

Beschäftigung: Arbeitsmarktreformen – bislang bleibt das Jobwunder aus	2
Arbeitskämpfe: Mehr Konflikte in einem ruhigen Land	3
Tarifpolitik: Tariftreue – ein Erfolgsmodell auf der Kippe	4
Ingenieure: Mehr Geld mit Tarifvertrag	6
Männer: Mehr Schulden, mehr Vermögen	6
Sozialstaat: Familie zähmt Egoismus der Generationen	7
TrendTableau	8

GENDER

Chefetagen in Männerhand

Frauen sind in Vorständen und Aufsichtsräten deutscher Konzerne die Ausnahme. Daran hat sich in den vergangenen Jahren nichts geändert.

Nur 15 der 160 Aktiengesellschaften in den wichtigsten deutschen Börsenindizes haben weibliche Vorstandsmitglieder. Der Frauenanteil beträgt auf Vorstandsebene gerade einmal 2,5 Prozent. Dies geht aus einer Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung hervor.* Der Studie liegen die im DAX, M-DAX, S-DAX und Tec-DAX gelisteten Unternehmen zugrunde.

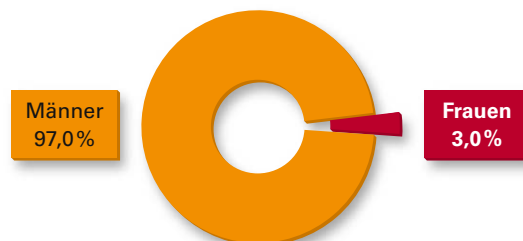
Nur in einem dieser Unternehmen stellen Frauen die Mehrheit im Vorstandsgremium: Die Führungsrige der Beteiligungsfirma BB Medtech besteht aus zwei Frauen und einem Mann. Ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis im zweiköpfigen Vorstand des Motorenherstellers Thielert AG. Ganze 6 der 160 Unternehmen kommen auf ein Drittel weibliche Vorstandsmitglieder. Der Regelfall sind jedoch rein männliche Vorstandsrunder. „Und daran hat sich seit der letzten Untersuchung von 2005 nichts geändert“, sagt Marion Weckes, die Autorin der Studie.* In anderen Ländern finden sich deutlich mehr Frauen in leitenden Managementpositionen. Das gilt vor allem für Norwegen, wo es seit Anfang dieses Jahres eine gesetzliche Quotenregelung für die Vorstandsgremien von Aktiengesellschaften gibt.

Je höher das Börsensegment, desto niedriger ist der Frauenanteil im Top-Management: Im DAX liegt er bei 0,5 Prozent. In diesem Börsensegment hat mit der Hypo Real Estate Holding lediglich ein Unternehmen eine Frau im Vorstand. Im M-DAX kommen Frauen auf 1,8 und im S-DAX auf 3,8 Prozent der Vorstandssitze. Die Technologieunternehmen im Tec-DAX überlassen Frauen immerhin 5 Prozent der obersten Managementposten. Ebenfalls unterrepräsentiert sind Frauen in Aufsichtsräten – allerdings nicht ganz so drastisch wie in den Vorständen. Gut neun Prozent der Aufsichtsratsposten sind mit Frauen besetzt.

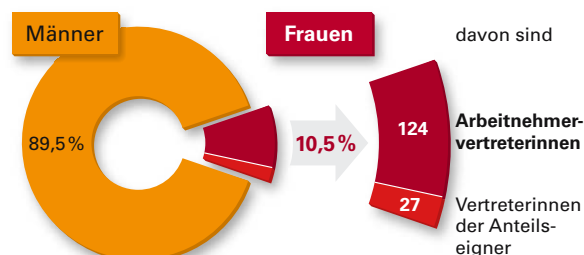
Zur besseren Frauenvertretung in den Aufsichtsgremien trägt vor allem die Mitbestimmung bei: Während in nicht-mitbestimmten Unternehmen nur knapp drei Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich sind, liegt die Quote in mitbestimmten Unternehmen bei fast elf Prozent. Wobei die Arbeitnehmerseite 82 Prozent der weiblichen Aufsichtsräte stellt. In keinem Aufsichtsrat ohne Arbeitnehmerbank sind Frauen und Männer gleich stark vertreten. Dagegen sind die Mitglieder in 13 der mitbestimmten Aufsichtsgremien mindestens zur Hälfte weiblich. ◀

Mitbestimmung verbessert die Frauenquote im Aufsichtsrat

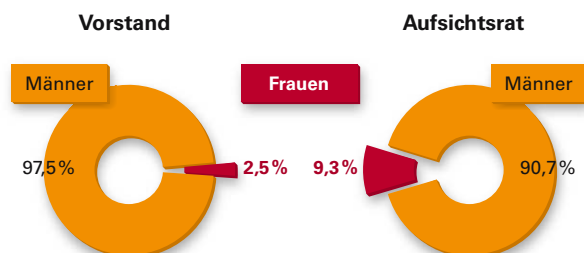
In den Aufsichtsräten nicht mitbestimmter Unternehmen sitzen...



In den Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen sitzen...



In 160 börsennotierten Unternehmen sitzen im...



Quelle: Weckes 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

* Quelle: Marion Weckes: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, März 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitsmarktreformen: Bislang bleibt das Jobwunder aus

Die Arbeitsmarktreformen haben Deutschland keine zusätzliche reguläre Beschäftigung gebracht. Denn im jüngsten Aufschwung entstanden kaum mehr Jobs als im vorherigen, stellen das IMK, das Institut für Wirtschaftsforschung Halle und das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung fest.*

