

Arbeitsrecht: Kettenverträge statt Kündigungsschutz	2
Arbeitszeit: Puffer für Arbeitsplätze	2
Vorstandsvergütung: Spitzengehälter für Manager – der Mythos vom weltweiten Arbeitsmarkt	3
Equal Pay: Ein Check zur Entgeltgleichheit im Betrieb	4
Unternehmensmitbestimmung: Ltd. & Co. KG fehlt die Mitbestimmung	6
TrendTableau	8

ARBEITSMARKT

Kürzere Arbeitszeit rettet Jobs in der Krise

Die Verkürzung der Arbeitszeiten im Abschwung hat einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert. Wissenschaftler empfehlen, auch künftig die Arbeitsstunden besser zu verteilen.

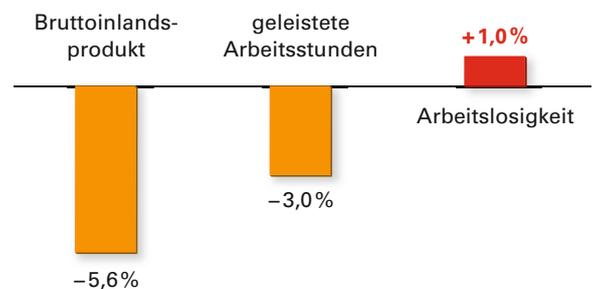
Deutschlands Beschäftigte arbeiten im gegenwärtigen Abschwung deutlich weniger als zuvor – die Zahl der pro Kopf geleisteten Arbeitsstunden ist laut WSI von Anfang 2008 bis Ende 2009 um drei Prozent geschrumpft.* Der Einsatz von Kurzarbeit und flexiblen Arbeitszeiten hat sich bezahlt gemacht, stellen die Arbeitsmarktexperten Alexander Herzog-Stein und Hartmut Seifert fest. Stärker als in vorherigen Konjunkturreinbrüchen wurden mögliche Beschäftigungseinbußen aufgefangen. So drosselten zahlreiche Instrumente den Anstieg der Arbeitslosigkeit: der Abbau von Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten, das Anhäufen von Zeitschulden, die Rücknahme von Arbeitszeitverlängerungen sowie die Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten. Im Ergebnis nahm die Arbeitslosigkeit nur um ein Prozent zu.

Würden die Beschäftigten noch heute so viel und so intensiv arbeiten wie vor der Krise, dann wäre die Zahl der Arbeitslosenquote um 2,2 bis 2,9 Millionen gestiegen, sagen Herzog-Stein und Seifert. Allein die Arbeitszeitverkürzung habe den Abbau von fast 1,2 Millionen Arbeitsplätzen verhindert. Die Wissenschaftler berechneten zudem, dass seit Anfang 2008 die Arbeitsproduktivität abgenommen hat, weil die Einbuße beim Bruttoinlandsprodukt größer war als die Verkürzung der Arbeitsstunden. Der vorübergehende Rückgang der Produktivität sei mit darauf zurückzuführen, „dass Unternehmen bei einem neuerlichen Aufschwung einen Mangel an Fachkräften fürchten“ und darum trotz leichten Leerlaufs firmenspezifisches Wissen halten.

Die Forscher raten, nicht nur im akuten Abschwung auf kurze Wochenarbeitszeiten zu setzen. Es werde noch etwa zwei oder drei Jahre dauern, bis das Wirtschaftsniveau von 2008 wieder erreicht ist. Da es in dieser Zeit weiter technischen Fortschritt und organisatorische Rationalisierungen geben werde, könne das Bruttoinlandsprodukt mit geringerem Arbeitseinsatz erstellt werden als zuletzt. „Entweder werden dann weniger Beschäftigte oder weniger Arbeitsstunden je Beschäftigtem benötigt“, so die Studie. Entlassen die Unternehmen Personal, dann gefährden sie ihre Marktposition im nächsten Aufschwung. Die Wissenschaftler nennen weitere Argumente für eine Fortsetzung der kürzeren Arbeitszeit: Die Beschäftigten haben so mehr Zeit für die Familie, soziales Engagement und den Er-

Arbeit in der Krise gut verteilt

Von April 2008 bis Dezember 2009 entwickelten sich...



So viele Jobs retteten – rechnerisch – seit Beginn der Krise...



*Zunahme der Erwerbspersonen im betrachteten Zeitraum
Quelle: Herzog-Stein, Seifert 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

werb von Qualifikationen. Die körperlichen und seelischen Belastungen von überlangen Arbeitszeiten könnten begrenzt werden. Und wie sich jetzt erwiesen habe, eigne sich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit sehr gut dazu, Arbeitsplätze auf mehr Menschen zu verteilen. ◀

* Quelle: Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten, WSI-Diskussionspapier Nr. 169, Februar 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

ARBEITSRECHT

Kettenverträge statt Kündigungsschutz

Fast jeder zweite neu geschlossene Arbeitsvertrag ist befristet. Nach dem Willen der Regierungskoalition dürften es künftig noch mehr werden.

Wer bei einem Arbeitgeber einmal beschäftigt war, kann keinen – ohne Sachgrund – befristeten Vertrag von diesem Unternehmen mehr bekommen. Mit dieser 2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgeschriebenen Regelung wollte der Gesetzgeber „Befristungsketten“ ausschließen: dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten immer abwechselnd befristete Verträge mit und ohne Sachgrund anbieten, um so das Verbot der unbegrenzten Ausdehnung sachgrundloser Zeitverträge zu umgehen.

Laut Koalitionsvertrag soll es künftig wieder möglich sein, unbegrenzt häufig sachgrundlose, befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber abzuschließen. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen müsste lediglich eine Frist von einem Jahr liegen. Die Begründung der Koalition: Berufseinsteigern würden unnötig Steine in den Weg gelegt, wenn sie nicht – befristet ohne Sachgrund – bei einer Firma anfangen dürften, in der sie während Schul- oder Unizeit schon einmal beschäftigt waren.

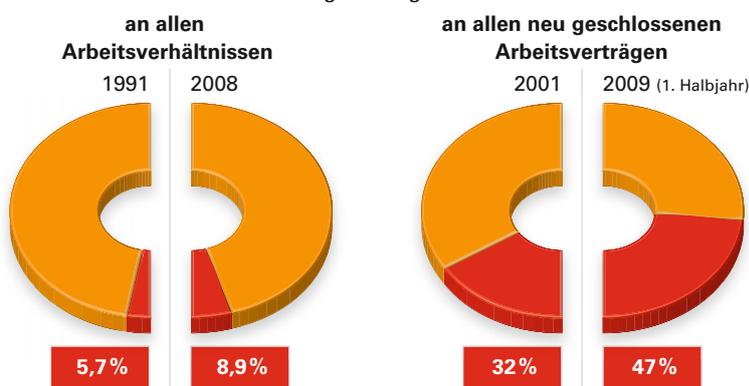
Diese Argumentation ist der WSI-Arbeitsrechtsexperten Reingard Zimmer zufolge jedoch nicht überzeugend.* Es sei auch heute kein Problem, jemanden befristet einzustellen, der schon einmal in derselben Firma gearbeitet hat – es muss lediglich einen sachlichen Grund dafür geben. Ein solcher Grund liegt laut TzBfG vor, wenn eine Befristung „im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern“. Die Juristin folgert: „Der Verweis auf die Be-

rufsanfänger ist nur vorgeschoben“. Tatsächlich gehe es um einen „Abbau des Kündigungsschutzes durch die Hintertür“.

Kettenbefristungen sollen für Großunternehmen wieder möglich werden. Die Wissenschaftlerin befürchtet, dass die Pläne der Regierungskoalition es zumindest großen Unternehmen ermöglichen, „befristete Arbeitsverhältnisse unendlich auszudehnen“. Das könnte nach diesem Muster geschehen: Ein Arbeitnehmer wird im Konzernunternehmen A für zwei Jahre befristet beschäftigt. Anschließend wird er für ein Jahr in der Tochtergesellschaft B eingestellt. Dann beginnt das Ganze von vorn. So könnten Beschäftigte jahrelang im selben Konzern arbeiten, ohne dass für sie jemals das Kündigungsschutzgesetz gilt.

Neuer Job oft nur mit Befristung

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge betrug ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Die Ausweitung befristeter Beschäftigung habe auch Folgen, die über die konkrete Gestaltung des Arbeitsvertrags hinausgehen, warnt Zimmer: Beschäftigte, die auf eine unbefristete Stelle hoffen, scheuen sich oft, Ihre Rechte wahrzunehmen – „sei es in Bezug auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, Urlaubsansprüche, tarifliche Lohnansprüche, Krankenschreibung oder hinsichtlich der Kandidatur für den Betriebsrat“.

* Quelle: Reingard Zimmer: Abbau von Arbeitnehmerrechten, in AiB 12/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitszeit

Puffer für Arbeitsplätze

Im Konjunkturunbruch wurde deutlich, dass Deutschlands Unternehmen über große Spielräume für interne Flexibilität verfügen. Darum müssen sie auf Nachfrageschwankungen nicht mit Personalabbau reagieren, sondern können die Arbeitszeiten anpassen. Einer WSI-Studie zufolge erlauben die geltenden Tarifverträge teilweise erhebliche Variationen der Standard-Wochenarbeitszeit. Die Forscher Alexander Herzog-Stein und Hartmut Seifert nennen Abweichungen nach oben und unten

von je 2,5 bis 8,5 Stunden. So kann in Banken das Pensum von 39 auf 31 Stunden reduziert werden, in Reisebüros von 38,5 auf 30 Stunden. Im Boomjahr 2007 hatte hingegen noch jeder vierte Betrieb mit Betriebsrat die Regelarbeitszeit ausgeweitet. Die Unternehmen der Metallindustrie verlängerten 2006 im Schnitt die Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden, die der chemischen Industrie um 2,5 Stunden. Wer in der Metallindustrie die maximale Arbeitszeit ausgeschöpft hat, konnte darum in der Krise die Arbeitszeit um ein Viertel sen-

ken. Außerdem hat mehr als jeder zweite Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes ein Arbeitszeitkonto, auf dem laut WSI im Schnitt ein Guthaben von bis zu 135 Stunden angesammelt werden kann. Umgekehrt sind Zeitschulden in Höhe von 69 Stunden möglich. Somit erlauben die Konten den Beschäftigten einen Anpassungsspielraum von etwa einem Achtel ihrer jährlichen Arbeitszeit.

Quelle: A. Herzog-Stein, H. Seifert: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten, WSI-Diskussionspapier Nr. 169, Februar 2010

Download unter www.boecklerimpuls.de

Spitzengehälter für Manager – der Mythos vom weltweiten Arbeitsmarkt

Ist es der internationale Wettbewerb um die besten Köpfe, der die Bezahlung von Topmanagern in die Höhe treibt? Empirische Studien nähren Zweifel: Weltweit besetzen Unternehmen Spitzenpositionen überwiegend mit Landsleuten, vorzugsweise aus dem eigenen Haus.

Exorbitante Vergütungen für Spitzenmanager werden oft mit dem Hinweis gerechtfertigt, die besten Leute müsse man so gut bezahlen, damit sie Deutschland nicht den Rücken kehren. Andernfalls würden sie wegen besserer Konditionen bei Unternehmen in den USA anheuern. Markus Pohlmann, Soziologie-Professor in Heidelberg, hat untersucht, ob es für Manager tatsächlich so einfach ist, eine Spitzenposition in einem anderen Land zu bekommen.* Sein Fazit: Einen internationalen Arbeitsmarkt für Manager und eine globale Elite, die mit Leichtigkeit zwischen den Chefetagen der Weltkonzerne wechselt, gibt es nicht. Der „Brain drain“, die Abwanderung von Hochqualifizierten in andere Länder, hält sich in engen Grenzen.

Aus verschiedenen Untersuchungen – von Pohlmann selbst und dem Elitenforscher Michael Hartmann* – ergibt sich ein klares Bild: Unter den Chefs der 100 größten Unternehmen in den USA waren im Jahr 2005 nur fünf, die nicht in den Vereinigten Staaten aufgewachsen sind. Noch niedriger ist die Quote in Japan oder Frankreich. Eine Untersuchung für Deutschland kommt für das Jahr 2005 auf neun ausländische Vorstandsvorsitzende bei den 100 Top-Unternehmen. Die größte Gruppe unter den ausländischen Spitzenmanagern stellen dabei Schweizer und Österreicher. Mit einem knappen Fünftel ausländischer Chefs kommt lediglich Großbritannien auf einen relativ hohen Wert. Aber auch dort ist die kulturelle Vielfalt überschaubar: Die meisten ausländischen Vorstandsvorsitzenden kommen aus Commonwealth-Staaten.

Auch unterhalb der ersten Führungsebene fand Pohlmann keine Hinweise darauf, dass global tätige Unternehmen wichtige Positionen mit Angehörigen einer globalisierten Managerelite besetzen. So liegen die Ausländeranteile des oberen und mittleren Managements meist ebenfalls im einstelligen Prozentbereich, wie etwa Fallstudien in Deutschland oder den USA zeigen.

► Stippvisiten bei Tochterfirmen statt „echter“ Auslandskarrieren

Auslandsaufenthalte sind für angehende Führungskräfte heute zwar wichtiger als in früheren Zeiten. Aber internationale Karrieren verlaufen anders als die These von der globalen Managementelite unterstellt: Üblich sind in Deutschland ebenso wie in den USA und Ostasien weiterhin Hauskarrieren – die aber Stationen bei ausländischen Filialen des Arbeitgebers beinhalten.

Wechsel zu ausländischen Arbeitgebern sind Pohlmann zufolge eher selten: „Die Mehrzahl der Karrieren wird weder im Ausland gemacht noch dort fortgesetzt“. Der Soziologe spricht von „Brain circulation“ statt „Brain drain“ oder „Brain gain“, um die Praxis zeitlich begrenzter Entsendungen ins Ausland zu beschreiben.

Vorstandsetagen: Kaum globalisiert

So viele ausländische Vorstandsvorsitzende arbeiten in den Top-100-Unternehmen in...



 ein ausländischer Manager...
 ...jedoch aus demselben Sprach- und Kulturraum

* nur Industrieunternehmen; Quelle: Hartmann, Pohlmann 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Aller Globalisierung und Flexibilisierung der Wirtschaft zum Trotz: Jeder zweite Chef einer der 100 größten US-Firmen hat im Lauf seiner beruflichen Karriere nicht ein einziges Mal das Unternehmen gewechselt. In Deutschland sieht das ähnlich aus. In Ostasien gilt das für über zwei Drittel. Wenn Spitzenpositionen zu besetzen sind, gibt es in allen Weltregionen „eine klar erkennbare Präferenz für Insider“, fasst Pohlmann zusammen. Falls doch einmal Leute von außen engagiert werden, geschieht dies selten per Ausschreibung und Bewerbung. Meist sind dem Forscher zufolge „Kollaborationen und Netzwerke“ entscheidend, keine Märkte.

Als Erklärung für die Dominanz von Hauskarrieren nennt Pohlmann vor allem zwei Faktoren: Zum einen erscheint das Risiko, eine personelle Fehlentscheidung zu treffen, geringer, wenn man sich für einen der eigenen Leute entscheidet. Zum anderen komme darin die „Statusreproduktion“ von „Netzwerk- und Clanstrukturen“ zum Ausdruck. Dementsprechend sind Auslandskarrieren wegen hoher Einstiegsbarrieren und schlechteren Aufstiegschancen auch aus der Sicht von Managern unattraktiv – im heimischen Unternehmen kommt man schneller voran. ◀

* Quellen: Markus Pohlmann: Globale ökonomische Elite? Eine Globalisierungsthese auf dem Prüfstand der Empirie, in: Kölner Zeitschrift für Sozialpsychologie 4/2009; Michael Hartmann: Die transnationale Klasse – Mythos oder Realität?, in: Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis 3/2009

Download unter www.boecklerimpuls.de

Ein Check zur Entgeltgleichheit im Betrieb

Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer. Ein neues Prüfinstrument deckt die Mechanismen auf, die zu unterschiedlicher Bezahlung führen.

Verdienen Frauen das, was sie verdienen? 23 Prozent Lohnabstand zwischen den Geschlechtern attestiert die EU-Kommission Deutschland – im europäischen Vergleich traurig viel. Wie viel dieser Lücke ist jedoch tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen?

Die Höhe des Lohns wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die sich nicht alle auf den ersten Blick identifizieren lassen: Frauen konzentrieren sich auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen häufiger aus dem Erwerbsleben aus, weil sie sich um die Familie kümmern. All das kann einen Teil des starken Lohngefälles erklären. Statistisch lässt sich aber nur ein Drittel der Einkommenslücke herausrechnen. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht.

Wer Entgeltdiskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll den Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) entwickelt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.* Er steht nun in einer Testversion zur Verfügung. Damit können Unternehmen, Betriebsräte und auch einzelne Beschäftigte prüfen, ob in ihrem Betrieb beide Geschlechter gleich bezahlt werden.

Das Angebot klopft auf Basis der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – einzeln auf mögliche Diskriminierung ab. Alle Bestandteile können einen dreistufigen Test durchlaufen. Er zeigt die Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Ausmaß. „Unsere Prüfinstrumente sollen nachvollziehbar sein und müssen der Logik der einzelnen Entgeltbestandteile folgen“, so Tondorf. Denn Diskriminierung passiert häufig verdeckt und lässt sich nur schwer aufspüren.

Tondorf und Jochmann-Döll haben eg-check.de als Alternative zu einem Angebot des Bundesfrauenministeriums entwickelt: dem Software-Programm „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D). Damit sollen Unternehmen

freiwillig überprüfen können, ob sie Männer und Frauen bei gleicher Tätigkeit auch gleich entlohnen.

Forscherinnen des WSI haben jedoch erhebliche Zweifel daran, dass Logib-D geeignet ist, dem Problem der Lohnungleichheit beizukommen. Sie bemängeln unter anderem, dass Variablen in das statistische Modell eingegeben werden, die selbst schon Diskriminierungspotenzial in sich bergen. Ein



fehlerhaft positives Ergebnis könnte Firmen in falscher Sicherheit wiegen und zur Untätigkeit verführen, so die Forscherinnen.

Ein weiterer Knackpunkt ist die Freiwilligkeit: In der Schweiz, aus der das Vorbild für Logib-D stammt, gelten andere Rahmenbedingungen. Dort müssen Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen.

In Deutschland bleibt es hingegen der Eigeninitiative der Privatwirtschaft überlassen, in wieweit sie sich um Gleichstellung kümmert. Wenn sich ein Unternehmen aus eigenem Antrieb einem Selbsttest unterzieht, muss es bei einer negativen Bewertung nicht handeln.

Das Software-Programm selbst weist ebenfalls einige Schwächen auf: So lässt Logib-D etwa die in den Arbeitsplatzbeschreibungen definierten Anforderungen in die Bewertung einfließen. Die tatsächlichen Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten sind jedoch häufig in den Jobbeschreibungen nicht hinreichend berücksichtigt – wie zum Beispiel die Verantwortung, die die Leiterin einer Großküche für Gesundheit und Sicherheit von Personen trägt.

Dies blendet mögliche Diskriminierungen in der Arbeitsbewertung von vornherein aus. Dagegen werden bei eg-check.de die bestehenden Bewertungen der Tätigkeiten kritisch hinterfragt und deren Defizite aufgezeigt.

Ein weiterer Kritikpunkt: Die für Logib-D verwendeten Daten sind an die deutschen Verdienststrukturserhebung angepasst. Diese sind mit fünf „Anforderungsniveaus“ zu grob kategorisiert, da Ungleichbehandlung häufig innerhalb eines Niveaus passiert. Auch orientieren sich die Zuordnungen an den bestehenden Bewertungen. Ob diese Diskriminierung bergen, lässt sich so nicht messen. Das Angebot eg-check.de begegnet dem Problem unter anderem dadurch, dass es auch eine Überprüfung der Arbeitsbewertung vorsieht, wie sie zum Beispiel in Tarifverträgen üblich ist.

Im Vergleich leisten die neuen Prüfinstrumente also weitaus mehr als Logib-D: „Es ist notwendig, die Entgeltbestandteile einzeln zu prüfen, denn sie haben jeweils eine eigene Bewertungslogik“, so die Forscherinnen.

Anforderungsbezogenes Grundentgelt: Dieser zumeist größte Teil des Arbeitsentgelts ergibt sich aus den Anforderungen der Stelle. Die Bewertung dieser Anforderungen ist die Grundlage für die Eingruppierung. Dabei ist zu prüfen, ob gleiche und gleichwertige Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird.

Stufensteigerungen beim Grundentgelt: Kriterien wie Tätigkeitsjahre oder Berufserfahrung sollten hier zum Tragen kommen. Andere – etwa Lebensalter oder Berufserfahrung – können diskriminierend wirken.

Leistungsvergütungen: Ihr Anteil am Arbeitsentgelt nimmt tendenziell zu. Doch werden gleiche oder gleichwertige Leistungen immer gleich honoriert?

Überstundenvergütungen: Benachteiligung erfahren hier häufig Teilzeitbeschäftigte; dies sind in der Regel Frauen.

Erschwerniszuschläge: Diese finden sich zumeist in traditionellen Männerberufen. Als Erschwernis gelten oft nur physische, nicht psychische Belastungen.

Das Angebot eg-check.de bietet verschiedene Instrumente:

1. Statistiken. Sie enthalten anonymisierte Entgeltdaten des zu prüfenden Unternehmens, differenziert nach Geschlecht und weiteren, für die Prüfung relevanten Kriterien. Ein statistischer Vergleich kann erste Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung geben.

2. Regelungs-Checks. Diese machen diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen sichtbar, also in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aber auch in Tarifverträgen.

3. Paarvergleiche. Hier wird die individuelle Bezahlung einer weiblichen Beschäftigten mit der eines männlichen Beschäftigten verglichen – zum Beispiel die einer Küchenleiterin mit der eines Werkstattleiters.

Damit lassen sich mit eg-check.de für jede einzelne Beschäftigte die Ursachen einer Benachteiligung identifizieren und der finanzielle Anspruch berechnen. Das macht die Prüfinstrumente nicht nur für Arbeitgeber interessant, sondern auch für individuell Betroffene, deren Rechtsbeistände, Ar-

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle hat folgende...

Ursachen	Dimensionen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterschiedliche Produktivitätsmerkmale bei Männern und Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dauer der Ausbildung verschieden ■ andere bevorzugte Fachgebiete ■ fragmentiertere Erwerbsverläufe bei Frauen: Arbeits Erfahrung, Dienstalter am Arbeitsplatz geringer
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterschiedliche Merkmale der Unternehmen und Sektoren, die Männer und Frauen einstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Größe des Unternehmens ■ Branche ■ Gewerkschaftliche Organisation der Unternehmen und Sektoren
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterschiede bei den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen sind in besser bezahlten Positionen unterrepräsentiert ■ Frauen sind überrepräsentiert in Berufen, in denen weniger gezahlt wird ■ Frauen und Männer werden in unterschiedlichen Bereichen derselben Berufsgruppe angesiedelt ■ Frauen sind bei Teilzeit überrepräsentiert
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterschied in der Stundenzahl bezahlter Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Männer arbeiten in bezahlter Erwerbstätigkeit länger als Frauen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Diskriminierung beim Entgelt 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ unmittelbar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höhere Bezahlung für Männer bei gleicher oder ähnlicher Arbeit ■ Unterschiedliche Stellenbezeichnung (und Entgelt) für gleiche oder ähnliche Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ mittelbar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterbewertung der mit „weiblichen“ Arbeitsplätzen verbundenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten ■ Geschlechtsspezifische Benachteiligung bei Systemen der Stelleneinstufung und der Arbeitsentgeltung

Quelle: Ziegler u.a. 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

beitsgerichte, Betriebs- und Personalräte sowie die Tarifparteien. Allerdings: „Auch gute Prüfverfahren nützen nichts, wenn es keinen Druck gibt, die festgestellte Diskriminierung zu beseitigen“, so Professorin Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des WSI. Sie spricht sich deshalb zusätzlich für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft aus. Denn: „Zehn Jahre freiwillige Selbstverpflichtung haben die Entgelt-diskriminierung nicht beseitigt“.

* Quellen: KarinTondorf, Andrea Jochmann-Döll: eg-check.de – ein Instrumentarium zur Prüfung von Entgeltgleichheit, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, März 2010; Astrid Ziegler, Hermann Gartner, Karin Tondorf: Entgelt-differenzen und Vergütungspraxis, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, edition sigma, Berlin 2009
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Ltd. & Co. KG fehlt die Mitbestimmung

Von 17 auf 37: Die Zahl der in Deutschland ansässigen größeren Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst. Ihre Beschäftigten müssen bislang auf Mitbestimmungsrechte verzichten.

Prinovis ist ein Unternehmen mit Tradition in Deutschland. Schließlich bündelt es seit 2005 die Tiefdrucksparten der alt eingesessenen Medienkonzerne Bertelsmann, Springer und Gruner + Jahr. Verwaltungssitz ist Itzehoe bei Hamburg, mehr als 3.000 Mitarbeiter beschäftigt Prinovis in der Bundesrepublik. Doch gesellschaftsrechtlich kommt das Unternehmen, das sich als „Europas größter Tiefdruckkonzern“ bezeichnet, als Exot daher: Es firmiert als Ltd. & Co. KG.

Damit zählt Prinovis zu den großen Unternehmen in Deutschland, die eine Konstruktion mit einer ausländischen

Rechtsform nutzen und deshalb nicht von der Mitbestimmung im Aufsichtsrat erfasst sind. Diese Gruppe ist klein, aber in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen, zeigt eine neue Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*: Gab es 2006 erst 17 in der Bundesrepublik ansässige Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, bei denen sich beispielsweise eine britische Limited, eine niederländische B.V. oder eine US-amerikanische Incorporated im Namen findet, waren es im November 2009 bereits 37. Davon haben 21, so wie Prinovis, die Form einer Kommandit-

gesellschaft mit einem ausländischen Komplementär. Die übrigen 16 sind Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, eine Rechtsform des europäischen Auslands zu führen. Für US-Unternehmen regelt ein deutsch-amerikanischer Freundschaftsvertrag aus den 50er-Jahren Entsprechendes. So ist der deutsche Zweig der französischen Bank Cortal Consors Teil einer Société Anonyme (S.A.). Und die Berater der einflussreichen Consultantfirma McKinsey arbeiten auch in der deutschen Niederlassung unter dem Dach einer Incorporated.

