehen. Vielmehr sollte man differenziert auf die Anreizbedingungen in den einzelnen Ländern bzw. Währungsräumen schauen. Neben den fiskalischen Kennziffern kommt dabei vor allem auch der Qualität der institutionellen Regelungen auf den Gebieten der Geld- und der Finanzpolitik eine entscheidende Bedeutung zu.

Eine der Schlussfolgerungen, die aus unserem empirischen Teil gezogen werden können, ist, dass die USA gar nicht so verdächtig für eine Politik höherer Inflationsraten sind wie vielfach behauptet wird. Zwar sind die Staatsschulden in Relation zum BIP erheblich angestiegen. Aufgrund der relativ kurzen Restlaufzeit von US-Treasuries würde eine Beschleunigung der Inflation jedoch nicht so viel dazu beitragen, die Staatsschuldenquote zu reduzieren. Zudem sind die langfristigen Wachstumsaussichten für die USA relativ besser als für viele andere Industrieländer und dem amerikanischen Staat werden von den Kapitalmärkten keine hohen Risikoprämien abverlangt. Dies beides verbessert die Aussichten für eine erfolgreiche Konsolidierung der Staatsfinanzen auch ohne Inflation. Kritisch würde es allerdings, wenn die US-Regierung diese Chance auch in den kommenden Jahren nicht nutzt.

In der Eurozone ist die Ausgangssituation eine andere. Hier können einzelne Länder nicht unabhängig über ihre Inflationsraten entscheiden. Vielmehr wird das Inflationsumfeld durch die politischen und gesellschaftlichen Präferenzen in der gesamten Eurozone geprägt. Die von uns identifizierten ökonomischen und polit-ökonomischen Kriterien deuten darauf hin, dass insbesondere Griechenland, Portugal, Italien und Irland ein starkes Interesse an höheren Inflationsraten haben sollten. Demgegenüber dürften Deutschland, Frankreich, Österreich, die Niederlande und Finnland mit niedrigen Inflationsraten besser fahren. Ein solcher Nord-Süd-Konflikt wurde im Prinzip bereits seit der Gründung der Währungsunion wahrgenommen. Bisher haben sich in Bezug auf die Inflationsziele weitgehend die Mitglieder mit einer starken Inflationsaversion durchgesetzt. Dementsprechend ist die wichtigste Implikation der Verschuldungsproblematik auch nicht, dass Griechenland, Portugal, Italien und Irland nun ein umso stärkeres Interesse an höheren Inflationsraten haben. Unglaublich werden die Inflationsziele erst dann, wenn auch für die Kernländer der Währungsunion die bestmögliche Reaktion auf die gestiegene Staatsverschuldung in einem Anstieg der Inflation bestehen würde.

**Kasten 3****Zur Diskussion über höhere Inflationsziele, ihre Kosten und ihren Nutzen**

Die jüngst von Blanchard et al. (2010) angeführten Argumente für höhere Inflationsziele haben nichts mit der Bedienung der Staatsschulden zu tun. Die IWF-Ökonomen verweisen stattdessen darauf, dass durchschnittlich höhere Inflationsraten bei Bedarf stärkere geldpolitische Impulse ermöglichen. Wenn die angestrebten Inflationsraten beispielsweise 4 statt 2% betragen, würden auch die Leitzinsniveaus durchschnittlich 2 Prozentpunkte höher liegen. Da Leitzinsen nicht unter 0% fallen können, vergrößern höhere Inflationsziele den Spielraum der Zentralbanken. So hätte die Fed in der Krise ihre Zinsen nicht nur um 5 Prozentpunkte von 5,25% auf 0,25% senken können, sondern um 7 Prozentpunkte von 7,25% auf 0,25%. Damit hätte der Einsatz von Steuermitteln für eine expansive Finanzpolitik genauso geringer ausfallen können wie der Ankauf von Wertpapieren durch die Fed und die anderen Maßnahmen der quantitativen Lockerung.

|            | Inflationsziel/<br>-norm in % | Zentralbank-<br>unabhängig seit |
|------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Australien | 2,0–3,0                       | –                               |
| EZB        | ca. 1,7–1,9                   | Jan. 99                         |
| Japan      | ca. 1,0                       | Apr. 98                         |
| Kanada     | 2,0+/-1,0                     | Apr. 98                         |
| Neuseeland | 1,0–3,0                       | –                               |
| Norwegen   | 2,5                           | –                               |
| Schweden   | 2,0+/-1,0                     | Jan. 99                         |
| UK         | 2,0+/-1,0                     | Mai 97                          |
| USA        | ca. 2                         | –                               |

Für die Europäische Währungsunion (EWU) lassen sich weitere Gründe für höhere Inflationsziele finden: In ihr können einzelne Staaten ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht über eine nominale Abwertung ihrer Währung verbessern. Aufgrund der Sprachbarrieren werden auch nur wenige Arbeitnehmer auf einen Anstieg der regionalen Arbeitslosigkeit durch Umsiedlung in eine andere Region reagieren. Dies unterscheidet uns von den USA. Die einzige Möglichkeit, mit der die Wettbewerbsfähigkeit und die eigenen Exportchancen verbessert werden können, besteht in einer realen Abwertung durch niedrigere Löhne und Preise. So hat die Lohnzurückhaltung in Deutschland relativ zu den anderen Euromitgliedsländern in den ersten Jahren der EWU die deutsche Wettbewerbsfähigkeit stark erhöht. Inzwischen bräuchten vor allem die Länder mit einer einbrechenden Baubranche und hohen Leistungsbilanzdefiziten wie Spanien einen wettbewerbsfähigeren Exportsektor. Höhere Inflationsziele würden diesen Prozess erleichtern. Je höher die Inflationsziele, desto höher ist auch der durchschnittliche Lohnanstieg im Euroraum und desto schneller kann ein Land seine Wettbewerbsfähigkeit bei stagnierenden Löhnen verbessern. Insbesondere können so absolute Lohnkürzungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit vermieden werden, die die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmer stark reduzieren. Insgesamt würde durch höhere Inflationsziele somit erreicht, dass auch die schwächeren Euroländer eine schmerzhaft Deflation umgehen können.

Die Diskussion über die »richtige« Inflationsrate ist eine uralte in der Wirtschaftswissenschaft. Keynesianisch orientierte Ökonomen haben immer für eine etwas höhere Inflationsrate als »Schmierstoff« der Wirtschaft plädiert. Monetaristisch ausgerichtete Ökonomen betonten dagegen stets die gesamtwirtschaftlichen Kosten selbst moderat höherer Inflationsraten. Schließlich waren die Hochinflationen der siebziger und achtziger Jahre keine Zeiten starken Wachstums. Gegenwärtig besteht nach dem exorbitanten Finanzmarktschock ein enormer Bedarf an keynesianischen Politikinstrumenten. Kein Wunder also, dass entsprechende Vorschläge auf den Tisch kommen. Ein Patentrezept gegen Krisen sind aber auch solche höheren Inflationsziele nicht. Liquiditätsengpässen im Finanzsektor beispielsweise, wie sie in dieser Krise eine große Rolle spielten, wäre auch mit deutlicheren Zinssenkungen nicht beizukommen gewesen. Unabhängig davon, ob man sich der keynesianischen Position höherer anzustrebender Inflationsraten anschließen möchte, verbietet sich in der gegenwärtigen Lage eine Veränderung der Inflationsziele aus ganz anderen Gründen: Die meisten Zentralbanken haben sich in den letzten 20 Jahren die Glaubwürdigkeit ihrer niedrigen Inflationsziele hart erarbeitet. Sie haben im Fall der EZB darauf hingewiesen, dass das Inflationsziel von knapp unter 2% nicht nur aktuell, sondern auch in der Zukunft gelten wird. Mit einer Erhöhung der Inflationsziele würde sie das Versprechen bei 2% stabiler Inflationsraten brechen. Dies würde ihre Glaubwürdigkeit auch für die Zukunft stark begrenzen. Einem Inflationsziel von beispielsweise 4% würde man dementsprechend nur bedingt trauen. Neben höheren Inflationserwartungen würden an den Finanzmärkten dann auch wieder höhere Inflationsrisikoprämien eingepreist werden – also eine Kompensation dafür, dass die tatsächliche Inflation eventuell doch über dem neuen Inflationsziel der Zentralbanken liegt.

