

Ostdeutschland: Frauen wollen unabhängig bleiben	2
Mitbestimmung: Kürzere Arbeitszeiten mit Betriebsrat	3
Arbeitsmarkt: Transferangebote – Zweiter Puffer in der Krise	4
Lohnpolitik: Wirtschaftskrise bremst Mindestlöhne	6
Hartz IV: Lohnabstand gewährleistet, Existenz sichernde Löhne nicht	7
TrendTableau	8

GELDPOLITIK

Mehr als Inflationsbekämpfung

Die Weltfinanzkrise hat gezeigt: Notenbanken können mehr für die Stabilität der Wirtschaft tun, als nur gegen Inflation zu kämpfen.

Die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) hat entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Volkswirtschaften Europas in der Weltwirtschaftskrise stabilisierten. Und damit hat die EZB einiges mehr getan, als ursprünglich vorgesehen war. Der Wissenschaftliche Direktor des IMK, Gustav Horn, nennt die wichtigsten Resultate ihrer Zinspolitik*:

- ▶ Dank niedriger Zinsen konnten sich nicht nur Unternehmen günstig Geld besorgen. Weit wichtiger: Auch Regierungen war es so leichter möglich, ihre Konjunkturprogramme zu finanzieren.
- ▶ Aufgrund der niedrigen Zinsen erhöhten sich die Gewinnspannen der Banken bei der Kreditvergabe. Dadurch reduzierte sich für die Banken das Risiko einer Pleite.
- ▶ Unternehmen konnten ihre Anleihen ebenfalls zu niedrigeren Kosten herausgeben, was Investitionen oder die Refinanzierung von Schulden günstiger machte.

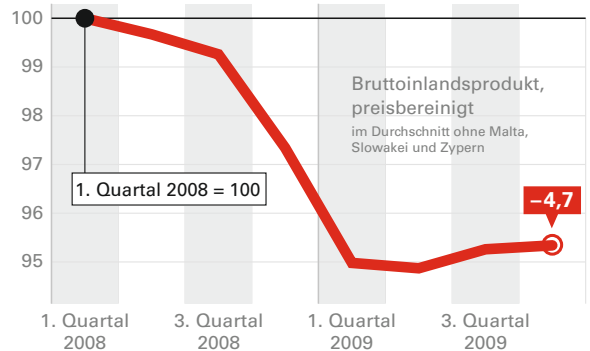
Dabei gehört die Stabilisierung der Wirtschaft nach den Regeln des Maastricht-Vertrages gar nicht zu den Aufgaben der EZB. Das ist so gewollt: Der Auftrag der europäischen Notenbank fußt auf der neoklassischen Annahme, dass Märkte stabil und effizient arbeiten, die Wirtschaftspolitik also kaum in die Märkte eingreifen muss. Demnach reiche es, Inflation zu verhindern, denn in der Welt der Neoklassik kommen schwere Wirtschaftskrisen gar nicht vor.

„Tatsache ist: Die Krise ist aufgetreten. Und damit hat sich die Grundannahme für die Geldpolitik der EZB als falsch herausgestellt“, fasst Horn die Lehren aus der Krisenbewältigung zusammen. In Zukunft sollte die Notenbank ihre Rolle daher nicht ausschließlich darin sehen, die Preise stabil zu halten. Die Erfahrungen der Wirtschaftskrise zeigen, dass eine Stabilisierung der gesamten Wirtschaft vonnöten ist – also sowohl der Produktion als auch der Preise.

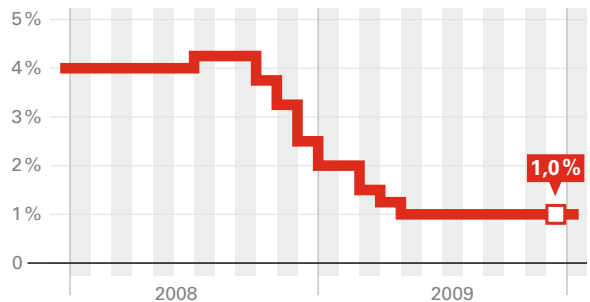
Darüber hinaus empfiehlt sich ebenfalls eine Koordination von Geld- und Fiskalpolitik, so der Wirtschaftsprofessor. Denn wenn diese in die gleiche Richtung wirken, können sie sich gegenseitig verstärken: Hält die Zentralbank bei schwacher Konjunktur die Zinsen niedrig, kann die Finanzpolitik gleichzeitig die Wirtschaft stützen, ohne für ihre kreditfinanzierten Konjunkturprogramme hohe Zinsen zahlen zu müssen. ◀

Wirtschaftspolitik in der Krise

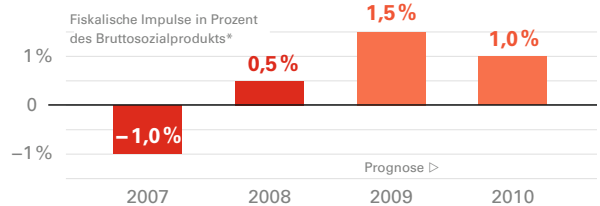
Auf den Absturz des Wirtschaftswachstums in der Eurozone ...



... reagierte die EZB mit Senkung des Leitzinses ...



... und die Bundesregierung mit expansiver Fiskalpolitik



*finanzpolitische Maßnahmen und Einsparungen der öffentlichen Haushalte jeweils im Vergleich zum Vorjahr; ohne Privatisierungserlöse und makroökonomische Rückwirkungen
Quelle: IMK 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Gustav A. Horn: What role for monetary policy?, in: Andreas Botsch, Andrew Watt (Hrsg.): After the crisis: towards a sustainable growth model, ETUI Conference reader, 13. Januar 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Frauen wollen unabhängig bleiben

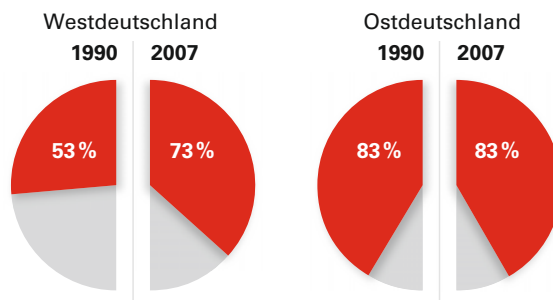
Auch 20 Jahre nach dem Mauerfall ist die Hausfrauenehe in Ostdeutschland fast bedeutungslos. Die übergroße Mehrheit der ostdeutschen Frauen ist wirtschaftlich für sich selbst verantwortlich.

Zu Beginn der 1990er-Jahre hatten Frauen in den neuen Bundesländern einen Gleichstellungsvorsprung gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen im Westen. Die allmähliche Abkehr vom männlichen Ernährermodell hatte mehr als eine Generation früher begonnen. Die Anreizwirkungen des nun gesamtdeutschen Steuer- und Sozialsystems hätten dazu beitragen können, dass Frauen vom Arbeitsmarkt wieder verdrängt werden. Bislang ist das ostdeutsche Geschlechtermodell jedoch in seinen Grundzügen erhalten geblieben, zeigt eine Untersuchung von Christina Klenner.*

Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) hat die WSI-Forscherin die Einkommensverhältnisse von Paarhaushalten mit und ohne Kinder analysiert. Zentrales Ergebnis: Dass beide Partner erwerbstätig sind, ist in Ostdeutschland nach wie vor die Regel. Zweiverdienerpaare dominierten im Jahr 2007 mit fast drei Viertel aller Paare. Rechnet man die

Frauenarbeit: Der Westen holt auf

Beide Partner erwerbstätig waren in Paarhaushalten* in ...



* Männer unter 60, Frauen zwischen 20 und 55 Jahren, mit berücksichtigt auch zeitweilig arbeitslose Partner; Quelle: Klenner 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

fäh gleich viel zum Einkommen beitragen, ist im Zeitverlauf praktisch unverändert geblieben. Inzwischen gibt es sogar weniger Paare mit einem männlichen Haupternährer.

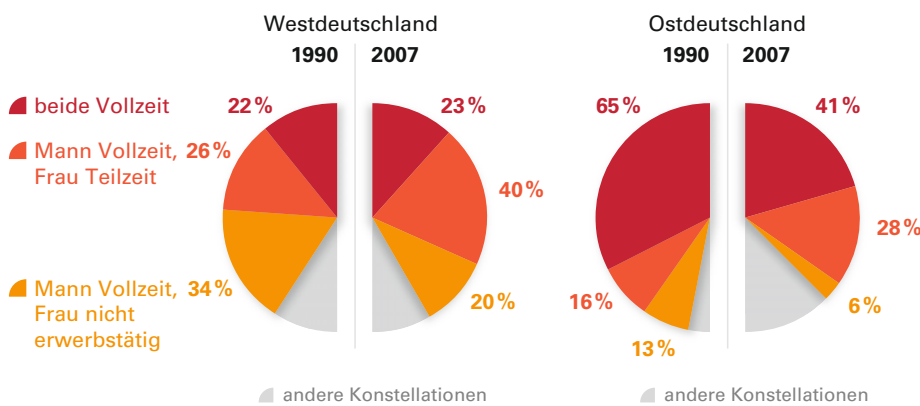
Ostdeutsche Frauen sind heute häufiger Hauptverdienerinnen als zum Zeitpunkt der Deutschen Einheit, ihre Einkünfte sind jedoch teilweise sehr niedrig. Damit gilt: Ohne die Arbeitslosigkeit und unfreiwillige Teilzeit oder Minijobs würden noch mehr Frauen ein eigenes, ihre Existenz sicherndes Einkommen erzielen, so die Forscherin. Ein Wandel hin zu einem traditionelleren Geschlechterverhältnis lässt sich somit aus den Daten nicht ablesen.

Die berufliche und soziale Ungleichheit von Männern und Frauen besteht jedoch auch in Ostdeutschland fort:

- ▶ Die Hierarchien sind zwar etwas flacher, in Führungspositionen sind Frauen aber unterrepräsentiert.
- ▶ Frauen haben auch weniger Freizeit. Denn unbezahlte Familienarbeit ist auch im Osten eher Frauensache.
- ▶ Weibliche Beschäftigte verdienen im Schnitt weniger. Die geschlechtsspezifische Einkommenslücke ist insgesamt kleiner als in Westdeutschland, junge Frauen sind allerdings stärker davon betroffen als ältere.

Frauen in Teilzeit: Zunahme im Westen wie im Osten

Die Erwerbskonstellation in Paarhaushalten* veränderte sich in ...



Männer unter 60, Frauen zwischen 20 und 55 Jahren; Quelle: Klenner 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Haushalte mit einem arbeitslosen Partner hinzu, ist die Quote damit genauso hoch wie 1990. Lediglich 6 Prozent der Frauen in Paarhaushalten nehmen nicht am Erwerbsleben teil, führen also eine klassische Hausfrauenehe. In Westdeutschland liegt ihr Anteil bei 20 Prozent.

Teilzeitarbeit spielt für Frauen im Osten ebenfalls eine geringere Rolle als im Westen. Am häufigsten arbeiten beide Partner in Vollzeit. Allerdings: Die Zahl der Paare mit teilzeitbeschäftigter Frau nahm seit 1990 stetig zu, die der beide in Vollzeit arbeitenden Paare deutlich ab. Ein Hinweis auf traditioneller werdende Geschlechterarrangements? Kaum, zeigt Klenner unter Hinweis auf die Einkommensrelationen: Die Zahl der Paar-Haushalte, in denen beide Partner unge-

Dennoch: Der Wille zur Unabhängigkeit ist bei den ostdeutschen Frauen tief verankert. Dies zeige sich auch an der Einstellung zur Ehe, so Klenner. Sie gilt im Osten kaum als die typische Form der Absicherung von Mutter und Kindern – trotz steuerlicher Anreize: Im Jahr 2008 wurde weit mehr als die Hälfte aller Kinder von ledigen Müttern geboren. Im Westen war es nur ein Viertel. Auch ist es in Ostdeutschland stärker akzeptiert, dass beide Eltern arbeiten und Kinder in öffentlichen Einrichtungen betreut werden. ◀

* Quelle: Christina Klenner: Wer ernährt die Familie? Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen 11/2009
 Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Kürzere Arbeitszeiten mit Betriebsrat

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben oft unterschiedliche Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung. In Betrieben mit Betriebsräten und Tarifbindung gelingt es am besten, diesen Konflikt zu bewältigen.

Der erstaunlich robuste deutsche Arbeitsmarkt in der Wirtschaftskrise hat es bestätigt: Die Arbeitszeit ist eine wesentliche Stellschraube für das Beschäftigungsniveau. Abbau von Guthaben auf Zeitkonten, tarifliche Arbeitszeitverkürzung, Reduktion bezahlter Überstunden und Kurzarbeit – insgesamt haben solche Arbeitszeitverkürzungen 2009 rechnerisch 1,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert, kalkuliert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Länge und Lage der Arbeitszeit entscheiden auch darüber, ob sich Arbeit und Familie unter einen Hut bringen lassen, und sie haben Einfluss darauf, ob ein Job die Gesundheit belastet. Aus Arbeitgebersicht wiederum sind flexible Arbeitszeiten wichtig, mit denen sich die Produktion an die Auftragslage anpassen lässt. Wie sehen die Arbeitszeiten in deutschen Betrieben aus? Welchen Einfluss haben Tarifverträge und die tarifliche Mitbestimmung als regulierende Größen? Das hat Hermann Groß, Arbeitszeitexperte an der Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Die Datenbasis lieferte eine repräsentative Befragung in mehr als 1.800 Betrieben. Die Erhebung stammt aus dem Herbst 2007,

ist also nicht von der Ausnahme-Situation der Wirtschaftskrise gekennzeichnet. Mit statistischen Kontrollverfahren wurde sichergestellt, dass sich die beobachteten Effekte tatsächlich auf die Wirkung von Mitbestimmung und Tarifbindung zurückführen lassen und nicht von anderen Faktoren, etwa unterschiedlichen Betriebsgrößen, beeinflusst sind. Die zentralen Ergebnisse:

Kürzere Arbeitszeiten mit Betriebsrat oder Tarif. Unabhängig von der Größe eines Betriebs oder der Branche gilt: Die Arbeitszeiten sind kürzer und es fallen weniger bezahlte Überstunden an, wenn es einen Betriebsrat gibt, im Betrieb ein Tarifvertrag gilt oder beides zusammentrifft – was in der Praxis häufig der Fall ist. So liegt die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat bei durchschnittlich 39,2 Stunden. Gibt es weder Tarif noch Mitbestimmung, sind es 41,5 Stunden.

Trotzdem können Betriebe mit Regulierung deutlich länger produzieren oder Dienstleistungen anbieten: Tarifgebundene Betriebe kommen auf durchschnittliche Betriebszeiten von gut 67 Stunden pro Woche. In Betrieben mit Betriebsrat

sind es sogar noch drei Stunden mehr. Dagegen ist in den jeweiligen Vergleichsgruppen nach 58 bzw. 56 Stunden Schluss. Offenbar lassen sich kürzere individuelle Arbeitswochen und längere Laufzeiten im Betrieb durchaus vereinbaren.

Öfter mit Zeitkonto. Der Schlüssel dazu liegt in einer deutlich höheren Arbeitszeitflexibilität, die in Betrieben mit Betriebsrat und/oder Tarifvertrag praktiziert wird. Ablesen lässt sich das vor allem an den Daten zur Verbreitung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten. Groß nennt sie das „für die Betriebszeitflexibilisierung effektivste“ Instrument. In regulierten Betrieben hat mehr als die Hälfte der Beschäftigten ein solches Konto, während es in Betrieben ohne Tarif und Vertretung lediglich ein gutes Drittel ist. Gleichzeitig ist in Betrieben mit Regulierung weit häufiger klar festgelegt,

Kürzere Arbeitszeiten in mitbestimmten Betrieben

Die effektive Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten beträgt im Schnitt in Betrieben ...

mit Tarifbindung	39,6 Stunden
ohne Tarifbindung	41,1 Stunden
mit Betriebsrat	39,4 Stunden
ohne Betriebsrat	41,3 Stunden
mit Betriebsrat und Tarifbindung	39,2 Stunden
ohne Betriebsrat und Tarifbindung	41,5 Stunden

Quelle: Groß 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

wie viele Plus- oder Minusstunden maximal angesammelt werden dürfen und in welchem Zeitraum das Konto ausgeglichen werden muss. Und: In regulierten Betrieben sind mehr als doppelt so viele Zeitschulden erlaubt wie in unregulierten. „Mit dieser Möglichkeit lassen sich die kleinen und mittleren Krisen des Alltags leichter abfedern“, schreibt Zeitforscher Groß. Allerdings hat die Flexibilität neben Vorteilen für einen Teil der Arbeitnehmer auch eine Kehrseite: Schichtarbeit ist in regulierten Betrieben deutlich verbreiteter. Mehr als 20 Prozent der Beschäftigten sind von dieser belastenden Arbeitszeitgestaltung betroffen, während es in der Vergleichsgruppe 10 bis 13 Prozent sind.

Insgesamt zieht Forscher Groß aber aus den Daten ein positives Resümee: „Ohne Einbußen bei Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeitflexibilisierung hinnehmen zu müssen, ist das Arbeits- und Betriebszeitmanagement in regulierten Betrieben sozialverträglicher organisiert.“ ◀

* Quelle: Hermann Groß: Zusammenhang von Regulierung, Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung. Dezember 2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Transferangebote: Zweiter Puffer in der Krise

Nicht alle Beschäftigten werden an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, wenn die Kurzarbeit ausläuft. Dann sind Weiterbildung und Hilfen für Übergänge in neue Jobs gefragt. Arbeitsmarktexperten zeigen, wie Transfergesellschaften das besser leisten können.

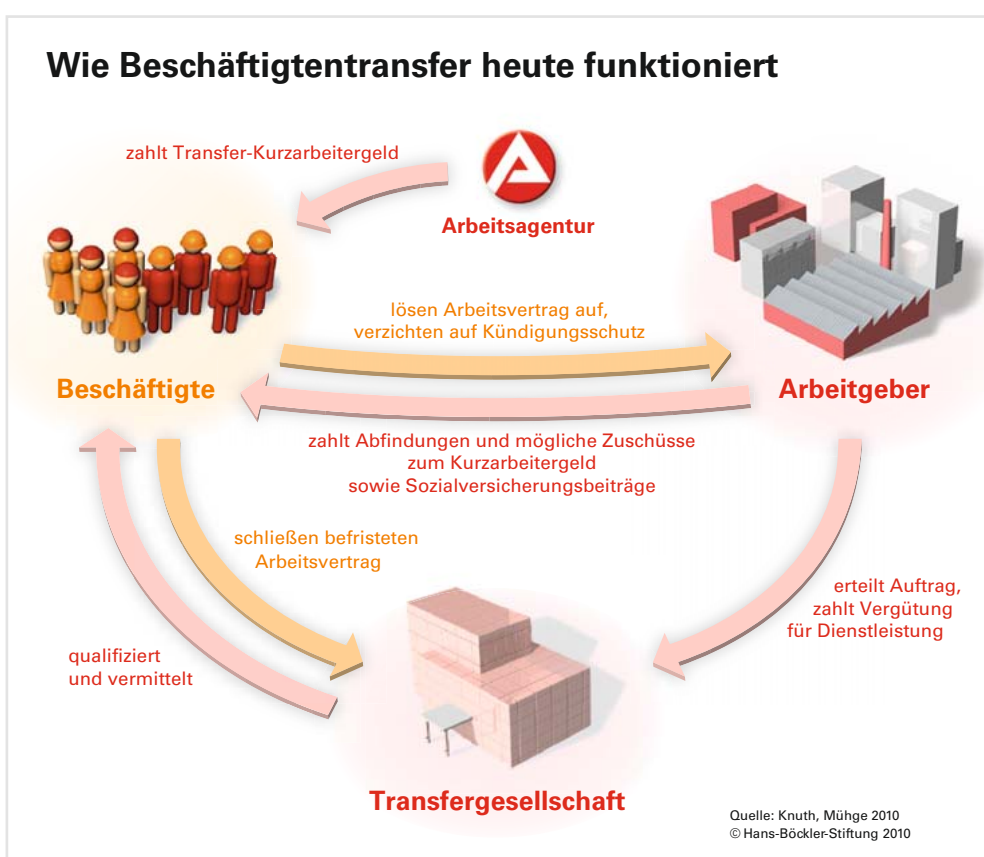
Wenn in den kommenden Monaten nach und nach mehr Betriebe die maximale Bezugszeit des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes ausgeschöpft haben, könnte die Stabilität von Deutschlands Arbeitsmarkt noch einmal auf eine harte Probe gestellt werden. Hat die Wirtschaft bis dahin nicht genug Schwung aufgenommen, kann es doch noch zu den befürchteten Entlassungen kommen. Dann wäre ein neuer Puffer gefragt: das Transfer-Kurzarbeitergeld.

Das Transfer-Kurzarbeitergeld (Transfer-KuG) soll nicht mehr Schwankungen der Wirtschaft überbrücken, sondern die Folgen des Strukturwandels mildern. Es wird an Beschäftigte gezahlt, die Angebote einer Transfergesellschaft wahrnehmen: Qualifizierung, Beratung, Vermittlung in einen neuen Job. Was das Transfer-KuG und die Transferangebote leisten können, wo es hakt und wie sie besser werden können, haben die beiden Wissenschaftler Mathias Knuth und Gernot Mühge im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.*

Was fördert die Bundesagentur für Arbeit? Die Arbeitsagenturen unterstützen mit dem Transfer-KuG Erwerbstätige, die in „einer schwerwiegenden strukturellen Verschlechterung der Lage des Wirtschaftszweiges“ ihren Job verloren haben, schreiben die Forscher vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Allerdings kann nicht der einzelne Betroffene Hilfe beantragen; er erhält sie nur auf Basis eines Sozialplans. Das Transfer-KuG beläuft sich wie das Arbeitslosengeld I auf 67 Prozent des bisherigen Entgelts. Es bietet seinem Empfänger den Vorteil, dass er erst nach Ablauf der Transferbemühungen als arbeitslos gilt. Und der drohende Übergang in Hartz IV wird damit um bis zu zwölf weitere Monate aufgeschoben.

In wessen Auftrag arbeiten Transfergesellschaften? Der Beschäftigtentransfer baut normalerweise auf dem betrieblichen Sozialplan auf und wird im so genannten dreiseitigen Vertrag zwischen Beschäftigtem, Arbeitgeber und Transfergesellschaft geregelt. Dieser Vertrag legt Folgendes fest: Erstens löst der von der Kündigung bedrohte Beschäftigte seinen Arbeitsvertrag freiwillig auf – und verzichtet damit auf das Klagerecht gegen die im Raum stehende Kündigung.

Zweitens bietet die vom Arbeitgeber beauftragte Transfergesellschaft ihm dafür einen befristeten Arbeitsvertrag von bis zu einem Jahr an. Darin wird geregelt, welche Förderung und Qualifizierung er erhält. Der so Beschäftigte bekommt von jetzt ab nicht mehr sein Gehalt, sondern das Transfer-KuG, das von der alten Firma aufgestockt und durch eine zusätzliche Abfindung ergänzt werden kann. Drittens müssen Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen der Sozialplanver-



handlungen Qualität und Umfang der Dienstleistungen klären. Das abgebende Unternehmen zahlt zudem die Beiträge zu Sozialversicherung und Berufsgenossenschaften sowie die Personalkosten für Feier- und Urlaubstage.

Was leisten Transfergesellschaften für die Beschäftigten? Transfergesellschaften entlasten in Krisenzeiten die Arbeitsagenturen. Sie arbeiten sehr ähnlich: Sie erstellen ein Profil des Betroffenen, analysieren Stärken und Schwächen, beraten bei der Neuorientierung, bieten bei Bedarf Kurse an und versuchen, in neue Stellen zu vermitteln. Was aber einen Unterschied machen kann: Wenn die Transfergesellschaft durch den beauftragenden Betrieb gut ausgestattet ist, dann ist der Betreuungsschlüssel deutlich besser als bei der Arbeitsagentur. Die Jobsuchenden bekommen zudem einen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft, sie sind also bei ihren Bewerbungen nicht mit dem Status „arbeitslos“ behaftet.

Transfergesellschaften sind darüber hinaus oft in örtliche Unternehmensnetzwerke eingebunden und kennen den regionalen Arbeitsmarkt genau. Welchen Erfolg Qualifizierung und Vermittlung haben, lässt sich indes kaum beziffern. „Es kommt immer darauf an, in welcher Region und mit welchen Teilnehmern Beschäftigungstransfer versucht wurde“, stellen Knuth und Mühge fest. Die Forscher verweisen aber auf beachtliche Vermittlungsquoten, die in zahlreichen Beispielen erzielt wurden. Von der vormaligen BenQ-Belegschaft in Kamp-Lintfort etwa hatten nach einem Jahr über 70 Prozent wieder eine feste Stelle.

Was haben die Unternehmen davon? Die Betriebe haben beim Personalabbau weniger rechtliche Komplikationen, wenn die Arbeitnehmer freiwillig kündigen. Das geschieht allerdings nicht ohne Gegenleistung: Die Betriebe übernehmen einen großen Teil der Kosten des Transfers. Insgesamt machen die Transferangebote den Personalabbau konfliktärmer und stabilisieren dadurch die Betriebe, beobachten Mühge und Knuth. Dieser Effekt könne sich sogar auf ganze Regionen ausbreiten: „In Ostdeutschland nach der Wende war Beschäftigtentransfer ein wesentlicher Faktor bei der friedlichen Bewältigung des durch die Wirtschafts- und Währungsunion ausgelösten Strukturbruchs.“

Welche Schwächen gibt es beim Transferangebot? Es gibt keinen nach Kriterien des Erfolgswettbewerbs strukturierten Markt, berichten die Wissenschaftler. Eine Erfolgskontrolle sei schwierig, denn es fehle an ausreichenden Daten über den Verbleib der Teilnehmer, die eine systematische Evaluation erlauben. Hinzu kommt, dass die verschiedenen Transferprojekte finanziell ganz unterschiedlich ausgestattet sind. Zum einen ist es Verhandlungssache, wie viel Geld der bisherige Arbeitgeber zur Verfügung stellt, zum anderen ist die Ausstattung auch von der Vergabe von EU-Fördermitteln abhängig, etwa aus dem Europäischen Sozialfonds oder dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung. Ob die aber gewährt werden, ist kaum kalkulierbar. „Der Transfermarkt bietet immer noch zu wenig Transparenz über die Leistungsfähigkeit der Anbieter“, fassen Knuth und Mühge zusammen.

Bekommen alle Betroffenen gleichermaßen Hilfe? Die Transferangebote werden in der Regel im Sozialplan vereinbart – und um einen Sozialplan auszuhandeln, braucht es einen Betriebsrat. Das ist der Grund, warum die Belegschaften kleiner Betriebe, die seltener einen Betriebsrat haben, bei Personalabbau kaum von Qualifizierung und Vermittlung durch Transfergesellschaften profitieren. Eine „sozialplanähnliche Vereinbarung“ ist zwar denkbar, aber eher die Ausnahme, sagen Knuth und Mühge. Nur in Glücksfällen verschaffe betriebsratslosen Firmen ein versierter Insolvenzverwalter Zugang zu Beschäftigtentransfers.

Unter welchem Gegensatz leiden die Transferangebote? Der Beschäftigtentransfer hat sich in Deutschland aus der betrieblichen Praxis heraus entwickelt, mittlerweile besteht er aber aus der Kombination von betrieblichem Sozialplan und dem Kurzarbeitergeld. Diese beiden Elemente haben jedoch unterschiedliche Ziele, setzen gegensätzliche Anreize und blockieren sich manchmal, kritisieren Knuth und Mühge. So spielt bei der Gestaltung des Sozialplans das Interesse der Beschäftigten an einer möglichst hohen Abfindung eine große Rolle – wem eine Kündigung bevorsteht, der hat zunächst wenig Hoffnung auf eine neue Stelle. Das kann jedoch in der

Praxis zu Regelungen führen, die einer Neubeschäftigung im Weg stehen. Manchmal erhalten nur diejenigen die maximale Abfindung, die bis zum Schluss bei der Transfergesellschaft bleiben. Das kann dazu motivieren, möglichst keine neue Stelle anzunehmen, was im Gegensatz zur Intention des Transfer-KuG steht, das eine rasche berufliche Neuorientierung unterstützt.

Was schlagen die Experten vor? Die Wissenschaftler empfehlen, die Arbeit von Transfergesellschaften nicht mehr nur in Sozialplänen zu vereinbaren. Sie regen eine überbetriebliche Lösung an, wie es sie etwa in Schweden gibt. Dort wird

Erfolgreiche Modelle in Europa

Viele europäische Länder haben ein eigenes arbeitsmarktpolitisches Instrument, um Opfern von Personalabbau zu helfen. Vor allem in Schweden und der belgischen Wallonie liefern diese Instrumente auch gute arbeitsmarktpolitische Ergebnisse. Das zeige, so Knuth und Mühge: „Der Beschäftigtentransfer ist unter den richtigen Rahmenbedingungen sehr gut in der Lage, seiner arbeitsmarktpolitischen Brückenfunktion gerecht zu werden.“

In der Wallonie hat die Arbeitsverwaltung nach dem Niedergang von Kohle, Stahl und Textil eigene Zentren für den Beschäftigtentransfer gegründet. Er hängt nun nicht mehr von der Finanzstärke des abgebenden Betriebs und vom Verhandlungsgeschick des Betriebsrates ab. Und es gibt verlässliche Statistiken: Etwa 60 Prozent der Teilnehmer sind nach einem Jahr wieder in Arbeit, 75 Prozent nach zwei Jahren.

In Schweden hat jeder Erwerbstätige im Falle einer Entlassung Anspruch auf eine intensive und umfassende Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz – das ist per Tarifvertrag geregelt, und aufgrund der hohen Tarifbindung werden die meisten Beschäftigten des Landes davon erfasst. Die Arbeitgeber zahlen 0,3 Prozent der tariflichen Lohnkosten als Beitrag zu einer der elf Arbeitsplatz-Sicherungsstiftungen. Diese Stiftungen arbeiten im Unterschied zu den deutschen Transfergesellschaften kontinuierlich und mit vielen Festangestellten. Sie sind vergleichsweise gut ausgestattet und können sich darum individuell um die Entlassenen kümmern. Die Stiftungen bieten laut IAQ Existenzgründern Räume an; Beratung und Weiterbildung spielen eine große Rolle, Zwang hingegen nicht. Eine über drei Jahre laufende Entgeltsicherung erleichtert zudem die Aufnahme geringerer dotierter Jobs. Die tarifliche Arbeitsförderung gilt im Vergleich zur staatlichen als Premiumsystem. Das erklärt Knuth und Mühge zufolge auch, warum in Schweden die Schließung selbst von so großen Unternehmen wie Saab vergleichsweise wenig Aufsehen erregen.

der Beschäftigtentransfer in Tarifverträgen geregelt. Das bietet mehrere Vorteile, so Knuth und Mühge: Die Ausstattung der Transferangebote ist verlässlicher und nicht von dem in einer Notlage ausgehandelten Sozialplan abhängig. Und die Angebote kommen den Belegschaften kleiner Betriebe zugute. ◀

* Quelle: Mathias Knuth, Gernot Mühge: Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen, Düsseldorf 2009
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Wirtschaftskrise bremst Mindestlöhne

Knapp die Hälfte der 20 EU-Länder mit gesetzlichem Mindestlohn hat die Untergrenze zum Januar 2010 angehoben. Doch die Wirtschaftskrise bremst die Dynamik.