Firmen, die eine ausländische Rechtsform führen, nennen als Grund oft eine einfachere Koordination ihrer internationalen Aktivitäten. Daneben häufen sich nach Analyse von Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, aber die Fälle, in denen Unternehmen durch einen Wechsel der Rechtsform auch Mitbestimmung vermeiden wollen. So war es bei der Fluggesellschaft Air Berlin, die als PLC & Co. KG firmiert. Die deutsche Tochter des schwedischen Textilhändlers H&M wechselte von der GmbH in eine B.V. & Co. KG – gerade zu dem Zeitpunkt, als die Be-

Der Mitbestimmung entzogen

Hätten diese Unternehmen eine rein deutsche Rechtsform, müssten sie Aufsichtsräte mit Arbeitnehmerbeteiligung nach dem 1976er Mitbestimmungsgesetz einrichten

Deutsche Gesellschaften mit ausländischem Gesellschafter

Firmenname	Geschäftsfeld	Beschäftigte (D)
United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG	Paket- und Kurierdienst	ca. 15.000
Müller Ltd. & Co. KG	Einzelhandel mit Drogerieartikeln	ca. 15.000
Gegenbauer Holding SA & Co. KG	Gebäudereinigung und Managementtätigkeiten	ca. 12.000
Kühne + Nagel AG (Luxemburg) & Co. KG	Logistik- und Gütertransportunternehmen	ca. 10.000
H&M – Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG	Bekleidungshandel	ca. 9.500
Dachser GmbH (Österreich) & Co. KG	Logistik- und Gütertransportunternehmen	ca. 8.500
Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG	Fluggesellschaft	ca. 8.000
K&K – Klaas & Kock B.V. & Co. KG	Einzelhandel mit Lebensmitteln und Non-Food-Artikeln	ca. 7.500
Esprit Retail B.V. & Co. KG	Bekleidungshandel	ca. 4.000
DIW Instandhaltung Ltd. & Co. KG	Gebäudereinigung	ca. 4.000
Prinovis Ltd. & Co. KG	Druckereiunternehmen	über 3.000
Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG	Luft- und Raumfahrzeugbau sowie Herstellung von Verbrennungsmotoren und Turbinen	ca. 2.500
Huhtamaki Deutschland GmbH (Österreich) & Co. KG	Verpackungsproduzent für Lebensmittel- und Non-Food-Bereich	über 2.200
Autoliv B.V. & Co. KG	Hersteller von sonstigen Teilen und Zubehör für Kraftwagen	über 2.000

Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland

Deere & Company (Mannheim, Zweibrücken, Bruchsal), USA	Großhandel mit und Produktion von Landmaschinen und Geräten	über 4.000
McDonald's Deutschland Inc. (Zweigniederlassung München), USA	Gastronomie	über 2.000
McKinsey & Company Inc. (Düsseldorf), New York, USA	Beratung auf dem Gebiet der Unternehmensführung	ca. 1.900

*Arbeitnehmerbeteiligung nach dem 1976er Mitbestimmungsgesetz gilt für Unternehmen ab 2.000 Beschäftigte
Quelle: Pütz 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

etriebsräte einen mitbestimmten Aufsichtsrat durchsetzen wollten. Ähnlich lief es auch bei der Modekette Esprit und bei der Großspedition Kühne + Nagel.

Egal, welche Motive hinter der Wahl der Unternehmensform stehen: Für die Beschäftigten bedeutet der rechtliche Sonderstatus weniger Partizipationsrechte. In der Praxis fallen Un-

Die wissenschaftlichen Mitglieder der Regierungskommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung teilten diese Analyse im Grundsatz. In ihrem Abschlussbericht von 2006 sahen die Professoren um Kurt Biedenkopf wegen der bis dato geringen Fallzahl zwar keinen akuten Handlungsbedarf. Sie empfahlen jedoch dem

Gesetzgeber, die Entwicklung zu beobachten und, falls nötig, „Maßnahmen zur Aufrechterhaltung zur Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung zu treffen“. Die Experten erklärten zudem, ein von den Gewerkschaften gefordertes entsprechendes „Erstreckungsgesetz“, sei mit dem EU-Gemeinschaftsrecht vereinbar. Es würde Beschäftigten bei der Unternehmensmitbestimmung gleiche Mitsprache unabhängig von der Rechtsform sichern. Das bestätigen auch die Juraprofessoren Manfred Weiss und Achim Seifert in einem Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung.*

Im Vergleich zu knapp 700 nach dem Gesetz von 1976 mitbestimmten Unternehmen und weiteren rund 1.500 Firmen mit Drittelbeteiligung sei die Gruppe der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform zwar nach wie vor sehr überschaubar, sagt Böckler-Ex-

perte Sick. „Aber die rechtliche Lücke ist an sich ein Problem, das mit jedem Fall, der dazukommt, größer wird. Deshalb sollte die Politik mit einer gesetzlichen Regelung nicht länger warten.“ ◀

* Quellen: Sebastian Sick: Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, Januar 2010; Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission zur Modernisierung der deutschen Mitbestimmung, Dezember 2006; Manfred Weiss, Achim Seifert: Der europarechtliche Rahmen für ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz, ZGR – Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Juli 2009

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Kleine Gruppe, starkes Wachstum

Die Zahl der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, für die wegen ihrer ausländischen Rechtsform kein deutsches Mitbestimmungsrecht gilt, stieg von...



