

COVER



INTRO

Seite • Thema  
KAPITEL

2-3 • Innen-Titel



4-5 • Vorwort



Sie befinden sich hier!

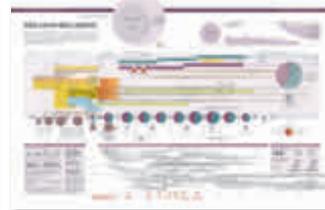
I  
DER MENSCH

DER MITARBEITER

12-13 • Mitarbeiter-Typen

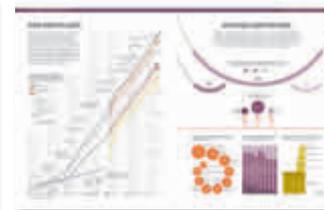


14-15 • Ausbildung, Lohn und Gehalt



16 • Einkommen

17 • Motivation



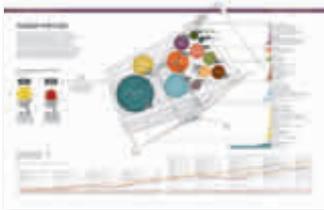
DER CHEF

18-19 • Führungskräfte

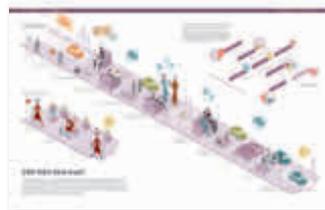


DER VERBRAUCHER

26-27 • Konsumausgaben



28-29 • Die Customer Journey



30-31 • Der Supermarkt



DER ARME MENSCH

32-33 • Armut



DER REICHE MENSCH

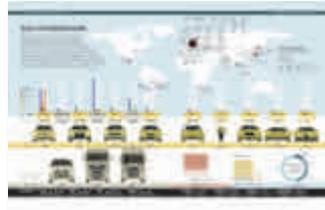
34-35 • Reichtum



II  
DAS UNTERNEHMEN

UNTERNEHMEN

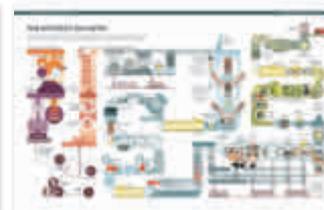
42-43 • Volkswagen



44-45 • Der Standort



46-47 • Wie entsteht ein Auto?

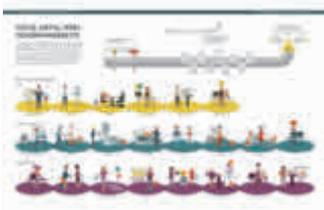


48-49 • Gesellschaftsformen (1)



DIE GESCHÄFTSMODELLE

56-57 • Die Wertschöpfungskette



58-59 • Business Model Canvas



DAS PRODUKT

60-61 • Tops und Flops



DIE ORGANISATION

62-63 • Der Produktzyklus



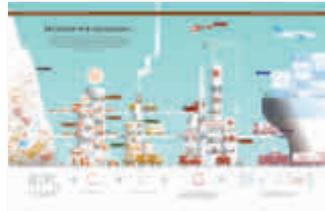
64-65 • Die Hierarchie im Unternehmen



III  
DIE VOLKS-  
WIRTSCHAFT

DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT

78-79 • Das Bruttoinlandsprodukt



80-81 • Deutsche Wirtschaft in Zahlen



STAAT UND POLITIK

82-83 • Wirtschaftspolitik



84-85 • Bruttoinvestitionen



DER WETTBEWERB

90-91 • Marktwirtschaft

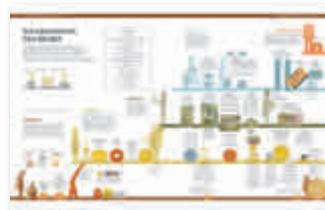


92-93 • Kartelle und Monopole



DAS GELD

94-95 • Die Geschichte des Geldes



96-97 • Die Geldmenge

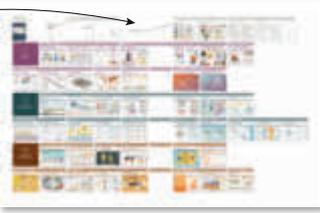


98-99 • Der Weg des Geldes



## INHALT

6-7 • Kapitel I bis III



8-9 Kapitel IV bis VII



## APPENDIX

230-231 • Quellen



232-233 • Register



235 • Beteiligte



## DER SELBSTÄNDIGE

20 • Ausbildung

21 • Verdienst

22-23 • Das Zielvereinbarungsgespräch

24-25 • Freiberufliche Tätigkeiten



## ARBEIT, GELD UND GLÜCK

36-37 • Über- und Unterforderung

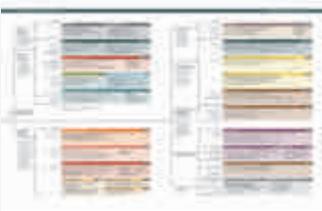
38-39 • Die Bedürfnisse des Menschen



50-51 • Gesellschaftsformen (2)

52-53 • Aktien

54-55 • Konzerne



## DAS TEAM

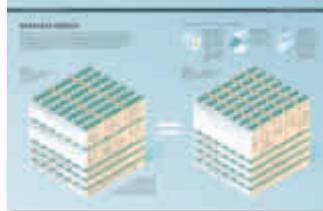
66-67 • Mitarbeiter im Unternehmen

68-69 • Die Bilanz

70-71 • Das Marketing

72-73 • Neuromarketing

74-75 • Werbung



## DAS WACHSTUM

86-87 • Geldströme

88-89 • BIP pro Kopf



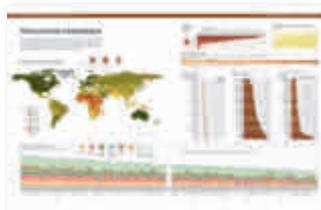
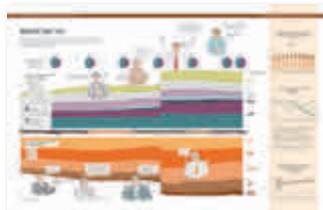
## DER ARBEITSMARKT

