

Arbeitsmarkt:	
Subventionierter Stellenabbau	2
Finanzinvestoren: Gefährliche Anleger	3
Biedenkopf-Kommission:	
Mitbestimmung – Teil der europäischen Vielfalt	4
BAföG: Förderer knausert	6
Kurz gemeldet	6
Corporate Social Responsibility:	
Lücken in der Öko- und Sozialbilanz	7
TrendTableau	8

LOHNENTWICKLUNG

Zum dritten Mal weniger im Geldbeutel

Der Verteilungsspielraum wurde 2006 in vielen Branchen nicht ausgeschöpft, die Tariferhöhungen kommen nicht bei allen Beschäftigten an. Die realen Effektivlöhne sinken darum erneut.

Die Tariferhöhungen des vergangenen Jahres haben nicht dazu geführt, dass die Beschäftigten mehr Geld zum Ausgeben hatten. Berücksichtigt man die Preissteigerungen, bekamen die Arbeitnehmer im vergangenen Jahr im Schnitt 0,2 Prozent weniger als 2005, so der Tarifpolitische Jahresbericht 2006 des WSI-Tarifarchivs.* Weil die Tariferhöhungen nicht alle Beschäftigten in Deutschland erreichten, gingen die Effektivlöhne real sogar um 1 Prozent zurück – zum dritten Mal in Folge ein Rückgang. Schon seit Mitte der 90er-Jahre verläuft die Entwicklung in Deutschland deutlich schlechter als in anderen europäischen Ländern. So erhöhten sich der EU-Kommission zufolge von 1995 bis 2006 die Löhne in Schweden real um 33,6 Prozent, in Großbritannien um 30 Prozent, in Dänemark um 21,3 Prozent – in Deutschland hingegen nur um 8,3 Prozent.

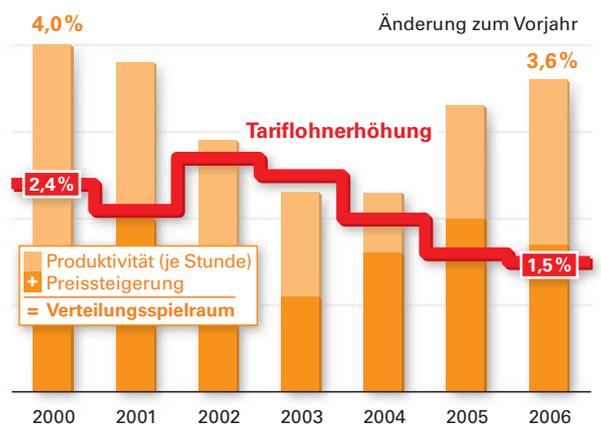
Der kostenneutrale Verteilungsspielraum wurde 2006 in Deutschland kaum genutzt. Die Preise stiegen 2006 um 1,7 Prozent, die Produktivität laut Statistischem Bundesamt um 1,9 Prozent. Daraus ergibt sich eine Verteilungsspanne von 3,6 Prozent. Die aufgebesserten Tarife schöpften jedoch insgesamt nicht einmal die Hälfte dieser Spanne aus: Im Branchenschnitt erhöhten sich die Tariflöhne um 1,5 Prozent. Die Entwicklung verlief aber gespalten: Die Exportbranchen wie Chemie, Metall und Stahl lagen deutlich über dieser Marke, am Binnenmarkt hängende Branchen wie Handel, Verbrauchsgüter und öffentlicher Dienst stark darunter.

Die negative Lohndrift: Die effektiven Entgelte fallen seit einigen Jahren geringer aus als die Tariflöhne. Denn viele Unternehmen geben die Tariferhöhungen nicht eins zu eins an die Beschäftigten weiter: Einige bauen zugleich übertarifliche Leistungen ab, ein wachsender Teil der Betriebe hält sich nicht mehr an Tarife, in manchen Branchen gibt es derzeit keine geltenden Tarifverträge. Zudem geht von den gesetzlichen Reformen des Arbeitsmarktes ein zusätzlicher Druck auf die unteren Lohngruppen aus. Und die Zahl der Teilzeitkräfte und Minijobber hat sich erhöht – zwei Beschäftigtengruppen, die im Schnitt niedrigere Stundenlöhne beziehen als andere Beschäftigte. ◀

* Quelle: WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2006, Februar 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Jahre der Lohnzurückhaltung

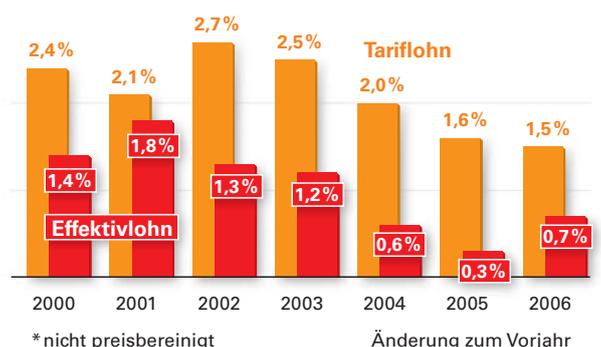
Tarifabschlüsse: Beschäftigte zuletzt ohne Beteiligung am Produktivitätsgewinn



Negative Lohndrift:

Tariferhöhungen sagen nur die halbe Wahrheit

So erhöhten sich die effektiv gezahlten Löhne* im Vergleich zu den Tariflöhnen



Quellen: Statistisches Bundesamt, WSI-Tarifarchiv 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Subventionierter Stellenabbau

Ein-Euro-Jobs verdrängen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und schaffen bislang keine Brücken in den ersten Arbeitsmarkt.

Damit Zusatzjobs für Arbeitslose mehr nützen als schaden, sollten die Arbeitsvermittler genauer hinsehen, rät das IAB.

Ein-Euro-Jobber werden oft nicht so eingesetzt, wie es das Gesetz vorsieht: Jeder zweite Betrieb mit Ein-Euro-Stellen überträgt ihnen nicht nur zusätzliche, sondern auch reguläre Tätigkeiten. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. * Das IAB befragte im vierten Quartal 2005 knapp 4.000 Betriebe aus den Wirtschaftsbereichen, in denen die meisten Ein-Euro- oder Zusatzjobber arbeiten – vor allem in den sozialen und öffentlichen Dienstleistungen sowie der Verwaltung.

