

Zum Ausschneiden und Sammeln

Diskussionsleitung als Managementaufgabe
Gesprächsführung als Managementaufgabe
Gesundheitsfonds
Oligopole
Tariflohn
Vermögensentwicklung in Deutschland
Zahlungsverkehr

von Prof. Dr. Dietmar Krafft
 unter Mitarbeit von
 Dr. Claudia Wiepcke

Diskussionsleitung als Managementaufgabe

Eine ständige, wichtige Aufgabe des Managers ist die Steuerung von Besprechungen mit Mitarbeitern (Rundgespräch). Selbst wenn das Betriebsklima sehr gut ist und das Verhältnis zu den Mitarbeitern nichts zu wünschen übrig lässt, reicht es nicht aus, die Besprechung einfach laufen zu lassen. Der professionelle Diskussionsleiter muss dafür sorgen, dass die kostbare Zeit nicht durch abschweifende Beiträge verschwendet und das Ziel der Besprechung u.U. nicht erreicht wird, weil man sich „verplaudert“ hat.

Diskussionsleitung ist ein Managementinstrument zur Einsparung wertvoller Arbeitskraft durch Anwendung professioneller Regeln und Werkzeuge und Einsatz psychologischer Fähigkeiten. Nur selten ist hierfür dem Manager seine natürliche Begabung hilfreich – er sollte sich durch Schulung die entsprechenden Qualifikationen aneignen.

Der Diskussionsleiter hat die Aufgabe, die Beiträge der Teilnehmer einer Besprechung oder Vortragsveranstaltung immer wieder auf das angestrebte Ziel hin zu koordinieren, in Zusammenfassungen das bisher Erreichte zu verdeutlichen und den „roten Faden“ aufzuzeigen. Er ist einerseits neutraler Gesprächsmittler, andererseits aber durchaus gleichberechtigter Gesprächspartner, der seine eigenen Meinungen und Ansichten in die Diskussion einbringen kann. Hier liegt allerdings eine große Gefahr für den Leiter, der seine Lenkungs Aufgabe nur zur Bestätigung seiner eigenen Anschauungen ausübt. In diesem Falle würde die Motivation der Mitarbeiter bald erlahmen und das Rundgespräch zu einer Pflichtübung, die keine kreativen Beiträge erbringt.

Worauf sollte der Diskussionsleiter achten und wie sollte der Ablauf sein?

- Das Thema der Diskussion sollte er vorher strukturieren und in Unterpunkte gliedern. Diese sind mit Beamer oder auf Flipchart für die Teilnehmer vorgegeben.
- Nach der Begrüßung, die auch die gemeinsame Aufgabe herausstellen sollte, wird das Ziel der Besprechung verdeutlicht und nach einer evtl. Ergänzung der Unterpunkte gefragt.
- Im Verlauf der Diskussion sollte nach jedem Unterpunkt der Diskussionsleiter ein zusammenfassendes Ergebnis formulieren.
- Eröffnung der Diskussion durch Bitten des Leiters um Beiträge zur Darstellung der aktuellen Situation aus der Sicht der Beteiligten.
- Frage nach den vorhandenen Schwierigkeiten, die präzise erläutert werden sollen, um klar das Für und Wider zu den einzelnen Problemen zu verdeutlichen.
- Frage nach Vorschlägen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation. Hierbei kommt es i.d.R. zu sehr unterschiedlichen Stellungnahmen. Wichtig ist es, allen Teilnehmern die Möglichkeit zur Darstellung aus ihrer Sicht zu geben.
- Gegenüberstellung der Lösungsvorschläge mit Aufzeichnung von jeweiligen Vor- und Nachteilen. Hierfür eignet sich besonders gut die „Plus-Minus-Methode“, bei der die einzelnen Vorschläge gesondert zur Debatte gestellt werden und **jeder** Beteiligte sowohl zu positiven wie negativen Punkten des Vorschlages Stellung nehmen soll. Jeder Beteiligte kommt damit in die Situation, sich in die Vorstellungen seiner Diskussionspartner zu versetzen und nicht nur aus seiner eigenen Gedankenwelt heraus zu argumentieren.
- Abstimmung über die Entscheidung nach Abwägung der Vor- und Nachteile.

Gesprächsführung als Managementaufgabe

Bei der heutigen Unternehmensführung wird vom Manager ein enorm ausgeweiteter Qualifikationsfächer erwartet. Bestand in den bedeutenden Aktiengesellschaften der industriellen Produktion die Unternehmensspitze i.d.R. aus Technikern, Ingenieuren, Naturwissenschaftlern, so übernahmen in den letzten 50 Jahren zunächst Juristen, dann Wirtschafts- und Finanzfachleute und in der Neuzeit immer mehr Kommunikationsexperten das Ruder. Die personelle Veränderung passte sich der Ausweitung der Aufgaben an: Waren zunächst die wichtigsten Aufgaben sachrationale Leitungsfunktionen mit Entscheidungen über Ziele, Planung, Organisation und Kontrolle, so kam es mit zunehmendem Wachstum und Wohlstand, der Marktentwicklung und Globalisierung zu neuen Aufgaben bei der Bewältigung von sozio-emotionaler Führung wie Information, Delegation und Motivation bei Mitarbeitern und sozio-ökologischer Medienkompetenz der Öffentlichkeitsarbeit bei eigenen Kunden, bei großen Konsumentengruppen und gesellschaftspolitischen Trendsettern. Es wird vom Top-Management erwartet, dass man in der Lage ist, durch Kommunikation diesen Gruppen gegenüber nicht nur Gesprächspartner zu sein, sondern selbst das blendende Image der Unternehmung zu verkörpern. Einer der Bausteine für diese Fähigkeit ist die Anpassung an die Zielsetzung der Kommunikation und die Beherrschung der Technik verschiedener Gesprächs- und Diskussionsformen.

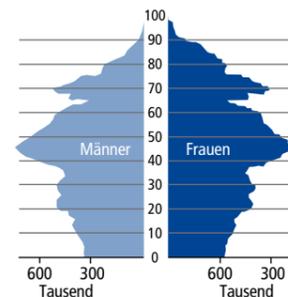
Beruflicher Erfolg und Unternehmensentwicklung sind in einer Marktwirtschaft in hohem Maße von Gesprächs- und Umgangsformen sämtlicher Mitarbeiter abhängig, für die wiederum das Top-Management als Vorbild dienen sollte. Innerbetrieblich gute „human relations“ (menschliche Beziehungen) und überbetrieblich positive „corporate governance“ (gesamte Unternehmensführung) sind durch integere, verbindliche Gesprächs- und Umgangsformen nicht allein bestimmt, aber sie sind eine wesentliche Basis hierfür.

Das Personal im Vertriebsbereich weiß aus Erfahrung sehr gut, dass der Erfolg wesentlich von den Gesprächs- und Umgangsformen bestimmt wird. Die Marktorientierung in der Wettbewerbswirtschaft erfordert i.d.R., dass der Anbieter um den Kunden wirbt, während in den zentral gesteuerten Wirtschaftsbereichen des früheren Ostblocks – und in noch vielen Verwaltungsstellen in Deutschland heute – der Service miserabel war bzw. ist. Auch in Betrieben einiger Branchen lässt sich dieses Verhalten manchmal beobachten, wenn keine ausreichende Konkurrenz vorhanden ist. Der Unternehmer sollte sein Personal darauf aufmerksam machen, dass letztlich die Entlohnung von den Kunden abhängig ist, für die eine Leistung erbracht werden muss. Leider gilt dies bei einer monopolartigen Stelle nicht, und hierzu gehören viele Verwaltungsbereiche.

Diese Zusammenhänge kann man z.T. auf den innerbetrieblichen Ablauf im Verhältnis von Unternehmer und Mitarbeiter übertragen. Oft setzt sich der Vorgesetzte über die Regeln der Gesprächs- und Umgangsformen hinweg, wenn es sich um unterstellte Mitarbeiter handelt. Er übersieht dabei, dass das Personal zumeist die wichtigste und kostspieligste Quelle des Unternehmenserfolges ist und die Pflege der innerbetrieblichen Beziehungen vorrangig sein sollte. Dazu gehört die Kenntnis von Grundregeln der Gesprächsführung, die bei Vorgesetzten selbstverständlich, bei allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern i.d.R. aber auch gegeben sein sollte. Hierbei sollte man zumindest die Grundregeln des Gespräches bei unterschiedlichen Gesprächsarten kennen, die hier nur stichwortartig vorgegeben werden und durch andere Quellen vertieft werden sollten.

Gesundheitsfonds

Die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zeigt deutlich in der Alterspyramide (Stat. Bundesamt, www.destatis.de/jetspeed/portal), dass es keine Pyramide mehr gibt, bei der eine ständig abnehmende Zahl von älteren Menschen sich auf einer breiten Basis junger befindet. Das Maximum liegt heute bei den 40 bis 50 Jahre alten Bürgern und wird sich weiterhin nach oben zu einer fast auf dem Kopf stehenden Pyramide verschieben. Viele Veränderungen des gesellschaftlichen Lebens sind damit verbunden. Eine davon ist die zunehmende Anforderung an ärztliche Leistungen, weil ältere Menschen mehr Betreuung benötigen. Schon in dem letzten Jahrzehnt des letzten Jahrhunderts zeigte sich diese Entwicklung in ständig steigenden Kosten des Gesundheitswesens. Seit dieser Zeit sind vielerlei Veränderungen bei der Sozialgesetzgebung erfolgt, die oft einer „Echternacher Springprozession“ (drei Schritte vor und zwei zurück) ähneln. Der letzte dieser Sprünge erfolgte am 1. 1. 2009, als der „Gesundheitsfonds“ geschaffen wurde.



Der Gesundheitsfonds hat vielerlei Aspekte; das wichtigste Kriterium ist, dass für alle Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen ein einheitlicher Beitragssatz als Prozentsatz vom Bruttolohn zu zahlen ist, der jeweils am 1. November eines Jahres neu festgelegt wird. Wie bei solchen Regelungen üblich, gibt es aber aus unterschiedlichsten Motiven eine Fülle von „Nebenkriterien“, die das Verfahren für den normalen Bürger sehr undurchsichtig werden lassen.

In der ursprünglichen Fassung – bei Schaffung einer sozialen Krankenversicherung, die für die meisten Arbeitnehmer Pflichtkasse war¹, sollten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber jeweils 50 % des Beitrags zahlen. Die max. Höhe des Beitrags war als fester Anteil vom Bruttolohn festgelegt.

Ab 1990 wurde für die gesetzlichen Kassen der Wettbewerb eingeführt. Sie konnten die Beitragshöhe selbst bestimmen. Für die Arbeitnehmer war die Mitgliedschaft weiterhin Pflicht, sie konnten jedoch ihre Kasse wechseln und zu günstigeren Kassen abwandern. Viele Kassen (insbesondere Betriebskrankenkassen) öffneten sich für neue Mitglieder, und viele verschwanden auch wieder. Die staatl. Regeln wechselten ständig. 2005 wurde die Parität der Beitragszahlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erstmals durchbrochen und ein Sonderbeitrag von 0,9 % für die Arbeitnehmer eingeführt.

Jahr	Beitrag
1970	8,40 %
1980	11,40 %
1990	12,78 %
2000	13,57 %
2005	13,73 %
2010	14,90 %
2011	15,50 %

Mit dem Gesundheitsfonds ist die Selbstständigkeit der Kassen stark verringert. Zunächst wird der Beitrag zwar von den Kassen eingezogen, aber sofort an den zentralen Gesundheitsfonds abgeführt. Dieser überweist dann den Kassen eine Summe zurück, die von der Zahl der Mitglieder, aber auch von deren Alter, Geschlecht und Krankheitsform abhängig ist („Risikostrukturausgleich“). Dieses Verfahren ist natürlich arbeitsaufwändiger als vorher und führt auch

¹ Beamte generell und sonstige Arbeitnehmer mit Einkommen ab einer hohen „Beitragsbemessungsgrenze“ (von gegenwärtig ca. 3800 €/Monat) müssen der sozialen Krankenversicherung nicht beitreten.

Neben der Strukturierung des Themas und der Erteilung des Rederechts hat der Diskussionsleiter weitere Mittel der Diskussionsteuerung, die er zum optimalen Ergebnis des Rundgesprächs einsetzen kann:

1. Die Fragestellung

Die Frage ist eines der wichtigsten Mittel für eine erfolgreiche Diskussionsveranstaltung. Mit Fragen werden die Teilnehmer zum Denken angeregt, das letztlich zu den Ergebnissen des Rundgesprächs führen soll. Man hat mit Fragen sehr viele Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Diskussion. Entscheidend ist dabei aber, ob man als Diskussionsleiter die Aufgabe hat, eine bestimmte Richtung des Gesprächs zu steuern, oder ob es darum geht, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer zu nutzen, um zu einem optimalen Ergebnis zu kommen.

Die Steuerung kann nicht nur durch den Inhalt der Frage, sondern auch durch die Form erfolgen. Formale Möglichkeiten sind:

a) Geschlossene Fragen

Sie sollen nur mit „ja“ oder „nein“ oder vorgegebenen Alternativen beantwortet werden und sind geeignet, die Antwort zu verhindern oder zu verfälschen.

„Sind Sie auch kerngesund?“ (Wer ist das schon?)

„Wollen Sie Herrn Kurz oder Herrn Klein als Mitarbeiter?“ (Man möchte antworten: „weder – noch“, darf es aber nicht)

b) Provokative Fragen

Sie sind geeignet, zurückhaltende Gesprächsteilnehmer aus der Reserve zu locken und überspitzen einen Sachverhalt so, dass eine Stellungnahme unvermeidlich ist.

„Kann ich davon ausgehen, dass Sie grundsätzlich eine Frau als Mitarbeiterin ablehnen?“

c) Suggestive Fragen

Sie sollen dem Gesprächspartner seine Antworten vorwegnehmen.

„Sie sind doch wohl ebenfalls der Meinung, dass wir mit Firma Müller den Vertrag abschließen wollen?“

Diese Fragearten können manipulativ eingesetzt werden. Für die optimale Lenkung einer Diskussion sind jedoch die offenen Fragen, die unterschiedliche, oft auch unerwartete Antworten ermöglichen, die beste Lösung.

„Was spricht dafür, dass wir eine Mitarbeiterin einstellen?“

2. Die Wiederholung

Man kann durch Wiederholungen des Gesagten Meinungen von Teilnehmern herausstellen oder abschwächen. Wenn man als Diskussionsleiter ein Argument eines Teilnehmers mit eigenen Gedanken verknüpft und zum Ansatzpunkt für die weitere Diskussion macht, hat man einerseits die Richtung der Diskussion bestimmt und gibt gleichzeitig dem Teilnehmer das Gefühl, selbst lenkend zur Diskussion beigetragen zu haben, was auf ihn meist motivierend wirkt. Man kann durch Wiederholungen auch zum eigentlichen Thema zurückführen, aggressive Beiträge durch eine andere Formulierung entschärfen oder unklare verdeutlichen.

3. Die Zusammenfassung

Durch sie werden die Beiträge der einzelnen Teilnehmer geordnet und in den richtigen Zusammenhang gebracht. Die Zusammenfassungen, die im Diskussionsablauf häufiger, nach jedem Unterpunkt, erfolgen können, rufen ins Gedächtnis, welche Aspekte ausreichend behandelt wurden und welche noch zu diskutieren sind. Zusammenfassungen müssen kurz gehalten sein. Der Diskussionsleiter hat durch die Zusammenfassungen sehr gute Möglichkeiten, die Schwerpunkte des Rundgesprächs zu steuern.

Gesundheitsfonds

zur zeitlichen Verzögerung bei der Abrechnung der Mitgliedsbeiträge. In Zukunft soll auch die direkte Zahlung der Krankenkassenbeiträge – und eventuell der gesamten Sozialversicherungsbeiträge, also auch Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung – an den Fonds erfolgen.

Der Beitrag wurde ab 1.1. 2009 für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit der Differenz von 0,9 % durch die Bundesregierung festgelegt. Er liegt nun im Jahr 2011 bei 8,2 % für die Arbeitnehmer und 7,3 % für die Arbeitgeber. Dabei soll es für die Zukunft bleiben.

Wenn eine Kasse mit den Einnahmen nicht auskommt, kann sie einen **Zusatzbeitrag** bis zu 8 € je Monat von ihren Mitgliedern erheben. Wenn dies noch nicht ausreicht, gibt es eine „**Überforderungsklausel**“. Danach kann der Beitrag bis maximal 1 % des beitragspflichtigen Einkommens des Mitglieds steigen. Andererseits kann die Kasse auch einen **Bonus ausschütten**, wenn sie Überschüsse hat. Diese Regelungen könnten in Kürze wieder geändert werden, sodass dann ein höherer Zusatzbeitrag möglich ist, bei dem aber bei einer Steigerung über 2 % des Einkommens ein „**Sozialausgleich**“ für den Arbeitnehmer erfolgt.

Die Regelungen von Zusatzbeiträgen im Gesundheitsfonds berühren die Arbeitgeber nicht, sondern nur das Verhältnis von Kasse und Arbeitnehmern. Bei den Arbeitgebern bleibt es bei den 7,3 % des Jahres 2011. Damit soll langfristig eine Abkoppelung der Höhe der Krankenversicherungsbeiträge von den Lohnkosten für die Unternehmungen erreicht werden. Die Unternehmungen haben ja außer der Kostenbeteiligung an Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für ihre Mitarbeiter noch andere Versicherungsleistungen zu erbringen, die für die Arbeitnehmer beitragsfrei sind. Hierzu zählen

- Krankengeld-Umlage
- Mutterschutz-Umlage
- Berufsgenossenschaft (Unfall- und Insolvenz-Umlage)

Wenn man außer der Krankenversicherung das ganze System der sozialen Versicherung für die Arbeitnehmer zusammenfasst, sieht es am Beispiel eines/r Mitarbeiter/in, 30 Jahre, ledig und kinderlos, so aus, dass ihr bei einem Bruttogehalt von 2400 €/Monat nur 1536,14 € netto verbleiben. An den Abzügen ist die Krankenversicherung mit knapp 200 € beteiligt, zu denen noch ca. 175 € als Arbeitgeberbeitrag hinzukommen.

Von brutto zu netto		
	AN	AG
Bruttogehalt	2400,00	
Lohnsteuer	-316,91	
Solidaritätszuschlag	-17,43	
Kirchensteuer	-28,52	
Krankenversicherung 15,5%	-196,80	175,20
Pflegeversicherung	-29,40	23,40
Rentenversicherung	-238,80	238,80
Arbeitslosenversicherung	-36,00	36,00
Umlage Krankengeld		40,80
Umlage Mutterschutz		7,92
Berufsgenossenschaft		36,30
Abführung an Staat	-863,86	558,42
	1422,28	
Netto für Arbeitnehmer	1536,14	
Belastung Arbeitgeber	2958,42	
Netto von brutto =	51,9%	

AN= Arbeitnehmer AG = Arbeitgeber

Herausgegeben vom



© 2011 GOETHE-INSTITUT. Alle Rechte vorbehalten. Der Nachdruck, auch auszugsweise, ist nicht gestattet. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Einwilligung des Herausgebers in irgendeiner Form reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden. Bisher erschienene Begriffe im MARKT-Lexikon:

ABC-Analyse	36	Geschäftsbriefe	43	Protektionismus	37
Abgeltungssteuer	47	Geschäftsplan (Businessplan)	48	Publizitätspflicht	40
Absetzung für Abnutzung (AfA)	44	Geschäftsprozessmodellierung	37	Qualitätsmanagement	37
Aktienfonds	24	GEZ	47	Rating	30
Aktienindex	21	Globalisierung	28	Rechnungslegung	40
Altersvorsorge	44	Glücksforschung	49	Rentenfonds	24
Allgemeine Geschäftsbedingungen	38	Grundpfandrecht	30	Rentenversicherung	22
Angebotsorient. Wirtschaftspolitik	23	Gewinnmaximierung – ja o. nein	21	Rettung des Euro?	48
Arbeitnehmer-Entsendegesetz	35	Mumankapital	35	Riester-Rente	47
und Mindestlöhne	49	Hochschulzulassung	45	Rücklagen	25
Arbeitskräftemigration	49	IFRS – International Financial Standards	40	Schattenwirtschaft	32
Arbeitsmarktpolitik	36	Immobilienfonds	43	Schwarzarbeit	32
Arbeitsvertrag	44	Immobilienwirtschaft	21	Soziale Marktwirtschaft	21
Arbeitszeitverkürzung	28	Innenfinanzierung	44	Sozialhilfe	22 + 25
Aussperrung	20	Innovationen	30	Sozialstaat	49
Bad Banks	47	Innovationsmanagement	39	Sozialversicherung	22
Bankenkrise	43	Insolvenz	28	Staatsverschuldung	36 + 48
Bankensystem	29	Investmentfonds	24	Stabilitätspakt	35
Basel II	30	Maizen	31	Stabilisierungspolitik	21
Bausparen	32	Körperschaftsteuer	23	Studienkosten	45
Bildungsökonomie	31	Kompetenzmanagement	38	Studien- und Semesterbeiträge	45
Bildungscontrolling	31	Konsumentenrente	49	Subventionen	26
Bürgerschaft	26	Konvergenzkriterien	35	Szenario-Technik	38
Call Center	28	Korruption	26	Teilzeitarbeit	48
Charttechnik	24	Kosten	19	Terms of Trade	46
Corporate Governance	40	Krankenversicherung	22	Testmarkt	44
Das Deutsche Hochschulsystem	45	Kreativitätstechnik	38	Tourismus	32
Das Studentennetzwerk	45	Lebensversicherung	43	Transferpreise (Verrechnungspreise)	40
Demografie	39	Liberalismus	39	Transaktionen	24
Dienstvertrag	36	Liquidität	23	Umsatzsteuer – Mehrwertsteuer	12 + 23
Die Berufswahl – Ein Glücksspiel	38	Lissabon-Strategie	35	Umweltmanagement	27
DIHK	47	Limited	43	Umweltzertifikate	27
Diversifikation	43	LKW-Maut	28	Unfallversicherung	22
Diversity Management	35	Markenartikel	20	Unternehmensgründung	47
EBIT	44	Marktformen	26	Unternehmensgesellschaft (UG)	46
E-Commerce / E-Business	28	Marktsteuerung	36	Unternehmertum	39
Ein-Euro-Job	49	Merkantilismus	39	Urheberrecht	30
Einkommensentwicklung	47	Mindestlohn	44	Verbraucherorientierung	31
Einkommenssteuer	23	Mobbing	20	Verhandlungstechnik	39
E-Learning / Blended Learning	31	Mobilität	25	Vermögensarten	25
Electronic-Banking	43	Monopol	26	Vermögensbildung	29
ELENA-Verfahren	48	Motivation	20	Vollkostenkalkulation	25
Employability	35	Multiplikatorprozess	39	Warentest	46
Erschaftsteuer	46	Nachhaltigkeit	38	Wissensmanagement	46
EU-Osterweiterung	29	NAFTA	31	Wirtschaftsethik	37
Europäische Bildungsreform	45	New Economy	21	Wirtschaftsförderung	32
Europäische Wirtschafts- und		Nutzwertanalyse	37	Wirtschaftskultur	40
Währungsunion	29	Öffentliche Güter	23	Wirtschaftsprüfung	40
Europäische Zentralbank	20	Ökosteuern	27	Windenergie	27
Existenzgründung	29	OPC	30	Währungssysteme	26
Exportweltmeister	48	Opportunitätskosten	24	Wechsel	20
Externe Effekte	27	Outsourcing	27	Werkvertrag	36
Federal Reserve Bank	32	Pauschalreisen	46	Wettbewerbsbeschränkungen	26
Finanzausgleich	30	Pflegeversicherung	22	Wissensbilanz	36
Finanzierung	38	Preisniveau	29	Work-Life-Balance	35
Fiskalpolitik	37	Preispolitik	23	WTO	29
Freihandel	46	Private Hochschulen in Deutschland	45	Zeitarbeit	28
Fusion	25	Produktlebenszyklus	21	Zielkostenrechnung	31
Geldpolitik	20	Produzentenrente	49		
Generationenvertrag	48	Projektmanagement	37		

Gesprächsführung als Managementaufgabe

1. Dienstbesprechung

In einer Dienstbesprechung – mit einem oder mehreren Mitarbeitern – werden vor allem



– Informationen an die Mitarbeiter weitergegeben. Der Vorgesetzte ist nicht Diskussionspartner, sondern Vorgesetzter, der seine Führungsaufgaben erfüllt. Er soll die Mitarbeiter informieren, damit sie in ihren Verantwortungsbereichen selbstständig handeln und entscheiden können, sodass das betriebliche Gesamtinteresse dabei gewahrt bleibt. Dabei geht es auch darum, Auskünfte von den Mitarbeitern einzuholen, sich also gegenseitig zu informieren. Wichtig ist, dass der Vorgesetzte den Mitarbeitern ausreichend Gelegenheit gibt, zu fragen oder Stellung zu nehmen, damit nicht wichtige Informationen unerwähnt bleiben, was später zu Koordinationsmängeln im Betrieb führt.

– Entscheidungen mitgeteilt und Anweisungen gegeben. Dies ist dann ein Fall vorwiegend „einseitiger Kommunikation“, ohne dass jedoch Rückfragen ausgeschlossen werden. Wichtig ist für den Vorgesetzten, dass er die Entscheidungen begründet. Nur dann werden die Mitarbeiter ausreichend motiviert sein zu handeln. Der Abschluss einer Dienstbesprechung ist immer die klare Verfahrensweisung und Terminangabe.

2. Mitarbeiterbesprechung

Für die bestmögliche Aufgabenerfüllung im Unternehmen müssen die Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Mitarbeiter genutzt werden. I.d.R. werden im Verantwortungsbereich eines Mitarbeiters die Aufgaben unter Berücksichtigung der erhaltenen Informationen bewältigt. Der Vorgesetzte sollte aber auch für Angelegenheiten, die über die Kompetenz des Mitarbeiters hinausgehen, die Sachkompetenz der Mitarbeiter nutzen (Wissensmanagement). Diesem Zweck dienen Mitarbeiterbesprechungen mit einem oder mehreren Mitarbeitern. Dabei ist der Vorgesetzte weniger Sprecher als Zuhörer. Er will Anregungen und Ideen aufnehmen und die wahre Meinung des Mitarbeiters erfahren. Dazu muss er durch Fragestellungen den Gesprächsrahmen abstecken, Wesentliches von Unwesentlichem trennen und den „roten Faden“ herstellen. Er darf nur registrieren, nicht werten. Jede abschließende eigene Stellungnahme würde den Erfolg von Mitarbeiterbesprechungen leicht zunichte machen, weil die Mitarbeiter dann mit der eigenen Meinung sehr zurückhaltend würden.



