

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Investivlöhne bisher wenig akzeptiert	2
Finanzinvestoren: Schutz vor Anleger-Exzessen	3
Hartz IV: Arbeitsvermittler im Bürokratiegestrüpp	4
Arbeitsmarkt: Weniger Sicherheit, weniger Wachstum	5
Verteilung: Nettolöhne bleiben niedrig	6
Zufriedenheit: Im Schutz des Sozialstaats floriert das Glück	7
TrendTableau	8

FINANZINVESTOREN

Warnung vor riskanten Krediten

Die Private-Equity-Branche steckt derzeit in einer Krise, die sie selbst mit verursacht hat.

Wissenschaftler empfehlen bessere Regeln, um die Beschäftigten der gekauften Firmen und den Finanzmarkt zu schützen.

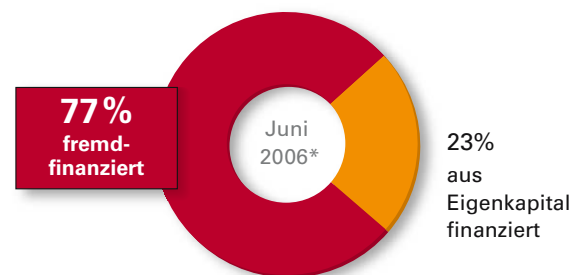
Von kreditfinanzierten Firmenkäufen – Leveraged Buy-Outs (LBO) – gehen erhebliche Risiken für das Finanzsystem und die Gesamtwirtschaft aus. Darauf weist der Internationale Währungsfonds (IWF) in seinem aktuellen Finanzstabilitätsbericht hin. Die Experten des Währungsfonds halten die LBO-Praxis der Private-Equity-Branche für ähnlich schädlich wie die US-Hypotheken für Schuldner ohne Bonität. Sie kritisieren vor allem die freigiebige Kreditvergabe der Banken an Fonds. „Die Banken haben unter dem Wettbewerbsdruck immer risikoreicher Geld für Firmenkäufe verliehen“, so Alexandra Krieger, Wirtschaftsexpertin der Hans-Böckler-Stiftung. Die Darlehenssummen für Unternehmenskäufe sind vor allem seit 2004 stark gestiegen – und mit ihnen das Risiko eines Kreditausfalls. Die britische Finanzaufsicht hat bereits im vergangenen Jahr prognostiziert: „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.“

Wenn Kredite günstig sind, kann es sich für die Investoren lohnen, große Beträge zu leihen und sie den gekauften Unternehmen aufzubürden. Die erzwungene Insolvenz einzelner Firmen kann dabei durchaus zum Kalkül gehören, wie der Ökonom Hans-Joachim Voth in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung darlegt hat. Die gegenwärtige Finanzkrise erschwert zwar vorübergehend dieses Geschäft, doch die Private-Equity-Branche wird dadurch nicht verschwinden: Die beiden Professoren Gerald Spindler und Reinhard Schmidt erwarten vielmehr, dass sich Private Equity in Deutschland künftig noch stärker ausbreiten wird. Um Beschäftigte, Zulieferer, Staat und die Finanzmärkte zu schützen, empfehlen Spindler und Schmidt ebenso wie Voth gezielte Anpassungen des Gesellschafts- und Kapitalmarktrechts. ◀

* Quellen: Financial Services Authority: Private Equity: a discussion of risk and regulatory engagement, Nov. 2006; IWF-Finanzstabilitätsbericht 2007; Hans-Joachim Voth: Transparenz und Fairness auf einem Einheitlichen Europäischen Kapitalmarkt; Gerald Spindler, Reinhard Schmidt: Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Regulierung von Private Equity-Gesellschaften und Hedgefonds, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Unkontrollierte Kreditkäufe

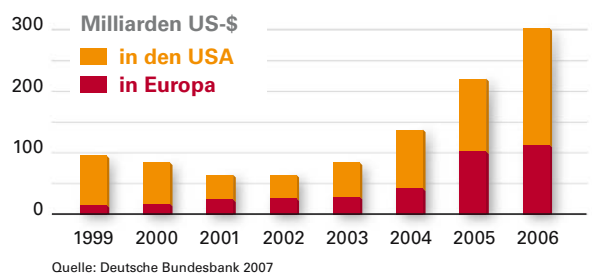
Firmenkäufe der Private-Equity-Branche wurden zu ...



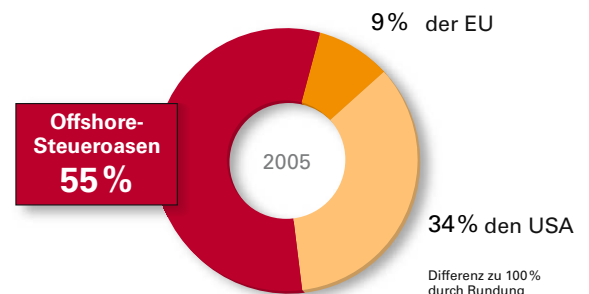
*Auf Basis der jeweils fünf größten kreditfinanzierten Firmenkäufe, die die befragten Banken in den zwölf Monaten bis Juni 2006 meldeten; Quelle: EZB 2007

Der Umfang neu ausgegebener Kredite

zur Finanzierung von Private-Equity-Übernahmen betrug...



Die weltweit verwalteten Hedge-Fonds sind registriert in ...



Quelle: EZB 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Investivlöhne bisher wenig akzeptiert

Die Politik hat in der Vergangenheit bereits einige – weitgehend erfolglose – Anläufe unternommen, Investivlöhne einzuführen. Eine Literaturstudie bilanziert bisherige Erfahrungen mit finanziellen Beteiligungsinstrumenten.