Wie viele reguläre Stellen Ein-Euro-Jobs schon gekostet haben, können die Arbeitsmarktforscher nicht beziffern. Jedoch würden „in einem nicht zu vernachlässigenden“ Teil der Betriebe normale Stellen „auf die eine oder andere Art“ ersetzt. Die IAB-Studie zeigt, dass dies auf drei Wegen geschehen kann:

Direkte Substitution: Die von der Arbeitsagentur subventionierten Kräfte werden eingesetzt, um Personalabbau abzufedern. Und knappe Personaletats sind keine Seltenheit: In allen untersuchten Sektoren ist die Zahl der regulären Neueinstellungen seit Jahren rückläufig. Gerade in Ostdeutschland dürfte die angespannte finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte den Einsatz von Zusatzjobbern begünstigen.

Schleichende Substitution: Ein-Euro-Jobber übernehmen Krankheitsvertretungen oder erledigen Aufgaben der Stammebelegschaft, damit diese Überstunden abbauen kann. Mittel- bis langfristig könnten solche Überwälzungen von Tätigkeiten zu weniger Arbeit für die Stammebelegschaft und Stellenstreichungen führen, warnt das IAB.

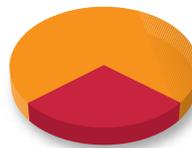
Wettbewerbsverzerrung: Betriebe, die Zusatzjobs anbieten, können ohne zusätzliche Lohnkosten ihr Leistungsangebot ausweiten. Damit verbessern sie ihre Wettbewerbssituation auf Kosten von Konkurrenten, die nur regulär bezahlte Arbeitskräfte beschäftigen. Hier könnten Stellen verloren gehen. Die Arbeitsmarktforscher sehen diese Gefahr vor allem bei den sozialen Dienstleistungen, wo neben öffentlichen und gemeinnützigen Anbietern viele private Betriebe tätig sind.

Das IAB schreibt: Eine „zu 100 Prozent öffentlich finanzierte Beschäftigung“ dürfe nicht dazu führen, dass „reguläre ungeforderte Beschäftigung verringert und damit Arbeitslosigkeit bei anderen Personen erhöht wird“. Nicht zuletzt gefährde dies die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme. Die Forscher empfehlen daher, dass regionale Beiräte – besetzt mit Vertretern der Arbeitsagenturen, Kommunen, Gewerkschaften und lokaler Wirtschaft – strenger über den Einsatz von Ein-Euro-Jobs wachen sollen. Also konkrete Bedingungen formulieren und regelmäßig kontrollieren, ob sie eingehalten werden. Zudem sollten die Arbeitsvermittler engere Kontakte zu Betrieben und den vermittelten Jobbern

Ein-Euro-Jobs: Nicht nur für Geringqualifizierte

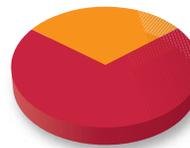
Eine berufliche Ausbildung haben so viele Beschäftigte in Ein-Euro-Jobs...

in Westdeutschland



29%*

in Ostdeutschland



71%*

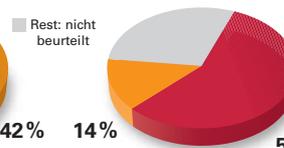
Für eine reguläre Einstellung sind nach dem Urteil ihrer Arbeitgeber...

in Westdeutschland



29%
geeignet

42%
nicht
geeignet



57%
geeignet

Rest: nicht
beurteilt

* davon 2% (West) bzw. 3% (Ost) eine Hochschulausbildung; Datenbasis IV. Quartal 2005, Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

halten. Ein solches „Einzelfall-Monitoring“ verursache zwar Kosten, könne aber gesamtwirtschaftliche Schäden durch Verdrängung regulärer Jobs vermeiden, die letztlich viel teurer kommen würden.

Den meisten Zusatzjobbern winkt keine Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis: **Die befragten Betriebe beabsichtigen nur bei zwei von hundert als „geeignet“ eingestufte Ein-Euro-Jobbern eine reguläre Anstellung nach Ablauf der Förderung.** Für eine Einstellung geeignet sind nach Angaben der Betriebe 57 Prozent der Ein-Euro-Jobber in Ostdeutschland und 29 Prozent im Westen. Dabei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen: Am besten schneiden die über 50-Jährigen ab, Jugendliche unter 25 werden von den Betrieben am schlechtesten beurteilt.

Ob Arbeitslose nach einem Ein-Euro-Job bessere Einstellungschancen bei anderen Betrieben haben, lässt sich laut IAB bisher nicht feststellen. Die Forscher schreiben den subventionierten Probejobs unter bestimmten Bedingungen immerhin eine indirekte Brückenfunktion zu: Sie könnten helfen, persönliche Defizite der Arbeitslosen aufzudecken, die einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Wege stehen – und damit Ansatzpunkte für Qualifizierungsmaßnahmen oder psycho-soziale Trainings bilden. Das würde aber wiederum einen besseren Informationsaustausch zwischen Arbeitsagentur und Einsatzbetrieb voraussetzen. Nötig wäre außerdem ein „signifikantes Mehrbeschäftigungspotenzial“ auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Trotz aller Schwierigkeiten haben die Ein-Euro-Jobs nach Einschätzung des IAB ihr Gutes: Sie geben Arbeitslosen die Möglichkeit, ihr Können unter Beweis zu stellen und Neues zu lernen. Gleichzeitig fördern sie die soziale Integration. ◀

* Quelle: Anja Kettner, Martina Rebien: Soziale Arbeitsgelegenheiten, Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, IAB-Forschungsbericht Nr. 2, Januar 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Gefährliche Anleger

Die britische Finanzaufsicht warnt ebenso wie die Bundesbank: Die Praktiken mancher Private-Equity-Fonds gefährden das Überleben von Unternehmen und die Stabilität des Finanzmarktes. Bessere Regulierung kann die Risiken eindämmen, Vorschläge dafür liegen vor.