Nach einem knappen Jahrzehnt mit kräftigem Wachstum haben die Mindestlöhne in der EU 2009 deutlich auf die Wirtschaftskrise reagiert: Die Erhöhungen fielen geringer aus. Das zeigt Tarifexperte Thorsten Schulten im neuen WSI-Mindestlohnbericht. Mehrere Staaten haben ihre Lohnminima sogar eingefroren. Es gab allerdings auch Ausnahmen: EU-Länder wie Portugal, die Slowakei oder Polen nahmen kräftige Erhöhungen vor. In einigen Staaten außerhalb der EU stiegen die Mindestlöhne sogar zweistellig. Das mache deutlich, „dass es auch unter den Bedingungen der Krise alternative politische Handlungsmöglichkeiten“ bei der Gestaltung von Mindestlöhnen gibt, schreibt Schulten: Während in einigen Ländern das Thema Kostensenkung die Debatte dominierte, verfolgen andere das Ziel, die Binnenachfrage zu stärken und Deflationsgefahren zu bekämpfen.

Nach den jüngsten Erhöhungen liegen die niedrigsten erlaubten Stundenlöhne in den westeuropäischen Euro-Ländern zwischen 8,41 Euro und 9,73 Euro brutto. Der britische Mindestlohn beträgt umgerechnet 6,51 Euro. Dieser Wert ist jedoch stark von der Abwertung des Pfunds beeinflusst. Sonst „würde der britische Mindeststundenlohn heute etwa bei 8,50 Euro liegen“, erklärt Schulten.

Die EU-15-Staaten in Südeuropa haben Lohnuntergrenzen ab knapp drei Euro. In den mittel- und osteuropäischen Staaten liegen die Mindestlöhne noch niedriger. Allerdings haben viele Beitrittsländer während des vergangenen Jahrzehnts aufgeholt – ihre Mindestlöhne stiegen schneller als in der „alten“ EU. Zudem spiegeln die Niveauunterschiede auch unterschiedliche Lebenshaltungskosten wider. Legt man Kaufkraftparitäten zugrunde, reduziert sich das Verhältnis zwischen dem niedrigsten und dem höchsten gesetzlichen Mindestlohn in der EU von 1:14 auf etwa 1:6.

Schultens berichtet, dass im vergangenen Jahr kontroverser über die Entwicklung der Lohnminima debattiert wurde. Als Reaktion auf die Wirtschaftskrise stiegen die Mindestlöhne in etlichen EU-Ländern 2009 relativ schwach. So wurde die Lohnuntergrenze in Großbritannien, Frankreich oder den Niederlanden lediglich um nominal ein bis zwei Prozent angehoben. Dagegen waren die Mindestlöhne in den alten EU-Ländern zwischen 2000 und 2008 im Jahresmittel um gut vier Prozent gewachsen. Dank niedriger Preissteigerungen verzeichneten Mindestlohnbezieher aber in vielen Ländern mit nominalen Erhöhungen 2009 auch reale Lohnzuwächse.

Die heftigsten Diskussionen gab es in Irland. Dort forderten Arbeitgebervertreter und konservative Politiker sogar eine Absenkung des Mindestlohns. Die irische Lohnuntergrenze ist seit mehr als zwei Jahren eingefroren, ebenso wie die in Belgien oder mehreren osteuropäischen Staaten. Im größten östlichen EU-Land Polen stieg das Lohnminimum hingegen um gut drei Prozent, in Griechenland und Portugal um mehr als fünf Prozent.

Mindestlöhne: Einige EU-Nachbarn erhöhen auch in der Krise

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne* in der Europäischen Union	zuletzt geändert	seit 2009 um**
Luxemburg	9,73 €	03.2009 → +2,5%
Frankreich	8,86 €	01.2010 → +1,7%
Irland	8,65 €	07.2007 → ±0%
Niederlande	8,64 €	01.2010 → +2,0%
Belgien	8,41 €	10.2008 → ±0%
Großbritannien	6,51 €	10.2009 → +1,2%
Griechenland	4,28 €	05.2009 → +5,6%
Spanien	3,84 €	01.2010 → +1,5%
Malta	3,81 €	01.2010 → +4,0%
Slowenien	3,45 €	08.2009 → +1,3%
Portugal	2,86 €	01.2010 → +5,6%
Tschechien	1,82 €	01.2007 → ±0%
Slowakei	1,77 €	01.2010 → +4,2%
Polen	1,76 €	01.2010 → +3,2%
Estland	1,73 €	01.2008 → ±0%
Ungarn	1,52 €	01.2010 → +2,8%
Lettland	1,47 €	01.2009 → ±0%
Litauen	1,40 €	01.2008 → ±0%
Rumänien	0,83 €	01.2009 → ±0%
Bulgarien	0,71 €	01.2009 → ±0%
Gesetzliche Mindestlöhne außerhalb der EU		
Australien	8,07 €	10.2008 → ±0%
USA	5,20 €	07.2009 → +10,7%
Türkei	1,73 €	01.2010 → +9,5%
Brasilien	0,97 €	01.2010 → +22,9%

* Stand 1.1.2010, Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnitt 2009; **Entwicklung vom 1.1.2009 bis 1.1.2010; Quelle: WSI-Mindestlohnhandbuch 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Uneinheitlich verlief die Mindestlohnentwicklung auch in mehreren außereuropäischen Ländern, die Schulten erstmals untersuchte. Während die Lohnuntergrenze in Australien 2009 bei umgerechnet 8,08 Euro verharrete, stieg der nationale US-Mindestlohn um rund zehn Prozent. In Brasilien wurde der Mindestlohn um knapp 23 Prozent erhöht und liegt nun bei umgerechnet 0,97 Euro.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat die expansive brasilianische Mindestlohnpolitik als positive Strategie zur Krisenbewältigung gelobt. Und in ihrem „Global Jobs Pact“ weist die ILO auf eine zentrale Rolle von Mindestlöhnen hin, um deflationäre Lohn-Preis-Spiralen zu verhindern. Die Analyse der ILO-Ökonomen sei auch in Europa hoch aktuell, betont Schulten. Eine strukturelle Erhöhung von Mindestlöhnen würde „nicht nur vielen Beschäftigten einen angemessenen Lohn oberhalb des Existenzminimums ermöglichen, sondern zugleich auch einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Krise leisten“. ◀