3. Kritikgespräch

Ein Kritikgespräch umfasst nicht nur Kritik im negativen Sinn, sondern auch anerkennende Kritik. Hierbei sind die Rollen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem gleichmäßig verteilt. Es erfolgt Rede und Gegenrede. Der optimale Ablauf eines solchen Kritikgesprächs, soll es keine negativen Folgen haben, ist



– Erläuterung des festgestellten Sachverhaltes durch den Vorgesetzten,
 – Erläuterung der Ursachen unter Einschluss von sachlichen Fehlern oder eigenem Fehlverhalten durch den Mitarbeiter,
 – Gemeinsame Beratung der Konsequenzen mit sachlichem Tadel oder Anerkennung durch den Vorgesetzten.

Voraussetzung für einen Erfolg des Kritikgesprächs ist, dass dem Mitarbeiter vom Vorgesetzten das Gefühl eines echten Gesprächspartners vermittelt wird, der nicht nur Befehlempfänger ist.

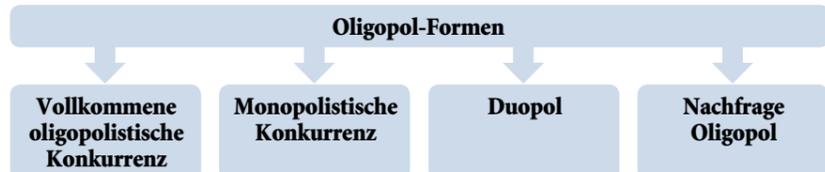
Oligopole

Jens ist leidenschaftlicher Tennisspieler. Mehrmals im Jahr muss er sich neue Tennisbälle kaufen. Er hat jedoch immer das gleiche Problem: Die Tennisbälle sind recht teuer und es gibt nur eine sehr geringe Auswahl. Insgesamt gibt es nur vier Marken (siehe MARKT-Lexikon), nämlich Tennisbälle der Marke Dunlop, Penn, Head und Wilson. Jens erinnert sich an seinen Wirtschaftslehreunterricht, in dem verschiedene Marktformen (siehe MARKT-Lexikon) behandelt wurden. Bei der Marktform des Polypols (vollständige Konkurrenz) gibt es viele Marktteilnehmer (viele Anbieter und viele Nachfrager). Der Kunde hat eine große Auswahl bei vielen Anbietern und kann sich den mit dem günstigsten Preis aussuchen. Es muss sich natürlich um die gleiche Qualität handeln. Jens sieht, dass es bei den Tennisbällen nur wenige Anbieter gibt. Ein Markt mit wenigen Anbietern und vielen Nachfragern wird als Angebotsoligopol bezeichnet. Es gibt – wenn auch nicht so häufig – allerdings auch die Situation, dass es nur wenige Nachfrager gibt und viele Anbieter. Dies nennt sich dann Nachfrageoligopol.

Ein Angebotsoligopol ist eine Marktform, die durch wenige Anbieter und viele Nachfrager gekennzeichnet ist. Bei einem Nachfrageoligopol, das es selten gibt, stehen nur wenige Nachfrager vielen Anbietern gegenüber.

Eigenschaften des Oligopols

Das Oligopol ist eine Marktform, zwischen vollständiger Konkurrenz und Monopol (siehe MARKT-Lexikon). Die Unternehmen haben zwar Konkurrenten, ihre Zahl ist jedoch klein. Da es nur wenige Anbieter auf dem Markt gibt, wirken sich die Maßnahmen der einzelnen Unternehmen spürbar auf die Gewinne der anderen Unternehmen aus. Zwischen den Unternehmen besteht somit eine wechselseitige Abhängigkeit.



Vollkommene oligopolistische Konkurrenz	Der Oligopol-Markt besteht aus wenigen Anbietern, die gleiche beziehungsweise sehr ähnliche Produkte anbieten, z.B. der Markt für Tennisbälle oder Rohöl.
Monopolistische Konkurrenz	Der Markt besteht aus sehr vielen Anbietern, die ähnliche, aber nicht gleiche Produkte anbieten, wie z.B. Kinofilme oder Romane. Jeder Anbieter hat das Monopol für sein Produkt, denn wenn Jens den Film Harry Potter im Kino sehen möchte, geht er genau in den Film und in keinen anderen.
Duopol	Im Fall eines Duopols gibt es nur zwei Anbieter und viele Nachfrager.
Nachfrageoligopol (Oligopson)	Im Fall eines Nachfrageoligopols stehen wenige Nachfrager (große Unternehmen, z.B. Handelskonzerne) vielen Anbietern (z.B. kleine Produzenten die die großen Handelskonzerne beliefern) gegenüber.

Tariflohn

Marita hat sich auf eine Stelle als Einzelhandelskauffrau beworben. Direkt nach dem Vorstellungsgespräch hat sie die Zusage von der Personalabteilung bekommen. Marita ist überglücklich, denn es ist schwer, direkt nach der Ausbildung eine gute Stelle zu bekommen. Als sie in der Personalabteilung den Arbeitsvertrag unterschreiben will, merkt sie, dass dort ein sehr niedriger Lohn eingetragen wurde. Da sie das Gefühl hat, der Lohn sei zu niedrig, bittet sie den Personalleiter um einen Aufschub. Marita möchte sich zunächst Informationen über Löhne einholen. Ihre Freundin rät ihr, sich zu erkundigen, ob es in ihrer Branche einen Tariflohn gibt.

Der Tariflohn wird durch einen Tarifvertrag festgelegt. Der Tariflohn ist ein gesetzlich festgelegter Lohn, der zwischen Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft ausgehandelt wurde. Der Tariflohn entspricht somit einem Mindestlohn (siehe MARKT 44), den Arbeitnehmer erhalten.

Was ist ein Tarifvertrag?

Marita erfährt von ihrer Freundin, dass der Tarifvertrag ein Vertrag ist, der die Rechte und Pflichten zwischen zwei Vertragsparteien regelt. Zu den Tarifvertragsparteien zählt der Verband der Arbeitgeber für die ihm angeschlossenen Unternehmungen auf der einen Seite und die Gewerkschaften (siehe MARKT-Lexikon) für ihre Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Die wichtigsten Bestimmungsgrößen, die der Tarifvertrag enthält, sind: die Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, der Urlaubsanspruch, Abschluss und Kündigung von Arbeitsverhältnissen sowie die Höhe der Löhne und Gehälter (Tariflohn).