Eine zusätzliche Schwierigkeit stellt sich ein, wenn ein Inflationsziel in einer Phase konjunktureller Unterauslastung angehoben wird. Dies könnte dazu führen, dass die Finanzmärkte vor allem am langen Ende der Zinsstrukturkurve höhere Inflationsraten bereits einpreisen und die Nominalzinsen sich dadurch erhöhen. Wenn gleichzeitig die tatsächlichen Inflationsraten aufgrund einer konjunkturell oder strukturell schwachen Nachfrage nicht ansteigen, erhöhen sich auch die Realzinsen. Dies würde die Investitionsanreize senken und die Unterauslastung der Wirtschaft verfestigen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir die ökonomischen Gründe für höhere Inflationsziele zwar für valide, aber nicht für ausreichend für einen Wechsel der Inflationsziele halten.

**Literatur**

- Blanchard, O., G. Dell'Ariccia und P. Mauro (2010), »Rethinking Macroeconomic Policy«, IMF Staff Position Note, Januar.
- Müller, H. (2010), *Sprengsatz Inflation – Können wir dem Staat noch vertrauen?*, Campus, Frankfurt am Main.
- Cecchetti, S., M.S. Mohanty und F. Zampolli (2010), *The Future of Public Debt: Prospects and Implications*, BIS, Februar.
- Mongelli, P. und C. Wyplosz (2009), »The Euro at Ten – Unfulfilled Threats and Unexpected Challenges«, in: B. Mackowiak, F. Mongelli, G. Noblet und F. Smets (Hrsg.), *The Euro at Ten – Lessons and Challenges*, EZB, Frankfurt am Main.



Bei qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten, die mit zunehmendem Ausbildungsstand fallen, investieren Individuen zu wenig in ihre Ausbildung. Sie berücksichtigen ihre Ansprüche auf Lohnersatzleistungen und bewerten daher mögliche Zeiten der Arbeitslosigkeit zu günstig. Dies kann Subventionen für Ausbildungsmaßnahmen rechtfertigen, wie zum Beispiel im Zusammenhang mit Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Mit freiem Zugang und vollständiger Kostenübernahme durch die Arbeitsagentur ist die Nachfrage nach derartigen Programmen aber zu hoch, was auch die insgesamt unbefriedigenden Evaluierungsergebnisse zum Teil erklärt. Eine sinnvolle Alternative besteht in einer Selbstbeteiligung der Programmteilnehmer an den Kosten, wobei etwaige Liquiditätsbeschränkungen durch Darlehen überbrückt werden können.

Viele europäische Länder leiden seit Jahrzehnten unter Massenarbeitslosigkeit, auch in konjunkturellen Aufschwungs- und Boomphasen. Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurde und wird mit einer Reihe von Programmen der so genannten aktiven Arbeitsmarktpolitik experimentiert, die sich vor allem an Langzeitarbeitslose richten. Dazu gehören Umschulungs- und Trainingsmaßnahmen aller Art, die das Ziel verfolgen, die Chancen der Programmteilnehmer am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Grundidee vieler Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entspringt der Beobachtung, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Ausbildungsstand deutlich zurückgeht. So lag etwa in Deutschland im Jahr 2006 die Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ohne Berufsabschluss bei 20%, mit Berufsabschluss bei 10% und mit Hochschulabschluss bei 5% (vgl. OECD 2008). Ähnliche Größenordnungen der qualifikationsspezifischen Unterschiede lassen sich über viele Jahre hinweg in fast allen Ländern beobachten. Die ökonomische Theorie kennt für dieses Phänomen eine Reihe von Erklärungen. Das Hauptargument besteht darin, dass eine Ausbildung zu einer höheren Arbeitsproduktivität führt, also zu einem höheren Wert des Outputs pro Zeiteinheit. Damit wird es wahrscheinlicher, dass ein einschlägiger Job zu einem gegebenen Lohnsatz für das betreffende Unternehmen profitabel ist.

Aktive Arbeitsmarktpolitik sieht in der Regel als Ziel, die späteren Beschäftigungs-

wahrscheinlichkeiten der Teilnehmer an den verschiedenen Programmen nachhaltig zu erhöhen. Viele derartige Maßnahmen sind wissenschaftlich evaluiert worden. Der Ansatz ist dabei, regelmäßig die Beschäftigungsergebnisse der Programmteilnehmer zu vergleichen mit einer möglichst ähnlichen Gruppe von Arbeitslosen, die nicht an einem solchen Programm teilgenommen hat. Die Ergebnisse dieser Studien bieten ein gemischtes Bild – von Programmen, die für die Teilnehmer eher schädlich waren, über solche, die neutral wirkten, und einigen, die die Arbeitsmarktchancen tatsächlich verbesserten (vgl. Heckman, LaLonde und Smith 1999; Lechner, Miquel und Wunsch 2005; Albrecht, van den Berg und Vroman 2009; Bergemann, Fitzenberger und Speckesser 2009). Der Gesamteindruck hat aber in der wissenschaftlichen und politisch interessierten Öffentlichkeit zu einer gewissen Skepsis gegenüber der aktiven Arbeitsmarktpolitik beigetragen.

Ist es aber überhaupt eine kluge Politik, so viele Menschen wie möglich zu qualifizieren? Die Antwort ist im Allgemeinen verneinend. Die Talente der Individuen sind ebenso verschieden wie ihre eigenen beruflichen Wünsche, persönlichen Lebensumstände und die notwendigen Anstrengungen, ein bestimmtes Ausbildungsziel auch erfolgreich zu erreichen. Eine Ausbildung ist nun aber zu verstehen als eine Investitionsentscheidung. Während der Ausbildungsphase kommt es zu Kosten aufgrund von Lernanstrengungen und entgangenem Lohn, wobei Erträge in Form von verbesserten Einkom-

mensperspektiven oder einem möglicherweise durch Bildung reichhaltigeren Leben später anfallen. Soweit die Menschen Kosten und Erträge einer Ausbildung gut einschätzen können, werden sie sich gegen eine Ausbildung entscheiden, wenn ihnen das Verhältnis von Aufwand zu Ertrag ungünstig erscheint. Dies entspräche aber auch der Sicht eines fiktiven Planers, der die Interessen der einzelnen Individuen koordiniert.

### **Individuen bewerten Sozialleistungen und Steuern falsch**

Problematisch wäre es allerdings, wenn ein Individuum auf eine Ausbildung verzichtet, obwohl die Berücksichtigung der Interessen aller Betroffenen für eine Ausbildung sprechen würde. Oder die Ausbildung stattfindet, obwohl sie aus dieser volkswirtschaftlichen Sicht unsinnig ist. Derartige Situationen können leicht entstehen, weil einerseits das Individuum häufig nicht alle Kosten der Ausbildung trägt und andererseits auch nicht alle Früchte der Ausbildung erhält. Denn die gesamtwirtschaftlichen Erträge zeigen sich in der Regel auch in geringerem Sozialleistungsbezug, höheren Steuerzahlungen sowie höheren Gewinnen.

Die für die Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik interessante Frage ist nun, inwiefern Arbeitslosigkeit zu volkswirtschaftlichen Fehlentscheidungen bei der Ausbildung führt. Dazu kennt die ökonomische Theorie ein Überinvestitions- und ein Unterinvestitionsargument. Das Überinvestitionsargument besagt, dass sich tendenziell zu viele Menschen trotz eines eigentlich unzureichenden Produktivitätsgewinns für eine höhere Qualifikation entscheiden, weil sie damit Arbeitslosigkeit besser vermeiden können (vgl. Kodde 1988). Tatsächlich spricht die Alltagserfahrung dafür, dass eine Reihe von Beschäftigten für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert ist. Allerdings ist dies in vielen Fällen ein vorübergehendes Phänomen, das sich zu einem späteren Zeitpunkt im Arbeitsleben auflöst. Das Unterinvestitionsargument besagt, dass sich tendenziell zu wenig Menschen ausbilden, weil diese den Zustand der Arbeitslosigkeit aus gesamtwirtschaftlicher Sicht zu günstig bewerten (vgl. Dellas 1997). Die Individuen berücksichtigen nämlich bei ihrer Entscheidung ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld und sonstige Sozialleistungen für Arbeitslose. Für die Bevölkerung insgesamt, die diese Leistungen finanziert, zählt aber nur der in der Regel viel geringere Wert der erbrachten Leistungen des Arbeitslosen während der Phase der Erwerbslosigkeit.