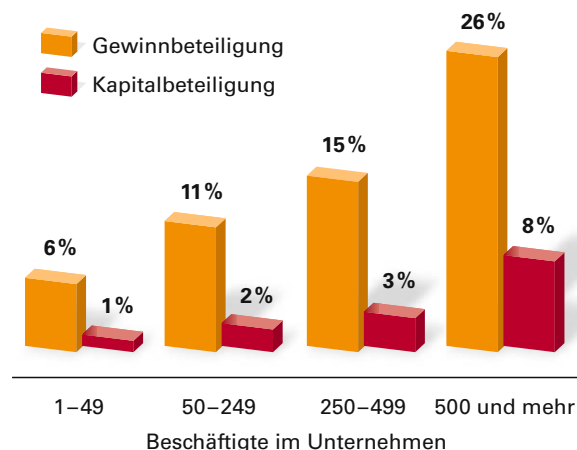
Betriebliche Investivlohnmodelle haben bisher weder bei den Arbeitnehmern noch bei den Arbeitgebern größere Akzeptanz gefunden, „weil entweder das Risiko zu groß oder der ökonomische Vorteil zu gering ist“. Überbetriebliche Modelle sind bis heute nicht umgesetzt. Das stellen der Rostocker Wirtschafts- und Organisationspsychologe Friedemann W. Nerdinger und seine Mitarbeiter in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Literaturstudie fest.* Dabei gab es in

gen, also direkte Beteiligung am Unternehmen. Ihr Ansatz betont die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen und zielt damit auf die Motivation der Mitarbeiter, so Nerdinger. Der SPD-Vorschlag, einen „Deutschland-Fonds“ einzurichten, verfolge dagegen in erster Linie das Ziel, das Anlagerisiko durch breite Streuung zu verringern. Gemeinsam sei beiden Konzeptionen, dass sie auf Freiwilligkeit setzen und nur zusätzlich zum tarifvertraglichen Entgelt gewährte Zahlungen in eine Beteiligung umgewandelt werden sollen.

Schätzungen zufolge sind derzeit etwa drei Prozent der Arbeitnehmer am Kapital ihres Arbeitgebers beteiligt. Diese Beteiligungen speisen sich in der Regel aus übertariflichen Leistungen größerer Kapitalgesellschaften. Häufiger sind reine Gewinnbeteiligungen, die nicht zwangsläufig wieder ins Unternehmen investiert werden müssen. Solche Zuwendungen bekommen neun Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland.

Beteiligung am Firmenkapital nur für wenige eine Option

So viele Beschäftigte erhielten 2005 eine...



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

den vergangenen Jahrzehnten bereits einige Versuche, das Thema auf die politische Tagesordnung zu setzen: Allein für die Jahre 1951 bis 1969 listet die Studie neun Investivlohn-Initiativen aus den Reihen der CDU, SPD und Gewerkschaften auf.

Die diskutierten Modelle basieren auf dem gleichen Grundgedanken: Arbeitnehmer bekommen eine Einkommenskomponente, die nicht konsumiert, sondern gleich wieder investiert wird. So erwerben sie Anteile am Produktivvermögen. Je nach Modell können Teile des Tariflohns umgewandelt werden oder nur zusätzliche, „on top“ gewährte Gewinnausschüttungen. Wirtschaftsverbände bevorzugen die erste Variante, „eine Variabilisierung bestehender Entgeltkomponenten“, Gewerkschaften die zweite. Während einige Konzepte vorsehen, dass das Geld nur im eigenen Unternehmen investiert werden soll, favorisieren andere betriebsübergreifende Konstruktionen wie (Branchen-)Fonds.

In dieser Frage unterscheiden sich die aktuellen Konzepte von CDU und SPD. Die CDU präferiert betriebliche Lösun-

Materielle und immaterielle Beteiligung sollten Hand in Hand gehen

Zahlreiche ökonomische Studien haben die betriebswirtschaftlichen Konsequenzen von Investivlöhnen und anderen Formen finanzieller Mitarbeiterbeteiligung untersucht. Die Mehrheit der Studien für Europa und die USA fand Nerdinger zufolge einen positiven Zusammenhang zwischen finanzieller Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität. Das gilt für Deutschland allerdings nur in abgeschwächter Form. Hier ermittelten einige Arbeiten lediglich kleine Differenzen zwischen Unternehmen mit und ohne Beteiligungssystemen, andere kamen zu keinem signifikanten Ergebnis. Mehrere Autoren stellen zudem die Frage nach Ursache und Wirkung, also ob Betriebe mit Beteiligungsmodellen produktiver sind oder ob ohnehin produktive Betriebe eher Beteiligungsprogramme einführen.

Nerdinger und seine Mitarbeiter folgern aus den differenzierten Ergebnissen: **Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer führt keineswegs automatisch zu leistungsfähigen Unternehmen. Weitere Faktoren müssen dazukommen, zum Beispiel mehr Mitspracherechte.** Die Produktivität würde sich demnach erst erhöhen, „wenn gleichzeitig mehr Partizipationsmöglichkeiten durch die Mitarbeiter im Unternehmen erlebt werden“.

Die Rostocker Wissenschaftler resümieren: Die Mitarbeiterbeteiligung insgesamt – materielle und immaterielle – sollte als Einheit gesehen werden. Finanzielle Beteiligung sei kein Ersatz für Mitspracherechte. Im Gegenteil: Forschungsergebnisse belegen, dass „die Attraktivität des finanziellen Beteiligungssystems dann besonders hoch ist, wenn es in eine fortschrittliche immaterielle Beteiligungskultur eingebettet ist“. Beteiligung setze Transparenz und eine solide Vertrauensbasis voraus. Dies sei gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine besondere Herausforderung. ◀

* Quelle: Stefan Stracke, Erko Martins, Birgit K. Peters, Friedemann W. Nerdinger: Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn. Eine Literaturstudie, Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Juli 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Schutz vor Anleger-Exzessen

Private-Equity- und Hedge-Fonds drängen auf hohe Ausschüttungen, oft gegen die Interessen von Beschäftigten und Gläubigern. Bessere Regeln könnten deren Schutzbedürfnissen eher gerecht werden.

Finanzinvestoren versorgen mittelständische Unternehmen mit Kapital und nutzen damit der Wirtschaft. Doch zugleich bergen ihre Investments auch die „Gefahr von Exzessen und Missbrauch“, wie die beiden Professoren Reinhard H. Schmidt und Gerald Spindler in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung schreiben.* Denn die oft sehr hohe Verschuldung aus dem Kaufpreis kann die Existenz der erworbenen Unternehmen bedrohen. Die Ziele von Private-Equity-Gesellschaften und Hedge-Fonds decken sich nicht immer mit den Interessen von Beschäftigten, Gläubigern und denen der übrigen Aktionäre. Schmidt, Ökonom in Frankfurt, und Spindler, Jurist in Göttingen, prüfen darum in ihrem Gutachten im Vorfeld des derzeit debattierten Risikobegrenzungsgesetzes, wie „legitime Schutzbedürfnisse“ der Stakeholder eingelöst werden können.

Arbeitnehmerschutz: Die Beschäftigten sollten bei der Übernahme ihrer Firma durch Private-Equity-Firmen oder Hedge-Fonds einen Anspruch auf frühzeitige Information haben, so Schmidt und Spindler, damit sie sich rasch auf eine neue Unternehmenspolitik einstellen können. Bislang verfügen die Arbeitnehmervertreter auf Unternehmens- und Betriebsebene hier nur über einige schwach ausgeprägte Rechte:

- ▶ Dem Aufsichtsrat stehen als Gesamt-Gremium weit gehende Einsichts- und Prüfungsrechte zu, nicht aber einzelnen Mitgliedern oder Minderheiten. Es fehlt an „entsprechenden Minderheitsrechten, um Einsichtsrechte durchzusetzen“, erklären die Forscher. Nur der gesamte Aufsichtsrat kann durch sein Votum eine hohe Kreditaufnahme zur Finanzierung des Kaufpreises des eigenen Unternehmens verhindern. Der Kontrolle würde es aber dienen, wenn bereits Minderheiten wie etwa die Arbeitnehmervertreter durchsetzen könnten, dass solche Vorgänge der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.
- ▶ Der Betriebsrat ist rechtzeitig über konkrete Planungen für Personalabbau zu informieren. Das gilt auch, wenn der Finanzinvestor die Pläne entworfen hat. Aber: Im Betriebsverfassungsgesetz ist die Verletzung derartiger Informationspflichten zu schwach sanktioniert.

Wenn es um die Umstrukturierung oder gar Zerschlagung der Firmen geht, treffen in der Regel die Fondsmanager die Entscheidungen. Um von ihnen Informationen zu erlangen, haben die Arbeitnehmervertreter keinen Hebel. Dieses Defizit könnte nach dem Vorbild einer für den US-Kapitalmarkt geltenden Regelung behoben werden, schlagen die Autoren der Studie vor. So muss in den Vereinigten Staaten ein Anleger, der mindestens fünf Prozent der Aktien hält, öffentlich das Ziel seines Investments erklären. Solche Transparenzvorschriften am Kapitalmarkt helfen auch den Beschäftigten und ihren Vertretern. Denn es ist in ihrem fundamentalen Interesse, die Ziele der Investoren zu kennen. Die Investor-Erklärung sollte laut Schmidt und Spindler auch mit der Betriebsverfassung, also den Rechten von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss, verknüpft werden.

Gläubigerschutz: Was ökonomisch eine noch vertretbare Kapitalausschüttung ist und wo die Ausplünderung eines Unternehmens beginnt, lässt sich nicht allgemein bestimmen, räumen die beiden Professoren ein. Das Gleiche gilt für das richtige Maß der Verschuldung. Dennoch sollte der Gesetzgeber einen „angemessenen Gläubigerschutz gegenüber exzessiven Ausschüttungen der übernommenen Gesellschaft an die Erwerber der Gesellschaft“ schaffen. Bislang gibt es einige gesetzliche Hindernisse: den Kapitalerhaltungsgrundsatz bei einer GmbH, Treuepflichten und die neu eingeführte Zinsschranke. Zudem beobachten die beiden Professoren, „dass die deutsche Rechtsprechung Ausplünderungsstrategien einen Riegel vorschieben will“.

Reinhard H. Schmidt und Gerald Spindler regen darüber hinaus an, zu unterbinden, dass die Investoren die Schulden aus dem Kauf auf das erworbene Unternehmen komplett übertragen dürfen. Ein solches Verbot der finanziellen Unterstützung sollte nicht nur für Aktiengesellschaften, sondern für sämtliche Kapitalgesellschaften gelten.

Schutz vor verdeckten Absprachen: Kooperieren mehrere Minderheitsaktionäre, erlaubt ihnen das, Transparenzvorschriften auszuweichen. Zudem verschafft es ihnen einen überproportionalen Einfluss auf das Management, was dem Unternehmen Schaden zufügen kann. Das „acting in concert“ der Fonds ist indes schwer nachzuweisen. Aus diesem Grund schlagen die Professoren vor, im Gesetz Regelbeispiele zu schaffen, die verdeutlichen, wann von einem „acting in concert“ ausgegangen werden kann. Der Tatbestand des nicht-legitimen „acting in concert“ sollte nicht allein auf Vorgänge auf der Hauptversammlung begrenzt sein. Institutionelle Investoren müssten dann nachweisen, dass sie sich auch sonst nicht in unzulässiger Weise abgesprochen haben. ◀

Die Strategien der Finanzinvestoren

Private-Equity-Gesellschaften streben meist die Mehrheit an einer Firma an. Der Kaufpreis wurde in den vergangenen Jahren oft über Kredite finanziert, die anschließend das Unternehmen selbst abtragen musste. Schmidt und Spindler schlagen darum vor, den Schutz der Gläubiger und der Beschäftigten zu verbessern.

Hedge-Fonds kaufen hingegen häufig kleine Unternehmensanteile. Sie verbünden sich jedoch mitunter mit anderen Investoren, ohne dies offenzulegen, um überproportionalen Einfluss auf das Management zu gewinnen. Die Studie führt an, wie dieses „acting in concert“ eingedämmt werden kann.

* Quelle: Reinhard H. Schmidt, Gerald Spindler: Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Regulierung von Private-Equity-Gesellschaften und Hedgefonds, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, erscheint in Kürze
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitsvermittler im Bürokratiegestrüpp

Hartz IV soll Langzeitarbeitslosen zurück in den Arbeitsmarkt helfen. Doch in den neu geschaffenen Strukturen fehlt Personal; die Beschäftigten schlagen sich mit einer immer neuen Rechtslage und mangelhafter Software herum.