Warum gibt es einen Tariflohn?

Der Tariflohn ist ein festgesetzter Mindestlohn, der zwischen Arbeitgebern und der Gewerkschaft ausgehandelt wurde. Somit hat Marita das Recht, sich über ihren Tariflohn in Bezug auf die Branche, in der sie arbeitet, und ihre Qualifikation zu informieren. Sie kann diesen Tariflohn gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen. Der Tariflohn ist einer der wichtigsten Bestandteile des Tarifvertrages. Er schützt Arbeitnehmer vor Unterbezahlung und „Ausbeutung“ in bestimmten Branchen. Die Festsetzung eines Tariflohnes schützt jedoch auch Arbeitgeber. Da der Tariflohn als gerecht angesehen wird und für alle Unternehmen in einer Branche verbindlich ist, schützt er vor sozialem Unfrieden in Unternehmen und vermindert Streiks und Demonstrationen der Belegschaft.

Vermögensentwicklung in Deutschland

Seit einiger Zeit taucht die „Schere zwischen Arm und Reich“ immer wieder in der öffentlichen Diskussion auf. Die Aussage ist: Die Armen werden immer ärmer und die Reichen horten immer mehr Vermögen. Doch wie viel Vermögen haben die Bewohner Deutschlands überhaupt? Und wie ist dieses verteilt? Kann man es überhaupt objektiv berechnen?

Vermögen kann sehr unterschiedlich definiert werden. Ein Mensch kann – ohne viel Geld und Güter zu besitzen – sehr vermögend durch seine Fähigkeiten sein. So muss man zunächst Sachvermögen, Geldvermögen und Arbeitsvermögen unterscheiden und dann prüfen, welches Vermögen gemeint ist. Darüber hinaus ist zu fragen, ob wirklich alle Vermögensarten berücksichtigt sind.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat sich in einer großen Studie (SOEP – Sozio-oekonomisches Panel) mit der Verteilung des Vermögens auf unterschiedliche Vermögenswerte und auf die Personen in Deutschland befasst und dabei die Jahre 2002 und 2007 verglichen.

Vermögensverteilung auf unterschiedliche Vermögenswerte

Vermögenswerte	Verteilung der Vermögensarten in %		durchschn. Höhe des Vermögens je Eigner ¹	
	2002	2007	2002	2007
Selbst genutzte Immobilien	63,2	59,3	139.220	143.754
Sonstige Immobilien	22,4	22,1	175.798	187.786
Geldvermögen	12,3	14,2	21.546	25.654
Private Versicherungen	11,1	13,4	18.874	22.328
Darunter Bausparverträge ²	-	10,1	-	21.798
Betriebsvermögen	9,7	10,9	184.959	218.823
Sachvermögen	1,8	1,3	14.612	18.356
Schulden ³	-20,5	-21,2	-55.326	-56.415
insgesamt in %	100	100		
insgesamt in Euro	80055	88034		

nach: Frick/Grabka, Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/93785/09-4-1.pdf>

Bei den Vermögenswerten ist zu berücksichtigen, dass die „Privaten Versicherungen“ nicht die soziale Rentenversicherung einschließen und das „Sachvermögen“ nicht den ganzen Hausrat sowie die privaten PKWs, sondern nur besondere Werte wie Edelmetalle, Kunstgegenstände und Schmuck. Man sieht, dass die Immobilien, insbesondere die selbst genutzten Eigentumswohnungen und -häuser nahezu 80 – 85% ausmachen. Allerdings sind auch im Durchschnitt 20% Schulden ermittelt worden, die sicher überwiegend auf den Hausbau entfallen, sodass der Nettoanteil der Immobilien eher bei 65% liegt.

1) Nur die Personen, die diesen Vermögenswert besitzen
2) nur 2007 erhoben
3) Schulden aus Kreditverträgen für Hypotheken und Konsumkredite

Zahlungsverkehr

Maximilian ist im Supermarkt und macht gerade seinen Wocheneinkauf. Er hat die Möglichkeit, seine Einkäufe bar oder mit seiner EC-Karte zu bezahlen. Der Kassierer erklärt ihm, dass die unterschiedlichen Zahlungsvorgänge Formen des Zahlungsverkehrs sind.

Der Zahlungsverkehr beinhaltet alle Formen von Zahlungsvorgängen, z.B. zwischen Kunden und Unternehmen.

Welche Formen des Zahlungsverkehrs gibt es?

Grundsätzlich wird zwischen drei Varianten des Zahlungsverkehrs unterschieden: die Barzahlung, die halbbarzahlung und die bargeldlose Zahlung.



Die Übersicht zeigt, dass Maximilian mehrere Möglichkeiten hat, seine Einkäufe zu bezahlen. Er muss die Einkäufe nicht immer bar bezahlen und dem Verkäufer Münzen und Banknoten aushändigen. Das ist vor allem bei teuren Einkäufen vorteilhaft, denn er hat ungerne große Bargeldsummen bei sich in der Geldbörse. In diesen Fällen kann er auch bargeldlos bezahlen, z.B. mit seiner EC-Karte¹ oder seiner Kreditkarte. Sobald etwas bezahlt wird, fließt Geld (siehe MARKT-Lexikon) im Zahlungsverkehr. In den letzten Jahren hat der bargeldlose Zahlungsverkehr stark an Bedeutung gewonnen. Zu diesem Zweck wurden viele Technologien entwickelt, die den bargeldlosen (virtuellen) Zahlungsverkehr unterstützen.

1) Der Begriff EC-Karte stammt ursprünglich aus dem Zahlungsvorgang per Eurocheque. Nach Abschaffung der Eurocheques behielt die EC-Karte weiterhin ihren Namen, wobei EC für electronic-cash-Zahlung stand. Häufig haben die „EC-Karten“ das electronic-cash-Logo (EC-Logo) nicht mehr auf der Karte, womit der Name der EC-Karte immer ungebrauchlicher wird. Aktuell sind auf den Karten die Logos „Maestro“ oder Visa Electron vorzufinden.

Tariflohn

Der Tariflohn ist gesetzlich festgehalten und kann von Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern eingesehen werden. Dabei werden vier Formen von Tariflöhnen unterschieden:

Tariflohn-Formen

Lohn- und Gehaltsgruppen: Der Lohn ist an die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmer angepasst.

Zeitlohn: Der Lohn wird nach Zeitabschnitten bemessen.

Ecklohn: Eine mittlere Tariflohngruppe wird als Ecklohn ausgewiesen.

