

■ Familienförderung: Schlüsselfaktor Berufstätigkeit	2
■ Mitbestimmung: Standortverlagerung – selten verhandelbar	3
■ Finanzmärkte: Eher Bremsklotz als Schmiermittel für die Wirtschaft	4
■ Gesundheit: Noch viel Potenzial – Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenkassen	6
■ Hochschulräte: Wirtschaftsvertreter dominieren	7
■ TrendTableau	8

STANDORT

Verlagerung: Arbeitsklima leidet

Wenn Unternehmen Betriebsteile verlegen, gehen dadurch nicht immer Arbeitsplätze verloren. Oft verschlechtern sich jedoch die Arbeitsbedingungen, zeigt die WSI-Betriebsrätebefragung.

Knapp neun Prozent der 2007 vom WSI befragten Betriebe haben in den vergangenen drei Jahren Betriebsteile an andere Standorte verschoben. Die Verlagerungsaktivitäten sind damit im Vergleich zum Zeitraum 2003 bis 2005 leicht zurückgegangen. In fast 70 Prozent der Fälle liegt der neue Standort nicht in Osteuropa oder Asien, sondern innerhalb Deutschlands. Das geht aus der jüngsten WSI-Betriebsrätebefragung hervor, die repräsentativ für Betriebe ab 20 Mitarbeitern mit gesetzlicher Arbeitnehmervertretung ist. Solche Ortswechsel betreffen in den seltensten Fällen den kompletten Betrieb, so WSI-Forscherin Astrid Ziegler.* In der Regel würden nur einzelne Abteilungen verlegt – etwa um Kosten zu sparen oder neue Märkte zu erschließen.

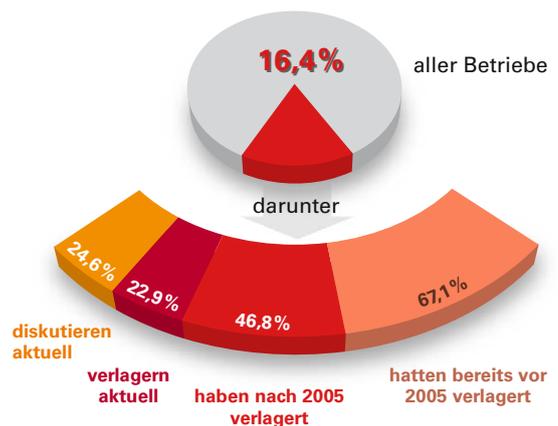
Die WSI-Daten zeigen auch, wie Standortverlagerungen auf die Beschäftigung im Stammwerk wirken: Knapp die Hälfte aller Verlagerungen kostet hier Arbeitsplätze. Oft bauen Unternehmen im Zuge der Verlagerung aber andere Abteilungen am alten Standort aus. Denn mit Eröffnung eines neuen Werkes ist vielfach eine deutliche Steigerung der Gesamtproduktion verbunden – wodurch oft auch am Heimatstandort mehr Arbeit anfällt. So bleibt die Zahl der Beschäftigten in einem Viertel der Betriebe konstant. Und bei einem Fünftel steigt die Zahl der Stellen am alten Standort sogar. Allerdings haben Standortverschiebungen oft auch dann negative Folgen für Mitarbeiter, wenn ihre Jobs nicht unmittelbar bedroht sind, so die Forscherin.

Denn in jedem dritten betroffenen Unternehmen verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen. Das gilt sowohl für den Heimatstandort als auch für die Mitarbeiter am neuen Standort. Meistens müssen Belegschaften sich mit längeren Arbeitszeiten abfinden. Und: Der Arbeitsdruck bei den Beschäftigten habe durch die Standortverlagerung zugenommen, berichten über 90 Prozent der Betriebsräte mit Verlagerungserfahrung. In 80 Prozent hat nach Aussage der Arbeitnehmervertreter das Betriebsklima gelitten. Zudem gibt es häufig organisatorische Schwierigkeiten: In vier von fünf Betrieben kommt es zu Kommunikationsproblemen zwischen den Standorten. ◀

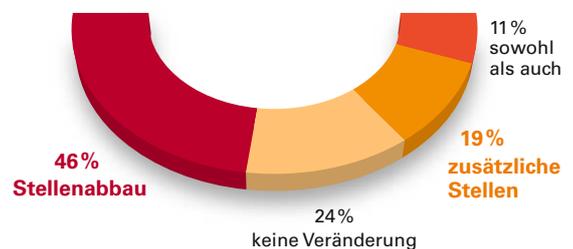
* Astrid Ziegler ist Expertin für Europäische Strukturpolitik am WSI
Download unter www.boecklerimpuls.de

Standortverlagerung belastet Stammebelegschaft

Mit dem Thema Standortverlagerung befassten sich in den letzten Jahren die Betriebsräte von...



Die Folgen der Verlagerungen für die Beschäftigung am Heimatstandort waren zu...



Die Arbeitsbedingungen haben sich nach der Verlagerung...

	am Heimatstandort	neuen Standort
verbessert	19%	24%
nicht verändert	56%	36%
verschlechtert	30%	32%

Angaben von mehr als 2.000 Betriebsräten in Betrieben ab 20 Mitarbeitern; Mehrfachnennungen möglich, Antworten „weiß nicht“ nicht ausgewiesen
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Schlüsselfaktor Berufstätigkeit

In Sachen Familienförderung hinkt Deutschland den meisten Industrienationen inzwischen hinterher, zeigt eine Studie der OECD.* Ein Grund von vielen: die mangelnde Kinderbetreuung.

Obwohl Deutschland enorme Summen in die Unterstützung von Familien investiert, leben hierzulande mehr Kinder in Armut als in vielen anderen OECD-Ländern. So ein zentrales Ergebnis der Untersuchung „Babies and Bosses“, bei der die Pariser Organisation die Daten ihrer 30 Mitgliedstaaten verglich. Einen wichtigen Grund für die verbreitete Kinderarmut in Deutschland sehen die Studienautoren darin, dass der Staat „nur in geringem Umfang die Rahmenbedingungen bietet, damit Eltern selbst einen Beitrag zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage leisten können“.