Private-Equity-Fonds (PE-Fonds) werden in der europäischen Wirtschaft zu immer einflussreicheren Akteuren. Die wachsende Verfügbarkeit von Kapital erlaubt ihnen mehr und größere Deals. Zugleich häufen sich aber auch die Hinweise auf mögliche Gefahren. Ein grundsätzliches Problem nennt die britische Finanzaufsicht FSA: Es treten Marktteilnehmer auf, „deren Geschäftsmodell gar nicht vorsieht, dass notleidende Unternehmen überleben“. Auch die Deutsche Bundesbank und die Wissenschaftler in der Biedenkopf-Kommission haben in den vergangenen Monaten vor den Risiken gewarnt, die von der PE-Branche ausgehen.*

Die britische Finanzaufsicht plant, die Fonds künftig besser zu kontrollieren. Sie hat die wichtigsten Risiken analysiert.

Die exzessive Kreditfinanzierung: Die Fonds leihen sich immer mehr Geld für Firmenkäufe. Laut 13 von der FSA befragten Banken in Großbritannien stieg das Volumen der Kredite allein von Juni 2005 bis Juni 2006 um 17 Prozent. Die Schulden werden den erworbenen Unternehmen aufgebürdet, was selbst solide Unternehmen ins Taumeln bringen kann. Die Finanzaufseher prognostizieren: „Beim derzeitigen Niveau der Kredite und angesichts der aktuellen Entwicklung der Wirtschafts- und Kreditzyklen erscheint es unvermeidbar, dass bald ein großes von Private-Equity-Fonds kontrolliertes Unternehmen seine Schulden nicht zahlen kann.“ Das wird Beschäftigte treffen, aber auch Kreditgebern und Geschäftspartnern schaden – letztlich der gesamten Volkswirtschaft.

Unklare Verantwortung: Undurchsichtige Beteiligungsstrukturen und der verstärkte Gebrauch von Derivaten verschleiern, wer das wirtschaftliche Risiko trägt. Manche PE-Fonds versuchen, sich so ihrer Verantwortung zu entziehen.

Schäden für den Kapitalmarkt: Die Börse leidet unter dem Private-Equity-Boom. Laut FSA sammelten PE-Fonds mit britischem Sitz im ersten Halbjahr 2006 11,2 Milliarden Pfund Einlagen ein, das sind aktuell 17 Milliarden Euro – über 1,2 Milliarden Euro mehr, als Unternehmen beim Gang an die Londoner Börse einlösten. Die Fonds nehmen Unternehmen mit großem Potenzial von der Börse und bringen jene an die Börse, deren Wachstumspotenzial bereits erschöpft ist. Folge: Kapital kommt nicht da an, wo es benötigt wird. Den Kleinanlegern bleibt nur die zweite Wahl.

Interessenkonflikte: Berater und Manager stehen bei Firmenkäufen häufig zwischen den Interessen. Sollen sie dem Fonds oder dem erworbenen Unternehmen gegenüber loyal sein?

Der Bremer Ökonomie-Professor Jörg Huffschnid, Mitglied der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, geht in seiner Diagnose noch weiter als die FSA – und er hat bereits denkbare Regulierungen skizziert.*

Kredite: „Gesetzgeber und Finanzaufsicht sollten die Kreditvergabe der Banken an Finanzinvestoren strikt reglementieren“, so Huffschnid. Sie könnten Darlehen an alle Gesellschaften, die sich mit einem Offshore-Sitz staatlicher

Aufsicht entziehen, deutlich verteuern – indem sie die Risikoeffizienten der Banken heraufsetzen, also eine stärkere Eigenkapital-Grundlage für diese Kredite vorschreiben.

Investitionen: Banken legen ihre Einlagen in zum Teil erheblichem Umfang in Hedge-Fonds an. Dieses Geld befeuert das Geschäft der Hedge-Fonds und auch der Private-Equity-Branche. Huffschnid empfiehlt, Anlagen von Banken, Versicherungen, Pensions- und offenen Investmentfonds in Hedge-Fonds zu verbieten und in Private Equity deutlich zu beschränken.

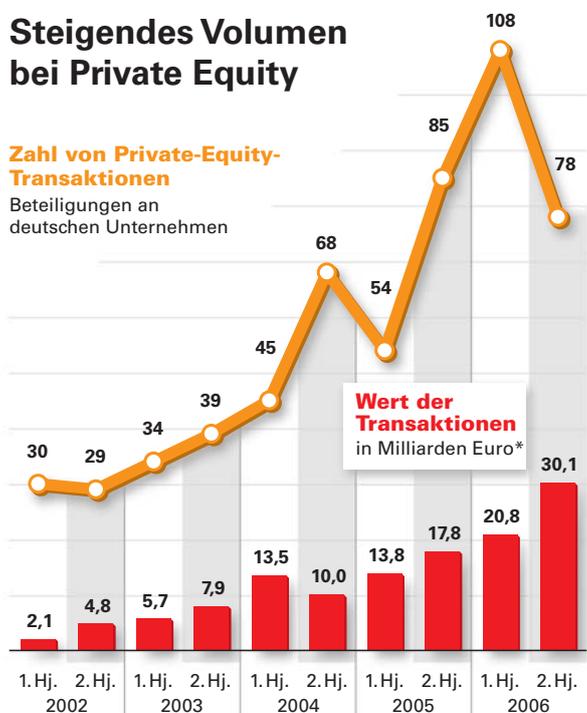
Finanzierungslücken: Die Fonds kommen in Deutschland auch deshalb so leicht zum Zug, weil mittelgroße Unternehmen ein Finanzierungsproblem haben – ihnen fehlt der Zugang zur Börse und von den Banken bekommen sie kaum günstige Kredite. Hier sollten KfW, Landesbanken und Sparkassen besser als bisher Alternativen anbieten, so Huffschnid.