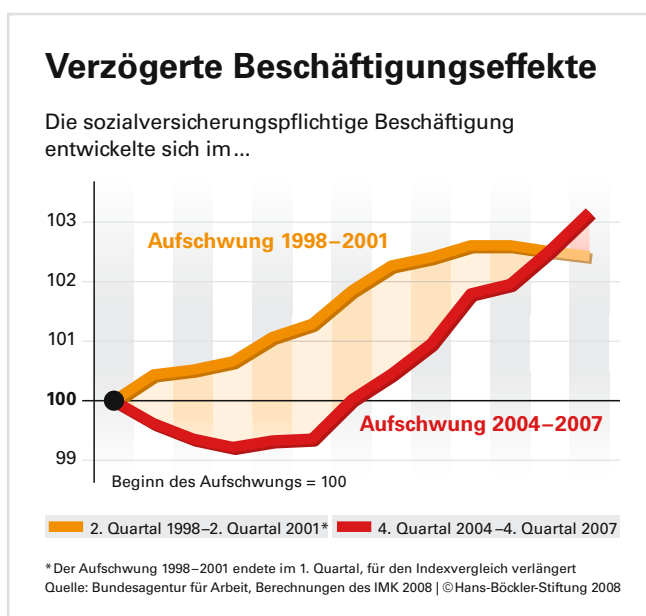
In ihrer Frühjahrsprognose hat ein Großteil der beteiligten Forschungsinstitute die Arbeitsmarktreformen der Bundesregierung als besten Beitrag für mehr Beschäftigung und Wachstum bezeichnet. Durch sie sei es gelungen, die extrem hohe Arbeitslosigkeit erheblich zu senken. „Hätte es diese Wende nicht gegeben, wäre die Zahl der Arbeitslosen sehr viel höher“, argumentieren die Ökonomen.

Ein Blick auf die neuesten vorliegenden Daten zeigt jedoch: Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelte sich mit Reformen kaum besser als ohne Reformen. Im letzten Aufschwung um die Jahrtausendwende war die Zahl der regulär Beschäftigten – ohne Minijobber – nach drei Boomjahren sogar höher als Ende 2007. Deshalb beurteilen das IMK und seine Prognose-Partner aus Wien und Halle die konjunkturelle Entwicklung auch anders: **Entscheidend war nicht die Deregulierung des Arbeitsmarkts, sondern „die kräftige Ausweitung der Produktion der Weltwirtschaft“.**

Die Bundesregierung bittet Deutschlands führende Wirtschaftsforschungsinstitute zweimal jährlich – im Frühjahr und im Herbst – um eine Vorhersage der wirtschaftlichen

Entwicklung. Dabei beurteilen die Ökonomen auch die wirtschaftspolitischen Entscheidungen der Politik und geben Empfehlungen für die Zukunft. Derzeit sind insgesamt acht Institute aus Deutschland, Österreich und der Schweiz an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligt – darunter auch das IMK.

In einem sind sich alle Institute einig: Die Reformen auf dem Arbeitsmarkt verschärften die Lohnzurückhaltung. Denn sie verstärkten den Druck, eine Arbeit aufzunehmen. Geringe Lohnsteigerungen bewirkten sinkende Lohnstückkosten. Diese wiederum brachten der deutschen Exportwirtschaft einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. So trugen exportorientierte Bran-



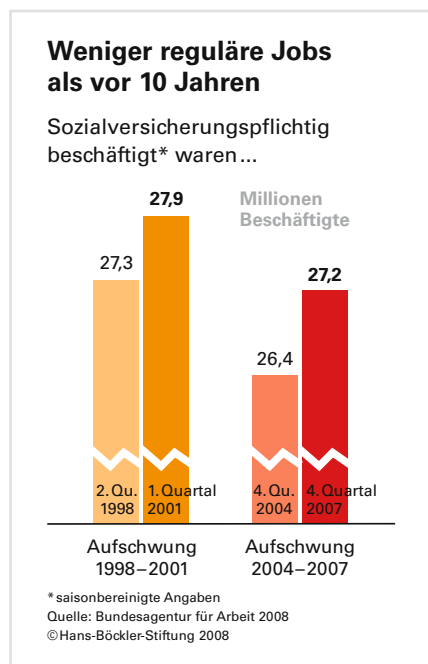
chen wie der Maschinen- und Anlagenbau einmal mehr den Aufschwung.

Doch brachten die vergleichsweise niedrigen Lohnzuwächse nicht nur gute Geschäfte für die Investitionsgüterindustrie: **Die „durch die Arbeitsmarktreformen verschärfte Lohnzurückhaltung bewirkte auch eine für den Konjunkturaufschwung untypische Schwäche der Konsumnachfrage der privaten Haushalte“**, urteilen die IMK-Forscher zusammen mit ihren Hallenser und Wiener Kollegen – und setzen sich damit von der Mehrheit der Institute ab.

Auch die grundsätzliche Ablehnung von Mindestlöhnen teilen die drei Prognose-Partner nicht. „Die empirische Evidenz zeigt, dass die Auswirkungen auf Beschäftigung und Einkommensverteilung sehr stark von den Rahmenbedingungen des begleitenden Arbeitsmarkt- und Qualifizierungssystems, dem Zusammenspiel mit dem Steuer-Transfersystem und der konkreten Ausgestaltung und Höhe der Mindestlöhne abhängen“, schreiben die Ökonomen.

Die internationalen Erfahrungen zeigten, „dass ein System von Mindestlöhnen in geeigneter Ausgestaltung zu einer Ausweitung des Arbeitskräfteangebots führen kann, die firmeninternen Humankapitalinvestitionen erhöhen und die Einkommenssituation armutsgefährdeter Gruppen, vor allem von Frauen, verbessern kann“. Zu hohe Mindestlöhne könnten „ohne Zweifel negative Beschäftigungseffekte mit sich bringen“. Deshalb empfehlen die Forscher einen allgemeinen Mindestlohn auf relativ niedrigem Niveau – und mehr Geld für die Weiterbildung von nicht ausreichend qualifizierten. Dies nütze sowohl der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft als auch der sozialen Stabilität der Gesellschaft. ◀

* Quelle: Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose: Folgen der US-Immobilienkrise belasten Konjunktur, Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2008, IMK Report Nr. 28 April 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de



schärften die Lohnzurückhaltung. Denn sie verstärkten den Druck, eine Arbeit aufzunehmen. Geringe Lohnsteigerungen bewirkten sinkende Lohnstückkosten. Diese wiederum brachten der deutschen Exportwirtschaft einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. So trugen exportorientierte Bran-

Mehr Konflikte in einem ruhigen Land

Briefe bleiben liegen, Züge fallen aus – spektakuläre Arbeitskämpfe bescheren dem Thema Streik neue Aufmerksamkeit. Tatsächlich werden viele Auseinandersetzungen härter geführt. Trotzdem ist Deutschland weiter ein streikarmes Land.