Seit Anfang 2005 werden alle Langzeitarbeitslosen in zwei neuen, unterschiedlichen Institutionen betreut: entweder in einer der mehr als 350 Arbeitsgemeinschaften im Kooperationsmodell zwischen Arbeitsagentur und Kommune (kurz: ARGE), oder in einer von 69 Optionskommunen. Diese sollen den bisherigen Arbeitslosenhilfe-Empfängern und den arbeitsfähigen Sozialhilfe-Empfängern zu einem Job verhelfen. Wie Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen das neue Arbeitsumfeld erleben, hat eine Studie der Universität Marburg mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Dazu befragten die Forscher um Professor Leo Kißler bundesweit etwa 250 Personalräte.

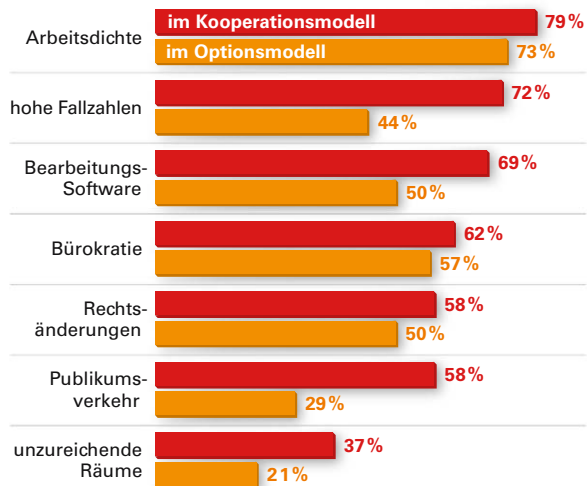
Das Ergebnis: Sowohl im Kooperations- als auch im Optionsmodell leiden die Beschäftigten unter dem zunehmenden bürokratischen Aufwand und dem ungesicherten rechtlichen Rahmen. Auch läuft die verwendete Software immer noch nicht einwandfrei, was zusätzlich auf Kosten der Beratungs- und Beratungstätigkeit geht. Allerdings „unterliegen in den Optionseinrichtungen die Beschäftigten offenbar günstigeren Arbeitsbedingungen als im Kooperationsbereich“, was die Zahl der zu bearbeitenden Fälle und „die Betreuung einer marktfernen Klientel“ angeht, so die Forscher. Zwar sei bei der weiteren Interpretation dieser Ergebnisse

Vorsicht geboten: „Es handelt sich um Einschätzungen der Arbeitsbedingungen durch die befragten Personalräte, nicht jedoch um die Einschätzung der Beschäftigten selbst und schon gar nicht um ‚objektiv‘ gemessene Belastungsfaktoren.“

Allerdings: Dem ursprünglich geplanten, gesetzlich aber nicht vorgeschriebenen Betreuungsschlüssel von einem Sachbearbeiter pro 75 Kunden nähern sich nur einige Optionskommunen in der Leistungssachbearbeitung an. Im Schnitt hat jeder Mitarbeiter die Leistungen für bis zu 180 Langzeitarbeitslose zu berechnen, einige jedoch auch für mehr als 200. Im Integrationsbereich liegt der Betreuungsschlüssel bei durchschnittlich 130 bis 150 Fällen, ohne große Ausreißer nach oben oder unten. Noch drasti-

Kooperation belastet zusätzlich

So viele Personalräte* sagen, die Mitarbeiter werden belastet durch ...



* Antworten von rund 250 Personalräten
Quelle: Kißler, Greifenstein, Wiechmann 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

scher zeigt sich die Personalknappheit in den ARGEn: In der Leistungssachbearbeitung hat der Durchschnitt der Beschäftigten 140 bis 180 Kunden. Bei gut einem Viertel liegt der Betreuungsschlüssel nach Angaben der Personalräte sogar bei 200 bis über 250. Auf den gesetzlich vorgeschlagenen Betreuungsschlüssel kommt auch im Integrationsbereich kaum eine ARGE. Im Schnitt liegt der Schlüssel zwischen 130 und 200, knapp ein Drittel über 200. Gerade im Kooperationsmodell sei wegen der hohen Arbeitsbelastung „der Gesetzesauftrag kaum einzuhalten“.

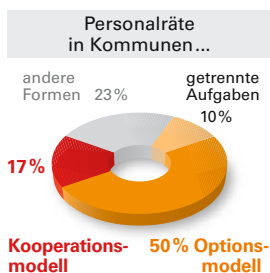
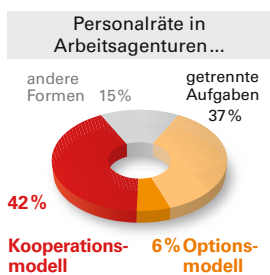
Als weiteres Problem speziell beim Kooperationsmodell identifizieren die Wissenschaftler die fehlende „Waffengleichheit“ der beteiligten Kommune und der Arbeitsagentur. Denn letztere steuert die Programme, das Controlling, das Personal und die Finanzen. „Vor diesem Hintergrund war der kommunale Partner scheinbar oftmals nicht bereit, über eine Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik nachzudenken.“ Machtspiele auf Führungsebene absorbierten so die benötigten Ressourcen für die effektive Umsetzung des neuen Systems.

Auch leide das Modell unter einer ungenügenden gemeinsamen Interessenvertretungspolitik: In den ARGEn sind entweder die Personalräte der jeweiligen Stammhäuser für das Personal zuständig, oder zugewiesene Beschäftigte verlieren nach drei Monaten in der neuen Organisation ihr aktives und passives Wahlrecht. Die Beschäftigten haben in Fragen der Arbeitsbelastung oder der Arbeitsbedingungen also vielfach keinen Ansprechpartner. Erst in einigen ARGEn sind inzwischen neue, informelle Vertretungsformen entstanden. ◀

* Quelle: Leo Kißler, Ralph Greifenstein, Elke Wiechmann: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in den neuen Strukturen der Arbeitsmarktreform – Die Modelle der Hartz-IV-Reform und ihre Folgen für Beschäftigte und Personalvertretungen, Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, August 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Gegensätzliche Empfehlungen

Könnten sie heute über die Form der Arbeitsvermittlung entscheiden, bevorzugen...