Verteilungspolitik spielt ebenfalls eine Rolle. Denn der Boom der Finanzinvestoren wird von großen Strömen an Liquidität gespeist – und die führt der Wirtschaftswissenschaftler auf die zunehmende Konzentration der Einkommen und Vermögen in Deutschland und den anderen westlichen Industriestaaten zurück. ◀

Steigendes Volumen bei Private Equity

Zahl von Private-Equity-Transaktionen

Beteiligungen an deutschen Unternehmen



* nur Transaktionen, deren Wert bekannt gegeben wurde
Quelle: Ernst & Young 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

* Quellen: Financial Services Authority: Private Equity: a discussion of risk and regulatory engagement, November 2006; Jörg Huffschnid: Auch Industrieländer brauchen regulierte Kapitalmärkte, in: WSI-Mitteilungen 12/2006; Deutsche Bundesbank: Finanzstabilitätsbericht, November 2006
Download unter www.boecklerimpuls.de

Teil der europäischen Vielfalt

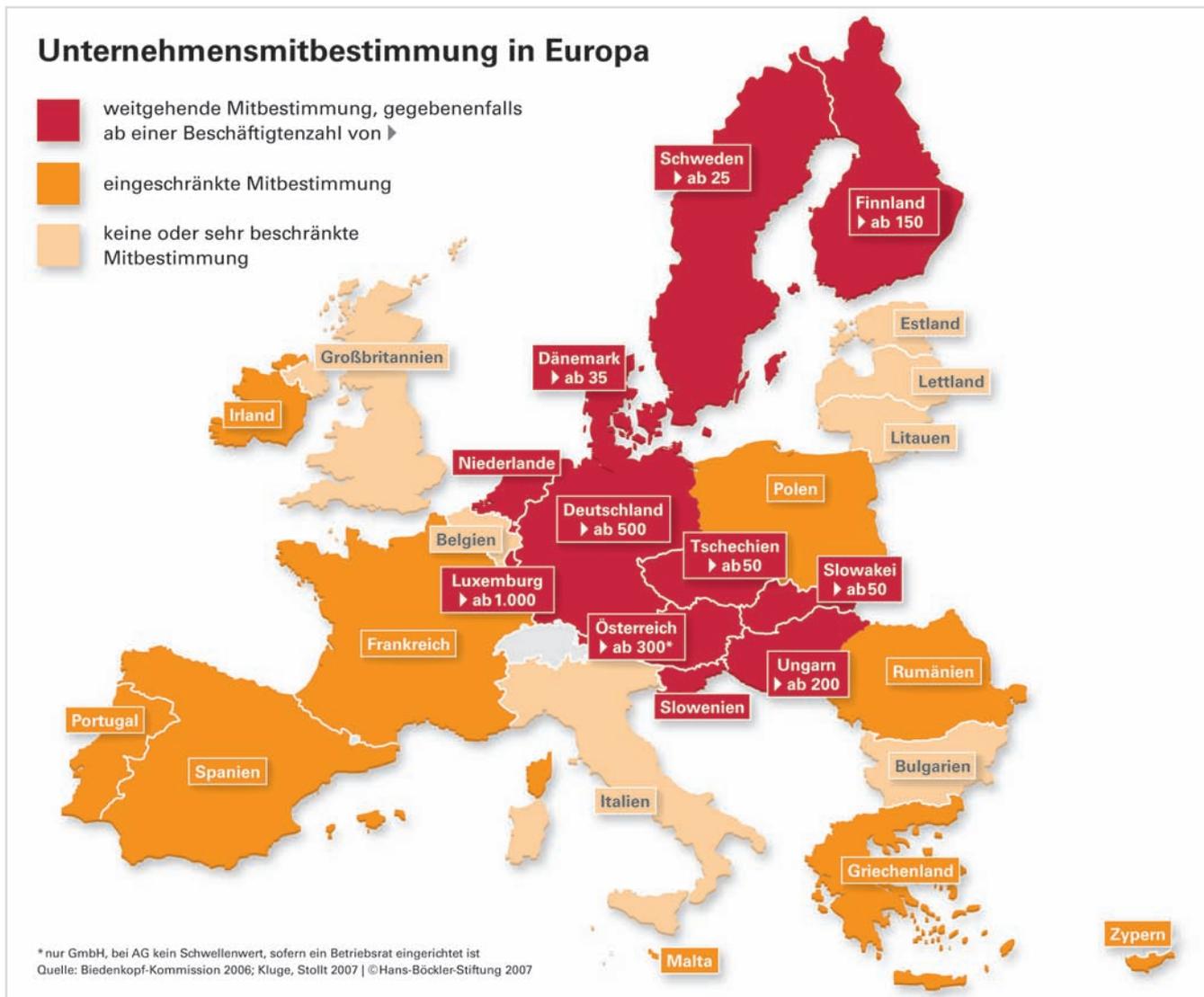
In vielen Ländern Europas können die Beschäftigten in ihren Unternehmen mitbestimmen. Teilweise liegen die Schwellenwerte für die Aufsichtsrats-Beteiligung von Arbeitnehmern sogar deutlich niedriger als in Deutschland, dokumentiert der Bericht des Wissenschaftler-Trios um Professor Kurt Biedenkopf.*

Das Argument ist bei Gegnern der deutschen Unternehmensmitbestimmung populär: Diese sei international einmalig, kein Land habe sie übernommen. Das zeige, dass die Mitbestimmung im Ausland keine Chance habe – andernfalls hätten sich die deutschen Regeln doch längst zum „Exportschlag“ entwickeln müssen.

Die Darstellung klingt plausibel. Falsch ist sie trotzdem, erklärt der Bericht der drei wissenschaftlichen Mitglieder der Mitbestimmungskommission. Und zwar gleich in mehrfacher Hinsicht, wie die Professoren Kurt Biedenkopf, Hellmut Wißmann und Wolfgang Streeck zeigen: In 18 von 25 Ländern der EU 25 schreiben Gesetze eine Unternehmensmitbestimmung vor, wobei die Einflussnahme durch die Beschäftigten recht unterschiedlich geregelt ist. Schlussfolgerung der Wissenschaftler: Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist „Teil einer europäischen Vielfalt der Beteiligung der Arbeit-

nehmer an Entscheidungsprozessen in Kapitalgesellschaften“. Und diese Vielfalt hat Tradition: Die Regelungen in den verschiedenen Ländern „sind über lange Zeiträume gewachsen und haben sich in ihren Grundzügen gegenüber allen Vereinheitlichungsversuchen als resistent erwiesen“.