100-101 • Sektoren

102-103 • Beschäftigung

## DER WOHLSTAND

104-105 • Glück



# IV DIE WELT- WIRTSCHAFT

## DIE GLOBALE PRODUKTION

108-109 • Die Globalisierung



110-111 • Produktion und Wertschöpfung



112-113 • Wettbewerbsfähigkeit



114-115 • Die BIP-Zeitmaschine



## DIE INSTITUTIONEN

126-127 • Internationale Organisationen



## DER GLOBALE FINANZMARKT

128-129 • Banken, Börsen und Investitionen



130-131 • Kaufkraftparität

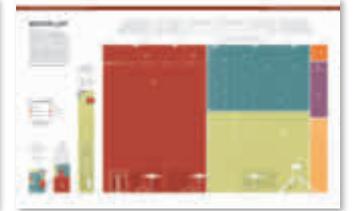


## MULTIS UND MARKEN

132-133 • Global Player



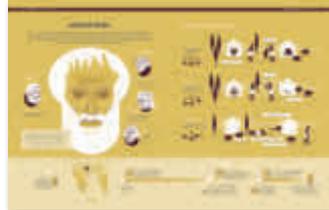
134-135 • Bestseller



# V DIE THEORIE

## ARISTOTELES

144-145 • Drei Ideen zur Wirtschaft



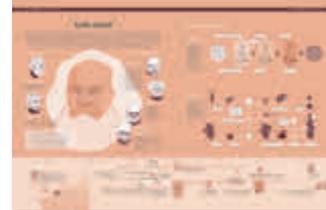
## ADAM SMITH

146-147 • Unsichtbare und andere Hände



## KARL MARX

148-149 • Klassen und Kampf



## F. W. TAYLOR

150-151 • Messen und Managen



# VI UMWELT & RESSOURCEN

## NACHHALTIGKEIT

160-161 • Nachhalten



## RESSOURCEN

162-163 • Rohstoffe und Bodenschätze



164-165 • Fossile Brennstoffe



166-167 • Wasser



## ABFALL UND RECYCLING

178-179 • Elektroschrott



180-181 • Mülltrennung

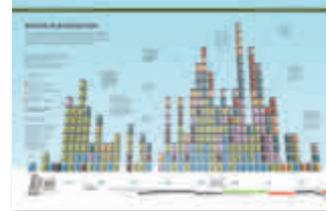


182-183 • Entsorgungswirtschaft

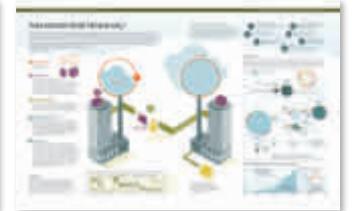


## UMWELTWIRTSCHAFTSPOLITIK

184-185 • Gesetze und Verordnungen



186-187 • CO<sub>2</sub>-Handel



# VII DIE ZUKUNFT

## DIE MEGATRENDS

194 • Trendforschung

195 • Megatrends

196-197 • Megatrends



## DIE INNOVATION

198-199 • Geschichte der Innovationen



200 • Das Neue

201 • Patente



## DIE AUTOMATISIERUNG

210-211 • Die Smart Factory



212 • Industrie 4.0

213 • Starke KI



214 • Schwache KI

215 • KI-Geschichte



216-217 • Google und Alphabet



218-219 • Big Data



## DER WELTHANDEL

116-117 • Menschen- und Warenströme



118-119 • Handelsabkommen



120-121 • Export



## DER ILLEGALE WELTMARKT

122-123 • Organisiertes Verbrechen



124-125 • Moderne Sklaverei



## TALENTVERTEILUNG UND ARBEITSMIGRATION

136 • Wassermarkt

137 • Champions



138-139 • Migration weltweit



140 • Auswandern

141 • Fußball



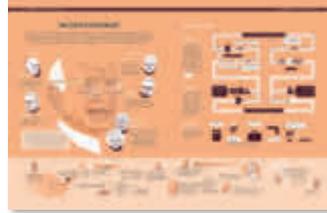
## J. M. KEYNES

152-153 • Antizyklische Wirtschaftspolitik



## MILTON FRIEDMAN

154-155 • Money Matters



## AMARTYA SEN

156-157 • Ökonomie für den Menschen



## LAND- UND LEBENSMITTELWIRTSCHAFT

168-169 • Agrarrohstoffe



170 • Biologisch

171 • Gentechnisch



## WIRTSCHAFTSETHIK

172-173 • Fairer Handel



174-175 • Transparenz

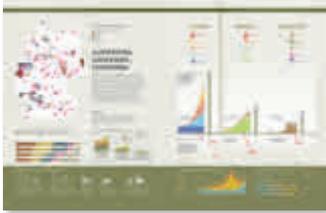


176-177 • Greenwashing



## GREENTECH

188-189 • Die Energiewende

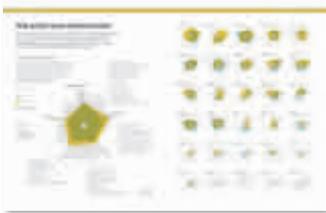


190-191 • Verdienen durch Sparen



## DIE DIGITALISIERUNG

202-203 • Wettbewerbsfähigkeit



204-205 • Elon Musk



206-207 • Unicorns



208-209 • Disruption/Transformation



## DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

220-221 • Wie wollen wir arbeiten?



222-223 • Wertewelt



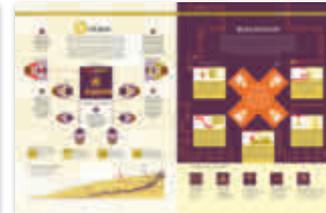
## DIE ZUKUNFT DER BANKEN

224-225 • FinTech



226 • Bitcoin

227 • Blockchain



## DAS BESTE ...

234-237 • Luxury Communism





I

DER  
MENSCH

DER MITARBEITER  
·  
DER CHEF  
·  
DER SELBSTÄNDIGE  
·  
DER VERBRAUCHER  
·  
DER ARME MENSCH  
·  
DER REICHE MENSCH  
·  
ARBEIT, GELD UND GLÜCK

# WIE WIR ARBEITEN

Arbeit bestimmt unser Leben. Der rechtliche Status bestimmt, wie wir arbeiten. Sechs Mitarbeiter-Typen mit unterschiedlichem rechtlichen Status bilden das Gros der Beschäftigten in Deutschland.

**Mitarbeiter**  
in Deutschland (2014 in Mio.)

Frauen 0,7

Männer 0,8

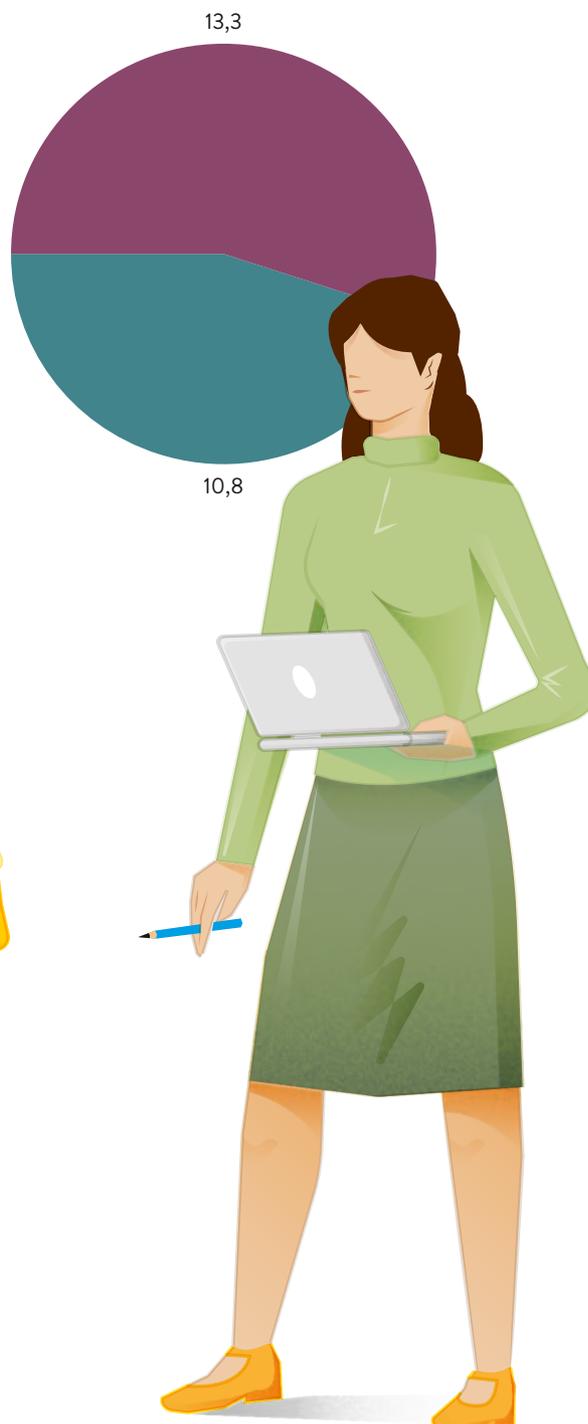


## AUSZUBILDENDE

LERNT 2 BIS 3,5 JAHRE BIS ZUR PRÜFUNG ZUM GESELLEN (HANDWERK) ODER FACHARBEITER (INDUSTRIE)

**DUALE AUSBILDUNG:**  
PRAXIS IM BETRIEB, THEORIE IN DER BERUFSSCHULE

VERGÜTUNG VARIERT: BINNENSCHIFFER IN NRW IM 1. LEHRJAHR 863 EURO, TISCHLER IN SACHSEN 494 EURO



## ANGESTELLTE

**WEISUNGSGEBUNDENER ARBEITNEHMER**

ERHÄLT MONATLICHES GEHALT NACH TARIFVERTRAG ODER INDIVIDUELL VERHANDELT (AUSSERTARIFLICH)

UNTER BESTIMMTEN BEDINGUNGEN KÜNDBAR

**LEITENDEN ANGESTELLTEN WERDEN ARBEITGEBERBEFUGNISSE ÜBERTRAGEN**



## ARBEITER

**VORWIEGEND PHYSISCHE ARBEIT**

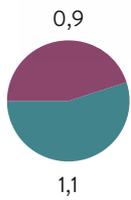
MAN UNTERSCHIEDET FACHARBEITER, ANGELERNTEN UND UNGELERNTEN ARBEITER

BEKOMMT LOHN, DER ALS STUNDEN-, STÜCK- ODER AKKORDLOHN BERECHNET WIRD

**RECHTLICHE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ARBEITERN UND ANGESTELLTEN WEICHEN AUF**

**MINDESTLOHN**

Seit dem 1. Januar 2015 gilt flächendeckend der Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro brutto je Stunde. Das entspricht 51 Prozent des mittleren Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten. Noch geltende Ausnahmen in einigen Branchen werden zum 1. Januar 2017 bundesweit aufgehoben. Deutschland ist das 22. Land der EU, das einen Mindestlohn eingeführt hat.



**BEAMTE**

**STEHT GEGENÜBER SEINEM DIENSTHERRN IN EINEM BESONDEREN DIENST- UND TREUEVERHÄLTNIS**

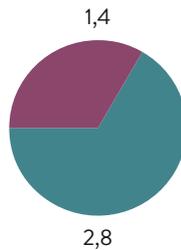
BEAMTENVERHÄLTNIS WIRD DURCH EINE ERNENNUNG BEGRÜNDET, NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG

**IST UNKÜNDBAR. GEGEN SEINEN WILLEN KANN ER NUR NACH EINEM DISZIPLINARVERFAHREN ENTLASSEN WERDEN**

**DIVERSE PRIVILEGIEN BEI KRANKENVERSICHERUNG UND ALTERSVERSORGUNG**

**MINI-/MIDIJOBBER**

sind geringfügig beschäftigt und verdienen bis zu 450 Euro bzw. ab 450,01–850 Euro pro Monat. Minijobs sind abgabenfrei, Midijobber zahlen in die Sozialversicherung ein, der Arbeitgeberanteil beträgt pauschal 19,325 Prozent.



**FREIBERUFLER**

**ANGEHÖRIGER BESTIMMTER BERUFE: Z.B. ÄRZTE, JURISTEN, STEUERBERATER, JOURNALISTEN, WISSENSCHAFTLER, HEBAMMEN, ALTENPFLEGER**

**VERFÜGT ÜBER BESONDERE FACHKENNTNISSE**

**UNTERLIEGT NICHT DER GEWERBEORDNUNG**

**KANN SOWOHL WEISUNGSGEBUNDEN BESCHÄFTIGT (Z.B. ANGESTELLTER ANWALT) ALS AUCH UNTERNEHMER (Z.B. ARZT MIT MITARBEITERN) SEIN**

**PRAKTIKANTEN**

sammeln Erfahrungen zur beruflichen Orientierung oder Ausbildung. Praktikanten haben grundsätzlich Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen davon sind Pflichtpraktika für Ausbildungen oder Studiengänge.

**WERKSTUDENTEN**

arbeiten neben dem Studium maximal 20 Stunden pro Woche. Die Tätigkeit muss fachliche Nähe zum Studium haben und Praxiskenntnisse fördern (kein normaler „Studentenjob“). Werkstudenten unterliegen der Rentenversicherungspflicht.

Zur Anzahl von freien Mitarbeitern und (Klein-)Unternehmen, die nicht den freien Berufen angehören, gibt es nur grobe Schätzungen.



**FREIE MITARBEITER**

**UNTERNEHMER ODER SELBSTÄNDIGER**

FÜHRT AUFGRUND EINES DIENST- ODER WERKVERTRAGS FÜR EIN UNTERNEHMEN PERSÖNLICH AUFTRÄGE AUS

**UNABHÄNGIG, IN DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN FREI UND WEDER ZEITLICH, ÖRTLICH NOCH FACHLICH WEISUNGEN DES AUFTRAGGEBERS DIREKT UNTERWORFEN**

**BEKOMMT EIN HONORAR**

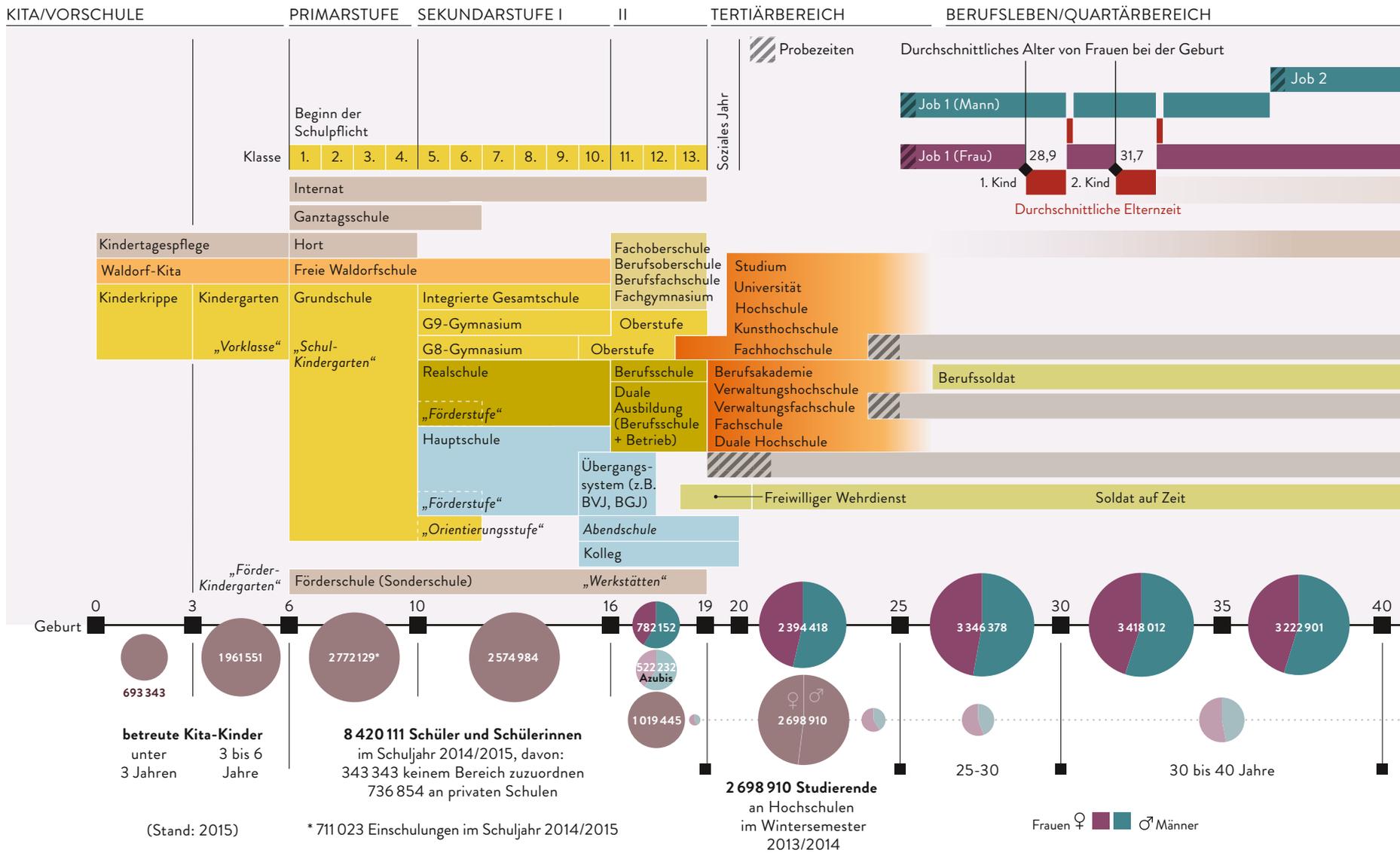
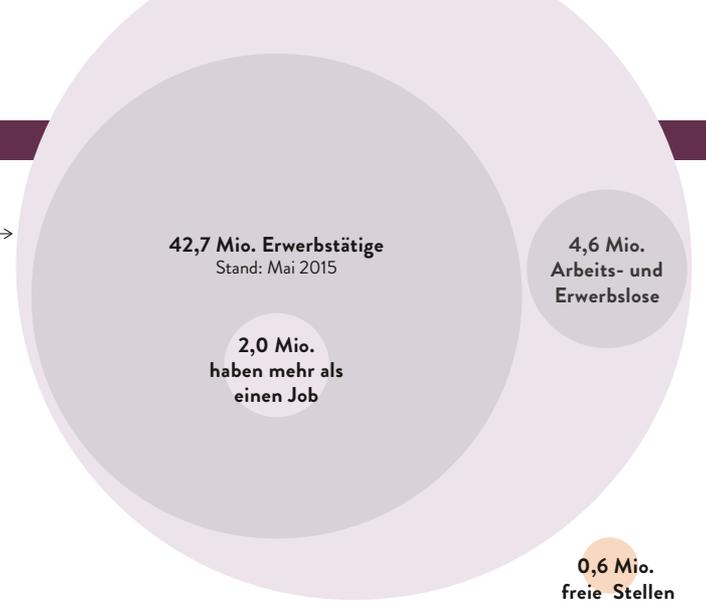
**ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG**

ist ein politischer Sammelbegriff für Teilzeit-/Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Einige Arbeitnehmergruppen finden durch sie leichter Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Kehrseite: Atypisch Beschäftigte haben eine geringe soziale Absicherung. Die langfristigen Folgen für die Sozialversicherungssysteme sind schwer abschätzbar.

In Deutschland leben 81,1 Mio. Menschen.

# DER LOHN DES LEBENS

Wer kommt wie auf welche Position und bekommt was dafür, bis er wann in Rente geht? Wie viele arbeiten in welchem Beschäftigungsverhältnis oder gar nicht? Und was kosten Kinder, und wie viel übernimmt davon der Staat? In Deutschland sieht die Antwort so aus:



## KIND & KOSTEN

Eltern werden finanziell mit **Kindergeld** unterstützt:

Kind 1:	Kind 2:	Kind 3:	ab dem 4. Kind:
190 €	190 €	196 €	221 €

(Einkommensunabhängig bis zum 18. Lebensjahr des Kindes)

Monatskosten für ein Kind:

# 550 €

Hochgerechnet bis zum 18. Lebensjahr:

# 120 000 €

Eltern werden finanziell mit **Elterngeld** (monatlich) unterstützt:

# 300 bis 1800 €

Der **Kinderfreibetrag** beträgt

# 7152 €

Die Höhe orientiert sich am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, das der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Dauer der Unterstützung: 14 Monate (in Sonderfällen bis zu 22 Monate). Paare können die Monate untereinander aufteilen.

Der Kinderfreibetrag wird im Gegensatz zum Kindergeld nicht ausbezahlt, sondern ist ein Betrag, der vom zu versteuernden Einkommen abgezogen wird und sich steuermindernd auswirkt.

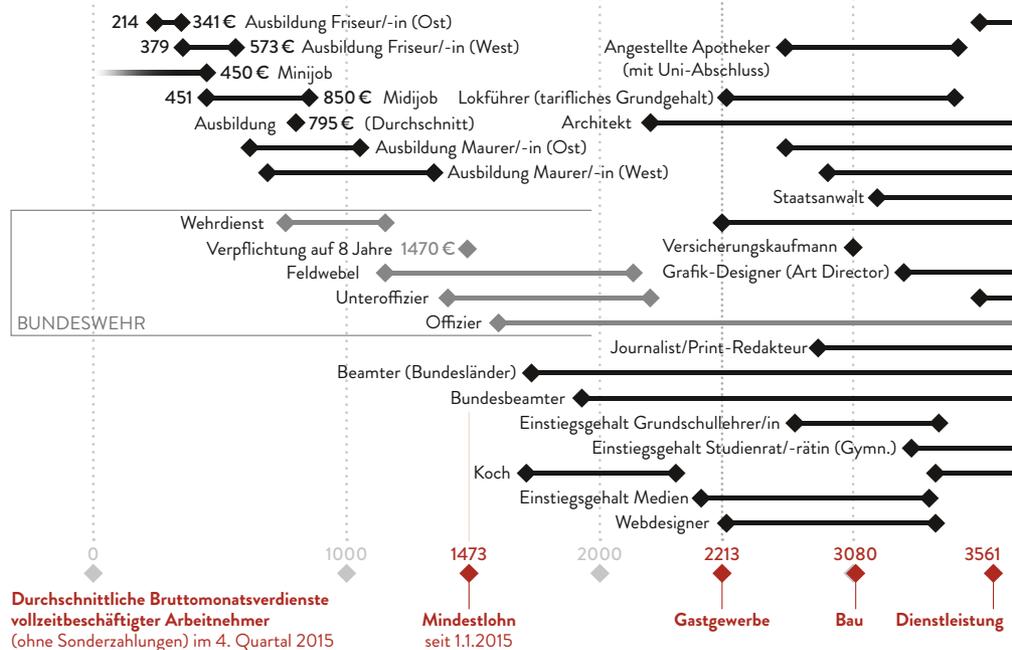
### RECHENBEISPIEL (Stand Juni 2015):

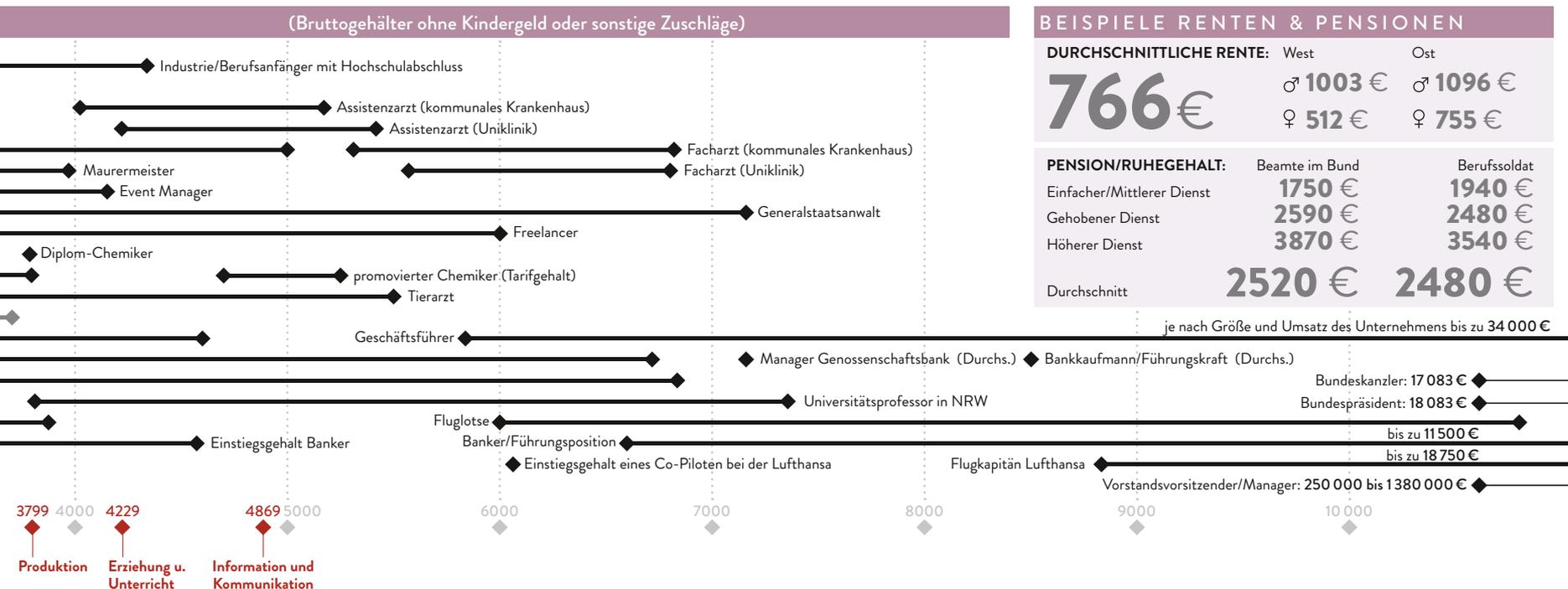
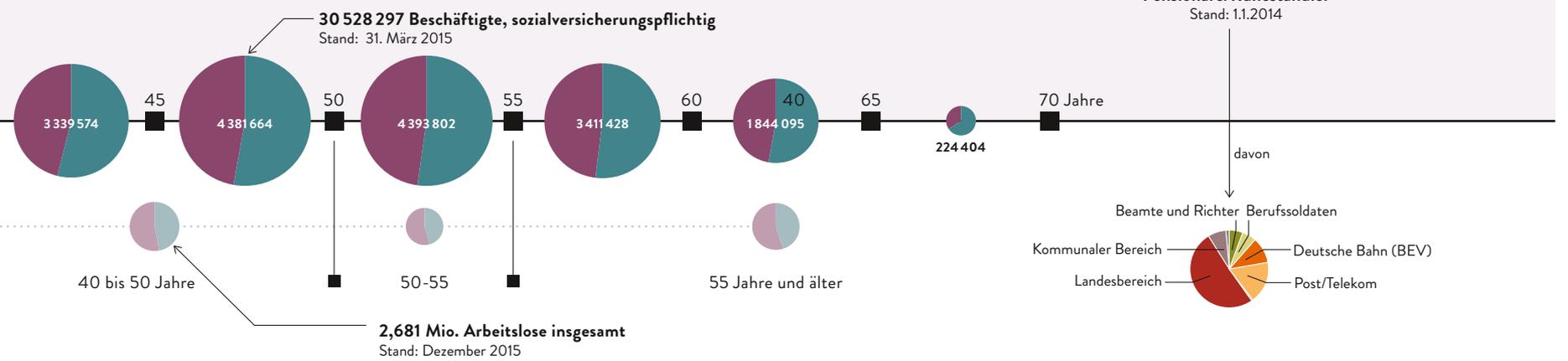
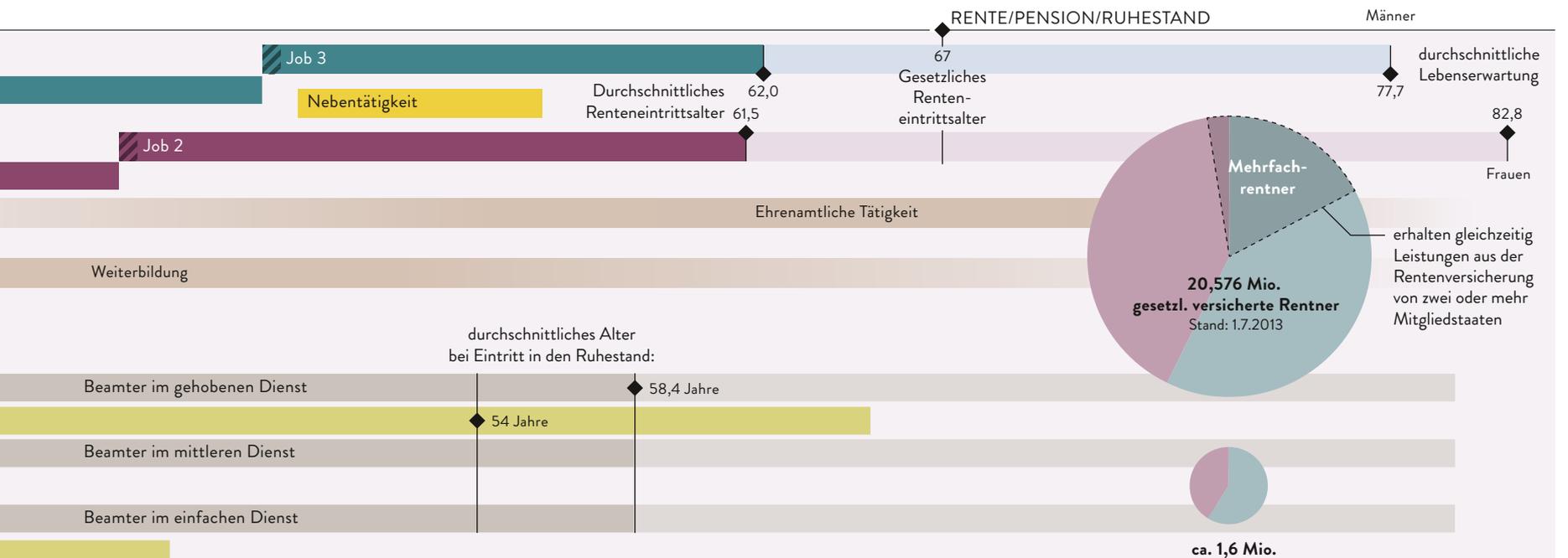
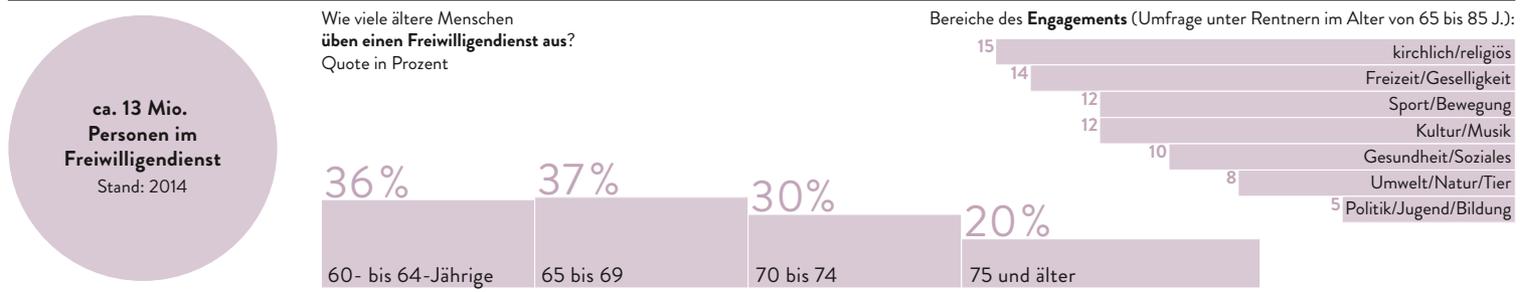
Einkommen vor Geburt	monatliches Elterngeld
1400 Euro (netto)	65% davon: 910 Euro

Für Nettoeinkommen ab 1200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Rate des Elterngeldes von 67 auf 65 Prozent (bei Voreinkommen von 1240 Euro und mehr auf 65 Prozent, bei Voreinkommen von 1220 Euro auf 66 Prozent).

Im Geburtsjahr wird der Freibetrag anteilig gewährt. Getrennte Elternteile erhalten grundsätzlich den halben Freibetrag.

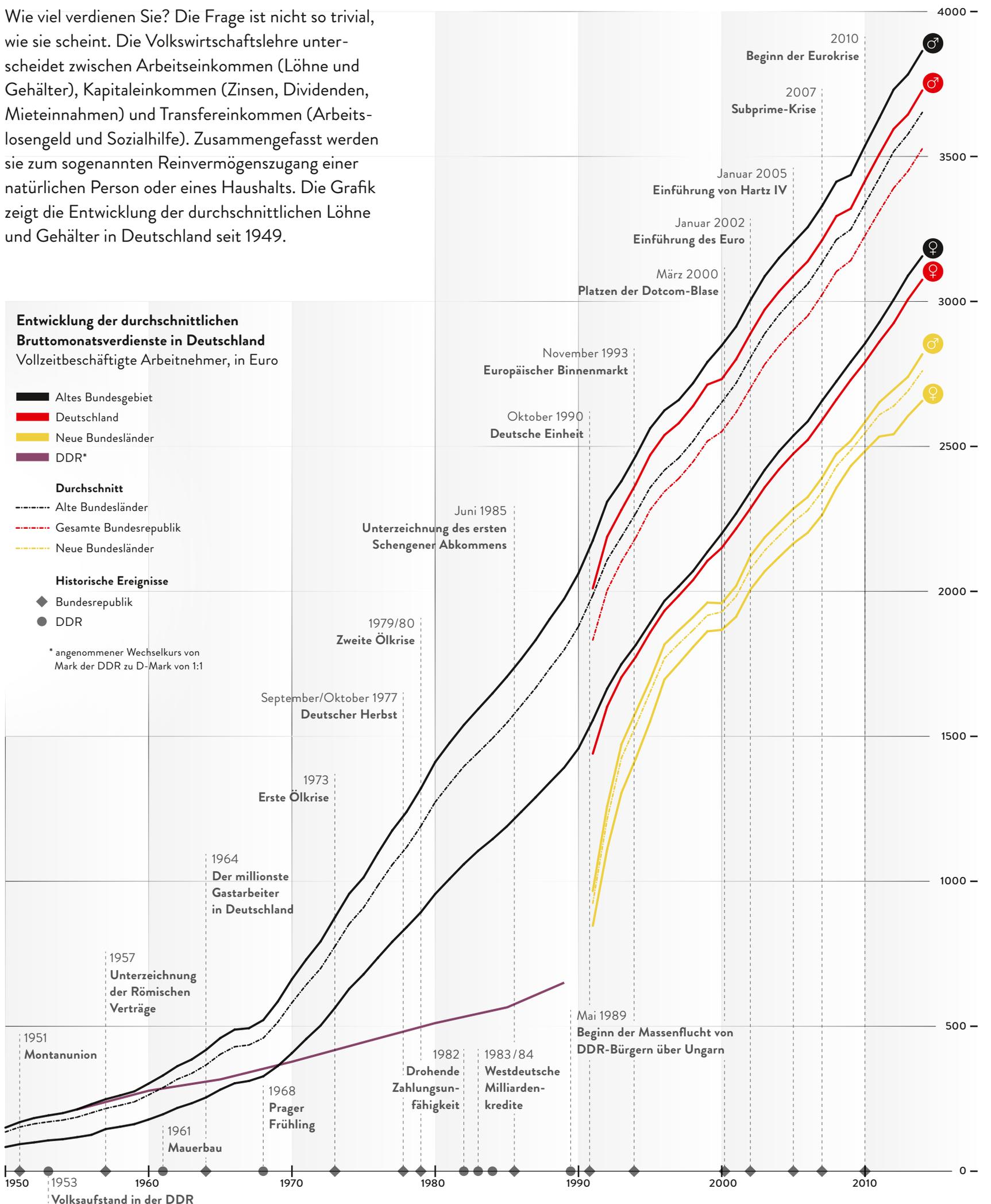
## VERDIENSTBEISPIELE (Bruttogehälter ohne Kindergeld oder sonstige Zuschläge)