Antworten von rund 250 Personalräten
Quelle: Kißler, Greifenstein, Wiechmann 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Weniger Sicherheit, weniger Wachstum

Neue Jobs haben die wiederholten Arbeitsmarktreformen seit Beginn der 90er-Jahre nicht gebracht. Stattdessen begünstigten Flexibilisierung und Deregulierung Niedriglöhne – und schwächten die Wirtschaft. So das Urteil zweier angesehener Wirtschaftsprofessoren.*

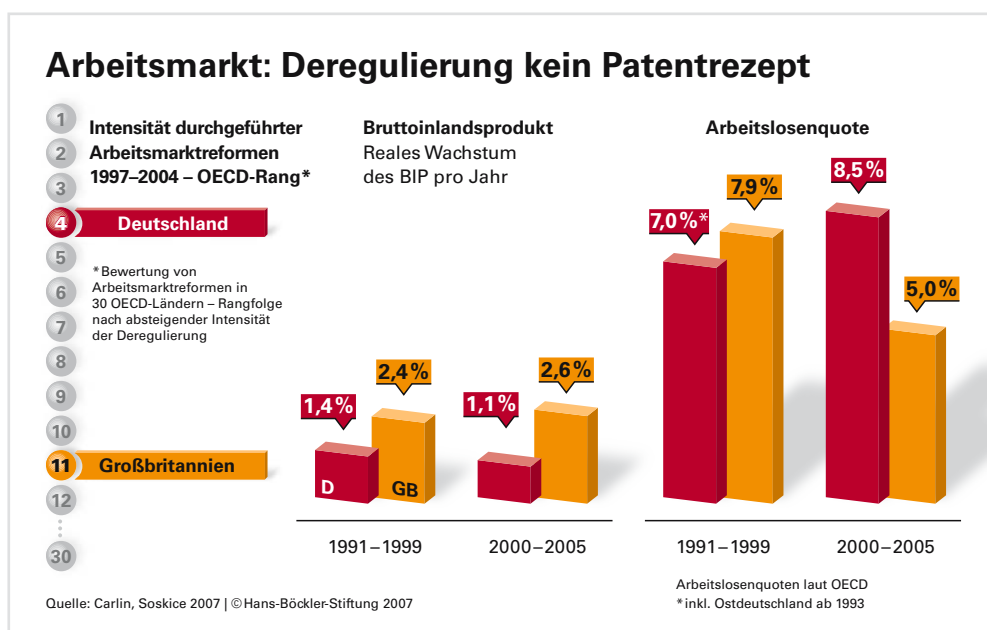
Die Bundesrepublik hat für ihre Anstrengungen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes von der OECD vielfach gute Noten erhalten. Die Reformen sollten die Arbeitslosenzahl senken, doch das Gegenteil trat ein: Die Arbeitslosigkeit stieg weiter – bis 2005. Besonders bei den niedrig entlohnenden Dienstleistungen hätte die seit den 90ern zunehmende Flexibilisierung mehr Beschäftigung bringen sollen. Jedoch scheint es stattdessen zu einer Absenkung der Niedriglöhne und einem Anstieg der Armut gekommen zu sein. So lautet das ernüchternde Resümee von Wendy Carlin, Professorin am University College London, und Professor David Soskice von der London School of Economics.

Die von der OECD angelegten Reformen brachten nicht die erhofften Ergebnisse: Ob Schwarz-Gelb oder Rot-Grün, die Bundesregierungen verschärften zwar die Anspruchsbedingungen für Arbeitslosenzuwendungen, führten Abschlüsse bei Frühverrentung und Arbeitszeitkonten ein und senkten die Steuern auf niedrige Arbeitseinkommen. Trotzdem entwickelten sich Wachstum und Beschäftigung schwächer als in vielen europäischen Nachbarstaaten, allen voran Großbritannien.

Für Deutschland passten die Reformvorschläge der OECD schlichtweg nicht: Carlin und Soskice führen dies unter anderem auf „spezifische Eigenheiten des deutschen Arbeitsmarktes“ zurück. Denn berufliche Qualifikationen spielen hier „eine viel größere Rolle als in irgendeinem anderen Land“. Aufgrund des dualen Ausbildungssystems erwerben Arbeitnehmer wirtschaftszweigspezifische Kompetenzen, die sie noch durch firmenspezifische Fertigkeiten ergänzen. In Großbritannien zum Beispiel seien die Qualifikationen der Beschäftigten allgemeiner, eine größere Arbeitsplatzunsicherheit werde leichter verkraftet. Deutsche Arbeitnehmer hätten es allgemein schwerer, bei Verlust des Arbeitsplatzes eine angemessene Neuanstellung zu finden. Reformen, welche die Kosten eines Arbeitsplatzverlustes erhöhen, lösen deshalb in Deutschland Vorsichtssparen aus. Damit schwächen Deregulierung und Flexibilisierung die Binnennachfrage.

Der schwache Konsum werde zusätzlich durch die Tatsache geschwächt, dass der deutsche Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat Einverdiener-Haushalte fördere, analysieren die beiden Wirtschaftsforscher. Deutschland zeichnet sich durch eine niedrige Frauenbeschäftigungsquote aus – und durch eine niedrige Geburtenrate. In den nordischen Staaten sind hingegen Zweiverdiener-Haushalte die Regel – bei einer seit 1980 steigenden Geburtenrate. Das hat seine Gründe: In Schweden beispielsweise greift für Familien mit kleinen Kindern eine großzügige Elternzeitregelung. Häufig bleiben beide Elternteile beschäftigt, denn sie können die qualitativ hochwertigen staatlichen Kinderbetreuungssysteme in Anspruch nehmen.

Auch die Lohnzurückhaltung könnte zu einem Rückgang der Konsumausgaben geführt haben, so die Professoren. Für kleine, offene Volkswirtschaften spielten die Exporte bei der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage eine entscheidende Rolle. Im Gegensatz dazu „wird die Ausbreitung von Lohnzurückhaltung in der gesamten Wirtschaft Deutschlands, in der der internationale Handel einen beträchtlich kleineren Teil der Volkswirtschaft ausmacht, einen größeren negativen Effekt auf die Konsumnachfrage zeigen“.



Flexible Arbeitsmärkte schaffen also „nicht automatisch Arbeitsplätze aus dem Nichts“, schreiben Carlin und Soskice. In einem Umfeld mit unzureichender Nachfrage führe eine Flexibilisierung „allenfalls zu einer begrenzten Beschäftigungszunahme und sinkenden Löhnen“. Nur ein Reformpaket, das die spezifischen Gegebenheiten eines Landes berücksichtigt, könne mehr Beschäftigung schaffen. Für Deutschland könne dazu auch gehören, dass der Staat Nachteile für Zweitverdiener in einem Haushalt abbaue und mehr Anreize für Frauen biete, Beschäftigung und Kindererziehung zu kombinieren. ◀

* Quelle: Wendy Carlin, David Soskice: Reformen, makroökonomische Politik und Wirtschaftsentwicklung Deutschland, in: Ronald Schettkat, Jochem Langkau (Hrsg.): Aufschwung für Deutschland – Plädoyer international renommierter Ökonomen für eine bessere Wirtschaftspolitik, Verlag J.H.W. Dietz Nachf., Bonn 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Nettolöhne bleiben niedrig

Die deutschen Arbeitnehmer verdienen nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und bereinigt um die Inflation gerade einmal so viel wie vor 15 Jahren – pro Stunde.

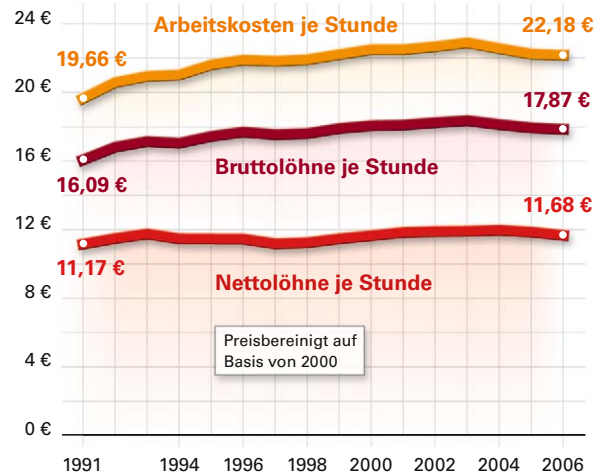
1991, im ersten komplett gesamtdeutschen Jahr, waren es im Schnitt noch 11,17 Euro pro Stunde. Im vergangenen Jahr gab es durchschnittlich 11,68 Euro – lediglich 51 Cent mehr. „Wer vergleichen will, wie sich Löhne und Gehälter entwickeln, sollte sich die Beträge pro geleisteter Arbeitsstunde ansehen“, erklärt IMK-Wissenschaftlerin Camille Logeay*. Denn bei einer Betrachtung der Einkommen pro Kopf würden Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur – wie mehr Teilzeitbeschäftigung oder Mini- und Ein-Euro-Jobs – die Zahlen verzerren.

Vergleiche mit westdeutschen Zahlen aus den 70ern oder 80ern ergeben ebenfalls ein schiefes Bild, „denn die ostdeutschen Löhne liegen immer noch unter denen Westdeutschlands“, sagt die Ökonomin. Trotzdem sind die realen Nettostundenlöhne seit der Wiedervereinigung konstant geblieben. Die Steuer- und Sozialbeiträge haben diese Entwicklung nur zum Teil verursacht. Zwar ist ihr Anteil am Bruttolohn im Zuge der Wiedervereinigung von 31 auf zuletzt 36 Prozent gestiegen. Seit 1997 ist dieser Anteil allerdings wieder rückläufig. Damit ist der Staat für die stagnierenden realen Stundenlöhne nur zum Teil verantwortlich.

Hauptursache ist vielmehr der stetig sinkende Anteil der Löhne an der Wertschöpfung, die so genannte Lohnquote. Dies bestätigen auch Studien über die Einkommensverteilung. Sie belegen, dass der Anteil der Niedriglöhner wächst: unter den Vollzeitbeschäftigten von 15,9 Prozent 1997 auf 18,6 Prozent 2004, zeigen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). In den vergangenen Jah-

Löhne: Kaum mehr unterm Strich

Inflationsbereinigt betragen die durchschnittlichen...



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

ren habe es eine massive Umverteilung von den Arbeitseinkommen zu den Einkünften aus Kapitalvermögen und Unternehmertätigkeit gegeben, so Logeay. Die Gewinnquote am Volkseinkommen stieg in 15 Jahren um mehr als fünf Prozentpunkte.

Im europäischen Vergleich sind einzig die deutschen und österreichischen Lohnstückkosten seit zehn Jahren konstant geblieben. In den südeuropäischen Staaten (Spanien, Italien, Portugal, Griechenland) nahmen sie um über 30 Prozent zu, im Rest der Euroländer um mehr als 20 Prozent und in den neuen Mitgliedstaaten der EU sogar um über 60 Prozent. Diese Entwicklung findet ihren Niederschlag in den guten Exportzahlen der letzten Jahre, aber auch in der chronisch schwachen Binnennachfrage Deutschlands. ◀

* Dr. Camille Logeay ist Wissenschaftlerin am IMK mit dem Arbeitsschwerpunkt Arbeitsmarkt
 Download unter www.boecklerimpuls.de

Betriebsvereinbarungen

Pakt für partnerschaftliches Verhalten

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Integration können Diskriminierung in Unternehmen und Verwaltungen verhindern.

Eine Studie über die Umsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Integration und partnerschaftlichem Verhalten zeigt: Sie wirken vorbeugend, helfen aber auch, konkrete Probleme zu lösen. Zudem sensibilisieren sie Belegschaften für das Thema Diskriminierung und ermutigen Betroffene, sich Unterstützung zu holen.

Der Kölner Soziologe Robert Kecskes hat Vereinbarungen unterschiedlicher Betriebe untersucht, von der Volkswagen AG bis zur Berliner S-Bahn. Er befragte Betriebs- und Personalräte sowie Vertreter des Managements. Sein Fazit: Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind mehr als Lippenbekenntnisse. Sie verpflichten Unter-

nehmen, gegen Verstöße vorzugehen, indem sie verbindliche Regeln aufstellen. Zu entscheiden, wo Diskriminierung beginnt, ist allerdings nicht immer einfach. Beschwerdeweg und Sanktionen sollten daher detailliert geregelt werden, empfiehlt die Studie. Nur dann sei effektives Konfliktmanagement möglich. Manche Betriebe haben dafür Beschwerdekommisionen eingerichtet – auch um zu demonstrieren, dass der Betrieb das Thema ernst nimmt.

Fast alle Vereinbarungen sehen außerdem vor, die mit der Konfliktlösung Beauftragten entsprechend zu qualifizieren. Bei der Umsetzung hapert es jedoch, so der Autor: Während große Unternehmen die Verantwortlichen für Seminare beurlauben oder selbst Schulungen anbieten, setzen Mittelstand und öffentliche Verwaltung eher auf „learning by doing“.

Quelle: Robert Kecskes: Integration und partnerschaftliches Verhalten, Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag, Frankfurt 2006

Download unter www.boecklerimpuls.de

Im Schutz des Sozialstaats floriert das Glück

Zufriedenheit ist keine Privatsache. Europäer fühlen sich dann besonders wohl, wenn gesellschaftliche Ungleichheit begrenzt ist und soziale Sicherung sie schützt.

Zufriedenheit verteilt sich ungleich, über Gesellschaftsschichten, aber auch über Länder hinweg. Das erlaubt Vergleiche und Aussagen darüber, was das Glück befördert. Petra Böhnke und Ulrich Kohler vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) haben die Lebenszufriedenheit der EU-Bürger untersucht.* Die hängt nicht allein von der Persönlichkeitsstruktur und den privaten Lebensumständen ab, stellen die Forscher fest: „Es zeigt sich, dass das Wohlfahrtsniveau und die Struktur der Sozialversicherungssysteme einen deutlichen Einfluss auf subjektives Wohlbefinden ausüben.“ Empfinden die Menschen den sozialen Schutz als schwach, beeinträchtigt das ihr persönliches Leben. Böhnke und Kohler haben Daten des 2003 in 28 Ländern erhobenen European Quality of Life Survey ausgewertet und diese in Bezug gesetzt zu gesellschaftlichen Kennzahlen wie der Höhe der Sozialausgaben und des Bruttoinlandsproduktes.

Der europäische Vergleich: Die durchschnittliche Zufriedenheit liegt im Norden höher als im Süden und unter den alten EU-Mitgliedern höher als bei den neuen. Spitze sind die nordischen Länder, dann folgen West- und Mitteleuropäer, schließlich die Beitrittsstaaten, darunter ganz am Schluss Bulgarien. „Die große Diskrepanz zwischen der Lebenszufriedenheit von Schweden und Bulgaren lässt sich mit ökonomischen, institutionellen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen erklären“, schreiben Böhnke und Kohler. Das belegt bereits der signifikante Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Zufriedenheit im Land und dem jeweiligen Human Development Index (HDI) – der von der UNO bestimmte Index spiegelt Wohlstand, Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung wider. Gleichwohl gibt es Ausnahmen: Die Rumänen stehen im HDI schlechter als die Bulgaren, sind aber weitaus zufriedener.

Wohlstand steigert das Befinden. Menschen im oberen Einkommens-Viertel eines Landes sind stets zufriedener als andere, und am wenigsten sind es jene mit dem niedrigsten Einkommen. „Geringe Bildung, Arbeitslosigkeit und Armut drücken das subjektive Wohlbefinden in allen Ländern massiv“, so die Autoren. Aber: Das Niveau der Zufriedenheit hängt nicht allein vom persönlichen Reichtum ab, sondern auch von der Prosperität des Landes. Wer in einem wohlhabenden EU-15-Staat nur über ein vergleichsweise geringes Einkommen verfügt, sieht sich häufig eher im Einklang mit seinen Lebensbedingungen als jemand, der ein relativ hohes Einkommen in einem ärmeren Land erhält.

„Ältere Menschen sind insbesondere in den postkommunistischen und mediterranen Ländern unzufriedener als die jüngeren, während die älteren Jahrgänge in Nord- und Kontinentaleuropa am zufriedensten sind“, beobachten Böhnke und Kohler. Ein Grund dafür: Die gesellschaftlichen Ausgaben für Alterssicherung und Gesundheit sind geringer und

Lebensumstände zählen für's Glück

Zufriedenheit und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Gesellschaftlicher Entwicklungsstand (HDI)*	Lebenszufriedenheit im Land (1=niedrigste – 10=höchste)	
04	Irland	7,7
05	Schweden	7,8
10	Niederlande	7,5
11	Finnland	8,0
15	Dänemark	8,4
16	Frankreich	6,9
17	Italien	7,2
18	Großbritannien	7,3
19	Spanien	7,5
21	Deutschland	7,2
24	Griechenland	6,8
27	Slowenien	7,0
28	Portugal	6,0
30	Tschechien	6,5
37	Polen	6,2
42	Slowakei	5,7
54	Bulgarien	4,4

*Entwicklungs- und Bildungsstand eines Landes nach dem Human Development Index des UNDP 2004, Rang 1: Norwegen – Rang 177: Niger
Quelle: Böhnke, Kohler 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

bremsen die typischen Altersfolgen weniger. Wenn der Sozialstaat sie nicht schützt, sind Ältere unzufriedener, folgern die Wissenschaftler.