Wichtige Indikatoren zur Balance zwischen Beruf und Familie sind nach Einschätzung der OECD

- ▶ die Geburtenrate, also die Zahl der Lebendgeborenen pro Jahr und 1.000 Frauen im Alter von 15 bis 44 Jahren,
- ▶ die Beschäftigungsquote von Frauen,
- ▶ die Beschäftigungsquote von Alleinerziehenden,
- ▶ die Betreuungsquote von Kindern im Alter von bis zu drei Jahren,
- ▶ die Armutsquote von Kindern,
- ▶ das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, gemessen an den Stundenlöhnen.

Bei vier dieser Indikatoren liegt Deutschland weit unter dem OECD-Durchschnitt:

Die **Geburtenrate** liegt OECD-weit bei 1,63 Kindern. Deutsche Frauen gebären statistisch nur 1,34 Babys. Schlechtere Werte finden sich nur in Osteuropa, Griechenland, Japan und Korea. Die meisten Kinder bekamen Mexikanerinnen, dicht gefolgt von Türkinen sowie Isländerinnen und US-Amerikanerinnen. Doch auch alle westeuropäischen Staaten kamen auf eine höhere Geburtenrate.

Die **Beschäftigungsquote von Alleinerziehenden** rangiert in Deutschland mit 62 Prozent wiederum deutlich unter dem OECD-Schnitt von 71 Prozent. Noch weniger Alleinerziehende arbeiten in Irland, Australien, Neuseeland, Großbritannien und den Niederlanden. Spitzenreiter ist hier Luxemburg, danach folgen Spanien, die Schweiz und Japan.

Die **Betreuungsquote von Kindern zwischen null und drei Jahren** liegt besonders weit unter dem Durchschnitt: Hierzulande stehen nur für 9 Prozent der Kleinsten Betreuungsplätze zur Verfügung. Im OECD-Mittel sind es 23 Prozent. Niedriger ist die Quote in Polen, Tschechien, Mexiko, Italien, Ungarn, Griechenland und Österreich. In Dänemark hingegen gibt es Plätze für fast zwei Drittel der Kinder dieser Altersgruppe, dahinter rangieren Island und Norwegen.

Auch beim **Lohngefälle zwischen Männern und Frauen** rangiert Deutschland nach aktuellen EU-Zahlen mit gut 22 Prozent auf einem der hintersten Plätze. Der OECD-Schnitt liegt bei 16 Prozent. Japan und Korea weisen die größten Lohnabstände auf: Dort verdienen Frauen ein Drittel weniger als Männer. Fast alle Westeuropäerinnen stehen jedoch besser da als die deutschen Arbeitnehmerinnen.

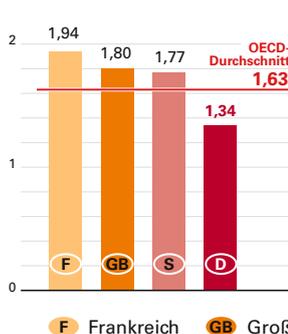
Die Berufstätigkeit von Frauen sei ein Schlüsselindikator für Armut, so die OECD. Dies gelte insbesondere für alleinerziehende Mütter. Deutschland könne „durch mehr Betreuungsplätze die Arbeitsaufnahme von Frauen erleichtern“, kommentiert Willem Adema, OECD-Experte für Familienpolitik, die Studie. Dies helfe der wirtschaftlichen und sozialen Situation von Familien. Kinder, die nur mit einem Elternteil leben, sind besonders häufig von Armut betroffen. 12 Prozent aller Kinder gelten OECD-weit als arm: Sie leben in einem Haushalt mit weniger als der Hälfte des gewichteten Durchschnittseinkommens. In Haushalten Alleinerziehender sind diese Anteile jedoch viel höher – 20 Prozent in denen, die Arbeit haben, 56,2 Prozent in denen, die arbeitslos sind. In keinem anderen Haushaltstyp ist der Anteil der Kinderarmut höher. Das gilt auch hierzulande: 55,6 Prozent der Kinder von arbeitslosen Alleinerziehenden leben in Armut. ◀

*Quelle: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Babies and Bosses. Reconciling work and family life, Paris, November 2007

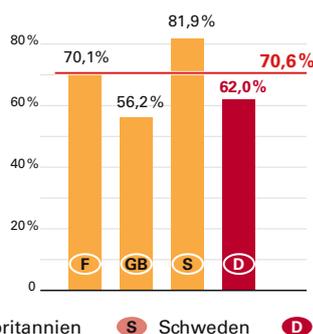
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Deutschland: Kein schönes Land für Kinder

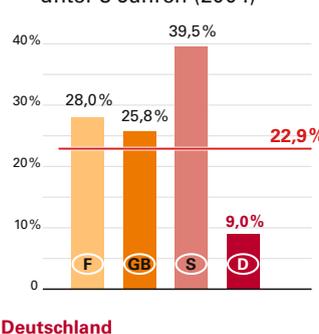
Geburtenrate: Anzahl von Kindern pro Frau (2005)



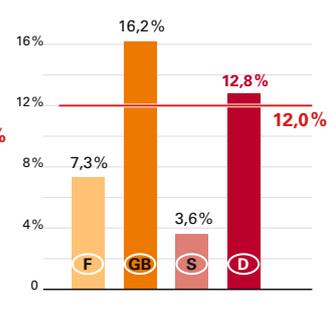
Beschäftigungsquote Alleinerziehender (2005)*