# UNS GEHT'S GUT!

Wie viel verdienen Sie? Die Frage ist nicht so trivial, wie sie scheint. Die Volkswirtschaftslehre unterscheidet zwischen Arbeitseinkommen (Löhne und Gehälter), Kapitaleinkommen (Zinsen, Dividenden, Mieteinnahmen) und Transfereinkommen (Arbeitslosengeld und Sozialhilfe). Zusammengefasst werden sie zum sogenannten Reinvermögenszugang einer natürlichen Person oder eines Haushalts. Die Grafik zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Löhne und Gehälter in Deutschland seit 1949.



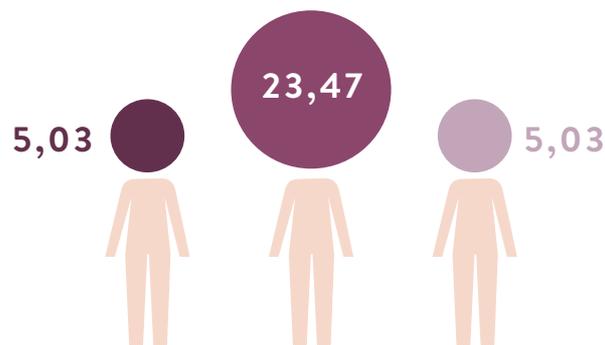
# MYTHOS MOTIVATION

Gute Führung bindet Mitarbeiter an Unternehmen. Emotional engagierte Mitarbeiter schaffen mehr Kundenzufriedenheit. So weit die Theorie. Der Engagement-Index der Unternehmensberatung Gallup kommt Jahr für Jahr zu dem gleichen Ergebnis. Der weit überwiegende Anteil der Mitarbeiter macht Dienst nach Vorschrift, weil er sich kaum mit seinem Unternehmen identifiziert. 15 Prozent haben innerlich gekündigt.

**Emotionale Bindung in Bezug auf den Arbeitgeber in Deutschland**  
100 Beschäftigte eines durchschnittlichen Unternehmens



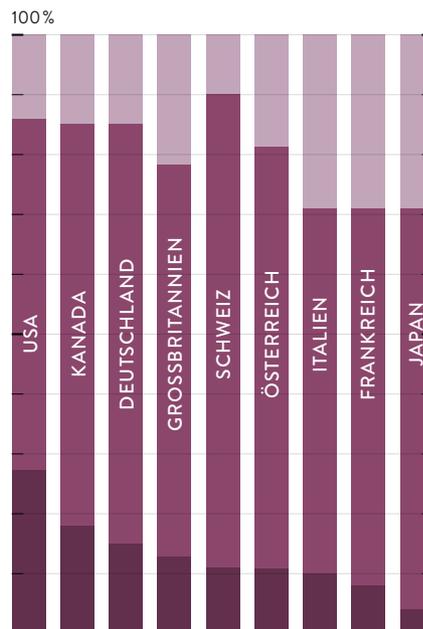
**Deutsche Arbeitnehmer**  
in Millionen



**Umfrage zu den Top-Faktoren für eine positive Arbeitsmotivation in Prozent\***



**Emotionale Bindung zum Arbeitgeber im internationalen Vergleich**



**Umfrage zum Antrieb in Bezug auf Arbeit in Prozent (ausschlaggebendster Grund)\***



\* Deutschland, 1000 Befragte ab 18 Jahre

# MENSCH BOSS

Was muss ein guter Chef können? Abstrakt gesprochen: Er muss andere Menschen in einem Wertschöpfungsprozess dabei anleiten, wirtschaftlichen Mehrwert zu produzieren. Dazu muss er Sachkompetenz und Führungskompetenz in einer Person verbinden. Er muss weitsichtige Entscheidungen treffen, Ziele setzen, den richtigen Ton finden und jede Menge Konflikte aushalten. Das alles in einer Person zu verbinden ist schwer. Vermutlich gibt es deshalb so viele unbeliebte Chefs. Umgekehrt gilt: Die Erwartungen an Führung werden oft in unerreichbare Höhen geschraubt. In Schweden fällt es vielen Unternehmen schwer, Leute für Führungspositionen zu finden.



## GUTE FÜHRUNG GEHT SO

**Tanzfläche und Balkon**  
Chefs müssen zeitgleich tanzen und sich und ihr Team vom Balkon aus beim Tanzen beobachten. So sieht es Ronald Heifetz, Professor für Leadership in Harvard.



### Mythos Motivation

Ein Chef kann Mitarbeiter nicht motivieren und schon gar nicht mit Bonuszahlungen. Er kann nur einen Rahmen schaffen, in dem Mitarbeiter sich persönlich weiterentwickeln und deshalb selbstmotiviert hohe Leistung erbringen. Das sagt der Management-Berater Reinhard K. Sprenger.

LOYALITÄT

Vorbild sein

LERN-  
BEREIT-  
SCHAFT

Zur Leistung anregen

TEAMGEIST

Fair kommunizieren

Ein autoritärer Führungsstil hat nur noch in wenigen Unternehmen Hochkonjunktur. Konsens in den meisten Unternehmenskulturen ist: Chefs müssen als gute Vorbilder vorangehen und das Führungshandwerk beherrschen. Nur dann erzielen sie bei Mitarbeitern die erwünschte Wirkung.

Kompetenzen entwickeln

SELBSTDISZIPLIN

Andere herausfordern

LEISTUNG-  
BEREIT-  
SCHAFT

Unternehmerisch handeln

VERANTWORTUNG

## FÜHRUNGSTILE

Management hat sich im 20. Jahrhundert stark verändert. Der Soziologe Max Weber erkannte Anfang des 20. Jahrhunderts vier Typen autoritärer Führungsstile. In den USA führten Chefs ab den 1950er Jahren immer öfter über Zielvereinbarungen. Die Managementtheoretiker nannten das „transaktional“. Moderne Team-Führung heute gründet in der Regel auf dem Konzept der transformationalen Führung, einem Modell von James MacGregor Burns aus den späten 1970er Jahren.

**Charismatische Führung:** „Charisma“ bedeutet „Gnadengabe“. Der charismatische Chef führt mit einer ihn erhöhenden Ausstrahlungskraft. Von den Geführten kann jedes Opfer verlangt werden, ohne dass der Vorgesetzte ihnen gegenüber verpflichtet wäre.