Am „Import“ von kompletten Mitbestimmungsmodellen bestand und besteht in vielen Staaten also ebenso wenig Interesse wie in Deutschland – die Länder verfolgen ihren eigenen Weg der Beteiligung. Eine Regel mit zwei Ausnahmen: Einmal haben osteuropäische Länder wie Tschechien, Ungarn oder die Slowakei „in den neunziger Jahren zum Teil sehr weitgehende Arbeitnehmerrechte auf Mitbestimmung im Unternehmen neu eingeführt“ – was die Wissenschaftler „bemerkenswert“ finden. Andererseits existieren in Ländern wie Italien und Großbritannien keine Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung. Die Experten erklären das mit den „traditionell



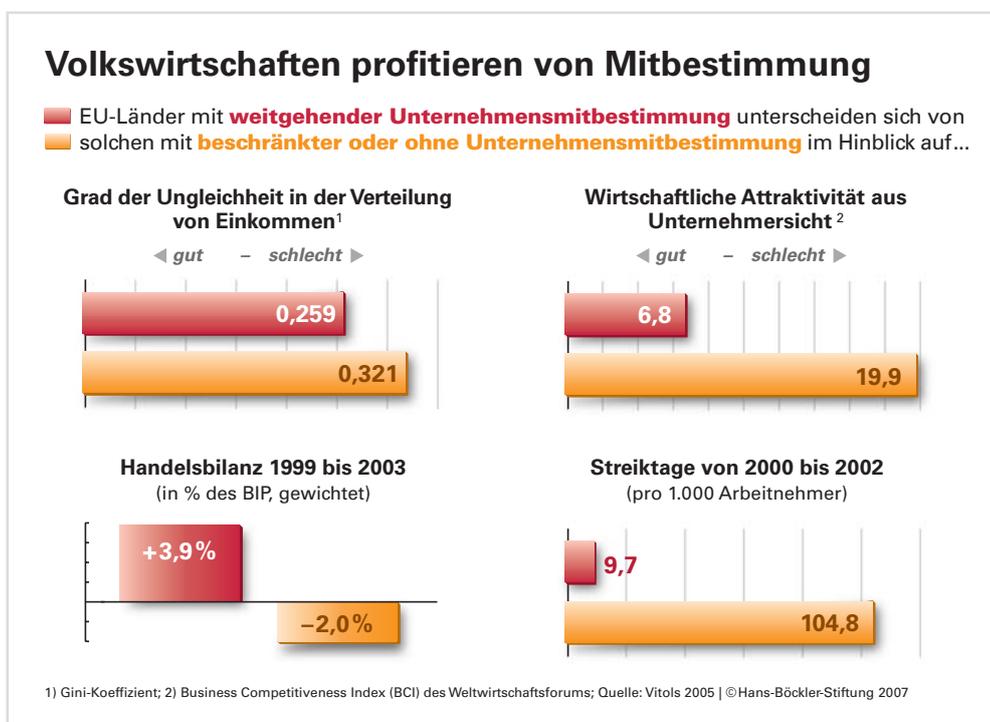
konfliktgeprägten Arbeitsbeziehungen“ in diesen Staaten. Ohne Einfluss sind die Beschäftigten auch dort nicht, aber ihre Interessen werden anders geltend gemacht: „Hier ziehen es die Gewerkschaften vor, sich bei der Vertretung ihrer Mitglieder gänzlich auf erstreikbare Tarifverträge zu stützen.“

Die unterschiedlichen nationalen Ausprägungen machen es auch schwierig, den Einfluss von Arbeitnehmervertretern in den verschiedenen Ländern direkt zu vergleichen. So lassen die Wissenschaftler ausdrücklich offen, „ob und inwieweit die in Deutschland vorgeschriebene paritätische Besetzung der Aufsichtsräte großer Unternehmen im europäischen Kontext eine besonders weitgehende Form der Unternehmensmitbestimmung darstellt“.

Dabei haben die Experten beispielsweise die starke Position skandinavischer Arbeitnehmervertreter im Sinn, die im „Board“ ihres Unternehmens sitzen, einer Kombination aus Vorstand und Aufsichtsrat. Allgemein betrachtet sei in Deutschland zwar bei Großunternehmen mit über 2.000 Mitarbeitern die zahlenmäßig paritätische „Beteiligungsquote“ im Aufsichtsrat vergleichsweise hoch – in vielen anderen Ländern gilt eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer. Aber über diesen Einzelaspekt hinaus sind noch andere Faktoren wichtig, die die Wissenschaftler herausarbeiten:

- ▶ Das gilt vor allem für den **Schwellenwert**, also die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, ab der Rechte zur Unternehmensmitbestimmung greifen. Er ist „in zahlreichen europäischen Ländern deutlich niedriger“. In Schweden liegt er beispielsweise bei nur 25 Beschäftigten, in österreichischen Aktiengesellschaften gibt es gar keinen Schwellenwert, sofern ein Betriebsrat existiert. In Deutschland kommen überhaupt erst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat.
- ▶ In einer Reihe von Ländern, vor allem in Skandinavien, legen die Gesetze statt einer Beteiligungsquote eine **absolute Zahl von Arbeitnehmervertretern** fest. Das kann Quoten zur Folge haben, die ein Drittel übersteigen.
- ▶ Ebenfalls vor allem in Skandinavien sind die **Mitbestimmungsrechte als Gewerkschaftsrechte** ausgestaltet. Damit, so die Wissenschaftler „erhalten die Gewerkschaften, die zugleich Tarifpartei sind, direkten Zugang zu unternehmerischen Entscheidungsprozessen. In Deutschland dagegen ist das Recht auf Unternehmensmitbestimmung ein Belegschaftsrecht“, Rolle und Einfluss der Gewerkschaften seien „vom Gesetz eng begrenzt“. Gleichwohl seien die Gewerkschaften durch ihr Nominierungsrecht für einige Sitze auf der Arbeitnehmerbank „in die wirtschaftliche Verantwortung für das mitbestimmte Unternehmen eingebunden“.

Auch die Rechtssetzung in der EU trägt der europäischen Vielfalt Rechnung. Zwar fänden sich beispielsweise in den Regelungen zur Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) deutliche Anklänge an das Konzept der deutschen Mitbestimmung, betonen die Experten. Schließlich habe die EU für die Europa-AG den „deutschen Dualismus von betrieblicher Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung“



– in Gestalt des SE-Betriebsrats einerseits und der Vertretung der Arbeitnehmer im Leitungs- oder Verwaltungsorgan der europäischen Gesellschaft andererseits – als zweckmäßig übernommen“.

Doch hinter dieser Anleihe stehe gerade kein Konzept für ein einheitliches Euro-Mitbestimmungsmodell, so die wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission. Vielmehr beschränke sich die europäische Gesetzgebung im Wesentlichen „darauf, Brücken zwischen der Vielfalt der nationalen Regelungen zu bauen, um grenzüberschreitende Kooperation bei Erhaltung der Eigenständigkeit der nationalen Rechts- und Sozialordnungen zu ermöglichen“.

