

Finanzinvestoren: Jetzt fehlen die Reserven	2
Kreditklemme: Autozulieferer in der Zange	2
Familienpolitik: Den Förder-Dschungel lichten – Gleiches Geld für alle Kinder	3
Wirtschaftskrise: Arbeitsrecht bremst Entlassungswellen – besonders mit Betriebsrat	4
Mindestlohn: Im Westen mehr als acht Euro	6
Gesundheitsfonds: Chance zur Integration der Privaten	7
TrendTableau	8

GLEICHSTELLUNG

Frauen: Weniger Geld und Karrierechancen

Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Und es gibt kaum Anzeichen dafür, dass sich das so bald ändert. Auch bei den Aufstiegschancen liegen weibliche Beschäftigte zurück.

Der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern hält sich hartnäckig. Eine Auswertung des WSI-Tarifarchivs bestätigt diesen Befund.* Die Forscher haben die Arbeitsentgelte von 25.000 Männern und Frauen verglichen. Die Daten wurden in den vergangenen zwölf Monaten auf den beiden Info-Portalen „Lohnspiegel“ und „Frauenlohnspiegel“ anonym erhoben. Laut WSI liegt der monatliche Bruttoverdienst von Frauen im Schnitt rund 20 Prozent unter dem der Männer. Das entspricht in etwa dem von der EU-Kommission aus anderen Datenquellen ermittelten Rückstand. Zudem zeigt sich: Auch bei Sonderzahlungen haben weibliche Beschäftigte tendenziell das Nachsehen. Sie bekommen im Vergleich zu Männern seltener Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gewinnbeteiligung.

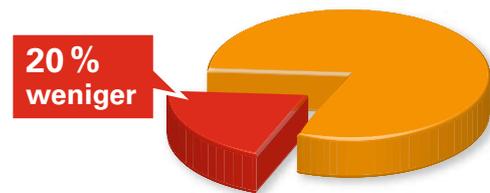
Es steht nicht zu erwarten, dass der Lohnabstand rasch schmilzt. Darauf deutet hin, dass 26,6 Prozent der Männer, aber nur knapp 18 Prozent der Frauen angeben, dass sie in ihrem gegenwärtigen Betrieb einmal befördert worden sind. Entsprechend unterschiedlich bewerten sie ihre Aufstiegschancen: Jede vierte Mann hält sie für gut, aber nur jede sechste Frau. Nahezu 70 Prozent der Männer sind der Auffassung, dass beide Geschlechter die gleichen Aufstiegschancen haben. Frauen äußern sich deutlich skeptischer: Nur 54 Prozent von ihnen stimmen der Aussage zu.

Dass Frauen seltener in Leitungspositionen gelangen, ist ein Grund für die Entgeltunterschiede. Einen weiteren nennt Reinhard Bispinck, Leiter des Tarifarchivs: „Männer profitieren stärker von der Tarifbindung.“ Unter ihnen ist der Anteil der nach Tarif bezahlten Beschäftigten größer. Außerdem verschafft ein Tariflohn Männern im Schnitt auch ein größeres Plus gegenüber Beschäftigten mit individuellem Arbeitsvertrag. Wenn es um einen möglichen neuen Job geht, sind die Erwartungen von Frauen und Männern laut Lohnspiegel relativ ähnlich: Beide Geschlechter wünschen vor allem eine unbefristete Anstellung, angenehme Kollegen und ein gutes Gehalt. Der auffälligste Unterschied zeigt sich in der Haltung zur Teilzeit: Frauen ist diese Option deutlich wichtiger. ◀

* Quellen: www.frauenlohnspiegel.de und www.lohnspiegel.de
Download unter www.boecklerimpuls.de

Frauen: Seltener nach Tarif bezahlt

Frauen verdienen brutto pro Monat im Vergleich zu Männern ...



In einem Betrieb mit Tarifbindung arbeiten ...



Gute Aufstiegschancen sahen ...



Weihnachtsgeld erhielten ...



Urlaubsgeld bekamen ...



Gewinnbeteiligung gab es für ...



Freizeitausgleich für Überstunden bekamen ...



Zuschläge für Überstunden bekamen ...



■ Männer
■ Frauen

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – Erhebungszeitraum 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

Jetzt fehlen die Reserven

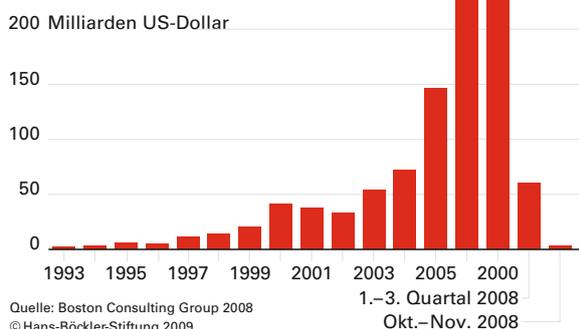
Das Geschäftsmodell von Private-Equity-Firmen war nur für den Boom angelegt. Sie könnten nun viele produktive Industrieunternehmen in die Insolvenz zwingen.

Besondere Umstände haben Private-Equity-Fonds von 2003 bis 2007 ein exponentielles Wachstum ermöglicht: niedrige Zinsen, prosperierende Unternehmen, zunehmende Vermögenspreise, reichlich Kapital von Anlegern. All diese Kräfte wenden sich nun gegen die Fonds, so eine Untersuchung der Unternehmensberatung BCG und der IESE Business School.* Die Banken verlängern die hohen Kredite nicht, Anleger wollen raus aus riskanten Anlagen, die Konjunktur lahm. Mindestens 20 bis 40 der 100 größten Beteiligungsgesellschaften werden deshalb in den nächsten drei Jahren ihr Geschäft aufgeben müssen. Sicher ist nach Einschätzung der Autoren allenfalls jeder dritte Fonds.

An den Untergang der Fonds ist das Schicksal vieler Firmen geknüpft: Fast jedes zweite von Private-Equity gekaufte Unternehmen wird die Krise nicht überstehen, erwarten die Experten. Sie kalkulieren weltweit einen Schaden von 300 Milliarden Dollar. Insgesamt stecken 1.000 Milliarden Dollar in kreditfinanzierten Unternehmenskäufen. Investoren haben in Deutschland besonders viele Auto-Zulieferer erworben. Deren Belegschaften dürften zu den Hauptleidtragenden zählen. „Zulieferer haben einen schweren Stand gegenüber Auto-Konzernen und darum nur geringe Margen“, sagt Alexandra Krieger, Wirtschaftsexpertin in der Hans-Böckler-Stiftung. „Wenn in ein solches Unternehmen ein Finanzinvestor einsteigt und dem Unternehmen Schulden auf-

Private Equity: Kurzer Goldrausch

In Europa wurden Kredite für Unternehmensübernahmen bereitgestellt in Höhe von ...



Quelle: Boston Consulting Group 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

bürdet, dann muss es in der aktuellen Situation zu Liquiditätsengpässen kommen.“

In der Substanz gesunde Industriebetriebe müssen in die Insolvenz – das ist kein Betriebsunfall, sondern gehört selbst ohne Finanzkrise zum Kalkül der Fonds, wie der Ökonom Hans-Joachim Voth in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung nachgewiesen hat. „Auch wenn zahlreiche Firmen im Portfolio des PE-Fonds Pleite gehen, kann eine hohe Anlage Rendite erzielt werden“, erklärt Voth. Der Gesetzgeber hätte das verhindern können, etwa indem er den Unternehmenskauf auf Pump durch eine Zinsschranke unattraktiver macht und die steuerliche Abzugsfähigkeit von Schuldzinsen begrenzt, so der Finanzmarktexperte. Auch die Verlustverrechnung im Portfolio der Fonds sollte eingeschränkt werden. ◀

* Quelle: The Boston Consulting Group: Get Ready for the Private-Equity Shakeout, Dezember 2008; Hans-Joachim Voth: Transparenz und Fairness auf einem Einheitlichen Europäischen Kapitalmarkt, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung 2007

Download unter www.boecklerimpuls.de

Kreditklemme

Autozulieferer in der Zange

Auto-Zulieferer sind eine der wichtigsten Industrien des Landes. Doch seit Jahren leidet ihre Innovationskraft an unzureichender Finanzierung.

Auto-Zulieferer befinden sich in einer doppelt schwierigen Situation: Sie stehen unter starkem Innovationsdruck, haben aber zugleich ein enormes Finanzierungsproblem. Das hat sich durch die Bankenkrise erheblich verschärft – spürbar war es schon vorher. Zu dem Ergebnis kommt eine Umfrage unter Managern und Betriebsräten zur Innovationskraft der Zuliefererindustrie vom Jahresende 2007. „Die wichtigsten Wachstumsblockierer sind fehlende Finanzmittel und

restriktive Finanzierungsangebote“, schreibt Siegfried Roth von der Forschungsgemeinschaft für Außenwirtschaft, Struktur- und Technologiepolitik (FAST) in der jetzt veröffentlichten Studie.

Die meist mittelständischen Zulieferer haben kaum Eigenkapital für Investitionen, da sie nur geringe Marge erzielen. Der Zugang zu Krediten war im vergangenen Jahrzehnt schwierig. Banken verweigerten 2005 jedem zweiten mittelständischen Zulieferer den

gewünschten Kredit, dadurch fielen geplante Investitionen in Höhe von 24 Milliarden Euro aus, so der Experte. Diese Kreditpolitik war eine Folge der Eigenkapitalauflagen der Banken. Zudem strebten die Geldhäuser in Finanzgeschäften höhere Renditen an als Industriebetriebe bieten können. Stattdessen haben Finanzinvestoren Zulieferer-Betriebe gekauft und ihnen die Kredite für den Verkauf aufgebürdet. Fast jeder zweite Manager geht davon aus, dass Private-Equity-Fonds die Innovationskraft ihrer Firmen einschränken.

Trotz dünner Finanzdecke hat die Branche an Bedeutung ge-

wonnen. Hier entstanden von 1998 bis 2007 etwa 42.000 neue Jobs, die Hersteller hingegen bauten 10.000 ab. Die Verschiebung der Wertschöpfung dürfte sich fortsetzen, denn die Hersteller lagern Forschung und Entwicklung (F&E) aus, um sich auf den Vertrieb und das Marketing in den unterschiedlichen Ländergruppen zu konzentrieren. Der Experte schätzt, dass die Zulieferer 2015 fast drei Viertel des F&Es in der Auto-Branche leisten werden – sofern die Branche die Krise ohne größere Schäden übersteht.

Quelle: Siegfried Roth: Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb, edition Hans-Böckler-Stiftung 2009

Download unter www.boecklerimpuls.de

Den Förder-Dschungel lichten: Gleiches Geld für alle Kinder

Eine einheitliche Kindergrundsicherung würde Widersprüche im Steuer- und Sozialsystem beseitigen. Damit bekämen nicht mehr die Familien mit den höchsten Einkommen die größte Unterstützung, sondern die mit den geringsten.

Wie viel ist ein Kind dem Staat wert? Die Förderung hängt vom Einkommen der Eltern ab. Heute gibt es drei unterschiedliche Leistungsarten: Kinder von Hartz-IV-Empfängern (unter 14 Jahren) bekommen 60 Prozent des Regelsatzes für Erwachsene, derzeit 207 Euro im Monat. Durchschnittlich verdienende erwerbstätige Eltern beziehen für ein Kind nur 164 Euro Kindergeld. Spitzenverdiener können statt Kinder-

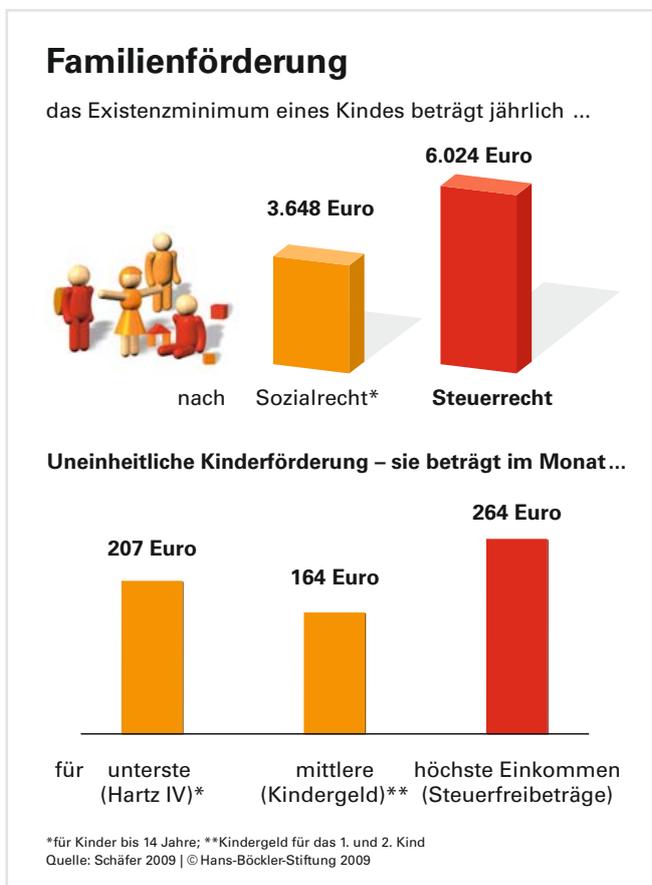
Um die Ungleichbehandlung zu beseitigen, schlagen Wissenschaftler und Wohlfahrtsverbände die Einführung einer Kindergrundsicherung vor. Das heißt: Eltern bekämen das heute nur im Steuerrecht umgesetzte Existenzminimum für jedes Kind ausgezahlt – aktuell 502 Euro im Monat. Dieses neue Kindergeld müsste aber versteuert werden. „Das bisherige System würde dadurch vom Kopf auf die Füße gestellt“, sagt Verteilungsexperte Claus Schäfer, Leiter des WSI. