

|   |   |
|---|---|
| ■ Tarifverträge: Stunden statt Stellen streichen  | 2 |
| ■ Arbeitsbedingungen: Systematisch überfordert  | 3 |
| ■ Strukturpolitik: Wirtschaftsförderung im Zeichen der Krise – Aus alten Fehlern lernen | 4 |
| ■ Wirtschaftskrise: Vom globalen Ungleichgewicht zum globalen Absturz                   | 6 |
| ■ Betriebsvereinbarungen: Videoüberwachung – Regeln für die Kamera                      | 7 |
| ■ TrendTableau  | 8 |

## LOHNPOLITIK

# Lohnzurückhaltung bringt keine Jobs

**Die Lohnzurückhaltung dieses Jahrzehnts hat in Deutschland keine neuen Arbeitsplätze geschaffen.**

Sieben Jahre mit geringen Lohnzuwächsen haben den Unternehmen hohe Gewinne beschert. Investitionen und Beschäftigung haben sie nicht gefördert. Das zeigt die Analyse von Professor Thomas von der Vring zur Entwicklung von Arbeitskosten, Gewinnen, Investitionen und Arbeitsplätzen für die Jahre 2000 bis 2007.\*

Die Gründe für die schlechte Arbeitsplatzbilanz: Weil die Lohnzurückhaltung die Binnennachfrage drosselte, sahen die Unternehmen kaum Anreize, in zusätzliche Produktion zu investieren – und damit neue Jobs zu schaffen. Die Gewinne verwendeten die Unternehmen stattdessen zum Abbau ihrer Schulden oder legten sie im Ausland an. Im Einzelnen:

**Lohnzurückhaltung:** Die Lohnkosten gingen – gemessen am Umsatz – in diesem Zeitraum um fast 8 Prozentpunkte zurück, in der Industrie sanken sie sogar um mehr als 16 Prozentpunkte.

**Hohe Gewinne:** Zeitgleich stiegen die Gewinne aufgrund der anhaltenden Lohnzurückhaltung um 99 Milliarden Euro – verglichen mit einem Szenario, in dem die Lohnstückkosten im gesamten Zeitraum unverändert blieben. Dabei war in den Jahren 2004 bis 2007 die Finanzausstattung der Unternehmen insgesamt sogar so üppig, dass sie rein rechnerisch keinen einzigen Kredit brauchten und im Durchschnitt noch sparen konnten.

**Kaum Arbeitsplätze:** Die Ausgaben für private Anlageinvestitionen erhöhten sich jedoch nur um 14 Milliarden Euro. Dementsprechend lag die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2007 nur um 60.000 über der von 2000. In der Industrie gingen sogar 640.000 Jobs verloren.

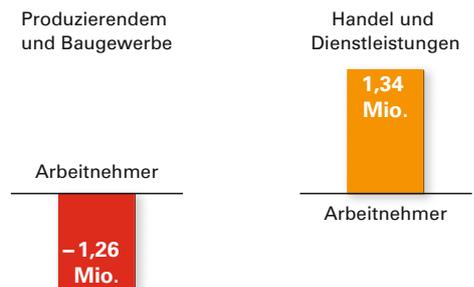
Wohin die Gewinne stattdessen flossen, zeigt ein Blick in die Leistungsbilanz: Zwischen 2000 und 2007 beläuft sich der zusätzliche Leistungsbilanzüberschuss Deutschlands auf 194 Milliarden Euro. Der Kapitalexport summiert sich sogar auf 270 Milliarden Euro. Genauer: Das Geld wurde im Ausland angelegt, finanzierte also zum Beispiel einen Teil der Konsumzuwächse in den USA. Erst wenn die Nachfrage aus dem In- und Ausland – darunter besonders die private Binnennachfrage – preisbereinigt um mehr als zwei Prozent pro Jahr wächst, werden auch die privaten Investitionen nennenswert zunehmen, so von der Vring. Die einseitige Förderung der Exportindustrie durch niedrige Lohnabschlüsse hingegen habe sich nicht ausgezahlt. ◀

## Schwache Lohnentwicklung stärkt Gewinne statt Beschäftigung

Im Zeitraum 2000 bis 2007 stiegen die...



## Die Beschäftigung änderte sich 2000 bis 2007 in\*...



## Der Kapitalexport ins Ausland betrug 2000 bis 2007 ...



\*Landwirtschaft -20.000 Arbeitnehmer  
Quelle: von der Vring 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

\* Quelle: Thomas von der Vring: Bilanz der Lohnzurückhaltung 2000-2007 im volkswirtschaftlichen Kreislauf Deutschlands, in: WSI-Mitteilungen 6/2009  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Stunden statt Stellen streichen

Viele Tarifverträge erlauben es Unternehmen, die reguläre Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Das kann Arbeitsplätze retten, bringt den Beschäftigten oft aber auch deutliche Einkommenseinbußen.

Das Modell VW hat Schule gemacht: 1993 führte der Autobauer in einer schweren Absatzkrise die Vier-Tage-Woche ein. Rund 30.000 gefährdete Arbeitsplätze wurden so gesichert. Seither ist die Option zur befristeten Arbeitszeitverkürzung in zahlreiche Tarifverträge aufgenommen worden, zeigt eine aktuelle Auswertung.\* Die Experten des WSI-Tarifarchivs haben die tariflichen Bestimmungen in mehr als 30 Industrie- und Dienstleistungsbranchen untersucht. 26 davon sehen befristete Arbeitszeitreduzierungen in einer Krise vor oder Korridore, mit denen die regelmäßige Arbeitszeit an

Versicherungen aus. Weit verbreitet sind Reduzierungsrahmen um die fünf Stunden wöchentlich, wie beispielsweise in der Metall- und der Eisen- und Stahlindustrie. Einige Tarifverträge verzichten auf konkrete Untergrenzen. Im Einzel- und im Großhandel sehen die Tarifverträge hingegen keine Möglichkeit zur befristeten Arbeitszeitverkürzung vor. Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Bauhauptgewerbe und dem Gebäudereinigerhandwerk gibt es sie nicht.