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

ternehmen in ausländischer Rechtsform aus dem deutschen Mitbestimmungsgesetz von 1976 heraus. Während in einer deutschen AG oder GmbH mit mehr als 2.000 Mitarbeitern die Arbeitnehmer die Hälfte der Aufsichtsräte stellen, haben sie beispielsweise in einer Limited keinen Anspruch auf Repräsentanz. Auch das Drittelbeteiligungsgesetz für Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten greift nicht. „Diese Benachteiligung der Arbeitnehmer ist nicht nachzuvollziehen“, sagt Sick. „Es ist nicht gerecht, diese namhaften Unternehmen hierzulande bei der Mitbestimmung anders zu behandeln als entsprechende Unternehmen deutscher Rechtsform.“

Kurz gemeldet

HARTZ IV: Das Leben der meisten Hartz-IV-Empfänger ist nicht von Passivität, sondern „von Flexibilität und Mobilität geprägt“. Darauf weisen Wissenschaftler vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hin. Die Forscher stützen sich auf 100 ausführliche Interviews mit Grundsicherungsbeziehern zu ihrer Lebenslage. Die Autoren der Studie berichten: „Die vielfältigen, auch eigeninitiativ ergriffenen Aktivitäten der Hilfebezieher widersprechen

dem in Teilen der Öffentlichkeit präsenten Bild“ des passiven Transferleistungsempfängers, der es für erstrebenswert halte, ein Leben im Hilfebezug zu führen. Das Hauptziel der Betroffenen sei es vielmehr, „erwerbsbiografische Stabilität zu erreichen“. Sie wollen einen neuen und möglichst nicht prekären Job finden. Oft laufen die Aktivitäten der Langzeitarbeitslosen jedoch mangels verfügbarer Stellen ins Leere, schreiben die Nürn-

berger Forscher. So komme es in einigen Fällen mit zunehmender Dauer und Erfolglosigkeit zu einer resignierten und fatalistischen Haltung. Frustrierte Erwerbslose neu zu motivieren, das gelinge der Arbeitsverwaltung aber nicht durch Sanktionen – und häufig auch nicht durch Aktivierungsangebote. Denn in der Wahrnehmung der Betroffenen erweisen sich die Angebote der Jobcenter oftmals als zu kurzfristig angelegt und zu wenig auf den Einzelfall

abgestimmt. In vielen Fällen nimmt „die Alltagsorganisation auf dem Niveau der gegenwärtig zugestandenen materiellen Unterstützung die Energie und Motivation der Hilfebezieher vollkommen in Anspruch“, schreiben die Autoren. Es bleibe kaum Freiraum mehr für die Jobsuche. So werde der Aktivierungsgedanke letztlich in sein Gegenteil verkehrt.

Quelle: Andreas Hirsland, Philipp R. Lobato: IAB-Forschungsbericht 3/2010

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



► **ARBEITSWELT:** Die Angst vor dem Jobverlust ist in Deutschland ausgeprägt und lässt auch in wirtschaftlich guten Zeiten kaum nach. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Laut IAQ gaben 2004 rund 20 Prozent der westdeutschen Beschäftigten an, um ihren Arbeitsplatz zu bangen. Im folgenden Aufschwung nahmen die Sorgen

dann aber kaum ab, ganz im Unterschied zu früheren Konjunkturzyklen. Selbst im wirtschaftlich guten Jahr 2008 machten sich weiterhin etwa 15 Prozent große Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Die Forscher nennen mehrere mögliche Gründe für die anhaltende Besorgnis: die schlechte Lohnentwicklung, die zunehmende Einkommensungleichheit und der seit Hartz IV

drohende Statusverlust bei langer Arbeitslosigkeit. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen ist allerdings in den vergangenen 20 Jahren nicht kürzer geworden. 1985 waren durchschnittlich zehn Arbeitnehmer im Schnitt seit zehn Jahren in ihrem Betrieb beschäftigt, so lange wie 2008 auch.

IAQ, Februar 2010

► **EINKOMMEN:** Die Bruttoeinkommen der Arbeitnehmer in Deutschland sind 2009 erstmals seit Gründung der Bundesrepublik gesunken. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes ging der durchschnittliche Jahresverdienst gegenüber 2008 um 0,4 Prozent auf 7.648 Euro zurück. Das liegt vor allem an Kurzarbeit und Überstundenabbau.

Stat. Bundesamt, März 2010

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 21. April

bestellen unter www.boecklerimpuls.de