Quote der in Einrichtungen betreuten Kinder unter 3 Jahren (2004)**



Kinderarmuts-Rate (um 2000)***



*Deutschland: 2001; **Frankreich: 2002, Deutschland 2001; ***definiert als der Anteil von Kindern in Haushalten mit weniger als 50 Prozent des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung; Quelle: OECD 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Standortverlagerung: Selten verhandelbar

Wenn es um das Einführen von Gruppenarbeit oder den Abbau von Hierarchieebenen geht, werden Betriebsräte häufig frühzeitig informiert. Doch bei einer Standortverlagerung oder dem Ausbau von Leiharbeit bleiben sie oft außen vor, so eine Studie.*

Welche Chancen haben Arbeitnehmervertreter, bei Rationalisierungsvorhaben in ihrem Betrieb eigene Vorstellungen einzubringen? Zur Beantwortung dieser Frage griffen WSI-Forscher Martin Behrens und Jürgen Kädler, Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, auf die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zur betrieblichen Restrukturierung 2006 zurück. Ergebnis: Wie weit Betriebsräte beteiligt werden, hängt stark davon ab, um welche Art von Restrukturierung es geht.

Behrens und Kädler identifizierten zwei Gruppen:

▶ **Operative Dezentralisierung.** Dies bezeichnet den

Versuch von Unternehmen, Kontrolle über Betriebsabläufe, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zu den ausführenden Beschäftigten – also auf die operative Ebene – zu verlagern. Dazu gehören beispielsweise das Einführen von Gruppenarbeit oder der Abbau von Hierarchieebenen.

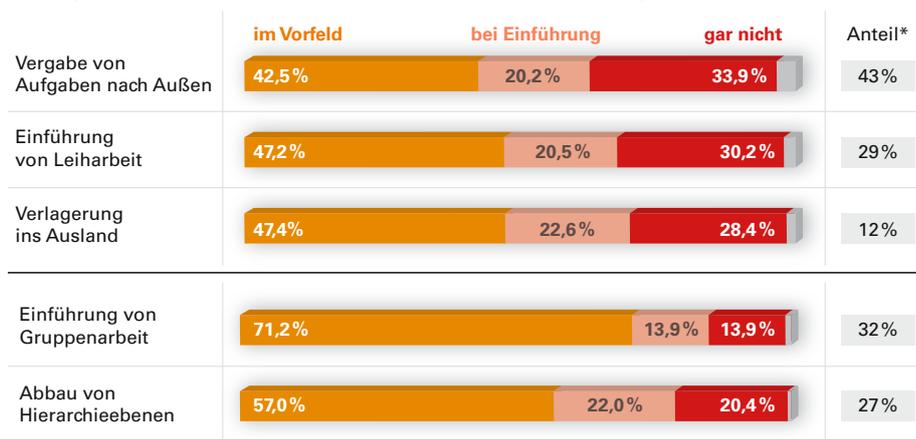
▶ **Strategisches Grenzmanagement.** Hierbei handelt es sich um Rationalisierungsmaßnahmen, die über die bestehenden Unternehmensgrenzen hinausreichen. Beispiele wären also die Vergabe von Aufgaben nach außen, eine Standortverlagerung ins Ausland oder der Einsatz von Leiharbeit.

Welche Restrukturierungen kommen vor? 2.000 Betriebsräte aus der Privatwirtschaft mit mehr als 20 Beschäftigten hatten im Telefoninterview ihre Erfahrungen mit Rationalisierungen in den vergangenen zehn Jahren geschildert. Im Schnitt gaben sie für die vergangenen zehn Jahre 4,6 verschiedene Rationalisierungsformen zu Protokoll. Nur sieben Prozent der Befragten hatten in ihrem Betrieb keine einzige Restrukturierung. Am meisten kamen in dieser Zeit Rationalisierungen vor, die sich keiner der beiden Gruppen allein zuordnen lassen. So etwa pauschale Vorgaben zur Kostensenkung, die über die Hälfte der Befragten erlebte. Pauschale Vorgaben zur Personaleinsparung schilderten 43 Prozent.

Ebenfalls 43 Prozent berichteten über die Vergabe von Aufgaben nach außen, fast ein Drittel über den Ausbau von Leiharbeit. 12 Prozent sahen sich in diesem Zeitraum mit Plänen zur Verlagerung von Produktion oder Dienstleistungen ins Ausland konfrontiert. Immerhin 5 Prozent der Betriebsräte gaben an, dass eine Rückverlagerung stattgefunden habe. Operative Dezentralisierung erlebte etwa ein Drittel der Interessenvertreter: Einführung von Gruppenarbeit, Abbau von Hierarchieebenen.

Wichtiges erfährt der Betriebsrat oft zu spät

Arbeitgeber informierten den Betriebsrat über Restrukturierung...



* Anteil der Betriebe, in denen in den vergangenen 10 Jahren die jeweilige Restrukturierung erfolgte; 2.000 befragte Betriebsräte in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, keine Angaben unbeziffert
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Werden Betriebsräte informiert? Gut 55 Prozent der Betriebsräte erhielten bereits frühzeitig Informationen, knapp ein Fünftel wurde erst zu Beginn der Rationalisierung unterrichtet. Fast ein Viertel der Arbeitnehmervertreter wurde überhaupt nicht informiert. Hier spielt jedoch die Art der Restrukturierung eine große Rolle: Geht es um operative Dezentralisierung, werden Betriebsräte deutlich häufiger im Vorfeld informiert als bei strategischem Grenzmanagement.

Das hängt nach Einschätzung der Autoren nicht nur mit der Rechtslage zusammen: Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte immer dann ein Recht auf Beteiligung, wenn es um personelle und soziale Angelegenheiten geht. Bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen wie zum Beispiel dem Einführen von Gruppenarbeit liegen also zwingende Mitbestimmungsrechte vor. Wenn Manager darüber hinaus Informationen freiwillig herausrücken, wollen sie die Aushandlungsbeziehungen versachlichen, mutmaßen die Autoren. Sie nennen dies „Offenheit als Überzeugungsmittel“.