„In vielen Branchen ist der Verkürzungsspielraum groß genug, um in erheblichem Umfang Beschäftigung zu sichern“,

## Befristete Arbeitszeitverkürzung

Eine befristete Verkürzung der Arbeitszeit ist möglich in ...

| Branche                               | Arbeitszeit: | tariflicher Standard | Verkürzung max. auf |
|---------------------------------------|--------------|----------------------|---------------------|
| Bankgewerbe                           |              | 39 Std.              | 31 Std.             |
| Druckindustrie                        |              | 35 Std.              | 30 Std.             |
| Eisen- und Stahlindustrie             |              | 35 Std.              | 28 Std.             |
| Holz und Kunststoff Westfalen/Sachsen |              | 35/38 Std.           | 32/30 Std.          |
| Kfz-Handwerk Niedersachsen            |              | 36 Std.              | 30 Std.             |
| Metallindustrie Baden-Württ./Sachsen  |              | 35/38 Std.           | 30/33 Std.          |
| Papierverarbeitung West/Ost           |              | 35/37 Std.           | 30/32 Std.          |
| Reisebürogewerbe                      |              | 38,5 Std.            | 30 Std.             |
| Textilreinigungsgewerbe               |              | 38,5/40 Std.         | 33,5/35 Std.        |
| Versicherungen                        |              | 38 Std.              | 30 Std.             |
|                                       |              |                      | <i>max. um</i>      |
| Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost     |              | 40 Std.              | 20–25 %             |
| Bekleidung West                       |              | 37 Std.              | 6,75 %              |
| Textilindustrie Westfalen/Ost         |              | 37/40 Std.           | 6,75 %              |
|                                       |              |                      | <i>möglich</i>      |
| Deutsche Rentenversicherung           |              | 39 Std.              | ja                  |
| Energie NRW (GWE)/Ost (AVEU)          |              | 38 Std.              | ja                  |
| Süßwarenindustrie West/Ost            |              | 38/39 Std.           | ja                  |
| Verkehr NRW                           |              | 39 Std.              | ja                  |

Stand April 2009; Quelle: WSI-Tarifarchiv 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

## Definierte Arbeitszeitkorridore

Einen Anpassungsspielraum für die Arbeitszeit gibt es in ...

| Branche   | Arbeitszeit: | tariflicher Standard | Zeitkorridor von         |
|---|--------------|----------------------|--------------------------|
| Chemische Industrie                                   |              | 37,5 Std.            | 35–40 Std.               |
| Feuerfeste Industrie                                  |              | 38 Std.              | 36–40 Std.*              |
| Kautschuk West/Ost                                    |              | 37,5/39 Std.         | 35/36–40 Std.            |
| Papierherzeugung West/Ost                             |              | 38 Std.              | 35–40 Std.               |
| Steine-Erden-Industrie Bayern                         |              | 38 Std.              | 34–42 Std.               |
| Volkswagen – direkter Bereich<br>– indirekter Bereich |              |                      | 25–33 Std.<br>26–34 Std. |
| Wohnungswirtschaft                                    |              | 37 Std.              | 34,5–39,5 Std.           |
| Zementindustrie                                       |              | 38 Std.              | 35–40 Std.               |
| Ziegelindustrie                                       |              | 38 Std.              | 35–40 Std.               |

\*jeweils 2 weitere Stunden zur Beschäftigungssicherung  
Stand April 2009; Quelle: WSI-Tarifarchiv 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

resümiert Reinhard Bispinck, der Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Allerdings zahlen die Beschäftigten einen erheblichen Preis dafür, und es ist fraglich, ob sich schlechter bezahlte Arbeitnehmer das immer leisten können.“ Denn in den meisten Branchen sinkt das Gehalt im gleichen Maße wie die Arbeitszeit. Lediglich im Bankgewerbe, in der Eisen- und Stahlindustrie, im öffentlichen Dienst sowie bei der Deutschen Rentenversicherung gibt es einen teilweisen Lohnausgleich. „Das begrenzt die Anwendbarkeit des Instruments. Wenn die befristete Arbeitszeitverkürzung bei der Beschäftigungssicherung künftig eine größere Rolle spielen soll, wäre ein verpflichtender Teillohn ausgleich mehr als sinnvoll“, sagt der WSI-Forscher.

Um zumindest die regelmäßigen Monatsverdienste stabil zu halten, können in einigen Wirtschaftsbereichen die Einkommens Kürzungen zunächst mit Urlaubs- oder Weihnachtsgeld verrechnet werden. Und für den Fall, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert hatten, doch ihren Job verlieren, gibt es in mehreren Tarifwerken besondere Sicherungen: Sie haben dann rückwirkend für sechs bis zwölf Monate einen Anspruch auf den Vollzeit-Lohn. ◀

\* Quelle: Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, Düsseldorf, Juni 2009  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

die wirtschaftliche Lage angepasst werden kann. Als Gegenleistung darf Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, nicht betriebsbedingt gekündigt werden. Damit bietet die befristete Arbeitszeitverkürzung ein zusätzliches Instrument, um die Beschäftigung auch über eine längere Krise zu sichern – beispielsweise, wenn in einem Betrieb die Möglichkeiten zur Kurzarbeit bereits ausgeschöpft sind.

Der größte zeitliche Spielraum besteht nach der WSI-Untersuchung im Reisebürogewerbe und bei den ostdeutschen Gemeinden. Dort können Betriebsräte und Unternehmensleitung vereinbaren, die wöchentliche Arbeitszeit um bis zu ein Viertel zu kürzen – absolut von 40 auf 30 beziehungsweise von 38,5 auf 30 Stunden. Ähnlich sieht es im Bankgewerbe und bei

# Systematisch überfordert

**Neue Management-Methoden sollen den Beschäftigten mehr Freiheiten am Arbeitsplatz bringen. Doch die Praxis des neuen Arbeitens sieht meist anders aus: Unrealistische Ziele und striktes Controlling sorgen vor allem für Stress und Leistungsdruck.**

Die Arbeitsorganisation vieler Betriebe hat sich in den vergangenen Jahren verändert, zahlreiche Beschäftigte erhalten formal mehr Freiheiten. Zugleich klagt ein wachsender Teil der Belegschaften über psychische Belastungen. Zwischen diesen beiden Trends besteht ein Zusammenhang, das belegt eine Studie des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF München).<sup>\*</sup> Die Wissenschaftler haben über 100 Beschäftigte, Führungskräfte und Experten befragt – und kommen zum Schluss, dass die wachsenden seelischen Lasten eine Folge neuer Managementmethoden sind.