In einem neuen Beitrag haben Eggert, Krieger und Meier (2010) untersucht, inwieweit diese Argumente stichhaltig sind. Ihre Antwort ist, dass das Unterinvestitionsargument korrekt, das Überqualifizierungsargument dagegen politisch irrelevant ist. Die Erklärung für die Irrelevanz einer Überqualifizierung im Blick auf Vermeidung von Arbeitslosigkeit liegt

darin, dass politische Maßnahmen zur Förderung oder Erschwernis von Qualifizierungsmaßnahmen nichts an den tieferen Ursachen der Arbeitslosigkeit ändern. Diese können darin liegen, dass Unternehmen es bevorzugen, marktwidrig hohe Löhne zu zahlen, um ihre Belegschaft zu motivieren und Arbeitslosigkeit als Bedrohung erscheinen zu lassen, Gewerkschaften derart hohe Löhne durchsetzen, oder die Suchprozesse zur passenden Besetzung offener Stellen einfach Zeit brauchen und kostspielig sind. Bei der Entscheidung über Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik unter Berücksichtigung der Interessen aller Individuen dürfen daher die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten nicht vernachlässigt werden. Damit aber ist auch aus volkswirtschaftlicher Sicht zu beachten, dass höhere Löhne bei einem besseren Ausbildungsstand mit höherer Wahrscheinlichkeit im Job realisiert werden.

Als politisch relevantes Problem verbleibt, dass die Individuen bei ihren Ausbildungsentscheidungen die Entlastung der Arbeitslosenversicherung auf der Leistungsseite ignorieren. Ökonomen sprechen dann davon, dass eine positive Externalität der Ausbildung besteht. Diese bringt für sich ein Argument für eine entsprechende Ausbildungssubvention. Daneben berücksichtigen die Individuen auch nicht, wie sich ihre eigene Ausbildung auf die Chancen anderer am Arbeitsmarkt auswirken. In dieser Hinsicht lässt die Forschung aber nicht einmal eine eindeutige Vermutung zu, ob die Gesamtheit solcher Effekte positiv oder negativ wirkt. Während etwa ein Bewerbungstraining für einen Arbeitslosen vermutlich vor allem die Chancen anderer Bewerber vermindert, könnten längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen dazu beitragen, dass die Unternehmen in der Hoffnung auf profitable Besetzungen insgesamt mehr Stellen ausschreiben. Trotz etwaiger Verdrängungseffekte kann man aber davon ausgehen, dass eine positive Externalität der Ausbildung verbleibt.

Eine allgemeine Subventionierung der Ausbildung wäre allerdings mit Verteilungseffekten verbunden. Man begünstigt damit natürlich vor allem diejenigen, für die eine Ausbildung ohnehin sehr vorteilhaft ist und belastet bei der Finanzierung der Subventionen regelmäßig auch Individuen, die die Subvention auf keinen Fall in Anspruch nehmen. Idealerweise würde man also die Förderung auf diejenigen konzentrieren, die sich erst aufgrund der Subvention für die Ausbildung entscheiden. Dies kann für einen Teil der Gruppe der Langzeitarbeitslosen durchaus zutreffen.

### **Mit 100% Subvention und freiem Zugang werden zu viele ausgebildet**

Aber welche Höhe der Subventionierung lässt sich rechtfertigen? In der gegenwärtigen Praxis der Trainingsprogramme übernimmt die jeweilige nationale Arbeitsagentur in der

Regel die gesamten Kosten. Die Teilnehmer werden zwar ausgesucht, die Eignungsvoraussetzungen sind aber deutlich geringer als bei konventionellen Ausbildungsgängen. Die Prognose der ökonomischen Theorie bei einer solchen Konstellation ist natürlich, dass zu viele Teilnehmer ausgebildet werden. Denn bei vollem Ersatz der Ausbildungskosten werden aus individueller Sicht viele Investitionen in Ausbildung profitabel, die aus volkswirtschaftlicher Sicht aufgrund zu hoher Kosten Dritter unterlassen werden sollten.

Damit aber werden auch die insgesamt tendenziell enttäuschenden Evaluierungsergebnisse leichter verständlich. Aufgrund übertriebener Subventionen gelangen zu viele Arbeitslose in Trainingsmaßnahmen. Die Probleme liegen dabei möglicherweise sowohl an zu geringen Zugangsvoraussetzungen als auch an mangelnder Qualität der Maßnahmen selbst. Die Qualität bemisst sich dabei entscheidend am späteren Erfolg der Teilnehmer am Arbeitsmarkt. Nachdem ohnehin Marktergebnisse der Trainingsmaßnahmen von größter Bedeutung sind, wäre es auch angemessen, anstelle von wissenschaftlichen Evaluierungen einen Marktprozess über die Programmauswahl entscheiden zu lassen.

Vor diesem Hintergrund scheint es nahe liegend, die Subventionierung derartiger Ausbildungsprogramme zu reduzieren, indem man eine gewisse Selbstbeteiligung an den Kosten einführt, zum Beispiel in Höhe von 20% der jeweiligen Kosten. Und ferner es den Arbeitslosen überlässt, das für sie am besten geeignete Programm auszuwählen. Auf diese Weise lässt sich erreichen, dass die Arbeitslosen nur für sie absehbar nützliche Maßnahmen auswählen. Schließlich wird ihnen in einem derartigen Fall über verbesserte Arbeitsmarktchancen und höhere erwartete Entlohnungen auch ein entsprechender privater Ertrag zuteil. Zu den erwünschten Ergebnissen einer derartigen Reform gehört, dass weniger nützliche Maßnahmen aufgrund der Auswahl der Arbeitslosen sich am Markt nicht halten können werden und die Teilnehmerzahl insgesamt wesentlich niedriger ausfällt als bei einer Praxis des freien und kostenlosen Zugangs.

### Liquiditätseingpässe können durch Darlehen überwunden werden

Ein gewichtiger Einwand gegen eine Selbstbeteiligung besteht in der regelmäßig unzureichenden Liquidität der Arbeitslosen. Dem kann aber entgegen gehalten werden, dass diese Situation durchaus vergleichbar mit anderen Individuen in Ausbildung ist. Der Ausweg zur Überwindung eines derartigen Liquiditätsproblems wäre analog zur Studienfinanzierung in der Vergabe von Darlehen zu finden. Die Vergabe solcher Darlehen könnte zum Beispiel durch die Arbeitsagentur durchgeführt werden. Da die Arbeitslosigkeit mit oder ohne Trainingsmaßnahme in der Regel doch frü-

her oder später überwunden wird, sollten die Ausfallraten derartiger Darlehen nicht erheblich höher als etwa bei Studienkrediten sein.

Im Ergebnis verhindert eine angemessene Selbstbeteiligung dann viele Maßnahmen, die die Individuen auch unterließen, wenn ihnen alle Erträge zufließen würden und sie alle Kosten tragen müssten. Dies bringt ein volkswirtschaftliches Plus, weil die Differenz aus der Summe der gesamten Erträge der Ausbildung und der zugehörigen Ausbildungskosten ansteigt. Der freie Zugang zu Ausbildungsdarlehen sorgt hingegen dafür, dass keine sinnvolle Ausbildungsmaßnahme aufgrund widriger Umstände unterbleiben muss.

### Literatur

- Albrecht, J., G.J. van den Berg und S. Vroman (2009), »The aggregate labor market effects of the Swedish knowledge lift program«, *Review of Economic Dynamics* 12, 129–146.
- Bergemann, A., B. Fitzenberger und S. Speckesser (2009), »Evaluating the dynamic employment effect of training programs in East Germany using conditional difference-in-differences«, *Journal of Applied Econometrics* 24, 797–823.
- Dellas, H. (1997), »Unemployment insurance benefits and human capital accumulation«, *European Economic Review* 41, 517–524.
- Eggert, W., T. Krieger und V. Meier (2010), »Education, unemployment and migration«, *Journal of Public Economics* 94, 354–362.
- Heckman, J.J., R.J. LaLonde und J.A. Smith (1999), »The economics and econometrics of active labor market programs«, in: O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. IIIa, North-Holland, Amsterdam, 1865–2097.
- Kodde, D.A. (1988), »Unemployment expectations and human capital formation«, *European Economic Review* 32, 1645–1660.
- Lechner, M., R. Miquel und C. Wunsch (2005), »Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany«, ZEW Discussion Paper Nr. 05-02, Mannheim.
- OECD (2008), *OECD Employment Outlook 2008*, Paris.