* Quelle: Thorsten Schulten: WSI Mindestlohnbericht 2010, in: WSI Mitteilungen 3/2010

Download unter www.boecklerimpuls.de

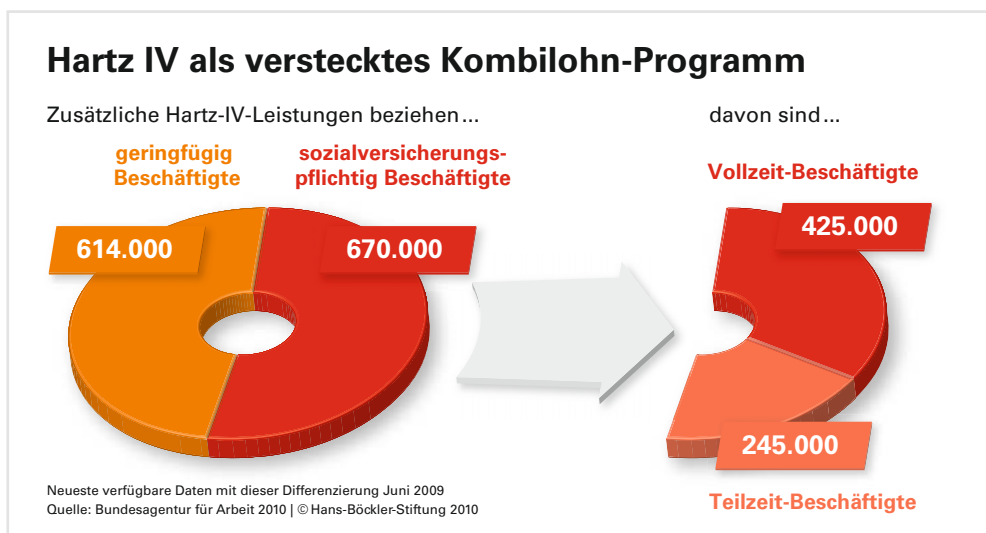
Lohnabstand gewährleistet, Existenz sichernde Löhne nicht

Wer arbeitet, bekommt immer mehr als jemand, der nicht arbeitet – auch weil der Staat Niedriglöhne aufstocken muss.

Sächsische Friseurinnen, Berliner Wachleute, Hamburger Zimmermädchen: Sie alle verdienen trotz Vollzeitarbeit und Tariflohn so wenig, dass es kaum zum Leben reicht. Das zeigen Auswertungen des WSI-Tarifarchivs.* Nach Untersuchungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) bekommen über fünf Millionen Arbeitnehmer in Deutschland weniger als acht Euro pro Stunde. Lohnt sich Arbeit nicht mehr, weil mit einem regulären Job weniger verdient wird, als ohne Arbeit im Hartz-IV-Bezug zu erzielen ist?

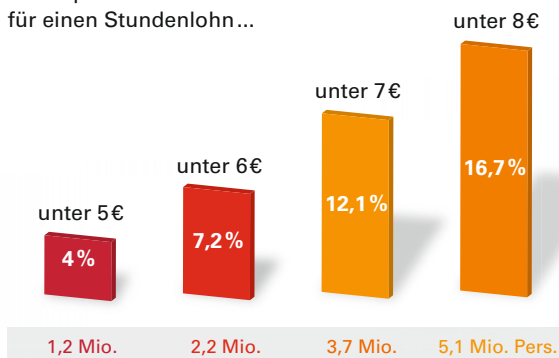
„Wer arbeitet, steht am Ende immer besser da, als jemand, der nur Transferleistungen bezieht“, erklärt der Grundsicherungsexperte Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dafür sorgen die Verdienstfreigrenzen: Wenn ein Grundsicherungsbezieher arbeitet, bleibt ein Teil des Arbeitseinkommens anrechnungsfrei. Und jeder, der am Arbeitsmarkt nicht genug Einkommen erzielt, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, hat Anspruch auf ergänzende Hartz-IV-Leistungen. Dank Freibetrag steht ihm insgesamt

schäftigte einen Anspruch auf ergänzende Grundsicherung haben, ihn aber nicht einlösen – weil sie nicht wissen, was ihnen zusteht, sie aus Scham den Gang zum Jobcenter vermeiden oder sich die nötigen Formalitäten nicht zutrauen. Das



Viele arbeiten für wenig Geld

Von den 30,2 Millionen Beschäftigten in Hauptberufen arbeiten 2007 für einen Stundenlohn...



Quelle: IAQ 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

ergibt sich aus Berechnungen der Verteilungsforscherin Irene Becker auf Basis des sozio-oekonomischen Panels.

Hartz IV plus Niedriglohn: ein versteckter Kombilohn. Wachsender Niedriglohnsektor, Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Minijobs oder Leiharbeit: All dies zwingt den Staat dazu, Steuergeld einzusetzen, damit das Lohnabstandsgebot gewahrt bleibt. WSI-Leiter Claus Schäfer erklärt: Hartz IV funktioniert in Kombination mit Niedriglöhnen wie „ein verstecktes Kombilohn-Programm“ zugunsten der Arbeitgeber – eine Konstruktion, die nach Forschungsergebnissen von WSI und IMK weit mehr Nach- als Vorteile hat. In einer gemeinsamen Studie analysierten die Forschungsinstitute schon 2006 verschiedene Kombilohnprogramme und kamen zu einem skeptischen Schluss – „wegen erwiesener Wirkungslosigkeit“, was die Beschäftigung betrifft, und hoher Kosten für den Staat.

Alternative: Existenz sichernde Einkommen durch Mindestlohn. 20 von 27 EU-Ländern haben Lohnuntergrenzen über gesetzliche Mindestlöhne gesichert. In den westeuropäischen Staaten liegen sie über 8,40 Euro pro Stunde. Forschungen des IAQ zeigen, dass die anderen Länder damit gut fahren. Die Befürchtung vieler deutscher Ökonomen, Mindestlöhne führten zu Arbeitsplatzverlusten, lassen sich empirisch nicht untermauern. WSI-Forscher Schäfer: „Ein gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland würde die Subventionierung nicht Existenz sichernder Löhne erheblich eindämmen.“ ◀

ein höheres Einkommen zu als Hartz-IV-Beziehern ohne Job. Im Juni 2009 bekamen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 425.000 Vollzeitbeschäftigte ergänzende Hartz-IV-Leistungen. Zudem dürfte über eine halbe Million Be-

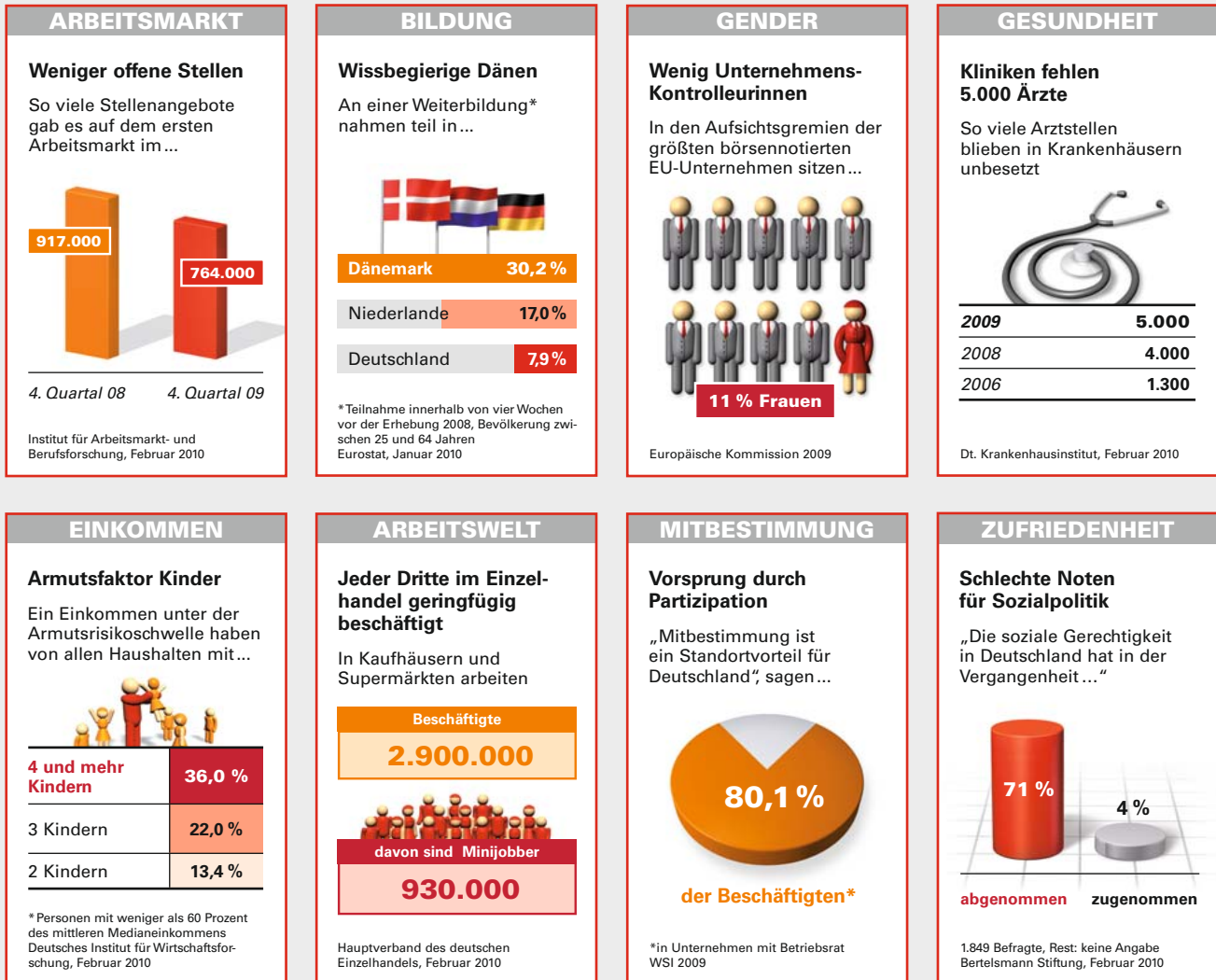
* Quellen: WSI-Tarifdatenbank 2010; Claudia Weinkopf, Thorsten Kalina: Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen, IAQ Report 5/2009; dies., Gerhard Bosch: Mindestlöhne in Deutschland, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Dezember 2009; Irene Becker: Zwischenergebnis eines Forschungsprojektes zur Kindergrundsicherung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2010; IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn: Kombilöhne – Zwischen Illusion und Wirklichkeit, IMK-Report 8/2006
Download unter www.boecklerimpuls.de

Impressum

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 11/77 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

TrendTableau



► **SCHULDEN:** Immer mehr Deutsche können ihre Schulden nicht mehr tilgen. Die Zahl der Privatinsolvenzen stieg 2009 im Vergleich zum Vorjahr um knapp neun Prozent auf insgesamt 130.000. Getroffen hat es laut dem Schuldenbarometer der Wirtschaftsauskunftei Bürgel vor allem junge Menschen: Bei den 18- bis 25-Jährigen nahm die Zahl der Privatinsolvenzen im Vergleich

zu 2008 um knapp 35 Prozent zu. Ein Grund für die zunehmenden Privatpleiten sei die rigidere Kreditvergabe der Banken in der Krise.

Schuldenbarometer 2009, Februar 2010

► **ARMUT:** Jeder siebte Deutsche lebte 2008 unterhalb der Armutsschwelle. Das ist rund ein Drittel mehr als zehn Jahre zuvor. Überdurchschnittlich häufig von Armut betroffen

waren mit über 40 Prozent Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern, ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Auch mehr Kinder und junge Erwachsene sind arm. Von den 19 bis 25-Jährigen galt im vergangenen Jahr knapp ein Viertel als armutsgefährdet. Die DIW-Forscher nennen dafür mehrere Gründe: Junge Menschen fangen später zu

arbeiten an, weil sich die Ausbildungszeiten verlängert haben. Immer mehr studieren. Zudem beginnt für viele der Berufseinstieg mit schlecht bezahlten Praktika und prekären Jobs. Hinzu komme der Trend, das Elternhaus früher zu verlassen. Als armutsgefährdet gilt, wer weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung hat.

DIW, Februar 2010

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 17. März

bestellen unter www.boecklerimpuls.de