**Bürokratischer Führungsstil:** Management ist hier Verwaltung. Präzise Beschreibungen der Stellenbefugnisse und Abläufe regeln die Wertschöpfung. Es gibt keine Person, die alles beherrscht. Der Chef ist das System.



**Patriarchalische Führung:** Der Chef hat die Autorität und Güte eines Familienvaters. Die Untergebenen haben jederzeit Zugang zum Patriarchen und sind ihm zu Gehorsam verpflichtet.



**Autokratischer Führungsstil:** Der Autokrat besitzt eine große Machtfülle und bedient sich eines streng gegliederten Führungsapparates. Der Untergebene ist zu unbedingtem Gehorsam verpflichtet. Der Autokratie fehlen die Wärme des Patriarchats und die Begeisterung der charismatischen Führung.



**Transaktionale Führung** beruht auf dem Prinzip des Tauschs. Führungskraft und Mitarbeiter setzen ein Ziel fest. Erreicht der Mitarbeiter dieses, wird er finanziell oder immateriell dafür belohnt. Die Grundidee stammt vom Ökonomen Peter F. Drucker in seinem Konzept „Management by Objectives“ aus dem Jahr 1954.

**Transformationale Führung** setzt auf die Werte Vertrauen, Respekt, Loyalität und Bewunderung. Wenn es Führungskräften gelingt, diese zur Grundlage der Beziehungen zu ihren Mitarbeitern zu machen, erzielen Individuen und Teams überdurchschnittliche Leistungen. Oft steht bei diesem Führungsstil eine gemeinsame Mission im Mittelpunkt. Diese soll Verhalten und Bewusstsein der Mitarbeiter auf ein höheres Niveau heben – also „transformieren“.

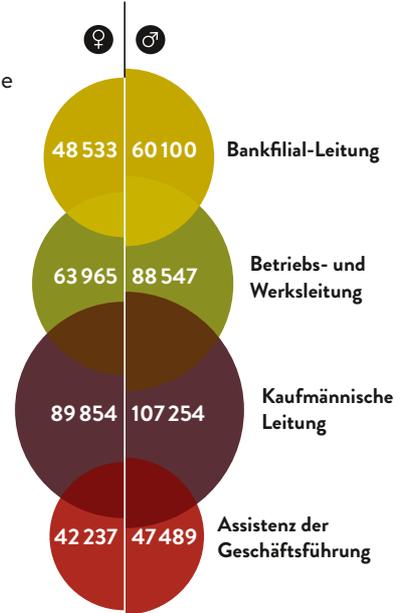




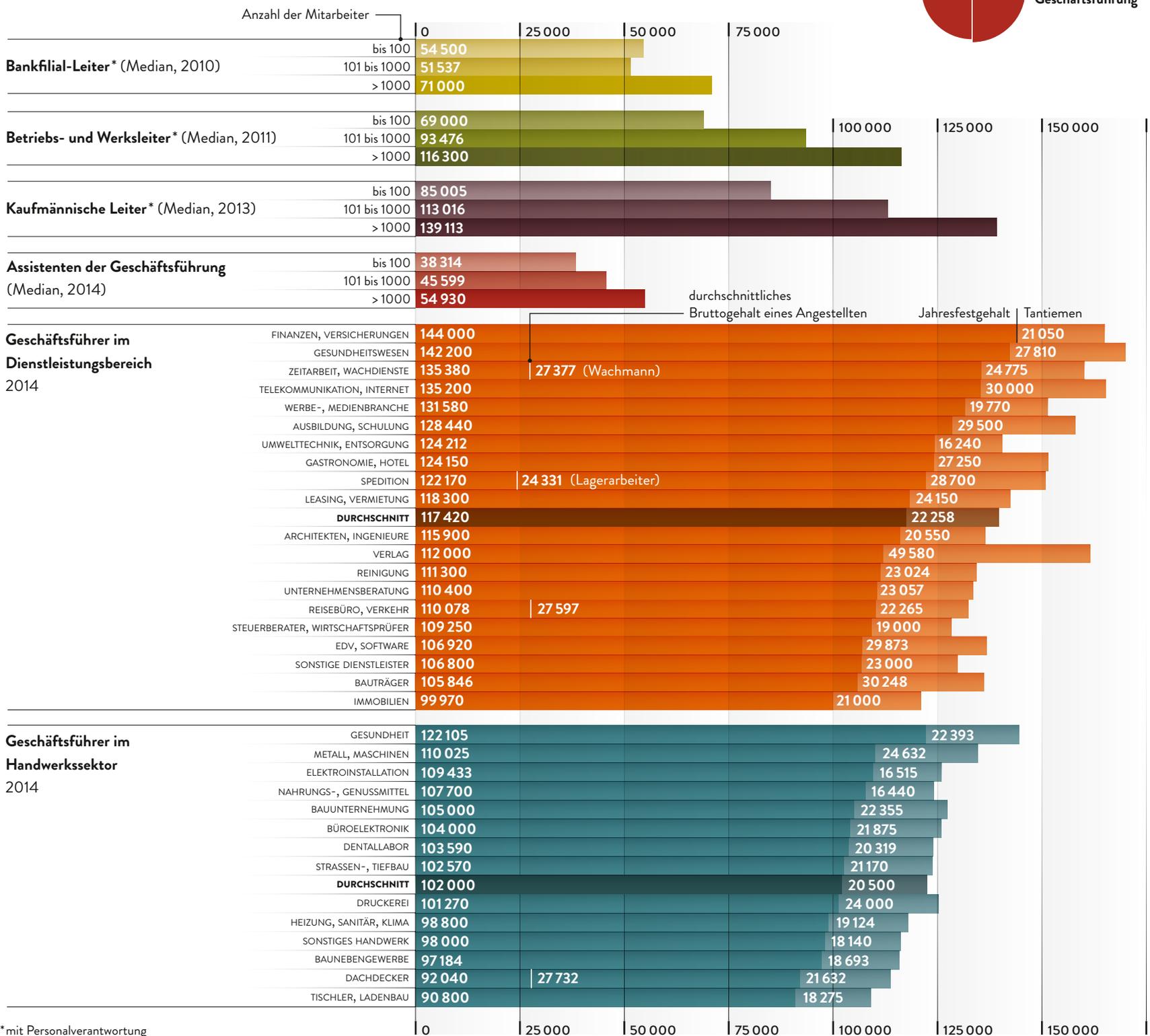
# CHEFIGES GEHALT

31,3 Millionen Euro hat Sergio Marchionne 2014 verdient. Damit war der Fiat-Chef in dem Jahr wohl der am besten bezahlte Manager der Welt. Doch wie viel verdient Ihr Chef? Oder falls Sie selbst Chef sind: Verdienen Sie mehr als der Durchschnittschef Ihrer Branche?

**Gehaltsunterschiede auf der Chefetage**  
Bruttojahresverdienste in Euro



**Durchschnittliche Bruttojahresverdienste**  
in Deutschland, in Euro



\* mit Personalverantwortung