„Streiks haben Konjunktur“ – solche Schlagzeilen waren in den vergangenen Monaten oft zu lesen. Das stimmt, ist aber nicht die ganze Geschichte, zeigt eine neue Untersuchung des WSI-Tarifarchivs.*

„Es gibt tendenziell mehr Arbeitskämpfe“, sagt WSI-Forscher Heiner Dribbusch. „Doch diese Zunahme fällt auch deshalb so stark auf, weil wir zuletzt eine Phase mit außergewöhnlich wenigen Arbeitskämpfen erlebt hatten. Einiges spricht dafür, dass diese Phase zu Ende geht – ohne dass Deutschland deshalb zu einer ‚Streikrepublik‘ wird.“

Sowohl 2006, das bislang letzte Jahr, für das Daten aus der amtlichen Arbeitskampfstatistik vorliegen, als auch 2007 waren Jahre mit Aufsehen erregenden Arbeitskämpfen. Das scheint sich 2008 fortzusetzen. In diesem Jahr beteiligten sich allein an den Warnstreiks in der Stahlindustrie und im öffentlichen Dienst mehr als 470.000 Beschäftigte, so die WSI-Analyse. Die Zunahme von Arbeitskämpfen zeigt nach Dribbuschs Untersuchung eine gestiegene Konfliktbereitschaft in Tarifeinensetzungen.

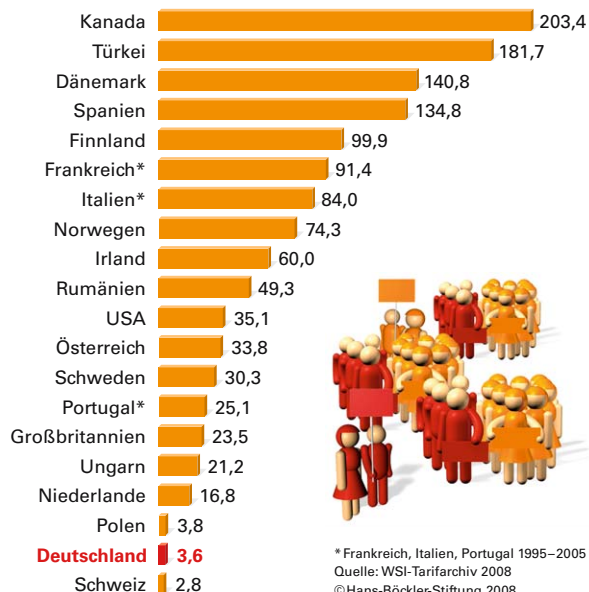
Der Forscher unterscheidet vier Typen von Konflikten:

- ▶ **Der wirkungsvolle Warnstreik.** Hierzu zählten in den letzten Jahren die Warnstreiks in der Metall- und Stahlindustrie sowie die Streiks in der diesjährigen Tarifrunde des öffentlichen Dienstes. Erfolgreiche Warnstreiks seien meist Ausdruck eines für die Gewerkschaften günstigen Kräfteverhältnisses, so Dribbusch. Ein weiterer Einflussfaktor waren die gute konjunkturelle Lage und die hohen Gewinne vieler Unternehmen.
- ▶ **Der offensive Erzwingungsstreik.** Hierzu zählt der Wissenschaftler die Streiks zur Durchsetzung eigener Tarifverträge durch die Ärzte-Gewerkschaft Marburger Bund und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer.
- ▶ **Der Abwehrstreik.** Diese Form des Streiks habe in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen, so Experte Dribbusch. Forderungen der Arbeitgeberseite nach finanziellen Einschnitten und/oder der Verlängerung von Wochenarbeitszeiten haben 2006 im öffentlichen Dienst, 2007 bei der Deutschen Telekom sowie derzeit bei der Deutschen Post zu heftigen Konflikten geführt. Klassische Abwehrstreiks sind auch alle Arbeitskämpfe im Zusammenhang mit Betriebsschließungen, etwa bei AEG in Nürnberg.
- ▶ **Zu den Mischformen** gehörten die Streiks im Einzelhandel, bei denen den Forderungen der Gewerkschaften Gegenforderungen der Einzelhandelsverbände gegenüberstehen. Deren Kompromissbereitschaft sei in den letzten Jahren sehr gering. Mit massivem Streikbruch würden Arbeitskämpfe unterlaufen, schreibt Dribbusch. Dabei spiele Leiharbeit eine wichtige Rolle. Der Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben ist in Deutschland – anders als in vielen Nachbarländern – gesetzlich nicht verboten.

Im langfristigen Zeitvergleich nahm jedoch bis 2006 die Zahl der Arbeitskamtage in Deutschland ab. Zwischen 2000 und

Ruhige Zeiten in Deutschland

Durch Streiks fielen 1995–2006 im Jahresdurchschnitt so viele Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte aus:



2006 fielen im Jahresdurchschnitt 4,1 Arbeitstage pro tausend Beschäftigte durch Streiks und Aussperrungen aus. In allen Dekaden seit den 60er-Jahren war das Niveau stets mehr als doppelt so hoch. Während der 70er-Jahre fielen sogar 50,7 Tage aus – auch als Folge großflächiger Aussperrungen.

Im internationalen Vergleich bleibt die Bundesrepublik weiterhin streikarm. So fielen zwischen 1995 und 2006 im Jahresdurchschnitt 3,6 Arbeitstage pro tausend Beschäftigte durch Arbeitskämpfe aus. In Kanada waren es 203,4 Tage, in Frankreich 91,4, in den Niederlanden immer noch 16,8. Unter 20 untersuchten Ländern in Europa und Nordamerika hatte lediglich die Schweiz mit durchschnittlich 2,8 Ausfalltagen eine niedrigere Streikquote.