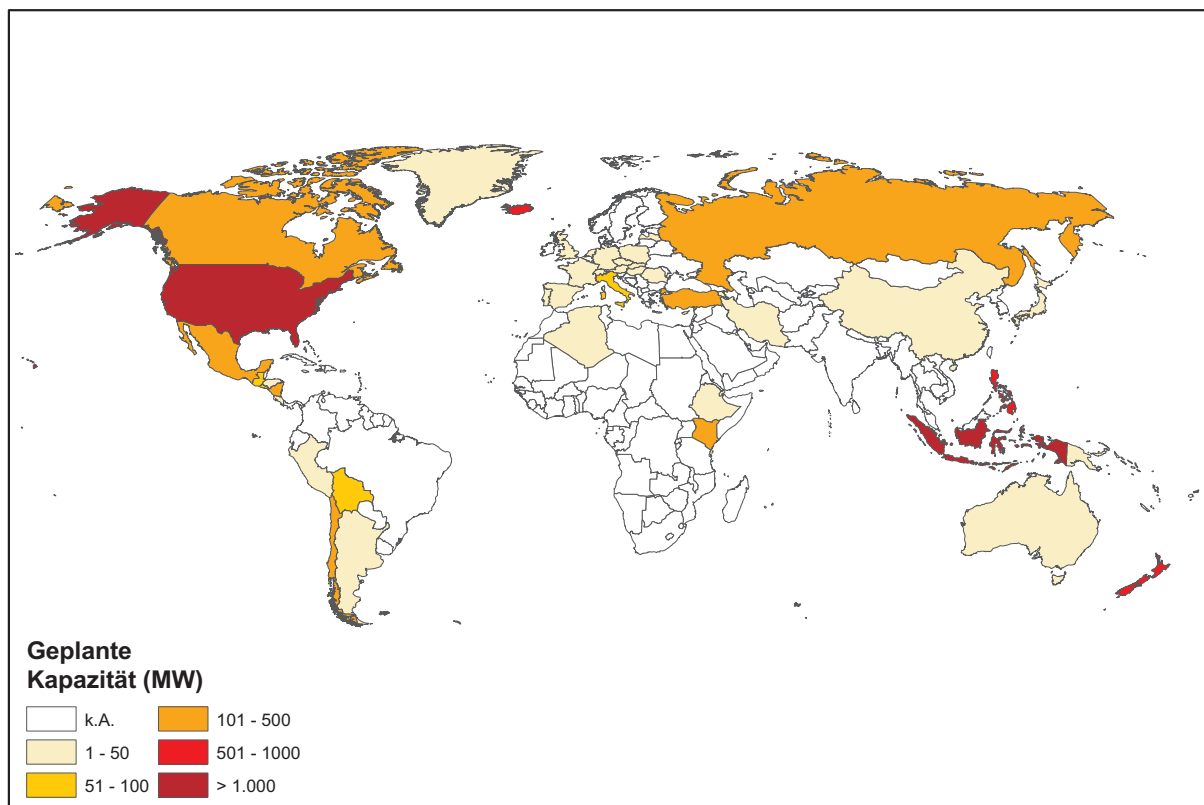
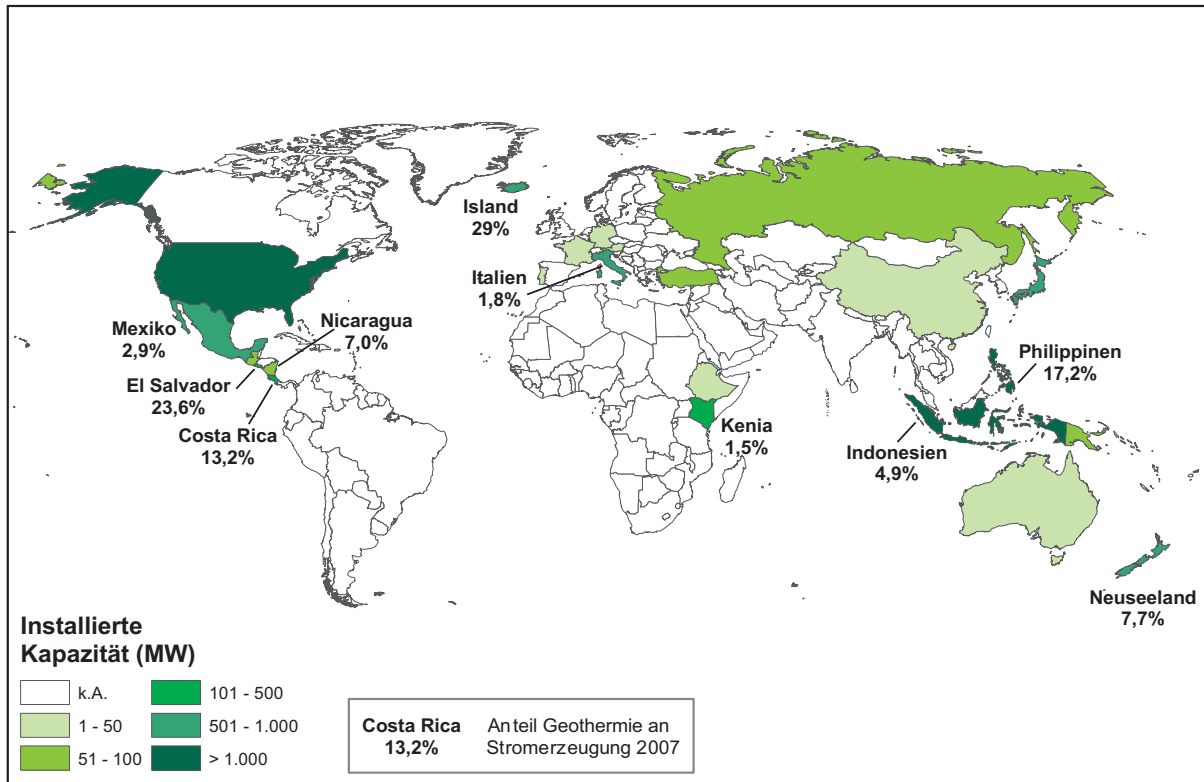
Die weltweite Nachfrage nach Energie stellt die Energieversorgung mit Blick auf den Klimawandel vor zunehmende Herausforderungen. Dabei hält die Erde selbst in ihrem Inneren eine nahezu unerschöpfliche Energiequelle bereit. Auf Grundlage geophysikalischer Prozesse strahlt der Erdkern kontinuierlich Wärmeenergie aus, die auf ihrem Weg an die Erdoberfläche Gesteine und andere, in der Erdkruste eingelagerte Stoffe erhitzt. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa das 100 000-fache des gegenwärtigen jährlichen Energieverbrauchs der Welt in der Erdkruste als (Wärme-)Energie gespeichert ist (vgl. Bertani 2010; IEA 2008). Diese Erdwärme – auch als »Geothermie« bezeichnet – macht sich der Mensch bereits seit langer Zeit zu Nutze. Schon Römer, Ottomanen, Chinesen, Japaner und andere Völker badeten vor Jahrhunderten in heißen Quellen (vgl. etwa Lund 1997). Aber erst als zwischen dem 16. und 17. Jahrhundert in Bergwerken Stollen erstmals tiefer als 100 Meter unter die Erdoberfläche getrieben wurden, erkannte man, dass die Temperatur zum Erdinneren hin zunimmt (vgl. Dickson und Fanelli 2004). Die industrielle Nutzung der Erdwärme begann im frühen 19. Jahrhundert in der chemischen Industrie in Italien. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts wurde die Nutzung der Erdwärme auf die Beheizung von Wohnhäusern ausgeweitet. Allein in den USA wurden bereits im Jahr 1892 mehr als 400 Haushalte durch Geothermie mit Wärme versorgt. Neben dieser so genannten »direkten Nutzung« als Wärmequelle lässt sich geothermische Energie zur Stromerzeugung mit Hilfe von (Dampf-)Turbinen einsetzen. Auch dabei reichen die Erfahrungen auf den Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Zum ersten Mal gelang es im Jahr 1904 im italienischen Larderello, Strom in einer Geothermie-Anlage zu erzeugen. Andere Länder wie die USA, Japan, Mexiko und Neuseeland folgten dem Beispiel Italiens (vgl. etwa Dickson et al. 2004; Lund 1997). Geothermie-Anlagen zur Wärmebereitstellung sowie zur Stromerzeugung erschließen heute auch tiefliegende Dampflagerstätten, Heißwasserreservoirs oder Wärmelager in trockenem Gestein über Tiefbohrungen, durch welche die Wärmeenergie mit Hilfe eines Wärmeträgers wie Wasser oder Dampf an die Oberfläche gefördert wird. Dieser Beitrag in der Reihe »Kurz zum Klima« widmet sich im Folgenden dem Entwicklungsstand und der Nutzung der technologischen Optionen sowie dem Potential der Geothermie für eine klimafreundliche Energie- bzw. insbesondere Stromversorgung.

Die Stromerzeugung aus Geothermie setzt im Vergleich zu ihrer direkten Nutzung grundsätzlich höhere Temperaturen von ca. 100°C gegenüber etwa 40°C im Wärmelager voraus (vgl. BMU 2009; Lund 1997). Entsprechende Lager sind meist erst in größerer Tiefe zu finden. Konventionelle geothermische Systeme erschließen noch vergleichsweise leicht zugängliche Dampf- und Heißwasserreservoirs in einer relativ geringen Tiefe bis etwa 2 000 Meter. Aufgrund der Temperaturvoraussetzungen beschränkt sich ihr Einsatz zur Stromgewinnung jedoch auf Regionen, die vulkanische oder

tektonische Aktivitäten aufweisen (vgl. Wietschel et al. 2010). An der Oberfläche wird der geförderte Wärmeträger – Wasser oder Dampf – teilweise direkt in Turbinen eingesetzt, welche die Wärmeenergie in Elektrizität umwandeln. In geschlossenen Systemen, die aus Gründen einer nachhaltigen Nutzung vorgezogen werden sollten, wird der Wärmeträger im Anschluss wieder in den Untergrund zurückgeführt. Lässt die Zusammensetzung des Wärmeträgers eine direkte Verwendung nicht zu, wird die Wärme an einen getrennten (sog. binären) Kreislauf übertragen, in dem ein geeigneter Wärmeträger zum Betrieb der Turbinen zirkuliert (vgl. etwa Wietschel et al. 2010). Derartige Systeme stellen bereits seit mehreren Jahrzehnten Strom (und Wärme) bereit – die erste Anlage ging wie erwähnt im Jahr 1904 in Betrieb. Für geeignete Standorte steht eine weitgehend ausgereifte und wirtschaftliche Technologie zur Verfügung, deren Verbesserungspotential allein noch in der Anhebung von Wirkungsgrad und Nutzungsdauer durch weiterentwickelte Materialien und Komponenten gesehen wird (vgl. Wietschel et al. 2010).

Der weitaus größere Teil des weltweiten geothermischen Potentials fällt jedoch in Gebiete außerhalb geologisch bzw. tektonisch aktiver Zonen, die erst durch so genannte unkonventionelle geothermische Systeme (Enhanced Geothermal Systems, abgekürzt EGS) erschlossen werden können (vgl. Wietschel et al. 2010). Diese nutzen Heißwasserlagerstätten und Wärmelager in trockenen Gesteinsformationen in Tiefen von bis zu 5 000 Meter. Über Tiefenpumpen kann bei Heißwasserlagerstätten der Wärmeträger direkt transportiert werden, während zur Wärmaförderung aus Gesteinsschichten die vorherige Injektion eines Wärmeträgers erforderlich ist (sog. Hot-Dry-Rock-Verfahren, vgl. etwa BMU 2009). Tiefenpumpen setzen eine gewisse Durchlässigkeit im Untergrund voraus, die durch chemische oder hydraulische Maßnahmen im Rahmen der »Stimulation des Reservoirs« noch verbessert werden kann. Die geförderte Wärme wird in EGS-Anlagen meist an einen getrennten (binären) Stromerzeugungskreislauf übertragen. Vielerweise sind etwa so genannte Organic Rankine Cycle (OCR-)Anlagen, die zur optimalen Nutzung der relativ geringen Temperaturen des Wärmeträgers statt Wasser organische Stoffe mit einem niedrigeren Siedepunkt für Dampferzeugung und Turbinenbetrieb einsetzen (vgl. BMU 2009). Dadurch gelingt heute in Pilotprojekten die Stromerzeugung bei Temperaturen des Wärmeträgers von nur noch 72°C (vgl. etwa IEA 2008). Die weitere Erschließung des Geothermie-Potentials durch EGS-Systeme scheiterte bislang insbesondere an ihrer Wirtschaftlichkeit (vgl. Wietschel et al. 2010), der hohe Fündigkeitsrisiken bei hohen Kosten der Bohr-, Stimulations- und Fördertechnologien entgegenstehen. Der F&E-Bedarf betrifft alle Stufen der Stromerzeugung in EGS-Systemen. Zur Senkung der Bohrrisiken und Erschließungskosten sind eine Weiterentwicklung der Methoden zur Untersuchung des Untergrunds notwendig, aber auch neue

Abb. 1  
Geothermie 2009



Quelle: IGA (2010); EIA (2010).



Bohrtechnologien und -strategien. Weiterer Forschungsbedarf besteht für eine sicherere und billigere Wärmeerzeugung. Schließlich müssen die Effizienz der Energieumwandlung gerade bei niedrigen Temperaturen des Wärmeträgers und damit der Wirkungsgrad der Anlagen gesteigert werden (vgl. Wietschel et al. 2010; IEA 2010). Erheblich sinkende Investitionskosten und Verbesserungen des Wirkungsgrads werden bereits bis zum Jahr 2020 erwartet. Das Niveau heutiger konventioneller Systeme wird aber wohl erst um das Jahr 2050 erreicht werden (vgl. Wietschel et al. 2010; IEA 2008).

Diese technologischen Aspekte spiegeln sich unmittelbar in der heutigen Nutzung der Geothermie zur Stromerzeugung wider. Weltweit waren im Jahr 2009 Anlagen zur geothermischen Stromerzeugung mit einer Gesamtkapazität von 10,7 GW<sup>1</sup> installiert, durch die 67,2 TWh Strom produziert wurden. Die obere Karte in Abbildung 1 zeigt die Verteilung dieser Kraftwerkskapazität über die Welt. Wie schon der Überblick über den technologischen Entwicklungsstand nahelegt, konzentriert sich offensichtlich der großtechnische Einsatz der Geothermie zur Stromerzeugung bislang meist auf tektonisch aktive Regionen, in denen Wärmelager mit hohen Temperaturen vergleichsweise leicht erschlossen werden können (vgl. auch IEA 2008). Entsprechend günstige Bedingungen finden sich etwa entlang des pazifischen Feuerrings in Ländern wie Indonesien, den Philippinen, Japan, Neuseeland, Zentralamerika und der Westküste der USA, aber auch in Island oder Ostafrika. Im weltweiten Vergleich erreicht der Strom aus Geothermie in diesen Ländern und Regionen auch die höchsten Anteile an der Gesamtproduktion. Alle Länder mit einem Geothermie-Anteil von über 1% am Stromverbrauch im Jahr 2007 sind in der Karte explizit ausgewiesen. Hervorzuheben sind insbesondere Island mit einem Anteil von etwa 29% und El Salvador mit einem Anteil von gut 23%. Trotz der höchsten installierten Kapazität trug die Geothermie in den USA dagegen nur mit 0,3% zur Stromproduktion bei (vgl. auch Bertani 2010). In Deutschland erreichten die installierten Demonstrationsanlagen einen Anteil von rund 0,7% an der Bruttostromerzeugung im Jahr 2007 (vgl. etwa AGE 2010).