Es könne zwar theoretisch zu mehr Zufriedenheit führen, wenn das Management den Beschäftigten bei der Erfüllung von Zielen freie Hand lässt, schreiben die Forscher. Doch in der Praxis stand in den untersuchten Betrieben nicht genug Personal und Zeit zur Verfügung, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Zudem konterkarieren die zunehmende Standardisierung von Arbeitsschritten und starke Kontrolle der Abläufe die angeordnete Selbststeuerung.

Die Belegschaften fühlten sich darum häufig überfordert und belastet. Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel und Wolfgang Menz vom ISF beschreiben, wie sich drei zentrale Merkmale der neuen Arbeitsgestaltung auswirken.

**Ergebnisorientierung.** „In den Unternehmen findet gegenwärtig ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Leistungssteuerung statt“, beobachten die Arbeitswissenschaftler. Die Planung gehe nicht mehr von den gegebenen Kapazitäten aus, stattdessen werde zuerst das zu erreichende Ergebnis festgelegt. Die Zahl der neu zu gewinnenden Kunden oder die pauschalen Rendite- und Umsatzziele orientieren sich nicht am praktisch Machbaren, sondern am theoretisch Denkbaren, so die Studie. Das gewünschte Ergebnis wird auf der Führungsebene beschlossen und nach unten weitergereicht. Ein ausgefeiltes Controlling macht sichtbar, wer die Ziele nicht erreicht. Der ständige Blick auf die Zahlen sei „ein reines Knechtinstrument“, sagt ein Befragter. Ein anderer berichtet: Wenn er die ehrgeizigen Vorgaben nicht schaffe, aber zwei oder drei der Kollegen dazu imstande seien, dann setze ihm das stark zu.

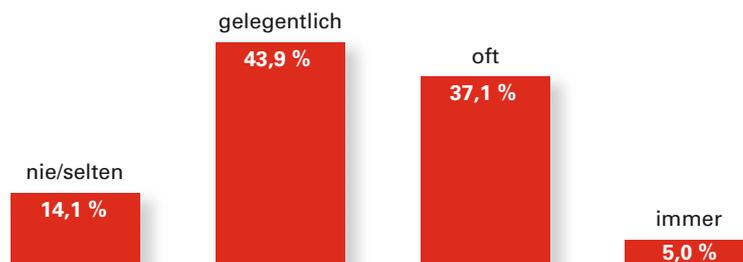
Die vorgegebenen Ziele enthalten oft Steigerungsraten. „Es muss jedes Jahr besser, mehr, schneller werden“, beschreibt das Forscherteam. Die Beschäftigten würden syste-

matisch und absichtlich überfordert, und das nicht nur in einzelnen Unternehmen. Arbeiten solle „herausfordernd“ sein, erklären die Manager. Ein Beschäftigter berichtet: „Ich höre jedes Jahr von den Führungskräften den Satz: Wir legen noch eine Schippe drauf. Und das Merkwürdige ist: Wir schaffen das jeweils.“ Mit der Konsequenz, „dass sich die Spirale weiterdreht und wir am Ende des Jahre wieder hören, dass wir noch eine Schippe drauflegen sollen, obwohl wir eigentlich schon am Limit arbeiten“.

**Die permanente Reorganisation** der Unternehmen macht den Beschäftigten ebenfalls zu schaffen. Unrentable Bereiche werden verkleinert, ausgelagert, geschlossen, ganze Betriebsteile ein- oder ausgegliedert, Abteilungen getrennt oder zusammengelegt. Die Betriebe werden fortwährend überprüft und umgebaut, sofern eine Kennzahl nicht den Erwartungen entspricht. Für die Beschäftigten bedeutet das permanente Unsicherheit. Sie müssen sich immer neu anpassen und mit der Sorge leben, dass die Restrukturierung ihren Arbeitsplatz

## Zielvorgaben oft zu ambitioniert

Führungskräfte sagen: „So häufig steht von Beginn an nicht genug Personal und Geld zur Verfügung, um vorgegebene Ziele zu erreichen“



Angaben von 221 Führungskräften; Quelle: Schüpbach, Wilde 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

kostet, so die Forscher. Die Reorganisation verlangt zudem oft Zusatzarbeit. Und sie bietet einen Anlass, die Personaldecke auszudünnen, so dass am Ende mehr Arbeit für die Restbelegschaft bleibt.

**Selbststeuerung und Standardisierung.** Die Beschäftigten sind in der Praxis mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert. So werden die Angestellten eines Finanzdienstleisters einerseits aufgefordert, Kunden möglichst individuell zu beraten, andererseits dürfen sie ihnen aber nur standardisierte Produkte verkaufen. Schematisch normierte Prozesse, Produkte und Instrumente schränken die vermeintliche Freiheit wieder ein. Sie bieten den Beschäftigten kaum Entlastung, stellen die Wissenschaftler fest. Eher sei das Gegenteil der Fall, weil das Controlling nur die standardisierten Arbeitsschritte aufnimmt. Die Arbeitsorganisation selbst werde dadurch als Last empfunden, erläutern die Wissenschaftler vom ISF. Das Institut nimmt gemeinsam mit dem WSI an dem Forschungsprojekt „Partizipatives Gesundheitsmanagement“ (PARGEMA) teil. ◀

<sup>\*</sup> Quelle: Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Wolfgang Menz: Neue Managementmethoden – neue Belastungsformen?, in: Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft 2009, Dortmund  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Wirtschaftsförderung im Zeichen der Krise: Aus alten Fehlern lernen