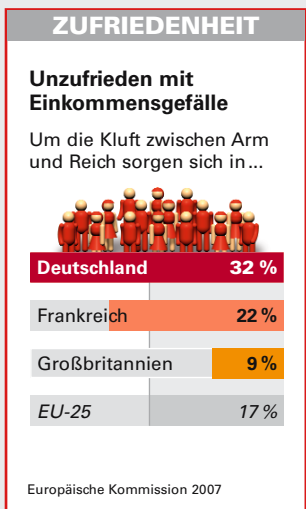
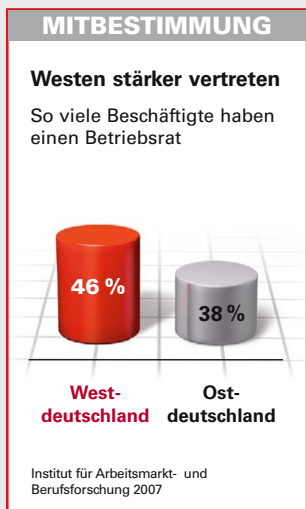
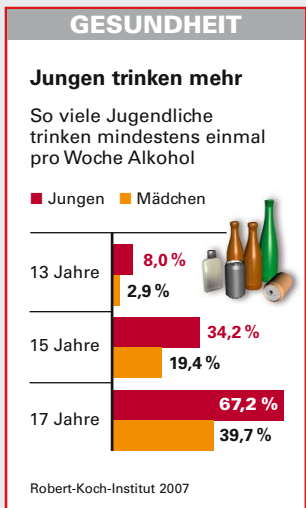
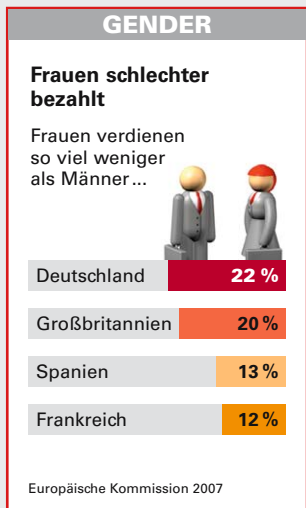
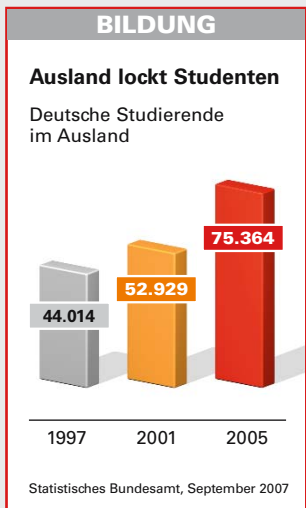
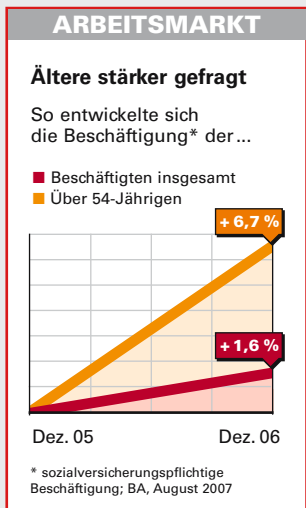
Der hohe Stellenwert der Gesellschaft. Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. „Je höher die Sozialschuttausgaben, je effektiver das politische System und je höher die Lebenserwartung, desto zufriedener sind die Menschen in den einzelnen Ländern mit ihrem Leben“, so die Wissenschaftler. Zwar hat in den Transformationsländern der Zugang zu materiellen Ressourcen einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit, doch davon abgesehen sind die Europäer wenig egoistisch. „Erstaunlich ist der hohe Stellenwert, den die Bewertung der Gesellschaft für die individuelle Lebenszufriedenheit hat. In allen Ländern sind Menschen bedeutend unzufriedener, die wenig Vertrauen in die Sozialversicherungssysteme wie auch in andere Menschen haben.“ Auch ein gutes Gesundheits- und Bildungssystem hebe die Einschätzung der Bürger. Weitere Einflussfaktoren sind die Arbeitslosenquote, die Verbreitung extremer Armut, die Säuglingssterblichkeit sowie der Umfang politischer Rechte und Freiheitsgrade. „Die Menschen sind also durchaus in der Lage, die Qualität ihrer Gesellschaft einzuschätzen und nehmen sie als Möglichkeitsraum oder Restriktion für eigene Lebensgestaltung wahr“, schließen Böhnke und Kohler. Deshalb sei die Lebenszufriedenheit alles andere als unpolitisch. ◀

* Quelle: Petra Böhnke, Ulrich Kohler: Determinanten des Glücks: Lebenszufriedenheit in Europa, in: WSI-Mitteilungen 7/2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
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 11/7778-286, Fax 02 11/7778-207; **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



► **BILDUNG:** In Deutschland müssen sich Eltern an der Finanzierung von Kindergartenplätzen deutlich stärker beteiligen als in anderen Ländern. Private Gebühren finanzieren hierzulande gut 28 Prozent der Kindergartenkosten, im OECD-Mittel sind es nur 20 Prozent. Umgekehrt ist das Verhältnis bei der Hochschulbildung: Während sich in Deutschland nur knapp

14 Prozent der Ausgaben für die Akademikerausbildung aus privaten Quellen speisen, sind es im internationalen Vergleich gut 24 Prozent. Diese Relationen hält die OECD für „bildungsökonomisch nicht erklärbar“. Denn gerade im Vorschulbereich seien die Erträge aus öffentlichen Bildungsinvestitionen besonders hoch.
 OECD 2007

► **ARBEITSMARKT:** Geringqualifizierte haben es auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwerer. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stieg die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsabschluss zwischen 2002 und 2005 von 22 auf 26 Prozent. Die Arbeitslosenquote von Personen mit abgeschlossener Berufsaus-

bildung lag im Jahr 2005 dagegen nur bei 10 Prozent. Studierende haben deutlich weniger Schwierigkeiten, einen Job zu finden: Die Akademiker-Arbeitslosenquote belief sich 2005 auf 4 Prozent. Der Zusammenhang von Bildungsniveau und Arbeitsmarktchancen ist laut IAB unabhängig von Wohnort, Geschlecht und Alter.
 IAB, September 2007