Die untere Karte gibt einen Überblick über die konkreten Planungen zum Auf- bzw. Ausbau der Geothermie-Kapazität zur Stromgewinnung. Wenig überraschend sind offensichtlich vor allem in jenen Ländern Änderungen geplant, die bereits über hohe Kapazitäten für die geothermische Energiegewinnung verfügen. Auffällig ist zudem aber auch der kurz- bzw. mittelfristig geplante Aufbau von neuen Kapazitäten in Nord- und insbesondere Südamerika sowie in Europa. Weltweit wird bis zum Jahr 2015 ein Ausbau der

Kapazitäten um über 6 GW auf rund 18,5 GW prognostiziert (vgl. Bertani 2010).

Nachdem die Erdwärme ohne Schwankungen dauerhaft zur Verfügung steht, kann sie im Gegensatz zu vielen anderen erneuerbaren Energien, die wie Wind- oder Solarenergie nur variabel ins Stromnetz einspeisen, Grundlast bereitstellen und damit einen zentralen Beitrag zur Stromversorgung auf Basis erneuerbarer Energien leisten (vgl. etwa Paschen et al. 2003). Australien plant etwa bis zum Jahr 2030 6,8% des Grundlastbedarfs über Strom aus Geothermie (EGS-Anlagen) zu decken, in der Schweiz wird der Bau von 50 EGS-Anlagen zur Bereitstellung von 33% des Elektrizitätsbedarfs diskutiert (vgl. IEA 2008). Allein mit Blick auf das technische Potential scheint in Deutschland sogar die Deckung der gesamten Grundlast vorstellbar (vgl. BMU 2009; Wietschel et al. 2010).

Dabei sind auch mit einer verstärkten Nutzung der Geothermie nur eher geringe negative Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten (vgl. zu einer ausführlicheren Diskussion etwa Dickson und Fanelli 2004). Zwar kann das Abwasser von Geothermie-Anlagen geringe Mengen schädliche Chemikalien (wie Arsen und Bor) oder auch klimawirksame Gase wie Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) und Schwefelwasserstoff (H<sub>2</sub>S) enthalten. Diesen Problemen kann jedoch bereits heute mit verschiedenen technischen Optionen begegnet werden. Zudem arbeiten die meisten Einrichtungen mit geschlossenen Fördersystemen, die Schadstoffemissionen schon von vornherein ausschließen (vgl. etwa IEA 2010). Während der Errichtung einiger EGS-Anlagen und der oft notwendigen Stimulation der Wärmelager wurden zudem schwache Erdbeben beobachtet. Diese Risiken sollen jedoch – ebenso wie registrierte Erdbabsenkungen bei Anlagen, die auf Hochtemperatursystemen basieren – durch die genauere Exploration des Untergrunds sowie eine ständige Überwachung in Zukunft vermieden werden (vgl. etwa IEA 2010; BMU 2009).

Der Aus- und Zubau von Geothermie-Anlagen verspricht aufgrund der Grundlastfähigkeit der Systeme aber erhebliche Klimaschutzpotentiale, da insbesondere Braun- und Steinkohlekraftwerke ersetzt würden. Zugleich ist durch die kontinuierliche Einspeisung im Gegensatz zu vielen anderen erneuerbaren Energien keine Neuausrichtung der bestehenden Versorgungsnetze erforderlich.<sup>2</sup> Die Prognosen des wirtschaftlich zu erschließenden Potentials der Geothermie in der Stromerzeugung variieren, insbesondere wegen der noch sehr unsicheren Kostenentwicklung von EGS-Systemen. Ein Ausbau der Kapazitäten auf rund 140 GW bis zum Jahr 2050 erscheint wirtschaftlich umsetzbar (vgl.

<sup>1</sup> Dies entspricht in etwa der Kapazität von zehn Kernkraftwerken.

<sup>2</sup> Vgl. zu den Herausforderungen durch den Ausbau erneuerbarer Energien auch die in dieser Reihe erschienenen Artikel zu Pumpspeicherkraftwerken (vgl. Pfeiffer, Röpke und Lippelt 2010) und Regenerative Energie und Netto-stromimporte (vgl. Gronwald und Lippelt 2010).

Bertani 2010). Optimistischere Schätzungen gehen für das Jahr 2050 sogar von einer installierten Gesamtkapazität von rund 4,5 GW in Deutschland und rund 300 GW weltweit aus (vgl. etwa Wietschel et al. 2010), mit der jährlich ca. 25 Mill. Tonnen CO<sub>2</sub> in Deutschland und bis zu 1 650 Mill. Tonnen CO<sub>2</sub> weltweit eingespart werden könnten (vgl. Wietschel et al. 2010). Könnte nur die konservativere Prognose realisiert werden, würden jährlich immer noch bis zu 1 000 Mill. Tonnen CO<sub>2</sub> durch Strom aus Geothermie vermieden werden (vgl. Bertani 2010).

Angesichts dieser Größenordnungen kann die zukünftige Sicherung des energieabhängigen Entwicklungspfades der Erde vor den Herausforderungen des Klimawandels in der Tat aus dem tiefen Erdinneren kommen. Gleichwohl sollten die immer noch hohen technologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen einer weiter verbreiteten Nutzung der Geothermie als Warnung vor verfrühten, zu optimistischen Erwartungen gesehen werden.

## Literatur

- AG Energiebilanzen e.V. (AGEB, 2010), *Bruttostromerzeugung in Deutschland von 1990 bis 2009 nach Energieträgern*, [www.ag-energiebilanzen.de](http://www.ag-energiebilanzen.de), Stand: 15. Februar 2010.
- Bertani, R. (2010), *Geothermal Power Generation in the World – 2005–2010 Update Report*, Proceedings World Geothermal Congress 2010, Bali.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU, 2009), *Erneuerbare Energien – Innovationen für eine nachhaltige Energiezukunft*, 7. akt. Auflage, Berlin.
- Dickson, M. H. und M. Fanelli (2004), *What is Geothermal Energy?*, Istituto di Geoscienze e Georisorse, CNR, Pisa.
- Energy Information Administration (EIA, 2010), *International Energy Statistics*, [www.eia.doe.gov](http://www.eia.doe.gov), Stand: 6. September 2010.
- Gronwald, M. und J. Lippelt (2010), »Kurz zum Klima: Regenerative Energie und Nettostromimporte«, *ifo Schnelldienst* 63(2), 34–35.
- International Geothermal Association (IGA, 2010) *Interactive Web Database*, [www.geothermal-energy.org](http://www.geothermal-energy.org), Stand: 2. September 2010.
- Internationale Energie Agentur (IEA, 2008) *Energy Technology Perspectives 2008*, Paris.
- Internationale Energie Agentur (IEA, 2010), *Renewable Energy Essentials: Geothermal*, Paris.
- Lund, J. W. (1997), »Direct Heat Utilization of Geothermal Resources«, *Renewable Energy* 10(2/3), 403–408.
- Paschen, H., D. Oertel und R. Grünwald (2003), *Möglichkeiten geothermischer Stromerzeugung in Deutschland – Sachstandsbericht*, TAB Arbeitsbericht Nr. 84.
- Pfeiffer, J., L. Röpke und J. Lippelt (2010), »Kurz zum Klima: Pumpspeicherwerke – bewährte Technologie für eine grüne Zukunft?«, *ifo Schnelldienst* 63(16), 44–46.
- Wietschel, M., M. Arens, C. Dötsch, S. Herkel, W. Krewitt, P. Markewitz, D. Möst und M. Scheufen (2010), *Energietechnologien 2050 – Schwerpunkte für Forschung und Entwicklung – Technologiebericht*, ISI-Schriftenreihe »Innovationspotentiale«, Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Stuttgart.

Das ifo Geschäftsklima für die gewerbliche Wirtschaft Deutschlands hat sich im August weiter leicht verbessert. Somit bekräftigt der ifo Geschäftsklimaindex seinen deutlichen Anstieg vom Juli. Die Unternehmen beurteilen ihre aktuelle Geschäftslage erneut positiver als im Vormonat. Hinsichtlich der Entwicklung im kommenden halben Jahr sind sie nur geringfügig weniger optimistisch als bisher. Die deutsche Wirtschaft ist weiter im Aufschwung.

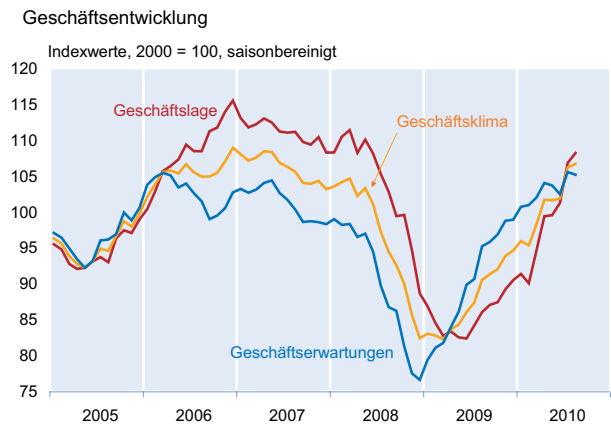
Das Geschäftsklima hat sich in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen jedoch unterschiedlich entwickelt: Die Besserung des Geschäftsklimas im August rührt aus einem günstigeren Klima im Einzelhandel sowie einer besseren aktuellen Geschäftslage im verarbeitenden Gewerbe. Die Geschäftserwartungen der Industrieunternehmen sind zwar nicht mehr ganz so zuversichtlich wie zuletzt, der Geschäftsklimaindex im verarbeitenden Gewerbe ist aber aufgrund der positiveren Einschätzung der aktuellen Lage gestiegen. Im Großhandel ist der Geschäftsklimaindex geringfügig, im Bauhauptgewerbe stärker zurückgegangen. Allerdings kann insbesondere die aktuelle Geschäftslage der Bauunternehmen als – für diesen Wirtschaftsbereich – recht gut eingestuft werden. Die konjunkturelle Aufwärtsentwicklung ist im Inland daher intakt. Die Risiken für den deutschen Aufschwung liegen in der weiteren Entwicklung der globalen Konjunktur, wobei insbesondere die USA und China im Blickpunkt stehen.

Das ifo Beschäftigungsbarometer stabilisiert sich im August, nachdem es im Vormonat kräftig gestiegen ist. Die Perspektiven für die Arbeitsmarktentwicklung sind somit unverändert günstig. Im verarbeitenden Gewerbe planen die Unternehmen ihren Personaleinsatz erneut etwas großzügiger. In immer mehr Branchen werden Personalaufstockungen in Angriff genommen. Derzeit bemühen sich etwa die Maschinenbauer, die Unternehmen im Elektrobereich und die Hersteller von Gummi- und Kunststoffwaren besonders um zusätzliche Mitarbeiter. Nicht mehr ganz so häufig wie im Vormonat planen dagegen die Unternehmen des Bauhauptgewerbes, des Einzel- und des Großhandels die Belegschaft zahlenmäßig zu verstärken. Gerade in den beiden Handelsstufen sind die Beschäftigungsperspektiven aber weiterhin recht gut.

Im **verarbeitenden Gewerbe** ist das Geschäftsklima erneut günstiger als im Vormonat. Die Industriefirmen berichten von einer besseren Geschäftslage. Bezüglich der Geschäftsentwicklung in den nächsten sechs Monaten sind sie weiterhin sehr zuversichtlich, allerdings etwas weniger ausgeprägt wie im Vormonat. Vom Auslandsgeschäft er-

<sup>1</sup> Die ausführlichen Ergebnisse des ifo Konjunkturtests, Ergebnisse von Unternehmensbefragungen in den anderen EU-Ländern sowie des Ifo World Economic Survey (WES) werden in den »ifo Konjunkturperspektiven« veröffentlicht. Die Zeitschrift kann zum Preis von 75,- EUR/Jahr abonniert werden.

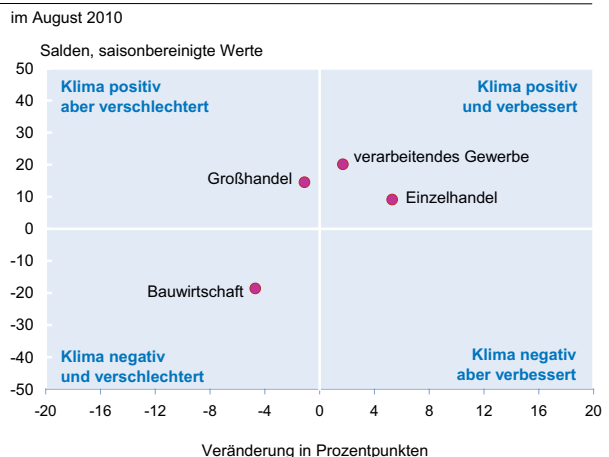
**Abb. 1**  
Gewerbliche Wirtschaft<sup>a)</sup>



<sup>a)</sup> Verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe, Groß- und Einzelhandel.

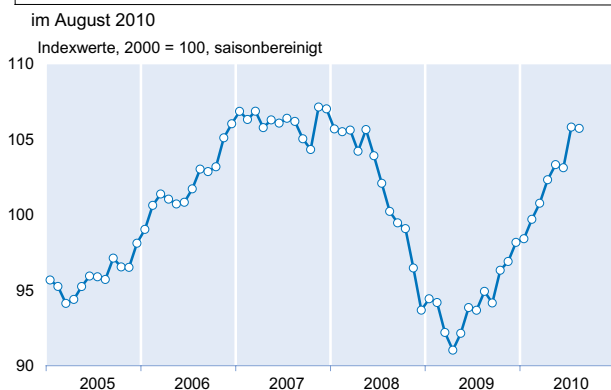
Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abb. 2**  
Geschäftsklima nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abb. 3**  
ifo Beschäftigungsbarometer Deutschland  
Gewerbliche Wirtschaft<sup>a)</sup>



<sup>a)</sup> Verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe, Groß und Einzelhandel.

Quelle: ifo Konjunkturtest.

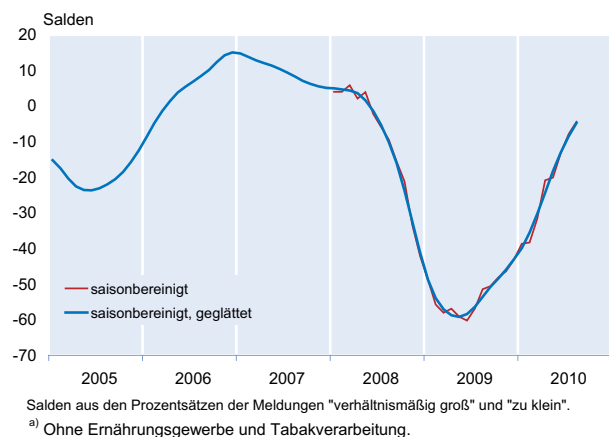
warten sich die Unternehmen nicht mehr ganz so starke Impulse wie in den vergangenen Monaten, und die Produktionspläne sind etwas weniger expansiv ausgerichtet. In den Hauptgruppen ist das Geschäftsklima bei den Investitionsgüterherstellern am deutlichsten gestiegen. Diese Unternehmen bewerten die derzeitige Geschäftslage merklich positiver als bislang, haben ihren Optimismus hinsichtlich der Entwicklung im nächsten halben Jahr aber ebenfalls etwas zurückgenommen. Mit den vorhandenen Auftragsbeständen sind sie aber nicht mehr so unzufrieden wie in den vergangenen Monaten. Die Exportchancen sehen die Investitionsgüterproduzenten weiterhin sehr positiv, jedoch nicht mehr so euphorisch wie im Frühjahr. Im Vorleistungsgüterbereich ist das Geschäftsklima leicht gestiegen. Hier bewerten die Unternehmen ihre Geschäftslage etwas günstiger als im Vormonat und schätzen die Entwicklung in der nahen Zukunft fast genauso positiv ein wie im Juli. Zwar entwickelte sich die Nachfrage nach ihren Produkten nicht mehr ganz so lebhaft wie in den Vormonaten, mit den vorhandenen Auftragsreserven sind die Befragungsteilnehmer aber zufriedener. Sie planen vermehrt Preisanhebungen in der nächsten Zeit. Kaum verändert hat sich das Geschäftsklima im Konsumgüterbereich. Die Firmen stufen die Geschäftslage minimal weniger günstig ein, in Bezug auf die weitere Geschäftsentwicklung sind sie aber genauso zuversichtlich wie bislang.