Dies geschehe vor allem dadurch, dass im Gemeinschaftsrecht für Gesellschaften europäischen Rechts „Freiräume bei der Ausgestaltung der Unternehmensmitbestimmung im Einzelfall geschaffen werden und insoweit in erheblichem Umfang dispositives Recht maßgeblich ist“, so die Experten um Kurt Biedenkopf. Das heißt bei der Gründung einer SE: Kapitaleigner und Arbeitnehmer können über die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmung verhandeln. Werden sie sich nicht einig, gilt als Auffanglösung die alte Rechtslage. Zudem gewährleiste das europäische Recht bei SEs, die in mehreren EU-Ländern operieren, die „Beteiligung der Belegschaften von Betrieben aus unterschiedlichen Mitgliedsstaaten an der Arbeitnehmervertretung in einem Unternehmensorgan“, schreiben die Wissenschaftler. ◀

* Quelle: Bericht der wissenschaftlichen Kommission zur Modernisierung der deutschen Mitbestimmung, Dezember 2006
 Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Förderer knausert

Die Quote der Geförderten sinkt, die Beträge bleiben hinter dem Bedarf zurück – der Beirat des Bundesbildungsministeriums kritisiert die Zurückhaltung beim BAFÖG.

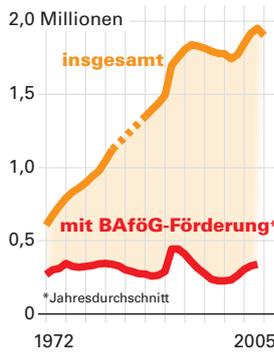
Der Anteil der Studierenden, die BAFÖG erhalten, ist leicht gesunken – von 2003 bis 2005 um einen halben Prozentpunkt auf 25,1 Prozent. Der Beirat für Ausbildungsförderung kritisiert im Anhang des aktuellen BAFÖG-Berichts der Bundesregierung diesen Rückgang. Zugleich warnt das Beratergremium des Bundesbildungsministeriums vor einem Ausbau der Studienförderung per Darlehen zulasten des BAFÖG, das nur zur Hälfte zurückgezahlt werden muss. Durch die verschiedenen Kreditformen komme es „zu einer Zersplitterung im System der Ausbildungsförderung“. Das Nebeneinander von Staatsdarlehen, KfW-Studienkrediten und BAFÖG-Bankdarlehen sei nicht transparent. In vielen Fällen drohe dem akademischen Nachwuchs eine dauerhafte Verschuldung. Die Hauptsorge des Beirats: „Zu befürchten ist, dass Personen aus einkommenschwächeren Haushalten auf diese Weise davon abgehalten werden, ein Studium aufzunehmen.“

Das Niveau der Förderleistung stagniert seit 2002, obwohl die Bundesregierung bereits in den Berichten der Jahre 2003 und 2005 die Notwendigkeit einer Erhöhung eingeräumt hat. Die BAFÖG-Beträge werden in Anlehnung an die Lebenshaltungskosten und die Arbeitnehmerinkommen ermittelt.

Beide Größen sind in den vergangenen fünf Jahren gestiegen, eine Anpassung der Ausbildungsförderung blieb jedoch zum dritten Mal in Folge aus. Um das Niveau des Jahres 2002 zu erreichen, müssten die Bedarfssätze um 10,3 Prozent steigen. Denn laut Beirat beträgt der tatsächliche Bedarf eines Studierenden 514 Euro – und nicht 466 Euro, wie von der Regierung veranschlagt. Zudem sollten höhere Zuverdienste durch Studentenjobs möglich sein, ehe das BAFÖG reduziert wird, so der Beirat.

Anteil geförderter Studenten nimmt ab

So entwickelte sich die Zahl der Studierenden...



Quelle: Deutsches Studentenwerk 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2007

Keinen Einfluss auf die Kalkulation der Höhe des BAFÖG haben die Studiengebühren. Denn laut Bundesverfassungsgericht müssen die Länder für die Sozialverträglichkeit der Gebühren sorgen, das BAFÖG ist aber eine Sozialleistung des Bundes. Vom BAFÖG profitierten 2005 insgesamt 345.000 Studierende an Universitäten und Fachhochschulen sowie fast 200.000 Schüler an allgemein bildenden und Berufsfachschulen. ◀

* Quelle: 17. Bericht der Bundesregierung zum Bundesausbildungsförderungsgesetz
Download unter
www.boecklerimpuls.de

Kurz gemeldet

PFLEGEBEDÜRFTIGE werden in Deutschland immer öfter professionell betreut. Zwischen 1999 und 2005 stieg der Anteil der in Heimen versorgten Bezieher von Leistungen der Pflegeversicherung um 18 Prozent. Ambulante Pflegedienste kümmern sich ebenfalls um einen größeren Teil der Pflegebedürftigen, die Quote stieg um 13,5 Prozent. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. Die Statistiker zählten Ende 2005 etwa 2,1 Millionen Pfl-

gebedürftige. Ein knappes Drittel von ihnen lebte in Heimen, die übrigen zuhause. Allerdings holten die Angehörigen oft auch dann Profis zu Hilfe, wenn Pflegebedürftige mit im Haushalt lebten. So übernahmen ambulante Pflegedienste die Versorgung von über 470.000 Menschen – mal vollständig, mal zum Teil. Der Pflegesektor beschäftigt insgesamt 780.000 Menschen, viele davon als Teilzeitkräfte. Pflegekräfte sind meist weiblich. Männer stel-