Leistungslohn: Der Lohn ist an eine bestimmte Leistung gekoppelt, z.B. eine bestimmte Akkordarbeit

Marita möchte ihren gesetzlich vorgeschriebenen Tariflohn einsehen und erhält von der Industrie- und Handelskammer (IHK) folgende Tariflohntabelle:

Beruf	Westdeutschland (monatlich in Euro)		Ostdeutschland (monatlich in Euro)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Koch/Köchin	2.026,-	2.087,-	1.410,-	1.453,-
Busfahrer/in	2.001,-	2.001,-	1.633,-	1.633,-
Callcenter-Agent	1.964,-	1.740,-	1.641,-	1.454,-
Friseur/in	1.825,-	1.825,-	1.190,-	1.190,-
Einzelhandels-Kauffrau/Kaufmann	1.573,-	1.442,-	1.505,-	1.379,-
Gebäudereiniger/in	1.561,-	1.463,-	1.412,-	1.323,-
Rechtsanwalts-Gehilfe/in	1.525,-	1.525,-	1.525,-	1.525,-
Kellner/in, Servierer/in	1.451,-	1.388,-	1.254,-	1.200,-
Reisebüro-Kauffrau/Kaufmann	1.394,-	1.408,-	1.394,-	1.408,-
Bäckerei-Fachverkäufer/in	1.256,-	1.256,-	1.256,-	1.256,-

Quelle: <http://www.handwerkermarkt.de>

Da sie in Köln, also in Westdeutschland, wohnt, hat sie als Einzelhandelskauffrau einen Anspruch auf monatlich 1.442,- € Bruttolohn. In ihrem Arbeitsvertrag wurde ein monatlicher Bruttolohn von 1.629,- € vereinbart. Sie sieht, dass sie sogar übertariflich bezahlt wird, und unterschreibt den Arbeitsvertrag. Wäre der Lohn niedriger als 1.442,- € monatlich, könnte sie sich an ihre Gewerkschaft wenden und ihr Recht auf den Tariflohn einfordern.

MARKT Ausgabe 50

Zahlungsverkehr

Bargeldloser Zahlungsverkehr

Im Rahmen des bargeldlosen Zahlungsverkehrs sind mehrere Formen möglich:

EC-Karte/ Maestro-Karte (ec-cash) Maximilian kann mit der EC-Karte im Geschäft bezahlen oder am Geldautomaten Bargeld abheben. Häufig muss er für den Zahlungsvorgang seine Geheimnummer anwenden. Die Abrechnung findet online über sein Konto statt. Dabei wird gleichzeitig seine Bonität geprüft, d.h. ob auf seinem Konto ausreichend Geld vorhanden ist.

Kreditkarte Die Bezahlung erfolgt mit Kreditkarte und Unterschrift. Dabei erfolgt der Zahlungsvorgang meistens offline (selten online). Bei der Bezahlung mit Kreditkarte ist eine weitere Geldinstitution beteiligt. Wenn Maximilian im Geschäft mit der Kreditkarte bezahlt, wird das Geld der Kreditkartengesellschaft belastet. Erst am Monatsende zieht die Kreditkartengesellschaft das Geld von Maximilians Konto bei seiner Bank ein. Während Maximilian seine Ware im Geschäft bezahlt, wird nicht geprüft, ob sein Konto ausreichend gedeckt ist. Die Kreditkarte gilt als international anerkanntes Zahlungsmittel.

Lastschriftverfahren Beim Lastschriftverfahren gibt Maximilian den Auftrag, dass z.B. ein Geschäft eine bestimmte Summe Geld von seinem Konto einziehen kann. Der Auftrag erfolgt per Unterschrift und offline. Die Bonität (Zahlungsfähigkeit) wird nicht geprüft, das Lastschriftverfahren basiert auf Vertrauen.

Überweisung Bei der Überweisung füllt Maximilian einen Überweisungsauftrag aus und unterschreibt diesen. Er gibt seiner Bank den Auftrag, eine bestimmte Summe Geld von seinem Konto auf ein anderes Konto, z.B. das seiner Mutter, zu übertragen. Die Überweisung kann auch online mit Hilfe von Online-Banking getätigt werden.

Scheck Bei diesem Vorgang stellt Maximilian einen Scheck über eine bestimmte Geldsumme aus (mit Unterschrift) und bezahlt damit. Das Geschäft reicht den Scheck bei der Bank ein. Die Bank zieht das Geld von Maximilians Konto ab und schreibt es dem Geschäftsinhaber gut. Durch die Verbreitung der EC-Karte wird der Scheck im privaten Kundenverkehr kaum mehr genutzt. Lediglich unter Geschäftspartnern findet er noch Anwendung.

Den bargeldlosen Zahlungsverkehr nutzen nicht nur Kunden und Geschäftsinhaber, sondern auch Banken untereinander. Sie transferieren untereinander Geld von einem Konto zum anderen, man nennt dieses Geld auch Buchgeld beziehungsweise Giralgeld.

Vor- und Nachteile von bargeldlosem Zahlungsverkehr

Aus dem bargeldlosen Zahlungsverkehr ergeben sich zahlreiche Vorteile. Maximilian kann im Geschäft schnell und bequem bezahlen. Er muss keine großen Bargeldsummen bei sich haben und es besteht kein Risiko, dass das Geld auf dem Zahlungsweg verloren geht. Dadurch, dass er sein Geld auf dem Konto und nicht zu Hause aufbewahrt, kann er für sein Guthaben Zinsen bekommen.

Es können jedoch auch Nachteile entstehen. Durch die bargeldlose Bezahlung kann Maximilian schnell den Überblick über seine Ausgaben verlieren und sein Konto überziehen. Bei Bargeld hat er immer gesehen, wie viel er noch in der Geldbörse hatte. Es besteht auch die Gefahr, dass ihm die Kreditkarte gestohlen wird. Wenn er diese nicht sofort sperren lässt, kann es sein, dass jemand anders seine Kreditkarte benutzt und die Unterschrift fälscht.

MARKT Ausgabe 50

Oligopole

Das Spannungsverhältnis zwischen Kooperation und Eigeninteresse

Da der Oligopolmarkt durch sehr wenige Anbieter gekennzeichnet ist, kommt es häufig zu einem ständigen Wechsel zwischen *Eigeninteresse* und *Kooperation*. Die vorteilhafteste Strategie für Oligopolisten ist es, wenn sie miteinander kooperieren und zusammen wie ein Monopol auftreten.