Das Geschäftsklima im **Bauhauptgewerbe** hat sich etwas eingetrübt. Die Unternehmen bewerten ihre Geschäftslage als nicht mehr ganz so gut wie im Juli. Der Geschäftsentwicklung in den nächsten sechs Monaten sehen sie zudem etwas weniger zuversichtlich entgegen. Mit dem aufgelaufenen Auftragsbestand sind sie aber ähnlich zufrieden wie im vergangenen Monat, den Auslastungsgrad des Maschinenparks haben die Unternehmen im Vergleich zum Vormonat nicht verändert. Damit ist die Geräteauslastung merklich höher als im August des Vorjahres. Das Geschäftsklima hat sich im Tiefbau und – etwas ausgeprägter – im Hochbau verschlechtert. Innerhalb des Hochbaus hat sich das Geschäftsklima durchgängig im gewerblichen Nichtwohnungsbau, im öffentlichen Nichtwohnungsbau und im Wohnungsbau eingetrübt.

Im **Großhandel** hat sich das Geschäftsklima geringfügig verschlechtert. Die derzeitige Geschäftssituation ist den Befragungsteilnehmern zufolge etwas weniger gut als im Vormonat. Auch die Geschäftsentwicklung in der nahen Zukunft schätzen sie nicht mehr ganz so positiv ein. Die Großhändler planen in den nächsten Monaten vermehrt Preisanhebungen. Die Unternehmen im Konsumgütergroßhandel beurteilen ihre Geschäftslage als fast genauso gut wie im Juli. Hinsichtlich der Geschäftsentwicklung in der nächsten Zeit sind sie etwas zurückhaltender als im vergangenen Monat. Der Lagerdruck hat etwas zugenommen. Im Produktionsverbundhandel dominieren die positiven Ur-

**Abb. 4**  
Verarbeitendes Gewerbe<sup>a)</sup>

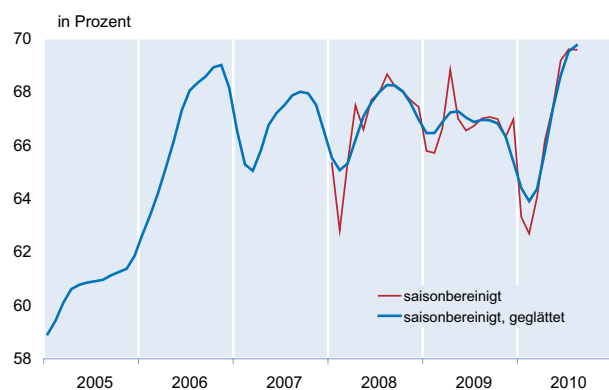
Beurteilung des Auftragsbestandes



Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abb. 5**  
Bauhauptgewerbe

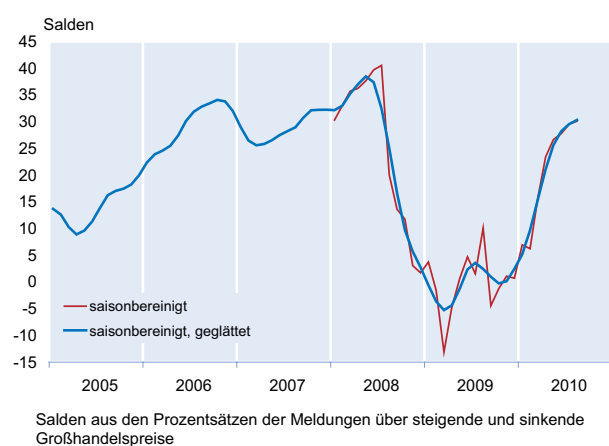
Grad der Kapazitätsauslastung



Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abb. 6**  
Großhandel

Preiserwartungen



Quelle: ifo Konjunkturtest.

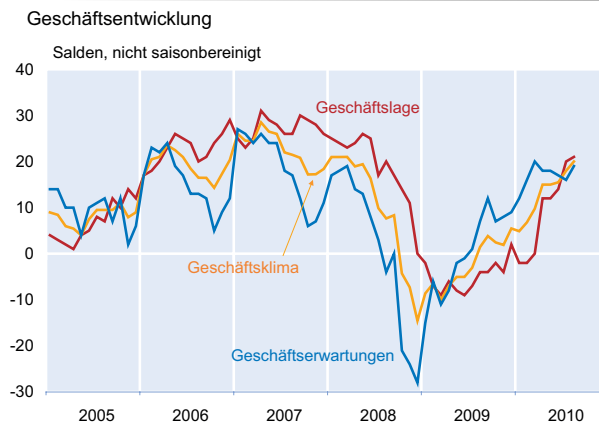
teile zur aktuellen Geschäftslage nicht mehr ganz so stark wie im Juli. Die Geschäftsperspektiven für das kommende halbe Jahr werden von den Befragungsteilnehmern aber unverändert günstig bewertet. Sie berichten kaum noch von überhöhten Warenbeständen, die Verkaufspreise wollen sie vermehrt anheben. In den baunahen Großhandelssparten hat sich das Geschäftsklima nach der deutlichen Verbesserung im Juli wieder etwas eingetrübt. Im Großhandel mit Elektroinstallationszubehör und im Großhandel mit Baustoffen, Anstrichmittel, Sanitärkeramik ist das Geschäftsklima aber weiterhin recht gut. Nicht ganz so freundlich ist es dagegen im Großhandel mit Installationsbedarf für Gas, Wasser und Heizung.

Im Einzelhandel hat sich das Geschäftsklima weiter aufgehellt. Die befragten Einzelhändler berichten von einer besseren Geschäftssituation, und sie sind auch optimistischer im Hinblick auf die Geschäftsentwicklung im nächsten halben Jahr als im Juli. Der Lagerdruck hat allerdings wieder etwas zugenommen. Die Spielräume für Preisanhebungen sind in den Augen der befragten Einzelhändler gering, haben sich aber leicht ausgeweitet. Einen stärkeren Preisauftrieb dürfte es den Planungen der Unternehmen zufolge im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln geben. Das Geschäftsklima hat sich sowohl im Einzelhandel mit Verbrauchs- als auch mit Gebrauchsgütern verbessert. Im Kfz-Einzelhandel ist das Geschäftsklima nicht mehr so unterkühlt wie bisher. Die vorhandenen Bestände an Kraftfahrzeugen werden tendenziell als zu gering bezeichnet, wobei die Befragungsteilnehmer insbesondere zu wenige Gebrauchtwagen vorrätig haben.

Der ifo Geschäftsklimaindikator im Dienstleistungsge-  
werbe<sup>2</sup> ist im August weiter gestiegen. Die befragten Dienstleister berichten wiederum von einer besseren Geschäftssituation als im Vormonat. Zudem rechnen sie vermehrt mit einer positiven Geschäftsentwicklung im kommenden halben Jahr. Die Beschäftigungsperspektiven sind im Dienstleistungsbereich unverändert günstig. Weiter aufgeheitert hat sich das Geschäftsklima im Bereich *Transport und Logistik*. Sowohl ihre derzeitige Lage als auch die Geschäftsperspektiven schätzen die befragten Unternehmen als besser ein. Sie erwarten eine nochmals stärkere Belegung der Nachfrage nach ihren Dienstleistungen und planen vermehrt, die Mitarbeiterzahl zu erhöhen. Auch die Firmen in der *Unternehmens und Public-Relations-Beratung* sowie die *Werbeunternehmen* haben deutlichere Personalaufstockungen vor. In beiden Dienstleistungsbereichen ist der Geschäftsklimaindikator gestiegen. Nicht mehr ganz so vorzüglich wie bislang ist das Geschäftsklima bei den Unternehmen im Bereich *Personal- und Stellenvermittlung, Überlassung von Arbeitskräften*. Dennoch bleibt das Geschäftsklima hier sehr gut. Die Unternehmen

<sup>2</sup> In den Ergebnissen für die »gewerbliche Wirtschaft« nicht enthalten.

Abb. 7  
Dienstleistungen



Quelle: ifo Konjunkturtest.

planen weiterhin, den Personaleinsatz deutlich auszuweiten, allerdings nicht mehr ganz so kräftig wie bisher. Bei den *DV-Dienstleistern* hat sich das Geschäftsklima verbessert. Die Unternehmen rechnen vermehrt mit einer steigenden Nachfrage nach ihren Leistungen.



**ifo Institut für Wirtschaftsforschung**

**im Internet:**

**<http://www.cesifo-group.de>**