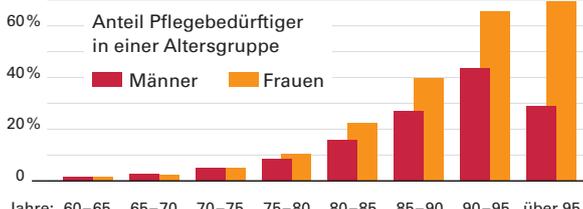
len nur 15 Prozent der Belegschaft in Pflegeheimen, bei ambulanten Diensten noch etwas weniger. Altenpflegerinnen und -pfleger sind selten beim Staat angestellt: Öffentliche Träger bieten nur sieben Prozent der Heimplätze an und haben an der ambulanten Pflege gerade einen Anteil von zwei Prozent. Bei der Heimbetreuung dominieren Träger wie Caritas oder Diakonie, im ambulanten Bereich private Anbieter.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Februar 2007

unrecht bezogene Hartz-IV-Leistungen zurück. Demnach machten Überzahlungen im ersten Quartal 2006 lediglich 0,05 Prozent der Gesamtausgaben für Grundsicherung und Unterkunft aus. Die Arbeitsagentur ermittelte dies durch den automatischen Datenabgleich mit Versicherungsträgern und Finanzbehörden. Dieses Verfahren deckt auf, ob Grundsicherungsbezieher Einkünfte verschwiegen haben. Nicht überprüfbar sind mögliche Einkommen aus Schwarzarbeit. Enthalten sind hingegen Fälle, in denen die Arbeitsagentur durch eigenes Verschulden zuviel oder zu lange gezahlt hat. Überzahlungen gab es insgesamt in etwa vier Prozent der gut 420.000 geprüften Fälle.

Quelle: WSI, Januar 2007

Pflegeversicherung: Frauen brauchen sie öfter



Quelle: Statistisches Bundesamt, Februar 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Download unter www.boecklerimpuls.de

Lücken in der Öko- und Sozialbilanz

Für Unternehmen gehören Nachhaltigkeitsberichte zum guten Ton. Das eröffnet Anlegern wie Öffentlichkeit Einblicke in den Umgang mit Umwelt und Mitarbeitern. Der Informationsgehalt lässt jedoch oft zu wünschen übrig.

Komprimierte Information über Ressourcenverbrauch und soziales Engagement oder Werbeproschüre in politisch korrektem Gewand? Das Beratungsunternehmen wmp consult hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Qualität von Nachhaltigkeitsberichten untersucht.* Das Beraterteam hat dazu die Reports von 25 in Deutschland tätigen Großunternehmen von Allianz bis Volkswagen unter die Lupe genommen. Nachhaltigkeitsberichte seien, so die Experten, „ein Schritt zu mehr Transparenz und Information über die ökologischen und sozialen Folgen des Wirtschaftens“. Allerdings ließen sie keinen „systematischen Schluss“ zu, inwieweit Unternehmen ihre Möglichkeiten ausschöpfen, Belastungen für Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft zu vermeiden.

Vor allem in großen kapitalmarktorientierten Unternehmen sind Nachhaltigkeitsberichte inzwischen fester Bestandteil der Unternehmenskommunikation. Es besteht jedoch keine gesetzliche Verpflichtung, Öko- und Sozialberichte zu erstellen. Existierende, beispielsweise von Nichtregierungsorganisationen entwickelte Standards wie der Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) sind nicht bindend und werden selten durchgängig angewandt. „Was ein berichtens-

verpflichtet, beim Aktienkauf darauf zu achten, ob Unternehmen in diesem oder ähnlichen Indizes gelistet sind. Großinvestoren, die Mindestanforderungen an nachhaltige Unternehmenspolitik stellen, sind beispielsweise der norwegische staatliche Pensionsfonds und Calpers, die Alterskasse der öffentlich Bediensteten in Kalifornien.

Was genau unter „Nachhaltigkeit“ zu verstehen ist, wird in den Berichten nicht immer exakt definiert. Lediglich, dass es sich um die „drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales“ drehe, geht aus den Publikationen hervor. Zudem werde, so die Studie, Nachhaltigkeit als relativer Begriff betrachtet – „im Rahmen der wirtschaftlichen Aktivitäten und Marktbedingungen“. Zum Beispiel sei eine „Umwelt verbrauchende“ Produktion wie Ölförderung oder Automobilbau „nicht per se negativ“, sondern könne „mehr oder weniger nachhaltig organisiert werden“.

Nachhaltigkeitsberichte behandeln bei unterschiedlichen Schwerpunkten fünf Themenkreise: Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, personelle Angelegenheiten, globale Arbeits- und Sozialstandards, bürgerschaftliches Engagement („Corporate Citizenship“).

Problematisch dabei: Dem Leser fehlt häufig die Möglichkeit, die erhaltenen Informationen sinnvoll einzuordnen. Beispielsweise veröffentlichen DaimlerChrysler und Volkswagen ökologische Kennzahlen, die Energieverbrauch und Schadstoffemissionen eines Jahres widerspiegeln. BMW hingegen gibt die Werte je hergestelltem Fahrzeug an. **Trotz vieler Kennzahlen und Einzelbeispiele sind keine umfassenden Vergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen möglich**, bemängelt die Studie.

Oft bleibt die Aussagekraft von Kennzahlen auch deshalb begrenzt, weil **keine Referenzgrößen** mitgeliefert werden. So publiziert die WestLB Daten zu Weiterbildung, Arbeits- und Urlaubszeiten ihrer Mitarbeiter, macht jedoch keine Angaben über Entwicklungstrends oder Durchschnittswerte der Branche, die als Vergleichsmaßstab dienen könnten.

Das vermittelte Bild ist oft unvollständig. Der Handelskonzern Otto, DaimlerChrysler oder VW weisen zwar den Anteil weiblicher Mitarbeiter aus. Weitere Differenzierungen unterbleiben jedoch: Wie viele Frauen in Führungspositionen tätig sind, ist den Berichten nicht zu entnehmen.