Können Betriebsräte mitbestimmen? Die meisten Betriebsräte bringen sich über alle Restrukturierungsformen hinweg mit eigenen Vorschlägen ein. Doch besonders stark engagieren sie sich bei der operativen Dezentralisierung. Und auch die Chancen, dass Manager auf Anregungen eingehen, sind bei Hierarchieabbau oder Gruppenarbeit überdurchschnittlich gut. Anders beim strategischen Grenzmanagement: Gerade bei der Verlagerung ins Ausland werden Vorschläge des Betriebsrats besonders oft zurückgewiesen. ◀

* Quelle: Martin Behrens, Jürgen Kädler: Betriebliche Restrukturierung und Partizipation. Wie viel Teilhabe erlauben unterschiedliche Rationalisierungsansätze?, in: Industrielle Beziehungen, Heft 1, 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Finanzmärkte: Eher Bremsklotz als Schmiermittel für die Wirtschaft

Die Umsätze an den Finanzmärkten haben in den vergangenen Jahrzehnten enorm zugenommen. Geld, das in – oft spekulative – Finanzanlagen fließt, fehlt in der Realwirtschaft für Investitionen und neue Arbeitsplätze, so eine Analyse des Wirtschaftsforschers Stephan Schulmeister.*

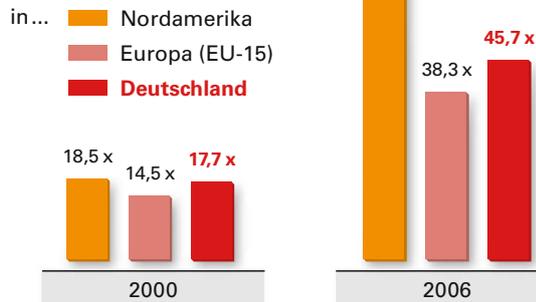
Das Gewinnstreben der Unternehmen verlagert sich von der realen Wirtschaft in die Finanzsphäre, schreibt der Ökonom vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Investitionspläne, die vor 30 Jahren ohne Zögern umgesetzt worden wären, landen heute oft in der Ablage. Begründung: Verglichen mit den am Finanzmarkt zu erzielenden Renditen lohnt sich der Bau einer neuen Fabrik oder Fertigungsstraße nicht. So konkurriert der Finanzsektor mit der nicht-virtuellen Wirtschaft um Geld – statt sie mit Investitionsmitteln zu versorgen. Schulmeister sieht darin die „strukturelle Hauptursache“ für das Anwachsen der Arbeitslosigkeit seit den 70er-Jahren.

Einige Eckdaten machen deutlich, welche Dimensionen die Börsenspekulation angenommen hat:

- ▶ Die Umsätze im Handel mit Devisen, Aktien, Anleihen, Wetten auf zukünftige Kurse und anderen Finanzprodukten summierten sich 2006 auf etwa 13.000 Milliarden Dollar – pro Tag. Der überwältigende Teil dieser Transaktionen entfällt auf die Finanzmärkte in den Industrieländern, ihr Volumen war 2006 nahezu 100 Mal höher als das nominelle Bruttoinlandsprodukt (BIP) dieser Länder.
- ▶ Das größte Gewicht haben kurzfristig-spekulative Geschäfte mit so genannten Derivaten wie Futures oder Optionen. Das sind ursprünglich für Absicherungsgeschäfte konstruierte Wertpapiere, mit denen Anleger auf die künftige Entwicklung von Devisen-, Aktien-, Rohstoff- oder anderen Preisen spekulieren können. Zwischen 1986 und 2006 nahm der globale Derivatehandel mit einer jährlichen Wachstumsrate von gut 20 Prozent zu.

Finanzderivate: Attraktive Wetten auf die Kurse von Wertpapieren

So viel mal höher als das Bruttosozialprodukt* war das Handelsvolumen von Finanzderivaten an den Börsen



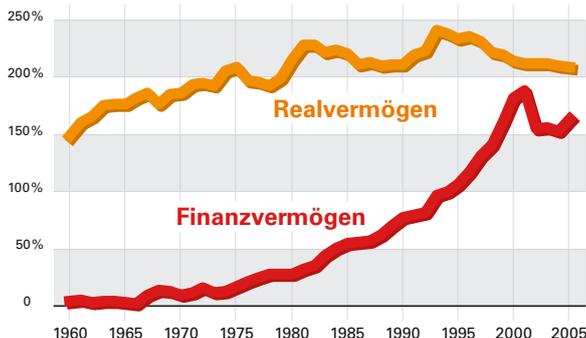
* nominell; Quelle: Bank für Intern. Zahlungsausgleich 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

- ▶ Besonders stark expandierte der Börsenhandel mit Finanzderivaten – an dem sich zunehmend auch Amateure beteiligen. In Europa wuchs der Börsenhandel mit solchen Papieren zwischen 2000 und 2006 um 28,6 Prozent pro Jahr und erreichte 2006 annähernd das 40-fache des BIP. Fast 99 Prozent dieser Umsätze entfallen auf Großbritannien und Deutschland.
- ▶ Neben dem weiterhin führenden Finanzplatz London etablierte sich die Eurex in Frankfurt als zweitwichtigste Derivatebörse in Europa. Ihre Umsätze expandierten zwischen 2000 und 2006 um 25,7 Prozent pro Jahr und erreichten beinahe die Hälfte des deutschen BIP.