Ein Grund für die im internationalen Vergleich geringe Arbeitskampfintensität ist nach Dribbuschs Analyse ein relativ restriktives Streikrecht. Daneben trügen aber auch das Prinzip der Einheitsgewerkschaft mit vergleichsweise wenigen Gewerkschaften, das sozialpartnerschaftlich angelegte Modell der Mitbestimmung sowie das System der Flächentarifverträge zur Verminderung der Konflikte bei. Veränderungen des Tarifsystems dürften daher Folgen haben, sagt Dribbusch: „Sollte etwa der Trend zu Firmentarifverträgen weiter zunehmen, wird auch die Zahl der Arbeitskämpfe davon nicht unberührt bleiben.“

* Quelle: Heiner Dribbusch: Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklung ab 1990, in: WSI-Tarifhandbuch 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Tariftreue – ein Erfolgsmodell auf der Kippe

Acht von 16 Bundesländern haben in den vergangenen Jahren Tariftreue-Regelungen eingeführt, zwei weitere wollten in Kürze nachziehen. Ein Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichtes stützte diesen Trend, der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellt ihn in Frage.

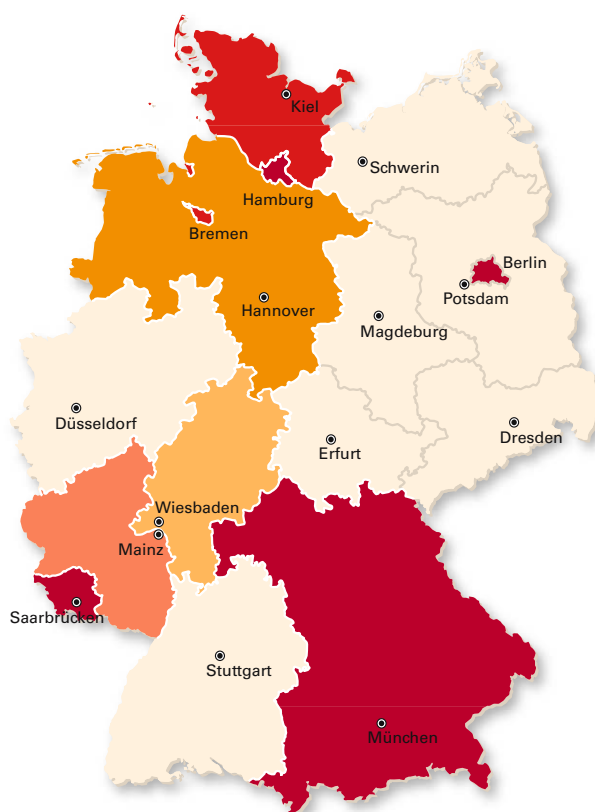
Mehr als 360 Milliarden Euro geben die etwa 30.000 Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen jedes Jahr für öffentliche Aufträge aus. Damit bewegt die öffentliche Hand rund 16 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Als Einkäufer mit erheblicher Marktmacht beeinflusst der Staat Arbeitsbeziehungen und Tarifsysteem zwangsläufig mit. Das zeigen Thorsten Schulten, WSI-Tarifexperte, und Michael Pawicki in einer neuen Untersuchung.* Denn Vergabeordnungen sind notwendigerweise relativ starr. Wenn sie – scheinbar neutral – lediglich auf den Preis einer Leistung abstellen, „würde der Staat selbst zur weiteren Erosion des Tarifvertragssystems beitragen, da er normalerweise gezwungen ist, das günstigste Angebot anzunehmen, und damit nicht-tarifgebundenen Unternehmen einen strukturellen Wettbewerbsvorteil einzuräumen“, schreiben die beiden Autoren.

Tariftreue-Regelungen versuchen diesen Effekt auszuschalten oder sogar umzukehren, indem sie die Vergabe an die Einhaltung von örtlichen Tarifnormen binden. Sie „verfolgen demnach das Ziel, bei der öffentlichen Vergabe gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen, so dass die Konkurrenz nicht primär über die Lohn- und Arbeitskosten, sondern über die Qualität der Leistungen ausgetragen wird“, so Schulten und Pawicki. Dabei setze der Verweis auf Tarifverträge mit ihren differenzierten Strukturen nicht nur eine absolute Untergrenze, sagt WSI-Forscher Schulten. Zudem garantiere er jedem Beschäftigten eine Bezahlung nach Tarif abhängig von Tätigkeit und Qualifikation. Für die öffentlichen Auftraggeber bedeutet das erst ein-

mal Mehrkosten. Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium spricht von bis zu zehn Prozent Sparpotenzial, falls die Vergabe sich nur am günstigsten Preis orientiert. Solche Rechnungen würden allerdings sehr schnell zunichte gemacht, wenn der Staat als Folge seiner Einkaufspolitik an anderer Stelle mehr Geld ausgeben muss, gibt Schulten zu bedenken. Etwa dadurch, dass Beschäftigte von Billiganbietern mit öffentlichen Aufträgen so wenig verdienen, dass sie ergänzende Sozialleistungen beziehen müssen.

Die meisten westdeutschen Bundesländer, SPD- wie unionsregierte, haben in den vergangenen Jahren Tariftreuegesetze eingeführt. Auf Berlin, das 1999 den Anfang machte, folgten zwischen 2000 und 2004 Bayern, das Saarland, Niedersachsen, Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg. Im Dezember 2007 kam Hessen dazu. Rheinland-Pfalz hat für diesen Sommer ein entsprechendes Gesetz angekündigt, die Große Koalition in Mecklenburg-Vorpommern denkt darüber nach. Damit würde sich das West-Ost-Gefälle etwas abschwächen, das die Forscher bei den Tariftreuebestimmungen beobachten. Bislang hatte lediglich ein ostdeutsches Bundesland kurzzeitig eine Tariftreue-Vorschrift: Sachsen-Anhalt zwischen 2001 und 2002. Nach einem Regierungswechsel hob die neue CDU-FDP-Koalition die Regelung wieder auf. Das Gleiche passierte in Nordrhein-Westfalen, wo es von 2002 bis 2006 ein Tariftreuegesetz gab. Ein von der rot-grünen Bundesregierung 2002 vorgelegter Entwurf für ein bundesweit einheitliches Tariftreuegesetz scheiterte an der Ablehnung durch den von der Union dominierten Bundesrat.

