

<b>Gesundheit am Arbeitsplatz:</b> Kleine Auszeit, große Wirkung	2
<b>Arbeitsmarkt: Jobmotor soziale Dienstleistungen</b>	3
<b>Norwegen: Anschub für die Gleichberechtigung</b>	4
<b>Mindestlohn:</b> Der Praxistest zeigt den Nutzen	5
<b>Dienstleistungsrichtlinie: Noch nicht optimal</b>	6
<b>Kurz gemeldet</b>	6
<b>Betriebsvereinbarungen: Whistleblower</b>	7
<b>TrendTableau</b>	8

## MEHRWERTSTEUERERHÖHUNG

# Heilung fraglich, Nebenwirkung garantiert

Mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer 2007 läuft die Große Koalition nicht nur Gefahr, den privaten Konsum – und damit den Aufschwung insgesamt – abzuwürgen, warnt das IMK. Am Beispiel Portugals zeige sich, dass eine solche Erhöhung nicht einmal nachhaltig niedrige Haushaltsdefizite garantiert.\*

Nach tiefen finanzpolitischen Einschnitten 2002, zu denen auch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um zwei Prozentpunkte gehörte, konnte die portugiesische Regierung zwar zunächst ihr Finanzierungsdefizit unter die Drei-Prozent-Marke drücken – eines der Kriterien für Mitglieder der Eurozone. Weil die höhere Steuer die konjunkturelle Entwicklung beeinträchtigte, flossen in der Folgezeit die Einnahmen schwächer, letztlich blieben die Defizite hoch.

„Das lässt auch für den Erfolg der Finanzpolitik in Deutschland nichts Gutes erwarten“, schreibt das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in seiner jüngsten Konjunkturprognose. Die Kraft der Aufwärtsentwicklung 2006 werde nicht ausreichen, um den Schock der Mehrwertsteuererhöhung von 16 auf 19 Prozent ohne Wachstumsverluste aufzufangen. Die Wirtschaftsforscher befürchten für 2008 weitere Sparrunden mit den entsprechenden negativen Effekten für Wachstum und Beschäftigung.

Politisch scheint die Bundesregierung inzwischen auf die Erhöhung der Mehrwertsteuer festgelegt zu sein. Das IMK hält diese Entscheidung zwar für falsch, hat aber dennoch eine „Second-Best-Strategie“ entwickelt: Die zwei Prozentpunkte aus der Steuererhöhung, die für die Haushaltskonsolidierung vorgesehen sind, sollten besser anderweitig verwendet werden. Zwölf Milliarden Euro könnten in öffentliche Investitionen, vier Milliarden Euro in die Bildung fließen. So würden in Schulen und Hochschulen 75.000 neue Stellen geschaffen, das Bruttoinlandsprodukt könnte um gut 0,7 Prozentpunkte stärker wachsen. Insgesamt entstünden sogar 175.000 neue Jobs. Trotz der erhöhten Staatsausgaben bliebe das Haushaltsdefizit mit 2,8 Prozent unter der Drei-Prozent-Marke. „Die pragmatische Strategie des IMK würde daher den prognostizierten Wachstumseinbruch vermeiden und die Beschäftigung spürbar erhöhen, ohne dabei das Ziel der Haushaltskonsolidierung zu gefährden.“

\* Quelle: Wirtschaftliche Entwicklung 2006 und 2007, IMK Report Nr. 9 April 2006  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

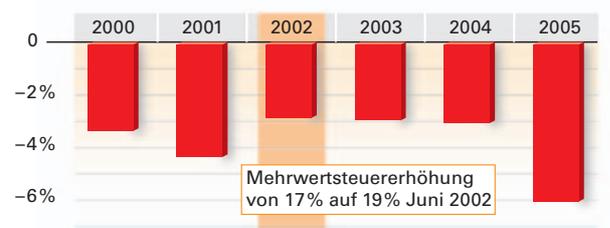
## Mehrwertsteuer soll's bringen

### Beispiel Portugal: Privater Konsum knickt ein



### Beispiel Portugal: Sanierung ohne Nachhaltigkeit

#### Entwicklung des staatlichen Haushaltsdefizits



## Deutsches Reformpaket hängt an Mehrwertsteuer

<b>Steuerliche Reformen</b>	<b>+26,8 Mrd. €</b>
■ steuerliche Wachstumsförderung	-5,7 Mrd. €
■ Anhebung der Mehrwertsteuer von 16 auf 19 Prozent	+23,8 Mrd. €
■ weitere Maßnahmen	+8,7 Mrd. €
<b>Maßnahmen bei Sozialabgaben</b>	<b>-11,0 Mrd. €</b>
■ Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auf 6,5 Prozent	-14,4 Mrd. €
■ Erhöhung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung um 0,4 Prozentpunkte	+2,9 Mrd. €
■ weitere Maßnahmen	+0,5 Mrd. €
<b>Gesamte Mehreinnahmen</b>	<b>+15,8 Mrd. €</b>
<b>Ausgabenerhöhungen</b>	<b>-4,3 Mrd. €</b>
■ u.a. für Verkehrsinvestitionen u. Forschungsförderung	
<b>Ausgabenkürzungen</b>	<b>+11,3 Mrd. €</b>
■ u.a. bei Hartz IV und dem öffentlichen Dienst	
<b>Gesamte Einsparungen bei den Ausgaben</b>	<b>+6,9 Mrd. €*</b>
<b>Gesamte Haushaltsentlastung 2007</b>	<b>+22,7 Mrd. €</b>

\* Differenzen durch Rundung  
Quelle: OECD, IMK Frühjahrsprognose April 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

# Kleine Auszeit, große Wirkung

**Stündliche Kurzpausen für Fabrikarbeiter, tariflich geregelt? Das klingt für viele nach Luxus.**

**Doch Arbeitswissenschaftler kommen zu klaren Ergebnissen, wie eine aktuelle Studie zum Forschungsstand zeigt\*: Erholzeiten sind – nicht nur in der Industrie – dringend nötig. Und sie lohnen sich auch für die Unternehmen.**

Eine Pause braucht jeder mal. Deshalb gibt es sogar eine internationale Norm für die kleine Auszeit von der Arbeit. DIN EN ISO 10075-2:2000 heißt die Vorschrift, und sie hält unter anderem fest, in welchem Rhythmus und in welcher Länge sich Erholungsphasen empfehlen: Aus Sicht der Norm-Experten „sind kurze Pausen nach kurzen Arbeitsabschnitten längeren Pausen nach längeren Arbeitsabschnitten vorzuziehen.“

Wer sich beispielsweise zusätzlich zu den Essenspausen am Ende jeder Arbeitsstunde fünf bis zehn Minuten entspannt, tut also viel dafür, seine Gesundheit und seine Leistungsfähigkeit zu erhalten. Dieser Zusammenhang „gehört zu den am besten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“, betont Alfred Oppolzer, Soziologieprofessor an der Universität Hamburg. Der Fachmann für Arbeits- und Gesundheitswissenschaften fasst in einer neuen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie zusammen, was Mediziner, Psychologen und Sozialwissenschaftler in den vergangenen Jahrzehnten zum „menschengerechten“ Umgang mit Arbeitsbelastungen herausgefunden haben.

Den besonderen Wert regelmäßiger, kurzer Erholungszeiten erklären Arbeitsmediziner mit der menschlichen Physiologie. Der Befund ist klar: Bei gleich fortdauernder Arbeitsbelastung wachsen einerseits die körperliche und die seelische Beanspruchung im Zeitverlauf nicht linear an, sondern exponentiell. Nach zwei oder drei Stunden am Fließband oder vor dem Computerbildschirm ist der Arbeitende also nicht doppelt oder dreifach so ermüdet wie nach einer Stunde, sondern um ein Vielfaches mehr. Mit zunehmender Ermattung sinkt aber die Konzentrationsfähigkeit, Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse fallen gerade bei monotonen Tätigkeiten geringer aus. Die Beschäftigten fühlen sich schneller gestresst und sind unzufriedener. So steigt das Risiko von Fehlern oder gar Unfällen.

Andererseits haben kurze Pausen in kürzeren Intervallen eine besonders große Erholungswirkung: Die Arbeitswissen-

schaft geht davon aus, dass nach etwa einem Viertel der Pausenzeit rund drei Viertel des Erholungsbedarfes ausgeglichen sind. „Bei kürzeren Arbeitszyklen und häufigeren Kurzpausen ist insgesamt weniger Erholzeit für den Ausgleich der gleichen Gesamtermüdung erforderlich“, so Oppolzer.

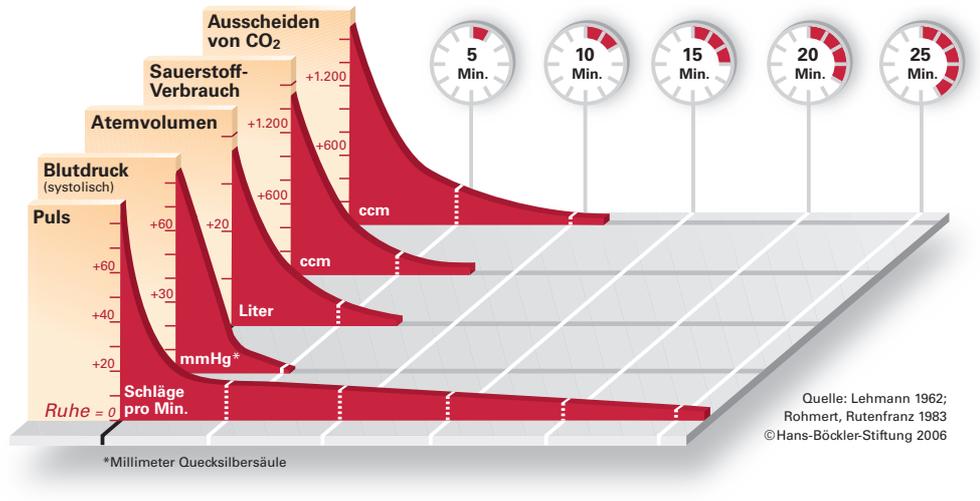
Die Rechnung zeigt, dass sich Kurz-Auszeiten auch für den Arbeitgeber lohnen. Denn der Verlust an Arbeitszeit wird durch ein Plus an Leistungsfähigkeit überkompensiert: „Neuere Untersuchungen haben sowohl die positiven Effekte auf die Produktivität als auch auf die Minderung von Unfallrisiken und auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der Beschäftigten bestätigt“, resümiert der Wissenschaftler. „Nie waren Erholzeiten so wertvoll wie heute.“ Denn mit ihnen ließen sich die zusätzlichen Belastungen zumindest teilweise mildern, die Arbeitsverdichtung sowie flexiblere und wieder verlängerte Arbeitszeiten in den vergangenen Jahren gebracht haben.

Künftig werde der Wert der Pausen noch aus einem anderen Grund weiter steigen, prognostiziert der Experte: Die demografische Entwicklung in Deutschland schlägt sich längst

## Fünf bis zehn Minuten für Lunge und Herz

Nach schwerer körperlicher Arbeit normalisieren sich die erhöhten Werte bei...

... nach einer Ruhezeit von:



auch in Fabrikhallen, Büros und Labors nieder. Im Jahr 2015 dürfte jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre alt sein. Fachleute gehen zwar davon aus, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht weniger leistungsfähig sind als jüngere. Doch unvermeidliche bio- und psychophysiologische Veränderungen im Organismus führen dazu, dass bei ihnen die Ermüdungsgeschwindigkeit steigt und sich die Erholungsfähigkeit verlangsamt. Für den Arbeitswissenschaftler ist deshalb klar: Der kleinen Auszeit müsste die Zukunft gehören. ◀

\* Quelle: Alfred Oppolzer: Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten (Kurzpausen), Gutachten gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, März 2006; mehr in WSI-Mitteilungen 6/2006  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Jobmotor soziale Dienstleistungen

Deutschlands hohe Arbeitslosigkeit hat auch damit zu tun, wie hierzulande die Arbeit zwischen Staat, Markt und privaten Haushalten aufgeteilt ist, diagnostizieren Soziologen der Universität der Bundeswehr Hamburg.\* Während die angelsächsischen und die skandinavischen Länder im Sektor sozialer Dienstleistungen mehr Jobs schaffen konnten, setzen die Deutschen immer noch darauf, dass Familien Jobs wie Pflege oder Kinderbetreuung selbst erledigen.