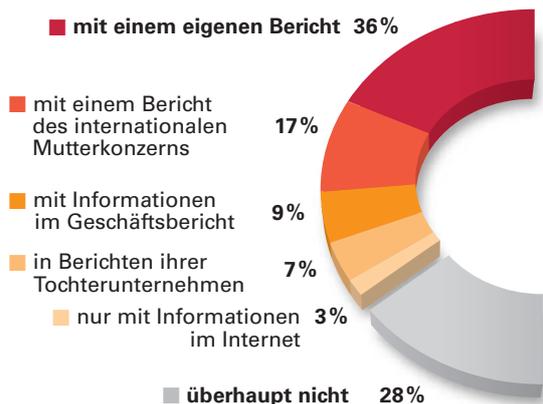
Ziele werden nicht konkretisiert. Zum Beispiel heißt es bei BMW eher vage: „Kurz- und mittelfristiges Ziel ist die weitere Senkung des Flottenverbrauchs.“ Negative Trends wie sinkende Ausbildungsquoten, niedrige Frauenanteile in Führungspositionen, rückläufige Ausgaben für Weiterbildung werden zudem vielfach konstatiert, ohne dass eine Trendumkehr als Ziel formuliert würde. Die wmp-Experten stellen fest: „Die Tendenz zu Eigenlob überwiegt deutlich gegenüber kritischer Analyse möglicher eigener Defizite.“ ◀

* Quelle: Judith Beile u.a.: Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich – Auswertung und Analyse von Zielsetzungen, Aufbau, Inhalten und Indikatoren in 25 Nachhaltigkeitsberichten, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, November 2006

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Nachhaltigkeit: Von den Großen geben zwei Drittel Auskunft

Von den 150 größten deutschen Unternehmen* informieren über die Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten...



* 100 größte Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, jeweils 15 größte Banken und Versicherungen sowie 20 größte Handelsunternehmen, Stand Juli 2004
Quelle: Loew, Clausen, Westermann 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

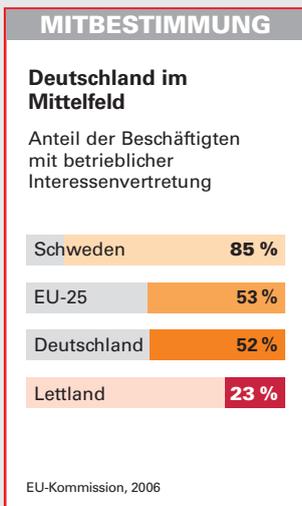
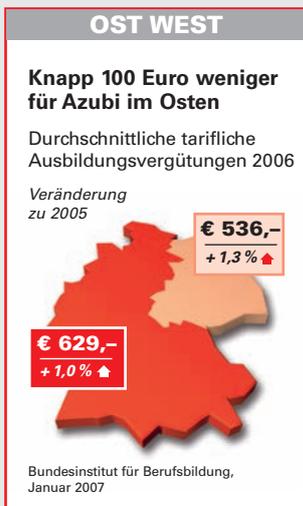
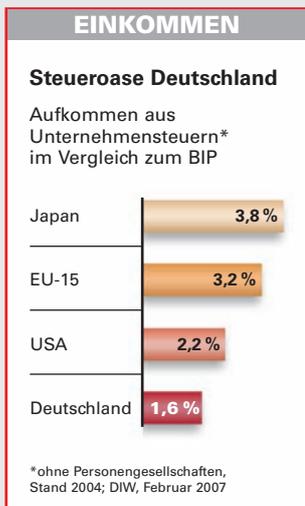
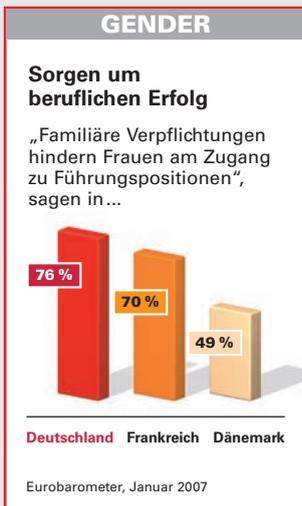
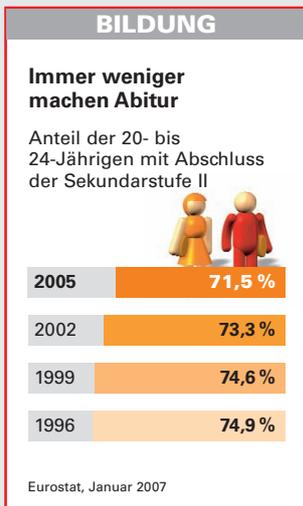
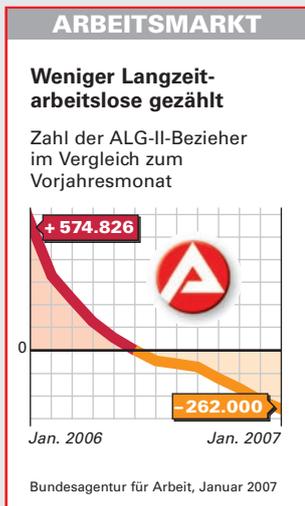
werter Beitrag zur Nachhaltigkeit ist und was nicht, entscheiden die Unternehmen selbst“, stellt die wmp-Studie fest.

Als „Mittel der Öffentlichkeitsarbeit“ seien die Berichte klar interessengeleitet, schreiben die Autoren. Sie dienen der Imageverbesserung, aber auch konkreten ökonomischen Zielen. So streben börsennotierte Unternehmen die Aufnahme in Nachhaltigkeitsindizes wie den Dow Jones Sustainability Index (DJSI) an. Denn immer mehr Pensionsfonds haben sich

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,
Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **EINKOMMEN:** Die Lohnspreizung hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat für die Jahre 1996 bis 2005 die Höhe der Stundenlöhne untersucht. Gerade die Unterschiede zwischen den mittleren und geringen Löhnen haben sich vergrößert, so die Studie. Die Abstände in der unteren Hälfte

seien nun ebenso groß wie jene in der oberen Hälfte. Aus ihrem Befund schließen die DIW-Forscher: Eine weitere Spreizung zulasten der niedrigeren Löhne werde kaum mehr Jobs bringen. Um in Deutschland auch die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten zu senken, bedürfe es vielmehr eines kräftigeren Wirtschaftswachstums.
DIW, Februar 2007

► **BILDUNG:** Weniger Schulabgänger wagen den Schritt an eine Fachhochschule oder Universität. Darauf weist das Hochschul-Informationssystem (HIS) hin. Unter den Abiturienten des Jahres 2005 betrug die Studierquote 69 Prozent. Drei Jahre zuvor hatten sich noch 73 Prozent eines Jahrganges für ein Studium entschieden. Weil der Rückgang allein zu Lasten

männlicher Abiturienten geht, lag 2005 erstmals die Quote bei Männern und Frauen gleichauf. Zwei Drittel begründen ihren Verzicht auf eine akademische Ausbildung mit dem Wunsch, rasch finanziell unabhängig sein zu wollen. Jeder Vierte schreckte vor Studiengebühren zurück, so die Studie.
HIS, Januar 2007