Die Sogwirkung der Finanzmärkte verhindere, dass genügend neue Arbeitsplätze in der realen Wirtschaft entstehen, argumentiert Schulmeister. Zwar gingen viele Ökonomen davon aus, dass der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsstand von der Höhe der Reallöhne, der Regulierung des Arbeitsmarkts und den Arbeitsanreizen für Erwerbslose abhänge. Nach Schulmeister ist jedoch die Realkapitalbildung entscheidend: Neue Arbeitsplätze, die „dem europäischen Produktivitäts- und Einkommensniveau entsprechen“, erforderten vor allem hohe Investitionen. Und wegen des technischen Fortschritts seien pro Arbeitsplatz immer höhere Investitionen nötig. Empirische Daten aus den USA, Japan und Deutschland zeigen dem Wirtschaftsforscher zufolge, dass die Kapitalintensität je Arbeitsplatz seit 1960 „in jedem einzelnen Jahr, in jedem Sektor, in jeder der drei Volkswirtschaften“ gestiegen ist – in Phasen steigender Reallöhne genauso wie in Phasen real sinkender Verdienste.

Unternehmen investieren mehr in Wertpapiere als in Maschinen

Bei Kapitalgesellschaften ohne Banken und Versicherungen entwickelte sich das...



Vermögen in Prozent der Nettowertschöpfung
Quellen: Federal Reserve Bank, Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

In der jüngeren Vergangenheit sind zunehmend Finanzanlagen an die Stelle physischer Investitionen getreten, hat Schulmeister beobachtet. Als Paradebeispiel für diesen internationalen, aber in Deutschland besonders ausgeprägten „Megatrend“ führt er den Siemens-Konzern an: Unternehmen wie dieses stoßen immer mehr Teile der industriellen Produktion ab und legen gleichzeitig immer größere Summen am Kapitalmarkt an.

Der Ökonom sieht die Ursachen für den von ihm diagnostizierten **Wandel vom Real- zum Finanzkapitalismus** vor allem in der Eigendynamik der Börsen. Aber auch technologische Fortschritte und die Geldpolitik spielen eine Rolle:

- ▶ Starke Kursschwankungen an den Finanzmärkten erhöhen potenzielle Spekulationsgewinne und locken so neues Kapital an. Wertpapierkäufe und -verkäufe der neuen Kapitalanleger destabilisieren die Kurse weiter, was wiederum neue Spekulanten anzieht. Auf diese Weise steigen die Handelsvolumina über lange Zeiträume immer weiter an.
- ▶ Neue Informationstechnologien haben die Umschlaghäufigkeit von Wertpapieren stark erhöht. Gleichzeitig sind die Kosten pro Transaktion gesunken. Real-Time-Trading an amerikanischen oder asiatischen Börsen ist selbst für Privatanleger kein Problem mehr. Hinzu kommen computergestützte Handelssysteme, die vollkommen selbstständig agieren – und Kursausschläge damit oft verstärken.
- ▶ Seit den frühen 80er-Jahren liegen die Realzinsen in Europa, insbesondere in Deutschland, nahezu permanent über der realen Wachstumsrate, während sie vorher meist niedriger waren. Dies hat zusammen mit dem etwa gleichzeitig einsetzenden Boom der Aktienkurse und den Spekulationsmöglichkeiten durch die neu geschaffenen Finanzderivate die „Renditeansprüchlichkeit“ gesteigert.
- ▶ Die Banken haben ihren Aktivitätsschwerpunkt verschoben: Das Kleinkundengeschäft und die Finanzierung realer Investitionen verloren an Bedeutung, Asset Management und Investment Banking sind in den Mittelpunkt gerückt.
- ▶ Schließlich hat auch die Zahl der Amateurspekulanten in den USA wie in Europa stark zugenommen. Schulmeister vermutet, dass in den USA über eine Million Hobby-Trader am Werk sind. In Europa „dürfte die Zahl nicht wesentlich kleiner sein“.

Die „manisch-depressiven“ Kurschwankungen an den Finanzmärkten

Der Wirtschaftsforscher Stephan Schulmeister untersucht seit den 80er-Jahren die Mechanismen, nach denen sich die Preise für Aktien, Devisen oder Rohstoffe an den internationalen Märkten bilden.* Sein wichtigstes Ergebnis:

Die Kurse schwanken mit großen Ausschlägen um ihre – realwirtschaftlich begründeten – „Fundamentalwerte“, erreichen diese aber nie dauerhaft. Diese Beobachtung steht im Gegensatz zu den Annahmen der ökonomischen Theorie, die davon ausgeht, dass Marktpreise sich wie ein Pendel oder Mobile verhalten, also mit immer kleiner werdenden Ausschlägen auf ihr Gleichgewicht zusteuern.

Schulmeister stützt seine These auf Analysen historischer Kursdaten von unterschiedlichen Märkten. Das Phänomen ständig über- und unterschießender Kurse zeigt sich sowohl bei Aktien als auch bei Wechselkursen und Rohstoffpreisen.

Eine Erklärung sieht der Wirtschaftsforscher im Verhalten der Mehrheit der Börsenhändler: Kurzfristig orientierte Trader legen ihren Kauf- und Verkaufsentscheidungen keine Fundamentalanalysen zur Bestimmung wirtschaftlich gerechtfertigter Kursniveaus zugrunde, sondern achten nur darauf, ob sich Kurse tendenziell nach oben oder unten bewegen. Dieses „trending“ destabilisiert die Kurse permanent, statt sie in Richtung Gleichgewicht zu bewegen.