Die Forscher identifizieren international drei verschiedene Modelle, die jeweils unterschiedlich festlegen, welche Tätigkeiten in Form von Erwerbsarbeit, unbezahlter Haus- und Eigenarbeit, Schwarzarbeit und Ehrenarbeit geleistet werden – und wer dafür zuständig ist.

Wirtschaftsliberal geprägte Gesellschaften wie die USA haben mit der Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen für eine Vielzahl neuer Arbeitsplätze gesorgt. Hohe Lohnspreizung, außerordentlich lange individuelle Erwerbsarbeitszeiten und das weitgehende Fehlen von öffentlichen Dienstleistungen machen **das angelsächsische Modell** aus. Niedrige Transferleistungen und minimale Sozialversicherungsprogramme zwingen alle Bürgerinnen und Bürger dazu, ihre Lebenslagen selbst abzusichern, so gut es geht.

Private Haushalte verlieren so ihre Bedeutung als Produzenten unbezahlter Dienstleistungen und Arbeitsraum der Familienmitglieder. Besonders die Ober- und Mittelschicht lässt sich in ihrer Erziehungs- und Hausarbeit von gering entlohnten Dienstboten unterstützen. Niedrige Staatsausgaben für Sozialleistungen gehen in einem solchen System einher mit einer hohen Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung und einer geringen Arbeitslosigkeit.

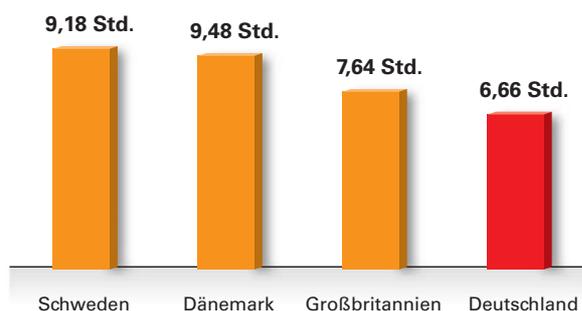
**Das skandinavische Modell** erreicht ebenfalls eine hohe Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, gepaart mit einer niedrigen Arbeitslosigkeit. Doch spielt der Staat hier eine weitaus aktivere Rolle, indem er soziale Dienstleistungen anbietet. Viele Aufgaben, die bisher nicht berufstätige Frauen zu Hause erledigt haben, übernehmen inzwischen professionelle Helfer des öffentlichen Dienstes. Das umfangreiche Angebot des Staates unterstützt die Integration der Frauen in den

Arbeitsmarkt. Die Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter ist somit hoch. Die haushaltsnahe Infrastruktur erkaufen sich die privaten Haushalte mit einer hohen individuellen Steuer- und Abgabenquote.

**Das deutsche Modell** zeichnet sich durch hohe Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig niedriger Erwerbsquote aus – und das, obwohl der Staat auch hier viel Geld für Sozialleistungen ausgibt. Der Grund: Immer noch sind es in der Mehrzahl die Frauen, die in den privaten Haushalten Kinder erziehen und Alte betreuen; unentgeltlich, aber staatlich unterstützt. Mit

## Kaum Jobs in sozialen Diensten

Pro Woche wurden 1999 je Erwerbstätigem in sozialen Dienstleistungen gearbeitet



Quelle: Institut Arbeit und Technik 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

monetären Transfers wie Eltern-, Kinder- und Erziehungsgeld, mit Steuerfreibeträgen und der Einrichtung der Pflegeversicherung hilft der Staat den Familien dabei, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben selbst zu erledigen.

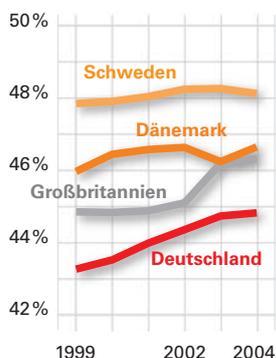
Familien erwachsen so zwar willkommene finanzielle Spielräume. Diese führen aber nicht zu mehr Beschäftigung. Anders in Skandinavien: Dort bewirken die hohen staatlichen Ausgaben für Sozialleistungen die Expansion des sozialen und personenorientierten Dienstleistungssektors.

Trotz dieser erheblichen Hindernisse ist die Frauenerwerbstätigkeit auch in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten ständig angestiegen. Familie und Beruf zu vereinbaren bleibt wegen des Fehlens sozialer Dienstleistungen schwierig. Die niedrige Geburtenrate und die zunehmende Überalterung der Gesellschaft in Deutschland sind das Ergebnis. Eine Umsteuerung der sozialen Transfers ist unumgänglich, finden die Forscher. Denn **international vergleichende Untersuchungen zeigen, dass sich arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Länder durch öffentliche oder private soziale Dienstleistungsangebote, eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und hohe Geburtenraten auszeichnen.** Von der Industrie erwarten die Wissenschaftler vor dem Hintergrund weiter steigender Produktivität und künftiger Innovationen nur noch geringe Beschäftigungsimpulse. Nur der soziale Dienstleistungssektor kann den Durchbruch auf dem deutschen Arbeitsmarkt bringen: mit haushaltsnahen und personenbezogenen Tätigkeiten, die lokal produziert und konsumiert werden. So lange die öffentlichen Sozialausgaben in den privaten Haushalten als Geldleistungen versickern, entstehen keine neuen Arbeitsplätze. ◀

\* Quelle: Christiane Bender, Hans Graßl: Arbeiten und Leben in der Dienstleistungsgesellschaft, UVK Verlag, Konstanz 2004  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Deutschland bleibt Schlusslicht

Frauenerwerbsquoten in ...



DK, S Jahresdurchschnittswerte, GB Durchschnittswerte März bis Mai, D Monatszahlen für März, April oder Mai  
Quelle: ILO 2006  
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

# Anschub für die Gleichberechtigung

In weltweiten Vergleichen zur Geschlechtergleichstellung belegt Norwegen jeweils Spitzenplätze. Erreicht wurde dies in den vergangenen 30 Jahren mit einem umfassenden System aus Quoten und aktiver Förderung. Der jüngste Gleichstellungscoup: Seit Januar 2006 gilt eine gesetzliche Quote für Top-Positionen in der Privatwirtschaft.

Mindestens 40 Prozent Frauen muss eine norwegische Aktiengesellschaft im Vorstand haben. Damit wurde eine Änderung des Unternehmensrechts, die seit 2004 für alle öffentlichen Unternehmen galt, Anfang dieses Jahres auch für private Aktiengesellschaften übernommen. Zwei Jahre Übergangsfrist bleiben den Unternehmen, um die gesetzlichen Anforderungen der 40-Prozent-Quote umzusetzen, die übrigens für beide Geschlechter gilt. Die Einhaltung wird mit den normalen Kontrollroutinen des Handelsregisters durchgesetzt. Erfüllt ein Unternehmen die gesetzlichen Anforderungen zur Zusammensetzung des Vorstandes nicht, wird die Eintragung verweigert – oder es kann per Gerichtsbeschluss aufgelöst werden.

Dieser Regelung ging die Erkenntnis voraus, dass selbst eine Gesellschaft, deren erklärtes politisches Ziel seit 30 Jahren die Gleichstellung der Geschlechter ist, allein mit Absichtserklärungen keine Chancengleichheit erreicht. „Die norwegischen Erfahrungen mit der Gleichstellungspolitik weisen darauf hin, dass strenge Quoten das wirksamste Mittel sind, um eine Änderung des Systems der männlichen Dominanz herbeizuführen“, schreibt Mari Teigen vom Institut für Sozialforschung in Oslo.\* Das Diskriminierungsverbot allein genügt nicht.

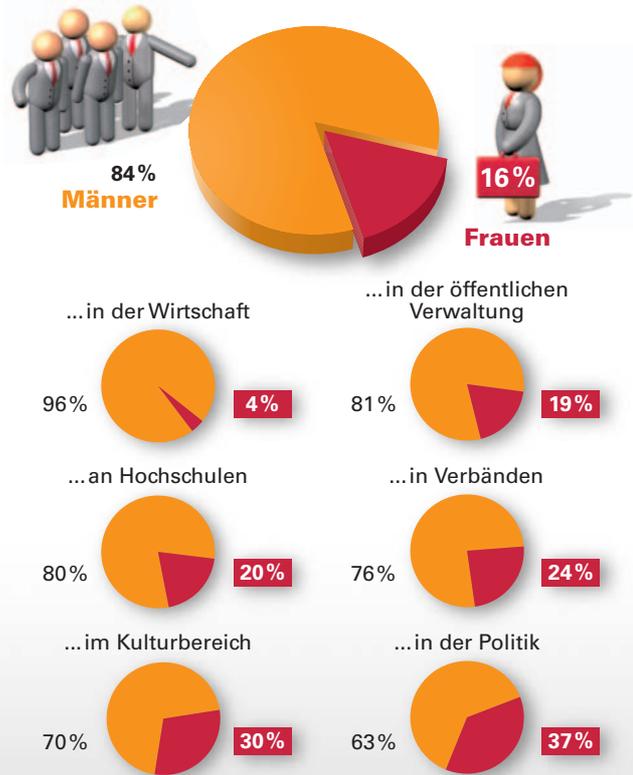
Seit den 70er-Jahren hat Norwegen ein umfangreiches System von Quotenregelungen und aktiver Förderungspolitik entwickelt. Diese gelten in fast allen gesellschaftlichen Feldern – wie Bildung, Politik und Wirtschaft. Im privaten Bereich verlangt die „Vaterquote“, dass ein – kleiner – Teil des Elternurlaubs vom Vater genommen wird. Drei Typen aktiver Förderung unterscheidet die Osloer Soziologin:

**Bevorzugte Behandlung:** Bei Einstellungen und Beförderungen wird bei gleicher Qualifikation die Frau eingestellt – oder in weiblichen Domänen der Mann. Die Regel gilt im staatlichen und städtischen Bereich sowie bei einigen Privatunternehmen. Allerdings brachte diese vorsichtige Formulierung keinen durchschlagenden Erfolg.

**Förderverfahren:** Als wirkungsvoller erwiesen sich gezielte Förderverfahren wie das Bonuspunktesystem, bei dem Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ein bis zwei Bonuspunkte erhalten, mit denen sie ihre Zulassungschancen erhöhen. Das gilt zum Beispiel für Frauen an technischen Universitäten. Als noch effektiver erwies sich die so genannte Zweckbindung. Frauen mit einer Zulassungspunktzahl von bis zu zehn Prozent unter der normalen Zulassungsgrenze erhalten einen Studienplatz zu denselben Bedingungen wie die Bewerberinnen und Bewerber, die sich in der ersten Runde qualifiziert haben.

## Trotz Förderung kaum an die Spitze

In Norwegen arbeiten in Top-Führungspositionen...



Quelle: Skjeie, Teigen 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

**Mindestvertretung:** Diese Vorschriften geben eine feste Geschlechterquote vor – in der Regel 40 Prozent. Erstmals eingeführt wurden sie bei der Besetzung von öffentlich bestellten Ausschüssen, Räten und Kommissionen. Seit 2004 gilt dies auch für öffentliche Unternehmen und jetzt eben zusätzlich für private Aktiengesellschaften. Aktuell sind 45 Prozent der Vorstandsmitglieder in öffentlichen Unternehmen weiblich, in den privaten Aktiengesellschaften erst 17 Prozent. Solche Mindestquoten existieren auch auf Grundlage freiwilliger Vereinbarungen. So haben die wichtigsten politischen Parteien – außer den Konservativen und der Fortschrittspartei – Quoten eingeführt.

Im Jahr 2000 ließ die norwegische Regierung untersuchen, wie sich die Spitzenpositionen im Land auf die Geschlechter verteilen. Dabei zeigte sich in allen gesellschaftlichen Bereichen ein deutlicher Zusammenhang zwischen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und dem Anteil der weiblichen Führungskräfte.

In den Elitepositionen dominierten nach wie vor die Männer. An der Spitze der politischen Parteien, wo die Quote schon am längsten galt, fanden sich 37 Prozent Frauen. In der Privatwirtschaft waren nur 2 von 100 Top-Managern weiblich. Eine Quotenregelung gab es hier seinerzeit noch nicht – und auch weniger aktive Frauenförderung als in Politik und Verwaltung. Trotz großer Fortschritte bei der Gleichstellung seien „in den zentralen Machtarenen nach wie vor die Männer dominant“, so Teigen. ◀

\* Quelle: Mari Teigen: Die norwegische Gender-Politik: Quoten und aktive Förderung, in: WSI-Mitteilungen 3/2006  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Der Praxistest zeigt den Nutzen

**Fallen Jobs weg, wenn der Staat Mindestlöhne zur Pflicht macht? Nein, folgern Ökonomen aus den Erfahrungen mit Lohnuntergrenzen in der EU und den USA. Bessere Löhne für Geringverdiener können der Gesamtwirtschaft sogar nutzen.**

Gesetzliche Mindestlöhne gibt es in 18 von 25 EU-Ländern, den USA und der Mehrzahl der OECD-Staaten. Das WSI\* hat die ökonomische Forschung zur Beschäftigungswirkung von Lohnuntergrenzen ausgewertet. Neuere empirische Studien lassen eine klare Trendwende erkennen. Das neoklassische Standardmodell, das Jobverluste bei gesetzlichen Mindestlöhnen prognostiziert, befindet sich international in der Defensive. **Mindestlöhne kosten aller Erfahrung nach keine Jobs, obwohl viele deutsche Ökonomen immer noch davor warnen.** Ein Team der London School of Economics\* bilanziert: „Viele Studien haben gezeigt, dass Mindestlöhne die Lohnstrukturen ändern, indem sie die relativen Löhne der am geringsten bezahlten Arbeiter erhöhen, aber den meisten empirischen Studien fällt es schwer, einen negativen Effekt auf die Beschäftigung zu finden.“

Lohnuntergrenzen schaden der Beschäftigung nicht. Diese Erkenntnis hat sich, wie das WSI darlegt, im Mainstream der US-Ökonomen seit einer Studie von Alan Card und David Krueger etabliert. Die Erfahrungen zeigten, dass moderate Steigerungen der Mindestlöhne nur sehr geringe oder gar keine Auswirkungen auf die Beschäftigung haben, erklärte 1999 das amerikanische Pendant des Sachverständigenrates, die Wirtschaftsberater des US-Präsidenten. Card und Krueger untersuchten den Einfluss von gesetzlichen Lohnuntergrenzen auf die Beschäftigung in Fast-Food-Restaurants in zwei benachbarten US-Bundesstaaten. In New Jersey wurde 1992 der Mindestlohn von 4,25 Dollar auf 5,05 Dollar angehoben, in Pennsylvania blieb er konstant bei 4,63 Dollar. Das überraschende Ergebnis: Trotz der Erhöhung des Mindestlohns um fast 20 Prozent stieg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in New Jersey, während sie in Pennsylvania sank.

Erfahrungen in Großbritannien und Irland zeigen zudem: Selbst die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns schmälert die Zahl der Beschäftigten nicht. Großbritannien

hat seit 1999 einen gesetzlichen Mindestlohn. Auf der Insel gilt es als unstrittig, so die WSI-Studie, dass der neue „National Minimum Wage“ keine erkennbaren Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung oder die Beschäftigung der wichtigsten betroffenen Arbeitnehmergruppen hatte.“ Irland zog 2000 nach. Irische Forscher beobachteten seitdem: Unternehmen, die Mindestlöhne zahlen mussten, verhielten sich nicht anders als die übrigen Arbeitgeber.

Gestützt von diesen empirischen Ergebnissen erklären WSI und IMK\* die Beschäftigungseffekte aus wirtschaftstheoretischer Sicht:

**Korrektur ungleicher Marktmacht:** Die neuere ökonomische Literatur geht von einem Arbeitsmarkt aus, auf dem der Marktmechanismus nur einschränkt wirkt, weil Unternehmen mehr Macht haben als Arbeitsuchende. Ein Mindestlohn würde im Niedriglohnssektor die ungleiche Marktmacht korrigieren und mehr Beschäftigung ermöglichen.

**Schranke gegen Lohndumping:** Sinkende Löhne führen nicht automatisch zu einem Rückzug der Beschäftigten vom Arbeitsmarkt. Das neoklassische Modell bildet das Arbeitsangebot nicht realistisch ab: Wenn der Lohn immer kleiner wird, müssen viele Beschäftigte mehr arbeiten, um das lebensnotwendige Einkommen zu erhalten. Ein Mindestlohn verhindert ruinöse Lohnkonkurrenz.

**Höhere Produktivität:** Der Effizienzlohntheorie zufolge können Arbeitgeber von höheren Löhnen profitieren. Lohnsteigerungen regen in den Unternehmen auch Verbesserungen der Produktivität an. Wenn Mindestlöhne zu einem Zuwachs von Produktivität und Umsatz führen, können sie mehr Beschäftigung schaffen.

**Verstärkte Nachfrage:** In Deutschland ist die schwache private Kaufkraft „hauptverantwortlich für die seit langem kränkelnde Binnennachfrage und die davon ausgehende Konjunkturflaute“, so das WSI. Ein Mindestlohn stabilisiert das Einkommen von Geringverdienern und hebt die Güternachfrage. Das kommt wiederum den Unternehmen und so der Beschäftigung zugute. ◀

## Zweierlei Sachverstand

„Die Erfahrungen zeigen überwiegend, dass moderate Steigerungen der Mindestlöhne nur sehr geringe oder gar keine Auswirkungen auf die Beschäftigung haben.“

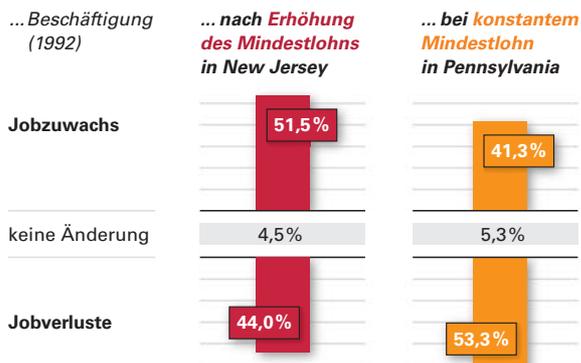
US Council of Economic Advisers – Wirtschaftsberater des Präsidenten, 1999

„Über kaum einen anderen Sachverhalt besteht in der Volkswirtschaftslehre so viel Einigkeit wie über die schädlichen Wirkungen von Mindestlöhnen.“

Wolfgang Franz, ZEW 2005

## Höherer Lohn, mehr Jobs

In Fastfood-Restaurants entwickelte sich die...



Rundungsdifferenzen; Quelle: Card, Krueger 1995 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

\* Quellen: Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.): Mindestlohn in Europa, VSA-Verlag, Hamburg 2006; Mirko Draca, Stephen Machin, John Van Reenen: Minimum Wages and Firm Profitability, CEP Discussion Paper No. 71, Februar 2006; Wirtschaftliche Entwicklung 2006 und 2007, IMK Report Nr. 9 April 2006

Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**LEBENSPLANUNG:** Die Familiengründung hat sich zeitlich nach hinten verschoben. Waren Frauen in der damaligen Bundesrepublik 1961 durchschnittlich 24,9 Jahre alt, wurden sie 2003 erst mit 29,4 Jahren zum ersten Mal Mutter. Das Alter ostdeutscher Mütter, lange Zeit unter dem der westdeutschen, hat sich weitgehend angeglichen. Auch europaweit sind Frauen heute zum Zeitpunkt der Geburt ihres ersten Kindes älter. 1975 lag das Durchschnittsalter in der EU-25 bei 24,3 Jahren, 2001 bei 27,9 Jahren. Mütter in Osteuropa sind jünger als westeuropäische: Sie waren 2001 etwa 25 Jahre oder jünger. Frauen im Westen bekamen ihr erstes Kind mit über 28.

FrauenDatenReport, Dez. 2005

**MOBILITÄT:** Zwei Prozent der EU-Bürger leben in einem anderen Land der EU. Die wichtigsten Gründe für einen Umzug sind Familie und Liebe. Für 30 Prozent der mobilen Europäer war der Wunsch ausschlaggebend, mit dem Partner oder der Familie in einem Land zu leben. Bessere Beschäftigungschancen haben 25 Prozent angelockt. Fast gleichauf: die Suche nach mehr Lebensqualität. Für dieses Ziel gehen die Menschen vor allem nach Spanien und Frankreich. Deutschland steuern die EU-Bürger, so die Studie, auf der Suche nach manueller Arbeit an, in Großbritannien reizt hingegen stärker eine Tätigkeit in der Finanz- oder Immobilienbranche. Die Bürger aus den neuen Mitgliedstaaten sind der EU-Kommission zufolge sesshafter als erwartet.

EU-Kommission 2006

# Besser, aber noch nicht gut

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie wird nicht so scharf ausfallen wie von der Europäischen Kommission ursprünglich geplant. Das Europäische Parlament akzeptierte die Öffnung der Märkte erst nach substanziellen Änderungen. Doch auch der Kompromiss ist durchaus kritisch zu sehen, zeigt eine Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.\*

Die Dienstleistungsrichtlinie soll den Handel mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen erleichtern. Kern des Vorschlags der EU-Kommission war das so genannte Herkunftslandsprinzip. Danach hätte sich ein Dienstleister künftig nicht an die Rechtsvorschriften des Landes halten müssen, in dem er die Dienstleistung erbringt, sondern nur an jene des Landes, in dem er ansässig ist. Das hätte europaweit Mindeststandards im Arbeitsrecht ausgehebelt. Dieses radikale Prinzip haben die Parlamentarier zwar entschärft. Dennoch bleiben weiterhin vier Kritikpunkte am aktuellen Entwurf:

**Horizontaler Ansatz:** Bisher hatte die EU grenzüberschreitende Dienstleistungen für einzelne Branchen geregelt – und das nur dann, wenn die mitgliedstaatlichen Regeln und Verhältnisse hinreichend einheitlich waren. Die neue Richtlinie regelt alle Dienstleistungen grundsätzlich. Das bricht konzeptionell mit der bisherigen Vorgehensweise, und es erzwingt erhebliche Veränderungen der nationalen Gesetze.

**Definition der Ausnahmen:** Das EU-Parlament nimmt zwar „Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse“ vom Geltungsbereich der Richtlinie aus. Die Definition solcher Dienstleistungen überlässt sie aber den Mitgliedstaaten. Das macht es besonders im Gesundheits- und Bildungswesen schwierig, die Ausnahmen unstrittig abzugrenzen. Welches Krankenhaus, welche Hochschule werden von der Richtlinie erfasst, welche nicht? Frank Lorenz, Autor der Studie, hält es daher für sinnvoll, die „Dienstleistungen von allgemeinem Interesse“ europäisch einheitlich positiv zu definieren, um sie effektiv vom Geltungsbereich der Richtlinie auszuschließen. Mindestens sind aber alle Gesundheitsdienste und das ganze Bildungswesen auszuklammern.

## Keine radikale Öffnung

### Von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen sind:

- ▶ Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (z. B. Energie- und Wasserversorgung)
- ▶ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- ▶ Dienstleistungen für elektronische Kommunikation
- ▶ Dienstleistungen auf dem Gebiet des Verkehrs
- ▶ Rechts- und Steuerberatung sowie Tätigkeiten, die mit der Ausübung von Amtsgewalt verbunden sind
- ▶ Gesundheitsdienstleistungen und Pflege
- ▶ Audiovisuelle Dienste
- ▶ Gewinnspiele, einschließlich Lotterien, Wetten
- ▶ Sicherheitsdienste
- ▶ Zeitarbeitsagenturen
- ▶ Soziale Dienstleistungen
- ▶ Dienstleistungen mit sozialpolitischer Zielsetzung

Quelle: Europaparlament 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

**Arbeits- und Sozialrecht:** „Die Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Leiharbeit sind mindestens missverständlich, wenn nicht unzureichend“, bemängelt Arbeitsrechtler Lorenz. Zum Beispiel darf der Staat, in dem eine Dienstleistung erbracht wird, lediglich Anforderungen an jene Ausrüstungsgegenstände stellen, „die für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz notwendig sind“. In solchen Formulierungen bleibt vieles unklar – etwa ob dazu auch das Baugerüst zählt, auf dem Bauarbeiter stehen.

**Niederlassungsfreiheit:** Nach der Fassung des EU-Parlaments kann ein Unternehmen eine Niederlassung auch befristet – „für einen bestimmten Zeitraum“ – gründen. Eine ausdrücklich gegen Briefkastenfirmen gerichtete Bestimmung fehlt. Lorenz' Kommentar: „Die Regelungen zur Niederlassungsfreiheit laden zum Missbrauch ein.“ ◀

\*Quelle: Dr. Frank Lorenz: Fortbestehende Kritikpunkte an der EU-Dienstleistungsrichtlinie, Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, März 2006  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Die Warner mit der Trillerpfeife

**Wer in Deutschland auf gravierende Probleme im Betrieb hinweist, riskiert seinen Job, denn gesetzlicher Schutz für solche „Whistleblower“ existiert so gut wie nicht. Personal- und Betriebsräte können durch Betriebsvereinbarungen aus Whistleblowing verantwortungsvolle Risikokommunikation machen – zum Wohl des Unternehmens.\***

Für die einen sind Whistleblower moderne Helden, für die anderen Verleumder. Widersprüchlich ist das Urteil über Mitarbeiter, die Missstände im Unternehmen nicht klaglos hinnehmen, sondern zur Warnung gewissermaßen die Trillerpfeife blasen. Im schlimmsten Fall laufen sie Gefahr, hinausgemobbt oder entlassen zu werden. Selbst wenn sie Menschen und Unternehmen vor großen Schäden bewahren und vor Gericht Recht bekommen, müssen solche Warner mit sozialer Ächtung rechnen.

## ► **Warnung vor verborgenen Risiken**

Nicht jeder, der etwas meldet, ist ein Whistleblower. Wer auf ein Problem hinweist, sorgt zunächst einfach für Schadensbegrenzung. Erst wenn seine Hinweise beharrlich ignoriert werden und der Hinweisgeber deshalb Diensthierarchien überspringt oder gar an die Öffentlichkeit geht, wird er zum Whistleblower. Üblicherweise warnt er oder sie vor Risiken, die nicht für jedermann erkennbar sind, zum Beispiel vor latent gefährlichen Produktionsbedingungen oder Produkten, vor Umwelt- oder Gesundheitsgefährdung, vor Korruption, Buchführungs- und Bilanzdelikten bis hin zur schweren Wirtschaftskriminalität.

Spätestens seit dem Jahr 2002 müssen sich viele deutsche Unternehmen des Themas annehmen – dann nämlich, wenn sie an US-Börsen gehandelt werden oder dort Töchter unterhalten. Denn in den USA müssen nach dem Sarbanes Oxley Act von 2002 Firmenchefs bis zu zehn Jahre Haft befürchten, wenn sie Hinweisen nicht systematisch nachgehen oder sogar Vergeltungsmaßnahmen gegen die Hinweisgeber zulassen. Beschleunigt hatte dieses Gesetz der Skandal um den Energieriesen Enron: Zwar machte eine Beschäftigte ihre Vorgesetzten auf schwere Missstände in der Buchführung aufmerksam; ihre Hinweise kamen jedoch zu spät, blieben außerdem unbeachtet. So brach Enron zusammen, die Altersversorgung der Arbeitnehmer war futsch. Auch in Deutschland gibt es immer wieder Skandale, die sich aufgrund von erfolgreichem Whistleblowing hätten vermeiden lassen können.

## ► **Betriebsrat kann Klima beeinflussen**

Arbeitgeber schaden sich selbst, wenn das Klima im Betrieb so entmutigend ist, dass keiner es wagt, Hinweise zu geben. Hier kann der Betriebsrat ansetzen und „eine Kultur im Unternehmen mitgestalten, die es den Kolleginnen und Kollegen von vornherein leicht macht, intern Hinweise zu geben und grobe Missstände und Gefahren abzustellen“, rät Rechtsanwalt und Mediator Björn Rohde-Liebenau. „Wo, wie derzeit am Arbeitsplatz, Ausstieg keine Alternative ist, wird es immer öfter nötig, die Stimme zu erheben. Darauf sollten Personal- und Betriebsräte vorbereitet sein, bevor um weitere Whistleblower ein Skandal gemacht wird statt um die Risiken, auf die sie dankenswerterweise hingewiesen ha-

ben.“ Wenn der Hinweisgeber sich schon mit dem Chef angelegt hat, kommt der Betriebsrat in der Regel zu spät. Doch er kann potenzielle Whistleblower vorher beraten und vor allem den Boden für eine sinnvolle Risikokommunikation bereiten.

Das gelingt mit einer Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Risiken. Darin wird festgelegt, wer wem etwas meldet und was dann geschieht. Autor Rohde-Liebenau zeigt an einem Muster, wie solche Vereinbarungen aussehen könnten, wobei jeder Betriebsrat die Vorlage an sein Unternehmen anpassen muss. „Bei der eigentlichen Abfassung sollte rechtskundiger Rat gesucht werden. Das gilt zwingend für die Einzelfallberatung potenzieller oder tatsächlicher Whistle-

## Betriebsvereinbarung zum Wohle der Whistleblower



### Grundbausteine für die Warnung vor Risiken in Unternehmen

- Anonyme Hinweise per E-Mail zulassen
- Erläutern, wann vom Dienstweg abgewichen werden kann
- Festlegen, wer extern unter welchen Umständen informiert werden soll
- Gewährleisten, dass Hinweise bearbeitet werden und eine Rückmeldung erfolgt
- Ansprechpartner für unzufriedene Hinweisgeber benennen
- Rolle der Personalvertretung festschreiben
- Schutz vor Benachteiligung eines Whistleblowers vereinbaren
- Disziplinarregeln des Betriebs mit Whistleblowing-Regeln abstimmen

Quelle: Rohde-Liebenau 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

blower: Für sie geht es praktisch in jedem Fall um die Existenz“, schreibt Rohde-Liebenau. Ziel des Betriebsrats sollte daher sein, Alternativen zu einer Kultur des Schweigens entstehen zu lassen. ◀

\*Quelle: Björn Rohde-Liebenau: Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation, edition der Hans-Böckler-Stiftung 159, Düsseldorf 2005

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)  
**Chefredaktion:** Regina Droge; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Karin Rahn, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter; Telefon 02 11/77 78-286, Fax 02 11/77 78-207; E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; **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**

**Ab 40 Jahre: Sorge um Jobchancen**

„Über 40-Jährige finden nur mit Mühe einen neuen Job“, sagen in ...



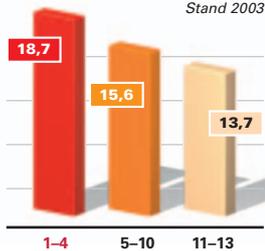
Deutschland	52 %
Italien	49 %
Dänemark	22 %

Online-Umfrage in neun europäischen Ländern; Stepstone, März 2006

**BILDUNG**

**Kleine Schüler, große Klassen**

Auf einen Lehrer kommen so viele Schüler in den Klassen ...

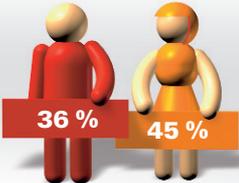


Stand 2003  
Bundesbildungsministerium 2005

**GENDER**

**Frauen fühlen sich schlechter abgesichert**

Sorgen um ihre finanzielle Absicherung machen sich von den über 50-Jährigen ...



Infratest für DBV-Winterthur, März 2006

**GESUNDHEIT**

**Betten im Krankenhaus teurer**

Ein Patient kostete 2004 im Durchschnitt ...

**3.350 €**



2003 2004  
BKK, Februar 2006

**EINKOMMEN**

**Wenig Hoffnung auf mehr Geld**

Mit einer Steigerung ihres Haushaltseinkommens rechnen...\*

**in Deutschland**



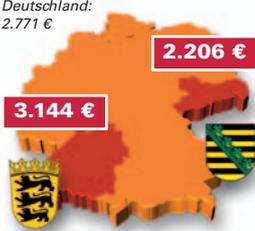
**in der EU**

\* bis Herbst 2006, D: 1.534 Befragte, EU: 24.924; Eurobarometer 2006

**OST WEST**

**Fast 1.000 Euro mehr im Ländle**

Durchschnittliche Haushalts-Nettoeinkommen in Baden-Württemberg und Sachsen



Deutschland: 2.771 €  
Stand 1. Halbjahr 2003; Statistisches Bundesamt, Februar 2006

**MITBESTIMMUNG**

**Mehr Spanier dürfen mitsprechen**

Anteil der Beschäftigten mit Anspruch auf Arbeitnehmervertretung im Betrieb



**Spanien Deutschland**

Eurofound 2005

**ZUFRIEDENHEIT**

**Vorfreude auf die alten Tage**

Positive Gedanken verbinden Erwerbstätige mit dem Ruhestand in ...



Frankreich	83 %
Deutschland	70 %
Italien	52 %
Japan	47 %

AXA, Februar 2006

► **GESUNDHEIT:** Die soziale Herkunft und das damit zusammenhängende Bildungsniveau hat selbst in reichen Ländern einen erheblichen Einfluss auf die Lebenserwartung. Heute 30-jährige Schweizer mit einem Hochschulabschluss haben eine bis zu sieben Jahre längere Lebenserwartung als Gleichaltrige, die lediglich einen obligatorischen Schulabschluss

vorweisen können. Das zeigt eine Studie der Institute für Sozial- und Präventivmedizin an den Universitäten Bern und Zürich. Wer gut ausgebildet sei, so die Autoren der Studie, genieße in vielen Bereichen des Lebens Vorteile und lebe darum auch länger. Das Bildungsniveau bestimme wichtige Einflussfaktoren auf die Lebenserwartung: die individuelle Finanzsituation,

das soziale und berufliche Umfeld und das Wissen über Gesundheitsrisiken.  
Unis Bern/Zürich, März 2006

► **ZEITARBEIT:** Die Zahl der Zeitarbeiter in Deutschland ist gestiegen. Im ersten Halbjahr 2005 beschäftigten die 16.000 Zeitarbeitsfirmen im Schnitt mehr als 400.000 Menschen, gab die Bundesagentur für Arbeit (BA) be-

kannt. Während des gesamten Jahres 2004 waren es 385.000. Am höchsten lag die Zahl der Zeitarbeiter im Juni 2005 mit 453.000 – fast 14 Prozent mehr als im Vorjahr. Von den Zeitarbeitsverhältnissen, die zwischen Januar und Juni 2005 beendet wurden, lief etwa die Hälfte über eine Dauer von einer Woche bis zu drei Monaten.  
BA, März 2006