**In der Krise ist der Staat wieder als Stütze der Privatwirtschaft gefragt. Nun können in der Wirtschaftsförderung gesammelte Erfahrungen lehrreich sein: Unternehmen schaffen nicht automatisch neue Jobs, wenn sie Staatsgeld erhalten.**

Auch vor der Finanzkrise hatten Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, Fördermittel des Staates zu erhalten. Programme der Europäischen Union, des Bundes und der Bundesländer verschafften Betrieben, die als förderwürdig eingestuft werden, Zugang zu günstigen Krediten sowie Zuschüsse für Investitionen und Löhne. Was diese Wirtschaftsförderung bringt und welche Lehren sie für die Bewältigung der aktuellen Krise bietet, analysiert Astrid Ziegler in Beiträgen für die WSI-Mitteilungen und den Wirtschaftsdienst.\* Die Wissenschaftlerin zieht eine gemischte Bilanz der bisherigen Unternehmensförderung: Zwar kommen die Subventionen den Unternehmensergebnissen und dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum zu Gute. Aber das anvisierte beschäftigungspolitische Ziel wird oft verfehlt – im Vergleich zum Aufwand entstehen wenig dauerhafte Arbeitsplätze.

Will der Staat in der Wirtschaftskrise größere Schäden am Arbeitsmarkt verhindern, dann muss er nun andere Prioritäten setzen als in der bisherigen Strukturpolitik, erklärt Ziegler. Sie regt darum an, Subventionen an Beschäftigungszusagen zu knüpfen und die Einhaltung dieser Zusagen auch zu überprüfen. Außerdem solle der Staat stärker auf die Qualität der geförderten Arbeitsplätze achten – also darauf, dass existenzsichernde Löhne nach Tarifvertrag gezahlt werden.

## Von der Strukturpolitik zur reinen Innovationsförderung

Gezielte Strukturpolitik wird in der Bundesrepublik seit gut 40 Jahren betrieben. Bund und Länder koordinieren ihre regionale Wirtschaftsförderung in der so genannten „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). Die GRW sollte anfangs die Lebensbedingungen in den Regionen angleichen und dazu beitragen, eine ökonomische Spaltung des Landes zu verhindern. In der Praxis ging es vor allem darum, die Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels abzufedern. Dazu standen ab Mitte der 1960er-Jahre auch Fördermittel der Europäischen Gemeinschaft bereit.

Der Fokus der Strukturpolitik hat sich jedoch seit Mitte der 1990er-Jahre sehr verengt. Unter dem öffentlichen Sparzwang veränderte

## Anschub durch den Staat

Die wichtigsten staatlichen Fördertöpfe für die Wirtschaft sind ...

|  | Zeitraum  | Umfang  |
|--|-----------|---|
| Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (Bund und Länder) | 2008      | 644 Mio. €<br>(vor allem Zuschüsse für Löhne und Investitionen) |
| Europäischer Strukturfonds   | 2007–2013 | 26 Mrd. €   |
| Hightech-Strategie der Bundesregierung   | 2006–2009 | 15 Mrd. €   |
| Wirtschaftsfonds Deutschland (insbesondere Konjunkturpaket II)                           | ab 2009   | 100 Mrd. €<br>(75 Mrd. € Bürgschaften<br>25 Mrd. € Kredite)     |
| Bankenrettungsfonds  | ab 2008   | 167,4 Mrd. €<br>(bisher zugesagt)                               |

Quelle: Ziegler 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

**Wettbewerbsfähigkeit allein reicht nicht.** „Bislang ging die Politik davon aus, dass durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ganz automatisch mehr und bessere Arbeitsplätze entstehen und die bestehenden Arbeitsplätze sicherer werden“, schreibt die Ökonomin. Diese Einschätzung war die Grundlage der staatlichen Wirtschaftsförderung der vergangenen Jahre. Doch inzwischen geht das Kalkül nicht mehr auf. Heute werden Gewinne aus geförderten Betrieben abgezogen, sie werden ausgeschüttet oder an anderen Standorten investiert. Besonders deutlich hat das der Fall Nokia vorgeführt. Weil die Manager so handeln, ist die Unternehmensförderung wenig nachhaltig: Es gibt keine Gewähr dafür, dass sich wettbewerbsfähige Betriebe dauerhaft ansiedeln und hochwertige Arbeitsplätze schaffen.

Der Staat stemme sich nicht gegen diese Unternehmenspraxis, bemängelt die Wissenschaftlerin. Er scheine mit seiner Förderpolitik den Wettbewerb um Standorte und Fachkräfte sogar noch zu forcieren. Dabei wäre es weitaus sinnvoller, wenn er bei der Unternehmensförderung auch gesellschaftspolitisch erstrebenswerte Ziele

Der Staat stemme sich nicht gegen diese Unternehmenspraxis, bemängelt die Wissenschaftlerin. Er scheine mit seiner Förderpolitik den Wettbewerb um Standorte und Fachkräfte sogar noch zu forcieren. Dabei wäre es weitaus sinnvoller, wenn er bei der Unternehmensförderung auch gesellschaftspolitisch erstrebenswerte Ziele

ins Spiel bringen würde – wie etwa auf Dauer angelegte Arbeitsplätze, die nach Tarif und oberhalb der Niedriglohnschwelle vergütet werden.

**Entscheidend ist die Qualität der Arbeitsplätze.** Subventionen sind in der Bundesrepublik in der Regel an die Zusage von neuen Stellen geknüpft. Obwohl die Versprechungen oft nicht eingehalten werden, zieht der Staat seine Förderung fast nie zurück. „Wie die Förderpraxis zeigt, wird nicht selten die Zahl der zugesagten Arbeitsplätze nach unten korrigiert“, berichtet Ziegler. Und das ohne Konsequenzen.

Zudem spielt bei der Mittelvergabe die Qualität der geförderten Arbeitsplätze keine Rolle. Die vergangenen Jahre waren in Deutschland gesamtwirtschaftlich gute, dennoch haben sich insgesamt die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Es sei daher umso wichtiger, beschäftigungspolitischen Kriterien bei der Vergabe von Staatsgeld wieder mehr Gewicht zu geben, erklärt die Wissenschaftlerin.

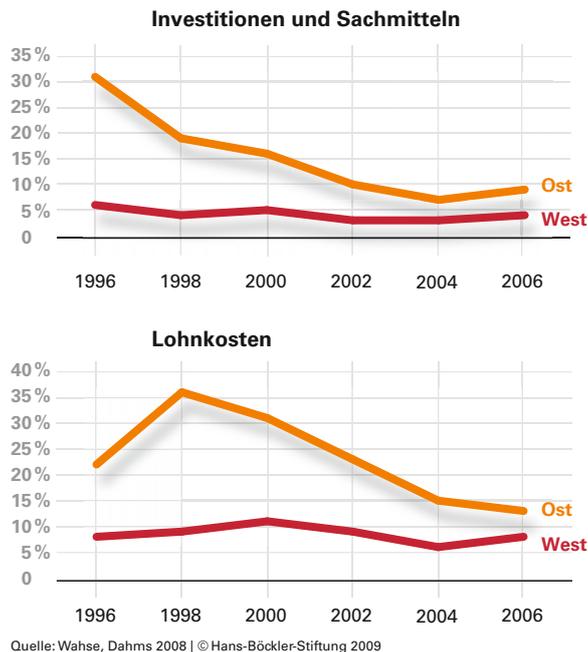
**Nicht alle sollten das Gleiche tun.** Die meisten Bundesländer haben festgelegt, welche Schlüsseltechnologie sie fördern. Dabei herrscht Einigkeit: „Alle sehen ihre Zukunft in der Informations- und Kommunikationstechnologie, der Bio- und Gentechnologie, der Medizintechnik, der Energietechnik oder im Gesundheitsbereich.“ Manche Branchen profitieren sehr stark und können sogar die Geber gegeneinander ausspielen, andere werden fast komplett missachtet. Der Wettbewerb um den besten Technologiestandort vergeude staatliche Mittel, schreibt Ziegler: „Nur wenige deutsche Standorte haben die realistische Chance, im weltweiten Technologiewettbewerb mithalten zu können.“

**Gerade in Lowtech-Unternehmen entstehen viele Arbeitsplätze.** Die deutsche Strukturpolitik orientiert sich fast ausschließlich an den Interessen von wissensintensiven Unternehmen und Forschungseinrichtungen; gesellschaftliche Anliegen bleiben regelmäßig außen vor. Darum wurden vornehmlich Leuchttürme und Hightech-Betriebe gefördert, auf dem Arbeitsmarkt profitieren wenige Hochqualifizierte. „Die Strukturpolitik ist selektiv geworden und schließt die vermeintlich Schwachen aus“, so Ziegler.

Doch diese Fokussierung gehe an der ökonomischen Realität vorbei: „Auch im hoch entwickelten Industriestaat

## Gelder aus öffentlicher Hand

Der Anteil öffentlich geförderter Betriebe betrug bei...



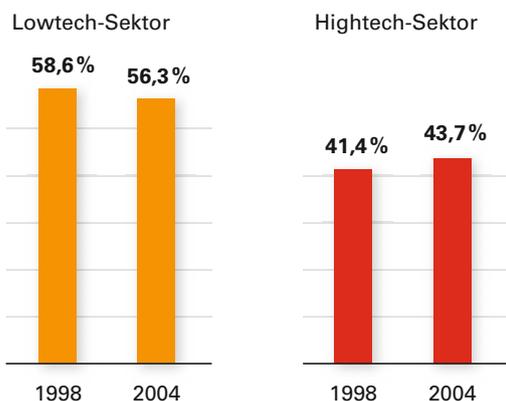
Deutschland können Lowtech-Unternehmen mit guten Produkten und Ideen erfolgreich sein.“ In der Gießerei-, Holz- und Möbelindustrie oder im Druck- oder Ernährungsgewerbe entstehen einfache Produkte mit hoch technisierten Anlagen. Und noch immer arbeiten die meisten Beschäftigten in Deutschland in Unternehmen dieser so genannten Lowtech-Branchen.

Der Staat sollte in der Krise die Fehler der Vergangenheit vermeiden, aber trotzdem müsse er jetzt eine aktive Industriepolitik betreiben, schreibt Ziegler. Der Markt könne die Krise nicht allein überwinden. Denn anders, als prominente Fälle wie Opel und Arcandor suggerieren, gehe es nicht nur um einzelne Unternehmen, sondern um ganze Branchen und Wertschöpfungsketten. „Werden durch die Konjunkturkrise Unternehmen und industrielle Wertschöpfung zerstört, wird es Jahrzehnte dauern, bis diese wieder aufgebaut sind“, warnt die Forscherin.

Die Rettung etablierter Branchen sei zwar teuer, aber volkswirtschaftlich immer noch günstiger, als sie später erneut aufzubauen oder ganz neue Wirtschaftszweige zu entwickeln. Die Erfahrungen in Ostdeutschland haben gezeigt, welche Folgen der Niedergang ganzer Branchen auf die jeweiligen Regionen hat. Er setzt Abwärtsspiralen in Gang: Die Nachfrage nach Dienstleistungen in der Region sinkt, es gibt auch in anderen Branchen weniger Jobs, die Steuereinnahmen der Kommunen sinken, gut Ausgebildete wandern ab. Allerdings zeigte sich im Osten auch, dass es gelingen kann, gefährdete Branchen zu stabilisieren, wenn der Staat die richtigen Prioritäten setzt. ◀

## Langsamer Strukturwandel

Von den Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes arbeiteten im...



Quelle: Hirsch-Kreinsen, Abel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

\* Quellen: Astrid Ziegler: Strukturpolitik in der Krise – Mehr als Standortwettbewerb und Innovationsförderung, in: WSI-Mitteilungen 5/2009; dies.: Staatliche Krisenintervention erforderlich, in: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 4/2009  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

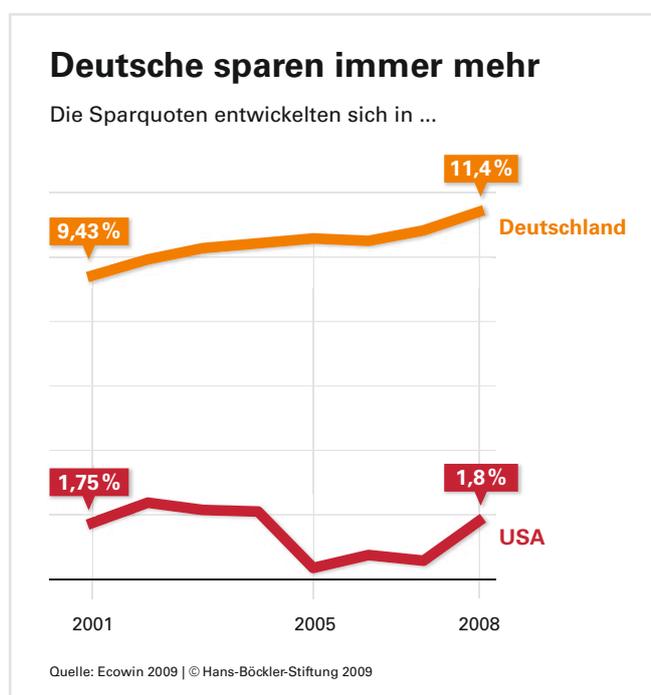
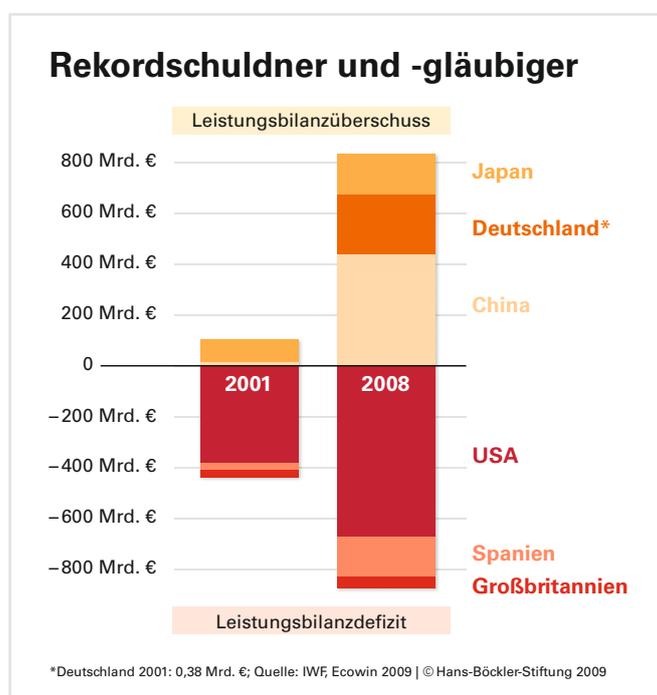
# Vom globalen Ungleichgewicht zum globalen Absturz

Eine Wirtschaft, in der die Masse der Bevölkerung nur unzureichend an den Einkommenszuwächsen teilhat, kann nicht dauerhaft wachsen. Die ungleiche Verteilung ist eine der Wurzeln der Weltwirtschaftskrise, zeigt eine Analyse des IMK.\*

Eine funktionierende Marktwirtschaft mit nachhaltigem Wachstum ist auf Dauer nur möglich, wenn auch die Einkommen aller Bevölkerungsschichten wachsen. Das wies John Maynard Keynes bereits 1936 nach, als er im Kontext der Weltwirtschaftskrise ab 1929 die wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen seiner „Allgemeinen Theorie“ formulierte. Der Nationalökonom sah durchaus eine soziale und öko-

Nach dem Platzen der jüngsten Immobilienblase in den USA waren damit aber auch Zahlungsschwierigkeiten der niedrigen Einkommensgruppen programmiert.

In Deutschland hingegen reagierten viele Privathaushalte auf die seit langem stagnierenden Reallöhne und sozialpolitischen Einschnitte mit Konsumverzicht, statt sich deutlich zu verschulden. Das bedeutete eine anhaltende Schwäche der



nomische Rechtfertigung für Einkommensunterschiede. Doch sei eine relativ gleichmäßige Einkommensverteilung notwendig, um eine kräftige und nachhaltige private Konsumnachfrage zu gewährleisten. „Diese Grundregel wurde sowohl im Vorfeld der Großen Depression als auch in der jüngeren Vergangenheit missachtet“, so das IMK. Das stürzte die Weltwirtschaft in beiden Fällen in die Rezession.

**Im Laufe des vergangenen Jahrzehnts nahm innerhalb der größeren Industriestaaten die ökonomische Ungleichheit teilweise dramatisch zu.**

Gewinneinkommen stiegen weitaus stärker als Arbeitseinkommen. Auch die Einkünfte der Wohlhabenden entwickelten sich vortrefflich; die mittleren und die niedrigen Verdienste erodierten. In den USA beispielsweise ist die Verteilung der Einkommen heute wieder etwa so ungleich wie in den 1920er-Jahren.

Allerdings fielen die Reaktionen auf die zunehmende Ungleichheit sehr unterschiedlich aus: Die USA und Großbritannien erleichterten den unteren Einkommensschichten die Verschuldung, der private Konsum wuchs lange Zeit kräftig.

Binnennachfrage. Denn die oberen Einkommensgruppen profitierten zwar vom Anstieg der Gewinne und Vermögen sowie von Steuerentlastungen, sparten aber große Teile dieses Geldes. Damit wuchs in Deutschland die Wirtschaft über einen langen Zeitraum nur mäßig.

**Die verschiedenen Wege, die einzelne Länder im Umgang mit der zunehmenden Einkommensungleichheit einschlugen, hatten weltwirtschaftlich gravierende Konsequenzen.**

Die Vereinigten Staaten und Großbritannien hielten über eine Kombination aus antizyklischer Stabilisierungspolitik und übermäßig deregulierten Finanzmärkten das Wachstumstempo hoch. Allerdings finanzierte sich die starke Nachfrage über eine Verschuldung im Ausland. Damit entstanden erhebliche außenwirtschaftliche Defizite.

Deutschland und Japan versuchten dagegen, über mehr internationale Wettbewerbsfähigkeit – sprich: vergleichsweise geringe Lohnzuwächse – ein hohes Wachstum zu erzeugen. Wegen der schwachen Binnennachfrage gelang dies zwar deutlich schlechter. Die Exporte wurden so jedoch beflügelt, die Überschüsse im Außenhandel wuchsen. Das in den Über-

schussländern erwirtschaftete Kapital floss kontinuierlich in die Defizitländer. Es entstand, so das IMK, „ein Zirkel wechselseitiger Abhängigkeit“.

Die neuen Finanzmarktprodukte, die eigentlich Risiken streuen und damit Sicherheit erzeugen sollten, erwiesen sich als Zeitbombe für die Stabilität des Finanzsystems. Beispielfähig nennt das IMK hier den Handel mit Derivaten, der zu meist eben nicht der Absicherung von Geschäften diene, sondern als Anlagestrategie verfolgt wurde.

„Tatsächlich sind Derivate dann aber vielfach nichts anderes als Wetten auf unsichere Zukunftsergebnisse“, schreiben die Wirtschaftsforscher. Bei diesen gebe es zwangsläufig Verlierer, ohne dass die Gewinner einen Beitrag zur Wertschöpfung geliefert hätten. Daher war es unvermeidlich, dass ein Großteil des eingesetzten Kapitals zur Vernichtung freigegeben war. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht hätte es nahezu überall renditeträchtiger verwendet werden können. ◀

### Wie die Lemminge

Hat eine globale Wirtschaftskrise erst einmal begonnen, kann sich die private Wirtschaft nicht mehr allein daraus lösen, zeigt Paul De Grauwe.\* Der Wirtschaftspräsident an der Universität Leuven in Belgien hat vier Abwärtsspiralen ausgemacht, die allesamt aus Koordinationsproblemen resultieren:

**1. Das keynesianische Sparparadox.** Wenn einzelne Unternehmen oder ein einzelner Haushalt verstärkt sparen wollen, ist dies kein Problem. In der derzeitigen Krise wollen aber alle sparen. Das klappt nicht, denn: Der Rückgang der Ausgaben lässt die gesamtwirtschaftliche Produktion sinken – und damit auch die Einkommen.

**2. Die Fisher'sche Schuldendeflation.** In einer Finanzkrise versucht jeder, wegen steigender Kreditkosten und versiegender Einkommen Schulden abzubauen. Alle verkaufen ihre Wertpapiere zur gleichen Zeit; deren Kurse fallen ins Bodenlose.

**3. Die Deflation im Bankensektor.** Die Banken wollen alle ihre unsicheren Kredite reduzieren und auch keine riskanten neuen vergeben. Letztlich erhöht das jedoch die Unsicherheit: Denn die restriktivere Kreditgewährung zwingt auch gesunde Unternehmen in die Knie.

**4. Die Kostendeflation in der Realwirtschaft.** In Zeiten wirtschaftlicher Schwäche versuchen Unternehmen, ihre Kosten über Lohnzugeständnisse ihrer Beschäftigten oder deren Entlassung zu senken. Wenn alle das Gleiche tun, sinken die Einkommen. Die Absatzkrise wird schlimmer. Einhalt gebieten können all diesen Entwicklungen nicht die Selbstheilungskräfte des Marktes, sondern nur die Staaten, so das IMK. „Sie müssen bereit sein, in der Weltwirtschaftskrise mehr auszugeben, sich mehr zu verschulden, für günstigere Kreditkonditionen zu sorgen und die Einkommen zu stabilisieren, um dem Nachfrageausfall im privaten Sektor entgegenzuwirken.“

\*Paul De Grauwe: Keynes' savings paradox, fisher's debt deflation and the banking crisis, März 2009

\* Quelle: IMK-Arbeitskreis Finanzkrise: Von der Finanzkrise zur Weltwirtschaftskrise: Wie die Krise entstand und wie sie überwunden werden kann, IMK Report Nr. 38 Mai 2009  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## BETRIEBSVEREINBARUNGEN

# Videoüberwachung: Regeln für die Kamera

**Wenn der Arbeitsplatz per Video überwacht wird, geraten leicht die Beschäftigten ins Visier – und ihre Persönlichkeitsrechte. Betriebsvereinbarungen können dem Kameraeinsatz Grenzen setzen.**

Ob im Supermarkt, am Geldautomaten oder in Lagerhallen – Überwachungskameras sind mittlerweile allgegenwärtig. Sie sollen Straftaten verhindern und Täter überführen. Sie filmen zum Schutz von Menschen und Objekten – vor allem an öffentlichen Orten wie in Banken oder öffentlichen Verkehrsmitteln. In Schalter- und Kassenräumen von Kreditinstituten sind sie sogar Pflicht. Auch um Produktionsabläufe oder die Lagerorganisation in Betrieben zu optimieren, wird Videoüberwachung immer häufiger eingesetzt. Zwangsläufig geraten jedoch nicht nur Waren und Straftäter, sondern auch unbescholtene Beschäftigte ins Blickfeld der Kameras.

Um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen, erlaubt das Bundesdatenschutzgesetz Überwachung am Arbeitsplatz nur dann, wenn der Arbeitgeber triftige Gründe dafür nennen kann. Zudem muss er den Kameraeinsatz so gering wie möglich halten.