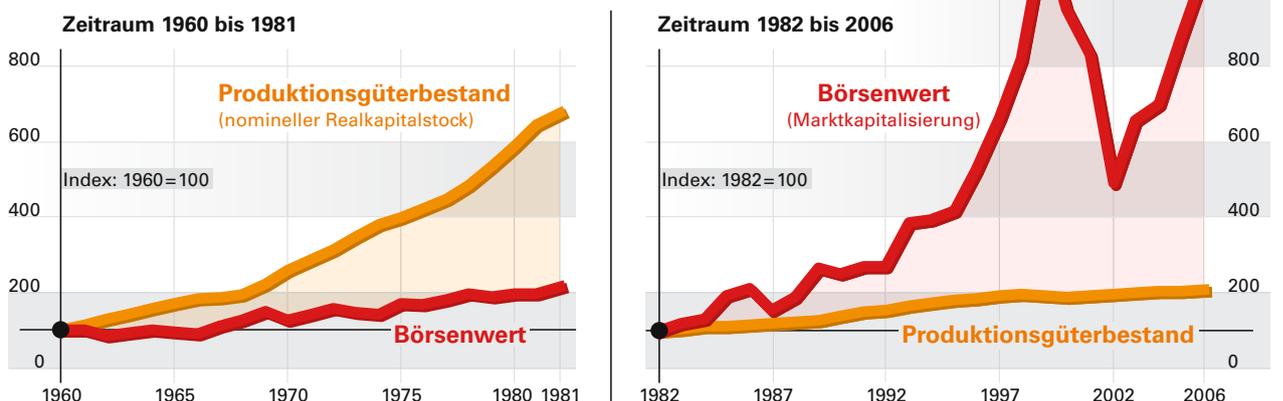
Die „manisch-depressiven Schwankungen“ der Wechselkurse, Aktien- und Rohstoffpreise führen regelmäßig zu starken Finanz-Turbulenzen. Und letztere sind Schulmeister zufolge „wichtige Ursachen für Rezessionen“.

* Stephan Schulmeister: Die manisch-depressiven Schwankungen auf den Finanzmärkten – Was macht die „unsichtbare Hand“?, in: WSI-Mitteilungen 12/2007

* Quellen: Stephan Schulmeister: Finanzspekulation, Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung, in: Jörg Hufschmid u.a. (Hrsg.): Finanzinvestoren: Retter oder Raubritter?, VSA-Verlag, Hamburg 2007; ders.: Der Finanzkapitalismus, die Wachstumskrise und das Europäische Modell, in: Eckard Hein, Arne Heise, Achim Truger (Hrsg.): Finanzpolitik in der Kontroverse, Metropolis-Verlag, Marburg 2004; ders., Margit Schratzenstaller, Oliver Picek: A General Financial Transaction Tax – Motives, Revenues, Feasibility and Effects, WIFO-Studie, Februar 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Börsenwert überflügelt Maschinen und Anlagen

Bei Aktiengesellschaften ohne Banken und Versicherungen entwickelten sich im ...



Quelle: Federal Reserve Bank, Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Noch viel Potenzial: Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenkassen

Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) können grundsätzlich einigen Einfluss auf ihre Kasse nehmen. Doch Informationsmängel, Desinteresse und Defizite in der Selbstverwaltung bremsen oft eine effektive Vertretung der Versicherteninteressen, zeigt eine neue Studie.*

Wer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, hat gleich zwei Möglichkeiten, seine Interessen oder seine Unzufriedenheit zu artikulieren. Die erste ist simpel, aber relativ neu: Seit der Liberalisierung im Jahre 1996 kann ein gesetzlich Versicherter wie jeder normale Kunde in einem Wettbewerbs-

den differenzierten Angeboten verschiedener Kassen aussuchen. So weit die Theorie.

Die Realität sieht auf beiden Seiten schwieriger aus, resümieren die Forscher. Die Sozialwissenschaftler und Gesundheitsökonom der Hochschulen Bremen, Duisburg-Essen und Fulda diagnostizieren auf der Basis breit angelegter Umfragen unter Versicherten wie Versichertenvertretern sowohl beim Kassenwechsel als auch bei der Selbstverwaltung „Barrieren“ und „Funktionsdefizite“.

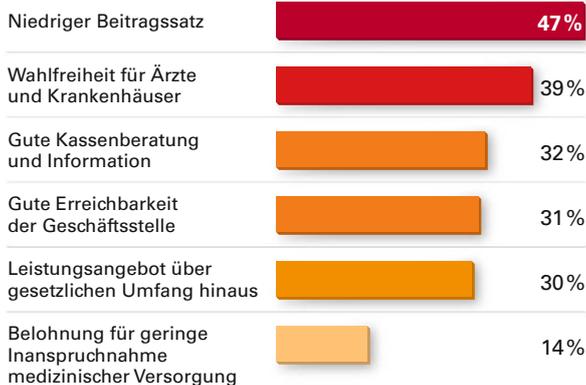
Kassenwechsel mit Hürden. Dabei ist die grundsätzliche Bereitschaft, die gesetzliche Krankenversicherung zu wechseln, unter den mehr als 700 für die Studie befragten Versicherten „hinreichend groß, um Druck auszuüben“, attestieren die Wissenschaftler. 27 Prozent haben sogar zwischen 1996 und Anfang 2006 mindestens einmal eine andere Kasse gewählt. Das Bewusstsein für die Wahlmöglichkeit beschränkte sich auch nicht auf jüngere, gut verdienende GKV-Mitglieder. „Selbst bei sozial schwächeren Versichertengruppen ist noch eine beachtliche grundsätzliche Wechselbereitschaft erkennbar“, so die Wissenschaftler.

Zudem wussten 80 Prozent der Befragten ziemlich genau, wie hoch ihr Beitragssatz ist – ein aus Sicht der Forscher überraschend hoher Informationsstand. In anderen Fragen zeigten sich viele der Versicherten allerdings deutlich schlechter informiert. Weit verbreitet seien falsche Vorstellungen über vermeintliche Risiken, etwa dass die gewünschte neue Kasse Bewerber auch ablehnen oder mit höheren Tarifen belegen könne. Sie stellten „eine große Wechselbarriere dar“. Zudem orientierten sich viele Befragte lediglich am Beitragssatz. „Es bleibt zu hoffen, dass die Bedeutung von Versorgungsstrukturen bei der Kassenwahl zunimmt, wenn auch die Vielfalt der Versorgungsangebote wächst“, schreiben die Forscher. Und setzen auf mehr Information für die Versicherten.