Tariftreue – Verpflichtung mit Grenzen



Länder mit Tariftreue-Regelungen...

- ohne Schwellenwert für den Auftragswert
- ab einem Auftragswert von 10.000 €
- ab einem Auftragswert von 20.000 €*
ab einem Auftragswert von 30.000 €
- ab einem Auftragswert von 50.000 €
- Länder ohne Tariftreue-Regelungen**

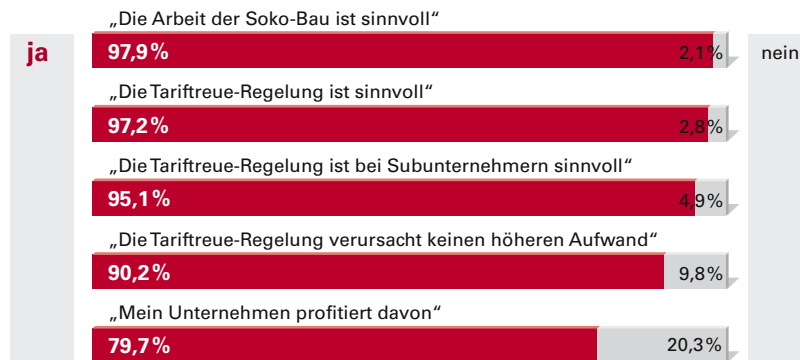
* Rheinland-Pfalz: Gesetzesentwurf liegt vor

** Tariftreue-Regelungen aufgehoben in NRW 11/2006; in Sachsen-Anhalt 8/2002

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Tariftreue-Regelung: Zuspruch von Unternehmern

Unternehmen der Bauwirtschaft bewerten das Hamburger Vergabegesetz:



143 befragte Unternehmen; Quelle: Hamburger Senat 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

In ihrem Geltungsbereich unterscheiden sich die verschiedenen Landesgesetze teilweise erheblich, zeigt die Detailanalyse von Schulten und Pawicki: Während sich die älteren Regelungen auf Vergaben für Bauleistungen und den ÖPNV beschränken, beziehen die neueren auch weitere Branchen wie die Abfallentsorgung, die Gebäudereinigung oder das Bewachungsgewerbe mit ein. Am weitesten vorangeschritten ist dieser Trend beim kürzlich novellierten Tariftreuegesetz für Berlin, das für sämtliche öffentliche Aufträge gelten soll. Berlin ist außerdem das erste Bundesland, das seine Vergaberegulierung mit einer Mindestlohnvorschrift gekoppelt hat: Die beauftragten Unternehmen müssen sich verpflichten, ihren Beschäftigten – ohne Auszubildende – mindestens 7,50 Euro in der Stunde zu zahlen.

Wie sich Tariftreue-Regelungen in der Praxis auswirken, kontrolliert wiederum das Land Hamburg besonders intensiv: Eine zehnköpfige Ermittlergruppe, die „Soko Bau“, überprüft, ob die Bestimmungen etwa auf Baustellen eingehalten werden. Mit dieser bundesweit einmaligen Stelle, so Schulten, „ist es Hamburg gelungen, eine hohe Kontrolldichte sicherzustellen und zugleich eine hohe Akzeptanz bei den betroffenen Unternehmen zu erzielen“. In einer Umfrage des Senats unter Bauunternehmen nannten 97 Prozent die Tariftreue-Regelung sinnvoll, 90 Prozent gaben an, durch die Bestimmungen keinen signifikant höheren Aufwand zu haben.

Dass Tariftreue-Regelungen in den vergangenen Jahren Konjunktur hatten, führt WSI-Experte Schulten auch auf die rechtliche Absicherung durch ein Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichtes vom Juli 2006 zurück. Die Karlsruher Richter entschieden, das Berliner Tariftreuegesetz sei verfassungskonform, weil der Gesetzgeber damit verfassungsrechtlich legitime Ziele verfolge.

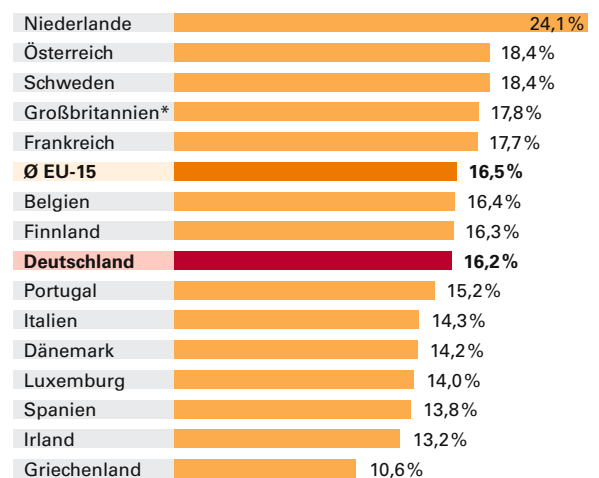
Dazu zählten sie unter anderem die Verhinderung eines Verdrängungswettbewerbs über die Lohnkosten, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme. Auch „die Unterstützung des Tarifvertragssystems als Mittel zur Sicherung sozialer Standards“ führten die Verfassungsrichter auf. Die Europäische Vergaberichtlinie weist in ihrem Artikel 26 ebenfalls ausdrücklich darauf hin, dass öffentliche Auftraggeber die Möglichkeit haben, zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorzuschreiben. Etwa „soziale und umweltbezogene Aspekte“, zitiert Schulten.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied jedoch Anfang April, die Tariftreue-Regelung im niedersächsischen Vergaberecht sei mit der europäischen Dienstleistungsfreiheit nicht vereinbar. Zentrales Argument des Gerichts: Es sei nicht ersichtlich, dass ein Beschäftigter lediglich dann eines besonderen Schutzes bedürfe, wenn er im Rahmen eines öffentlichen Auftrags beschäftigt werde. Das Land hätte Unternehmen aus anderen EU-Staaten die Einhaltung des örtlichen Tarifs nur vorschreiben dürfen, wenn er für alle gelte, also durch eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung.