Betriebsräte kümmern sich um die Einhaltung dieser Vorgaben. Dienst- und Betriebsvereinbarungen helfen etwa zu verhindern, dass mit dem Kameraeinsatz missbräuchlich Beschäftigte in ihrem Verhalten und ihren Leistungen kontrolliert werden. Zentrale Regelungsthemen erläutert eine Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung von 31 Vereinbarungen zur Videoüberwachung aus zwölf Branchen.\*

**Wann, wo und was wird aufgenommen?** Betriebsvereinbarungen setzen der Überwachung enge Grenzen. Einsatzorte und -zeiten der Kameras oder aber bestimmte Anlässe werden häufig festgeschrieben. So darf in einigen Betrieben nur aufgezeichnet werden, wenn es bereits einen konkreten Verdacht auf eine Straftat gegen einen Beschäftigten gibt. Der pauschale Verweis auf „Sauberkeit im Betrieb“ etwa reicht nicht aus, um einen breiten Kameraeinsatz zu rechtfertigen. Sozialräume, Umkleidekabinen und Sanitärbereiche werden von der Überwachung prinzipiell ausgeschlossen. Geregelt ist auch, dass die Beschäftigten generell über die Überwachung informiert oder entsprechende Bereiche gekennzeichnet werden. In vielen Firmen müssen zudem Arbeitnehmervertreter informiert werden, wenn die Kameras eingeschaltet werden.

**Was passiert mit den Daten?** Die Mehrzahl der Betriebsvereinbarungen enthält klare Löschfristen für die aufgezeichneten Bilder, die von wenigen Stunden bis zu mehreren Wochen reichen. Zudem regeln sie den Zugang zu den Daten, indem etwa Betriebsräte Passwörter oder Schlüssel haben, mit denen überhaupt erst der Zugriff auf die sensiblen Daten möglich ist.

Andere Arbeitnehmervertreter erhalten regelmäßig Kennzahlen, die den Erfolg oder Misserfolg der Videoüberwachung darlegen – beispielsweise die Entwicklung der Diebstahlquote im Betrieb. ◀

\* Quelle: Karl-Hermann Böker: Videoüberwachung, Kurzauswertung Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2009  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://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](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de); Telefon 02 11/77 78-286,  
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](http://www.boecklerimpuls.de)

**TrendTableau**

**ARBEITSMARKT**

**Mehr als eine Million arbeiten kurz**

Von konjunkturell bedingter Kurzarbeit waren betroffen ...

**1.112.000**  
im März 2009

**29.000**  
im März 2008

Bundesagentur für Arbeit, Mai 2009

**BILDUNG**

**Ungleiche Investitionen in Universitäten**

So entwickelten sich die Ausgaben für Hochschulen von 2006 auf 2007 in ...

|                 |        |
|-----------------|--------|
| Rheinland-Pfalz | + 8,8% |
| Bayern          | + 6,5% |
| Bremen          | - 0,6% |
| Saarland        | - 1,1% |
| alle Länder     | + 3,6% |

Statistisches Bundesamt, Mai 2009

**GENDER**

**Gleiche Ausbildung, weniger Geld**

Ingenieure und Naturwissenschaftler verdienen fünf Jahre nach Berufseinstieg ...

**54.000,- €**  
**46.400,- €**

Absolventenpanel 2001, durchschnittlicher Brutto-Jahresverdienst Hochschul-Informations-System, Mai 2009

**GESUNDHEIT**

**Stress belastet am meisten**

„Eine Gefahr für meine Gesundheit ist ...“

**Stress im Job** 70 %

Mehrfachbelastung Beruf, Familie, Freizeit 45 %

zu wenig Bewegung 38 %

1.003 Vollzeitbeschäftigte befragt Forsa, Mai 2009

**EINKOMMEN**

**Osten bleibt ärmer**

Steuerfinanzierte\* Leistungen für den Lebensunterhalt benötigen in ...

**16,0 %**  
**8,6 %**

\* z.B. Grundsicherung, Sozialhilfe, Stand Dezember 2006  
Statistisches Bundesamt, Mai 2009

**ARBEITSWELT**

**Weniger Gefahren am Arbeitsplatz**

In Deutschland gemeldete Arbeitsunfälle je 1.000 Vollzeitkräfte

109 (1960), 75 (1980), 28 (2007)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2009

**MITBESTIMMUNG**

**Betriebsräte sorgen für Arbeitsschutz**

Eine Betriebsvereinbarung zu Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz hatten ...

**59 %**

... der mitbestimmten Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten

WSI-Betriebsrätebefragung 2008

**ZUFRIEDENHEIT**

**Je weniger Einkommen, desto besorgter**

Um ihren Job fürchten Beschäftigte mit einem Einkommen\* von ...

< 1.250 € 37 %

1.251-1.999 € 29 %

≥ 2.000 € 18 %

\* Netto-Hauptverdienereinkommen Institut für Demoskopie Allensbach, Mai 2009

► **VERMÖGEN:** Im vergangenen Jahr ging das Geldvermögen der Deutschen um 140 Milliarden Euro zurück, teilt der Bundesverband Deutscher Banken mit. Wegen der Finanzkrise schrumpfte vor allem das Aktienvermögen – auf 166 Milliarden Euro und damit auf weniger als die Hälfte des Wertes von Ende 2007. Dennoch verfügen die Bundesbürger weiterhin über ein an-

sehnliches Geldvermögen von 4,4 Billionen Euro. Allerdings sind die Rücklagen sehr ungleichmäßig verteilt: Mehr als ein Drittel der Deutschen hat nach Eurostat-Angaben keine finanziellen Reserven für unerwartete Ausgaben. Ihre Einnahmen reichen allenfalls zur Deckung der laufenden Kosten aus.

Bundesverband Deutscher Banken, Eurostat, Mai 2009

► **PREISE:** Der Verbraucherpreisindex fiel im Mai 2009 auf das Niveau vom Mai vergangenen Jahres. Das meldet das Statistische Bundesamt. Eine solche Abwärtsbewegung haben die Statistiker zuletzt 1987 beobachtet.

Stat. Bundesamt, Mai 2009

► **ARBEITSZEIT:** Kurzarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle haben die Folgen der Wirtschaftskrise abgefedert,

berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Schnitt arbeiteten Erwerbstätige im ersten Quartal 2009 gut elf Stunden weniger als in den ersten drei Monaten 2008. Die Guthaben auf Arbeitszeitkonten nahmen durchschnittlich um knapp sechs Stunden ab. Bei Kurzarbeitern fiel ein Drittel der normalen Arbeitszeit aus. IAB, Juni 2009