Sozialwahl ohne Wähler. Deutliche Defizite konstatieren auch viele der gut 360 Versichertenvertreter, die die Forscher befragten. Das beginnt bei der bescheidenen Beteiligung an den Sozialwahlen: 2005 lag sie bei lediglich bei 32 Prozent. Parallel verzichten immer mehr Kassen auf eine echte Wahl. Stattdessen einigen sich die im Verwaltungsrat vertretenen Listen vorab auf ein Personaltabelleau. Diese so

Niedrige Beiträge und Wahlfreiheit machen Kassen attraktiv

Als wichtigstes Kriterium für die Wahl einer Krankenkasse wählten Versicherte:



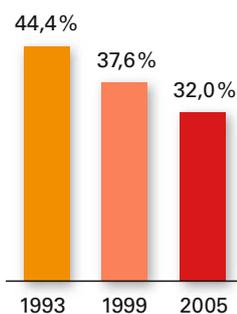
Quelle: Braun/Grelß/Rothgang/Wasem 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

system seinem Anbieter den Rücken kehren und zu einer anderen gesetzlichen Kasse wechseln. Die zweite Einfluss-Möglichkeit ist eine Spezialität der deutschen Sozialversicherung und hat Tradition: die Selbstverwaltung. In den Verwaltungsräten der Kassen, sitzen – teilweise zusammen mit Delegierten der Arbeitgeber – ehrenamtliche Versichertenvertreterinnen und -vertreter. Sie entscheiden über die Bestellung des Vorstandes und „Fragen von grundsätzlicher Bedeutung“. Alle sechs Jahre finden Sozialwahlen statt, um die Obleute zu bestimmen, die über die Listen von Gewerkschaften und Sozialverbänden kandidieren.

Im besten Fall ergänzen sich beide Einflussmechanismen: Die Selbstverwaltungsakteure können als kompetenter „Seismograph der Versicherten“ wirken, schreibt eine Forschergruppe, die in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt Wechselverhalten und Selbstverwaltung untersucht hat. Die Versichertenvertreter haben viel Kontakt zu den Mitgliedern, die sich ihrerseits für die Selbstverwaltung interessieren. Sie nehmen Bedürfnisse und Anforderungen der Versicherten auf und können, falls nötig, beim Kassenapparat intervenieren. Als Ultima Ratio bleibt den Versicherten der Wechsel, bei dem sie gut informiert unter

Sinkendes Interesse an Selbstverwaltung

Die Wahlbeteiligung an den Sozialwahlen gesetzlicher Krankenkassen betrug...



Quelle: Braun u.a. 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Wirtschaftsvertreter dominieren

Die universitären Verwaltungsstrukturen sind im Umbruch. Eine Studie hat erste Erfahrungen mit den vielerorts neu eingeführten Hochschulräten analysiert.*

Seit der vierten Novelle des Hochschulrahmengesetzes 1998 können die Länder die Organisationsstrukturen ihrer Hochschulen weitgehend selbst bestimmen. Die meisten Länder haben so genannte Hochschulräte eingeführt, die zumindest zum Teil mit externen Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur besetzt sind. Die Professoren Jörg Bogumil und Rolf G. Heinze von der Universität Bochum haben erstmals untersucht, wie sie sich zusammensetzen, wie sie arbeiten und welche Konsequenzen sich daraus für die Hochschulen ergeben. Die Ergebnisse:

- ▶ Hochschulräte bestehen durchschnittlich aus etwa zehn Personen. Räte, die ausschließlich mit Externen besetzt sind, sind im Schnitt etwas kleiner als solche, in denen auch Beschäftigte der Hochschule sitzen.
- ▶ Das duale Modell mit internen und externen Vertretern ist die häufigere Variante. 61 Prozent der Gremien beherbergen auch Vertreter der Uni oder FH, meist Professoren.
- ▶ Der Frauenanteil liegt mit 22 Prozent recht niedrig.
- ▶ Die Externen rekrutieren sich im Durchschnitt zu jeweils rund einem Drittel aus der Wirtschaft und aus der Wissenschaft. An Fachhochschulen, Technischen Universitäten und Privathochschulen steigt der Anteil der Wirtschaftsrepräsentanten auf knapp die Hälfte. Unter ihnen dominieren Vertreter von Großunternehmen.
- ▶ Die Zahl der Gewerkschaftsvertreter ist gering. Ihr Anteil liegt bei drei Prozent.

Die Vernetzung mit regionalen und überregionalen Unternehmen voranzubringen war der Studie zufolge eines der dominanten Motive für die Auswahl der Hochschulräte. Das trifft besonders auf Fachhochschulen zu. Auch sollte so Expertise zu Hochschul- und Wissenschaftssystem gewonnen

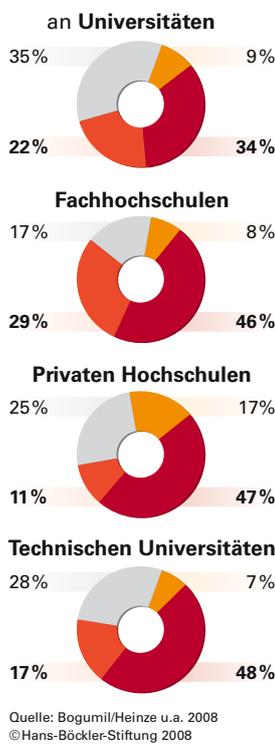
▶ genannten „Friedenswahlen“ empfinden etliche Befragte als ebenso problematisch wie die Wissenschaftler. Denn einerseits leidet die Legitimation der Verwaltungsräte. Zum anderen bleiben die Versichertenvertreter den Versicherten mangels Wahlkampf komplett unbekannt.