Kooperation bedeutet, dass sich z.B. die vier Ballhersteller untereinander absprechen und eine relativ kleine Menge von Tennisbällen zu einem hohen Preis am Markt anbieten. Die Absprache ermöglicht es den vier Tennisherstellern, höchstmögliche Gewinne zu erzielen. Die gegenseitige Absprache der vier Unternehmen über die Menge und den Preis wird auch als *Kollusion* bezeichnet. Die Gruppe der vier Tennisballhersteller, die sich über Preis und Menge absprechen, wird als Kartell (siehe MARKT-Lexikon) bezeichnet. Kooperieren die Unternehmen miteinander, hat sich also ein Kartell gebildet, welches sich am Markt wie ein Monopol verhält.

Auch wenn Oligopolisten die höchsten Gewinne erzielen, wenn sie ein Kartell bilden, kommt die Kartellbildung häufig nicht zustande. Zum einen sind Kartelle verboten, zum zweiten kooperieren Oligopolisten nicht immer miteinander. Streit und die Durchsetzung von Eigeninteresse eines jeden Unternehmens führen dazu, dass sie sich nicht an ihre Absprachen halten. Die einzelnen Unternehmen erhöhen dann ihre Produktion, um einen größeren Nachfrageanteil für sich zu gewinnen. Erhöhen alle Unternehmen ihre Produktion, steigt die am Markt angebotene Menge, die Preise sinken und der Gewinn der einzelnen Unternehmen sinkt. Daher kommt es auf bei einem „weiten Oligopol“ mit nicht nur ganz wenigen Anbietern häufig zu einer harten Konkurrenz, die sich auf polypolistischen Märkten selten so stark einstellt, weil der einzelne Unternehmer die vielen Konkurrenten nicht überblicken kann. Man bezeichnet daher das Polypol auch oft als „Schlafmützenkonkurrenz“.

Wirtschaftspolitische Maßnahmen gegen Oligopole

Ist die Zahl der Anbieter sehr gering (enges Oligopol), dann besteht natürlich die Gefahr gegenseitiger Absprachen zu Kartellen und abgestimmter Verhaltensweisen. Eine solche Umgehung des Wettbewerbs ist durch Gesetz verboten. Kooperieren Unternehmen miteinander, dann können sie die Angebotsmenge einschränken oder ihre Absatzmärkte aufteilen und erzielen dadurch höhere Preise am Markt. Nachfrager, wie Jens der Tennisspieler, sind dadurch benachteiligt. Aus diesem Grund kann der Staat in solchen Fällen in das Marktgeschehen eingreifen. Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) in Deutschland und der EG-Vertrag geben den Wettbewerbsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene entsprechende Vollmachten.

In Deutschland bekämpfen das Bundeskartellamt und die Kartellämter der Bundesländer die Bildung von Kartellen und versuchen, Absprachen oder auch ein nur entsprechendes Verhalten, das Unternehmen auch ohne Absprachen an den Tag legen, zu unterbinden. Dennoch kann man sehr häufig von solchen Wettbewerbsbeschränkungen in den Medien hören und lesen.

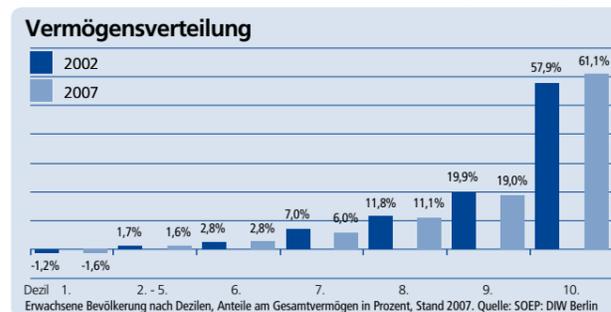
Quelle: Mankiw, Gregory 2008: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart.

MARKT Ausgabe 50

Vermögensentwicklung in Deutschland

Vermögensverteilung auf Personen

Teilt man die gesamte Bevölkerung⁴ in 10 gleich große Gruppen auf und ordnet man die Personen nach der Höhe des individuellen Vermögens, so ergibt sich folgendes Bild:



Die Gruppen 1 und 2, d.h. die 20 % ärmsten Haushalte, haben gar kein Vermögen, sondern Schulden. Auch bis zur Gruppe 7, also bis 70 % aller Personen, liegt das Vermögen des Jahres 2007 insgesamt bei unter 10 % des

Gesamtvermögens. Es macht bei 10 % der reichsten Personen aber mehr als ca. 60 % aus. Da bei der Gruppe 10 als einziger Gruppe vom Jahr 2002 bis 2007 eine Steigerung, und zwar von 57,9 % auf 61,1 % erfolgt ist, kann man aus dieser Untersuchung folgern, dass die „Vermögensungleichheit in Deutschland“⁵ gestiegen ist.

Geht die Schere wirklich auseinander?

Eine genaue Betrachtung gibt uns jedoch Anlass, aus diesem Ergebnis nicht zu folgern, dass die Reichen nun bessergestellt sind und die Armen schlechter. Wir hatten ja bei der Definition gesehen, dass bei der Zusammenstellung der Vermögenswerte von SOEP

- unter „Sachvermögen“ der Wert der Haushaltseinrichtung einschl. Autos nicht erfasst wurde, sondern nur hochwertige Gegenstände, die sich i.d.R. in einem normalen Haushalt nicht finden,
- unter „Versicherungen“ die normale Altersvorsorge der Unselbstständigen, die Renten- und Pflegeversicherung, nicht berücksichtigt ist.

Bei einem „normalen Haushalt“ besteht jedoch das Vermögen i.d.R. aus der gesamten Wohnungseinrichtung und dem PKW. Wenn man dazu eine normale Rentenversicherung aus der vollen Zeit der Berufstätigkeit hat, ist das Notwendigste gesichert. Hinzu kommt allenfalls der Bausparvertrag und evtl. die selbst genutzte Immobilie, nach und nach auch eine Zusatzversicherung (Riesterrente).

Das Vermögen des Normalbürgers wächst mit der größeren, zunehmend eigenen Wohnung und ihrer Einrichtung, dem Rentenanspruch und dem Zweitwagen. Dies sind Positionen, die in der Untersuchung jedoch zum Teil fehlen. Der Selbstständige in der Gruppe 10 benötigt dagegen u.U. Betriebsvermögen für den Beruf, Geldvermögen (mit Wertpapieren) und Private Versicherungen für die Altersvorsorge. Mit zunehmendem Wohlstand wird sich also bei solchen Berechnungen die Schere immer spreizen müssen.

Die Untersuchung muss, wie viele ähnliche, deren Ergebnisse geeignet sind, der Bevölkerung ein ideologisch gefärbtes Bild zu vermitteln, das die Autoren vielleicht gar nicht im Sinn hatten, fachkundig interpretiert werden, um den Begriff „Vermögensungleichheit“ zu verstehen.

⁴ Jugendliche unter 17 Jahren wurden bei der Personenerfassung nicht berücksichtigt
⁵ So auch der Titel der Untersuchung

MARKT Ausgabe 50