Nach dem überraschenden Urteil – der EuGH folgte dieses Mal anders als in den meisten Fällen nicht dem Plädoyer des Generalanwalts – nennt Tarifexperte Schulten die Zukunft der Tariftreue-Regelungen „mehr als ungewiss“. Die Bundesregierung könne nun zwar versuchen, im Rahmen der aktuell anstehenden Revision des deutschen Vergabegesetzes doch noch einen europarechtskonformen Weg zu finden, um Tariftreue-Regelungen abzusichern. Zudem hätten verschiedene Europaparlamentarier angekündigt, auf europäischer Ebene nach einer Lösung zu suchen, sagt der Wissenschaftler. Doch sollte das nicht gelingen, drohe bei öffentlichen Aufträgen „ein rigoroser Lohnkostenwettbewerb“. Der Staat würde das Tarifvertragssystem dann nicht stabilisieren, sondern – in vielen Bundesländern wider Willen – selbst noch zu seiner weiteren Erosion beitragen. Um das zu verhindern, sieht Schulten zwei Wege: die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns sowie eine Reform, die die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen deutlich erleichtert. ◀

Öffentliche Aufträge haben Gewicht

Anteil der Ausgaben für öffentliche Aufträge am Bruttoinlandsprodukt 2005 in...



* für 2003; Quelle: Eurostat, Berechnungen des WSI 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

* Quelle: Thorsten Schulten/Michael Pawicki: Tariftreue-Regelungen in Deutschland – Ein aktueller Überblick, in: WSI-Mitteilungen 4/2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Ingenieure: Mehr Geld mit Tarifvertrag

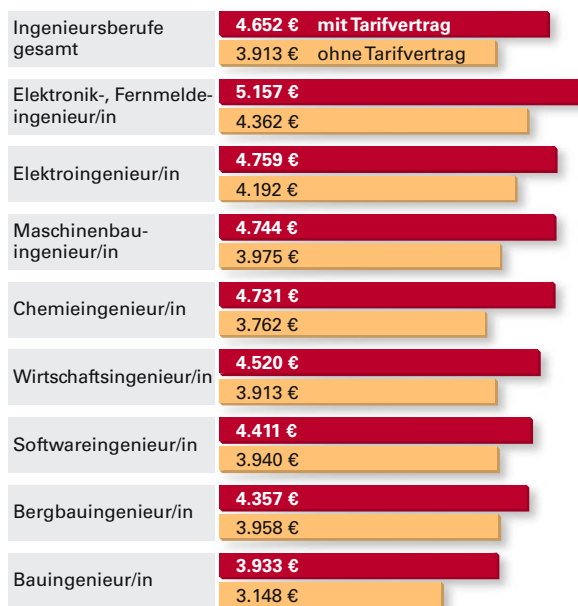
Auch hoch qualifizierte Spezialisten profitieren davon, dass in ihrem Betrieb ein Tarifvertrag gilt. Das zeigt eine neue Untersuchung des Projekts Lohnspiegel am Beispiel von Ingenieuren.*

Ingenieure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen deutlich mehr als ihre Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, erhalten Ingenieure im Durchschnitt rund 4.652 Euro brutto im Monat. Damit verdienen sie im Mittel gut 740 Euro mehr als Ingenieure ohne Tarifvertrag. Das zeigt eine Sonderauswertung des Onlineprojekts www.lohnspiegel.de, bei der Wissenschaftler des WSI-Tarifarchivs die Angaben von mehr als 7.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren berücksichtigt haben.

Der Tarifeffekt wirkt in den einzelnen Ingenieurberufen unterschiedlich. Am deutlichsten ausgeprägt ist er bei Chemie- und Bauingenieuren. Sie erhalten in Betrieben mit Tarifbindung jeweils rund 25 Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifbindung. In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen ebenfalls deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Die statistische Feinanalyse zeigt zwar, dass beim deutlichen Einkommensvorsprung der Ingenieure in tarifgebundenen Betrieben auch weitere Einflussfaktoren eine Rolle spielen. So sind größere Betriebe häufiger tarifgebunden – und zahlen generell höhere Gehälter als kleinere. „Aber auch im Zusammenhang betrachtet wirkt sich die Tarifbindung eindeutig positiv auf die Bezahlung von Ingenieuren aus“, sagt

Tarifbindung bringt Ingenieuren Einkommensvorteil



Datenbasis: Angaben von 7.040 Ingenieuren, ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen
Quelle: www.lohnspiegel.de 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Reinhard Bispinck, der Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Sie ist neben dem Alter der Beschäftigten, der geografischen Lage und der Größe des Unternehmens einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe ihres Einkommens.“ ◀

* Quelle: www.lohnspiegel.de

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Männer

Mehr Schulden, mehr Vermögen

Männer haben viel mehr Vermögen als Frauen, zeigt eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Im Schnitt besitzen Männer 96.000 Euro und damit 29.000 Euro mehr als Frauen. Besonders groß ist der Unterschied beim Betriebsvermögen. Es ist „eine Männerdomäne“, schreiben Joachim Frick und Markus Grabka vom DIW.

Die beiden Forscher verglichen in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt das individuelle Nettogesamtvermögen von Personen im Alter ab 16 Jahren auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels von 2002. Eine solche voll-

ständige und konsistente Vermögensrechnung auf der Ebene privater Haushalte gab es für Deutschland zuletzt Mitte der 80er-Jahre. Besonders interessant: Die Betrachtung der Vermögenssituation bezieht sich nun nicht auf Haushalte, sondern auf deren einzelne Mitglieder. Diese sollten ihren jeweiligen persönlichen Eigentumsanteil beziffern. Bezogen auf den Median fällt die Geschlechter-Differenz beim Vermögen sogar noch deutlicher aus: Hier erreichen Männer mit rund 20.000 Euro sogar

doppelt so viel wie Frauen. Die Unterschiede erklären die Wirtschaftsforscher so: Zum einen halten Männer weitaus häufiger bestimmte Vermögenskomponenten wie Geldvermögen, Betriebsvermögen oder auch private Versicherungen. Zum anderen fällt aber auch die durchschnittliche Höhe aller Vermögenskomponenten bei Männern deutlich höher aus als bei Frauen.