Mit durchschnittlich rund zwölf Stunden pro Monat investieren die Befragten eine Menge Zeit in ihr Ehrenamt. Der intensive Kontakt zu Versicherten komme jedoch häufig zu kurz, konstatieren die Forscher. Die besten Drähte zu den Mitgliedern attestieren sie „jüngeren, hoch engagierten und qualifizierten Gewerkschaftsmitgliedern“, die aber nur eine Teilgruppe unter den Befragten stellen. Viele Selbstverwalter konzentrierten sich stark auf Fragen von Unternehmenspolitik und Beitragssätzen, was nur einen Teil ihres Handlungsfelds umfasst. „Die bestehenden Möglichkeiten im Bereich der Prävention oder der Qualitätssicherung“ schöpfe die Selbstverwaltung hingegen „bei weitem nicht aus“. Jüngere

Misch-Kompetenz

Externe Mitglieder von Hochschulräten kommen aus

- dem öffentlichen Leben
- Wirtschaft
- Politik und Interessengruppen
- Wissenschaft



werden – in erster Linie für Unis interessant. Die Absicht, sich Management-Kompetenz ins Haus zu holen wurde insgesamt seltener geäußert. Daran sind vor allem Technische Universitäten interessiert.

Drittmittel aus der Privatwirtschaft und die Zusammensetzung des Hochschulrates stehen in keinem eindeutigen Zusammenhang. Die These: Dort, wo viel mit Drittmitteln geforscht wird, mehr Wirtschaftsvertreter in den Hochschulrat kommen oder umgekehrt viele Wirtschaftsvertreter viele Mittel akquirieren, „muss als zu eindimensional zurückgewiesen werden“, so die Untersuchung.

Die Forscher haben die Hochschulleitungen auch befragt, welche der in sie gesetzten Erwartungen die Hochschulräte bisher am ehesten erfüllt haben. Die häufigste Antwort: Man habe durch die neuen Gremien externen Sachverstand gewonnen. Jeweils weniger als ein Viertel der Befragten sieht seine Vorstellungen von einer besseren Außenwirkung, effektiveren Kontrollmechanismen oder besserer Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Institutionen bestätigt. Nicht erfüllt hat sich in den meisten Fällen die Hoffnung auf „eine bessere Stellung im Wettbewerb um Sponsoren und Drittmittel“.

* Quelle: Jörg Bogumil, Rolf G. Heinze u.a.: Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument?, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Menschen, Frauen und Personen mit guten Kontakten zu Patientengruppen sind auch aus Sicht vieler Verwaltungsratsmitglieder in ihren Gremien unterrepräsentiert. Und etliche wünschen sich mehr Qualifizierung für ihre Tätigkeit.

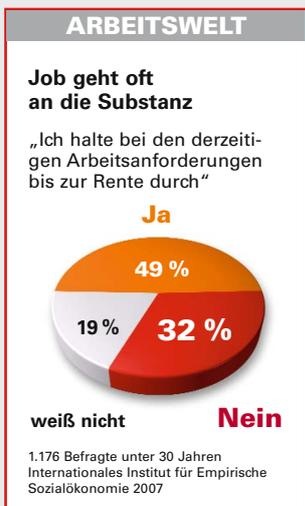
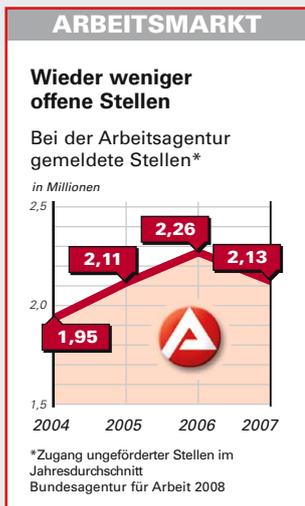
Angesichts der Defizite sehen die Wissenschaftler Reformbedarf auf verschiedenen Ebenen: Die demokratische Legitimation der Selbstverwaltung könne durch mehr Ur- und weniger „Friedenswahlen“ verbreitert werden. Parallel dazu bräuchten die Selbstverwalter mehr Qualifizierung und professionelle Unterstützung, aber auch mehr gesetzliche Kompetenzen, um ihre Rolle gegenüber den Hauptamtlichen der Kassenverwaltung ausfüllen zu können.

* Quelle: Bernard Braun, Stefan Greß, Heinz Rothgang, Jürgen Wasem (Hrsg.): Einflussnehmen oder Aussteigen? Theorie und Praxis von Kassenwechsel und Selbstverwaltung in der GKV, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Januar 2008
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



► **HARTZ IV** beschäftigt immer öfter die Justiz. 2007 verzeichneten die Sozialgerichte knapp 137.000 Beschwerden, wie das Bundessozialgericht mitteilt. Das sind 38.000 mehr als im Jahr zuvor und über doppelt so viele wie 2005. Vor der höchsten Instanz, dem Bundessozialgericht, landeten im vergangenen Jahr 254 Fälle. In den Revisionsverfahren ging es

besonders häufig um Fragen der Bedarfsberechnung. Strittig war vielfach die Angemessenheit von Unterkunft- und Heizkosten. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Anrechnung von Einkommen und Vermögen. Die Zahl der Verfahren zu Sozialhilfefragen ging zwischen 2005 und 2007 leicht zurück, auf rund 20.000 Fälle.

Bundessozialgericht 2008

► **ERZIEHUNG:** 2006 haben rund 650.000 junge Menschen „erzieherische Hilfen“ erhalten. Das meldet das Statistische Bundesamt. Damit nahmen 28 von 1.000 unter 27-Jährigen Leistungen nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz in Anspruch. Diese reichen von Elternberatung in Erziehungsfragen bis zur Unterbringung von Kindern und Jugendlichen in Heimen.

Die höchsten Fallzahlen weist das Bundesamt bei der Beratung und sozialpädagogischen Familienhilfe aus. Eine „intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung“ erhielten gut 3.700 Kinder und Jugendliche. Im Regelfall bleiben die betroffenen Kinder in ihren Familien. Knapp 85.000 waren in Heimen untergebracht.

Statistisches Bundesamt 2008