Am markantesten ist der Abstand bei den Betriebsvermögen: Männer verfügen im Schnitt über 17.000 Euro, Frauen lediglich über 3.000 Euro. Dabei haben nur 6,3 Prozent aller Männer Betriebsvermögen, Frauen jedoch nur zu 2,2 Prozent.

Private Versicherungen machen im Schnitt 12.000 Euro des Vermögens der Männer aus, Frauen kommen auf die Hälfte. Das selbst genutzte Wohneigentum ist mit Abstand die wichtigste Vermögenskomponente für Frauen. Etwa ein Drittel aller Männer ist verschuldet. Bei den Frauen ist es nur jede Vierte. Auch die Verbindlichkeiten der Männer sind mit 19.000 Euro höher als die der Frauen mit 14.000 Euro. Doch wegen ihrer insgesamt niedrigeren Bruttovermögen stellen diese Schulden für die Frauen eine höhere Belastung dar.

Quelle: Joachim Frick, Markus Grabka: Vermögensverteilung, 2. Zwischenbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, März 2008

Download unter www.boecklerimpuls.de

Familie zählt Egoismus der Generationen

Der Generationenkonflikt ist eher ein Mythos als Realität. Sozialwissenschaftler finden keine Anzeichen für ein Gegeneinander von Jung und Alt.

Es gibt immer mehr Rentner, aber weniger Beitragszahler. Werden die Alten bald die Jungen schröpfen? Müssen sich Arbeitnehmer gegen eine drohende Gerontokratie wehren? Studien zu den persönlichen Haltungen älterer und junger Menschen liefern keine Anhaltspunkte für einen angeblichen Generationenkonflikt. Denn anders als oft behauptet wird, denken Menschen bei sozialpolitischen Fragen nicht vorrangig daran, ihrer Altersgruppe Vorteile zu verschaffen. Darauf weisen Forscher des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) hin.* Agnes Blome, Wolfgang Keck und Jens Alber haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung das Zusammenleben von Jung und Alt im Wohlfahrtsstaat und in den Familien untersucht. Dabei zeigte sich: Die Familienbande entschärfen die im Sozialstaat angelegten Spannungen.

Der Interessengegensatz von Alt und Jung spielt in den Köpfen so gut wie keine Rolle. Menschen unterschiedlicher Generationen haben sogar sehr ähnliche Vorstellungen darüber, wem staatliche Leistungen zugute kommen sollten. Etwa bei der Pflege: In einer Eurobarometer-Umfrage befürwortete eine Mehrheit jeder Generation staatliches Engagement bei der Pflege. Ausgerechnet die über 64-Jährigen erklärten mit 28 Prozent am häufigsten, Ältere sollten selbst für die Pflege zahlen. Eine egoistische Generation würde sich ganz anders äußern.

Träfen die Warnungen vor einem Generationenkonflikt zu, müssten sich umgekehrt Ältere gegen Leistungen für junge Menschen sträuben – beispielsweise gegen das Elterngeld

ke Zustimmung“ für die staatliche Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das waren fast so viele wie im Schnitt aller Altersgruppen. Keine zehn Prozent der Senioren lehnen sie ab – zur Überraschung der Experten, die auch wegen des gewandelten Familienbildes mit mehr Widerspruch gerechnet hätten: „Geht man davon aus, dass für ältere Menschen die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Norm galt, so wären eigentlich recht deutliche Einstellungsunterschiede zwischen den Altersgruppen zu erwarten gewesen.“

Die Forscher stellten bei mehreren Umfragen fest: Die Antworten der verschiedenen Altersgruppen fallen vor allem dann ähnlich aus, wenn sie das Zusammenleben der Familien erkunden. Und selbst bei der gesetzlichen Rentenversicherung stehen sich nicht ferne Gruppen gegenüber „wie das etwa im Klassenkonflikt der Industriegesellschaft der Fall war“ sondern eben Eltern und Kinder, so die WZB-Studie.

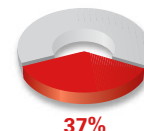
Europäer spüren weniger Spannungen zwischen Alt und Jung als zwischen Arm und Reich, Arbeiter und Manager oder zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen. Dem European Quality of Life Survey von 2003 zufolge gibt es Unterschiede in den Ländern: Jeder vierte Franzose nimmt starke Spannungen zwischen den Generationen wahr, in Deutschland ist es jeder achte. In Italien und Schweden sind sich die Generationen noch näher, die gesellschaftliche Integration funktioniert in beiden Staaten – entweder über die Familie oder über den umverteilenden Staat.

Das Konzept eigennütziger Generationen entspricht nicht der sozialen Wirklichkeit, resümiert das Forscherteam. Tatsächlich leben die Generationen oft in recht engem Kontakt und helfen sich gegenseitig. Die Jüngeren leisten eher praktische Unterstützung, während die Großeltern und Eltern ihren erwachsenen Kindern vor allem finanziell unter die Arme greifen, schreiben die Autoren. Gerechtigkeit zwischen Generationen sei in dieser Gesellschaft ein geringeres Problem als die ungleiche Chancenverteilung innerhalb einer Generation – denn manche Kinder und Enkel können weder für eine private Altersvorsorge aufkommen noch mit Schenkungen, Erbschaften und Betreuung rechnen. ◀

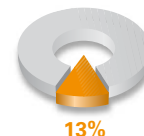
Konfliktpotenziale

In Deutschland nehmen Bürger Spannungen wahr zwischen ...

... Armen und Reichen



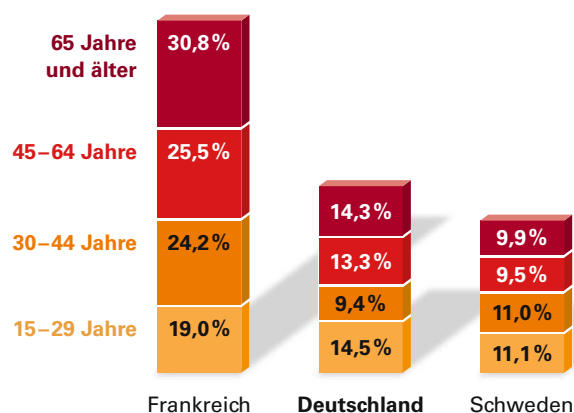
... Jungen und Alten



Quelle: European Quality of Life Survey 2003; Berechnungen WZB 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Deutschland: Jung und Alt entspannt

Wahrnehmung von Spannungen zwischen Jung und Alt in den Altersgruppen ...



Quelle: European Quality of Life Survey 2003; Berechnungen WZB 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

oder mehr öffentlich finanzierte Kinderbetreuung. Die Forscher des WZB zeigen anhand des Eurobarometers von 2001 das Gegenteil: Vier von zehn über 64-Jährige äußerten „star-

* Quelle: Agnes Blome, Wolfgang Keck, Jens Alber: Generationenbeziehungen im Wohlfahrtsstaat, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, VS Verlag, Wiesbaden 2008

Download unter www.boecklerimpuls.de

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

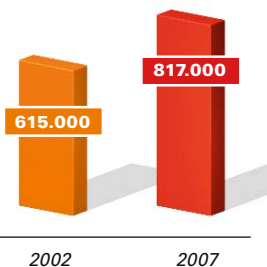
Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67528

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Mehr Rentner mit Job

Im Rentenalter arbeiteten ...

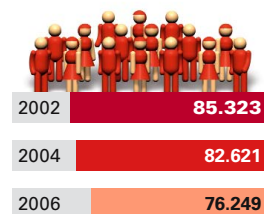


Bundesarbeitsministerium 2008

BILDUNG

Immer noch viele ohne Abschluss

So viele Schüler verließen die Schule ohne Hauptschulabschluss

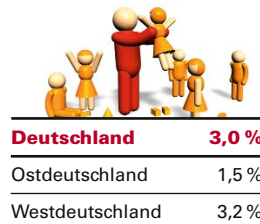


Kultusministerkonferenz, November 2007

GENDER

Erzieher mit Exotenstatus

Anteil der männlichen Erziehungspersonen in Kindertageseinrichtungen

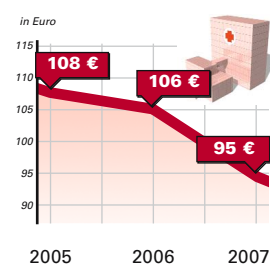


Stand März 2007
Statistisches Bundesamt, April 2008

GESUNDHEIT

Versicherte zahlen weniger zu

Aus eigener Tasche zahlten gesetzlich Versicherte für Gesundheitsleistungen ...



Bundesgesundheitsministerium 2008

EINKOMMEN

Tarif schützt nicht immer vor Armut

Unterste tarifliche Vergütung pro Stunde

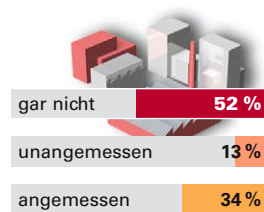
Friseurhandwerk Sachsen	3,06 €
Floristik Mecklenburg-Vorpommern	4,58 €
Erwerbsgartenbau Sachsen-Anhalt	4,80 €

WSI-Tarifarchiv, April 2008

ARBEITSWELT

Praktikanten gehen meist ohne Lohn

Bezahlt wird das erste Praktikum nach der Ausbildung ...



257 befragte 18- bis 34-Jährige mit Praktikumserfahrung
Inifes 2008

MITBESTIMMUNG

Millionen Beschäftigte europäisch vertreten

Europäische Betriebsräte repräsentieren ...

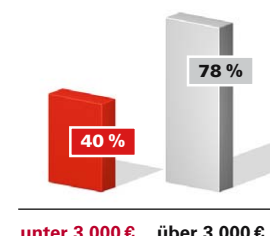


EU-Kommission 2008

ZUFRIEDENHEIT

Geld macht optimistisch

„Den kommenden 12 Monaten sehe ich mit Zuversicht entgegen“, sagen Bürger mit Haushaltseinkommen ...



1.500 Befragte
Uni Hohenheim für Allianz, März 2008

► **AUSBILDUNG:** Wenn ein Betrieb ausbildet, kann sich das für ihn schon innerhalb der Lehrzeit bezahlt machen. Das Institut Technik und Bildung der Uni Bremen hat Kosten und Nutzen einer betrieblichen Ausbildung in 101 Unternehmen ermittelt. Im Schnitt erwirtschaften die Auszubildenden einen Überschuss von 600 Euro pro Jahr. Kosten von 12.800 Euro

stehen Einkünfte von 13.400 Euro gegenüber. Die Bremer Forscher stellten fest: Eine gute Qualität der Ausbildung geht üblicherweise mit einer höheren Rentabilität einher. Unternehmen können dann Erträge erzielen, wenn ihre Auszubildenden anspruchsvolle Aufgaben übernehmen und dabei Unterstützung bekommen.

Uni Bremen 2008

► **INDUSTRIE:** Der Anteil des produzierenden Sektors am deutschen Bruttoinlandsprodukt ist in den vergangenen 15 Jahren annähernd konstant geblieben. Ein knappes Viertel speist sich aus der industriellen Produktion. Das meldet das Statistische Bundesamt. 2007 erwirtschafteten die rund 7,5 Millionen Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe 508 Milliarden

Euro. Die beiden größten Teilbereiche der deutschen Produktionswirtschaft sind Maschinenbau und Autoindustrie. Die durchschnittliche Produktivität der Industrie stieg seit 1993 jährlich um 3,8 Prozent, die Lohnkosten jedoch nur um 2,9 Prozent. Die Lohnstückkosten sind daher gesunken.

Statistisches Bundesamt, April 2008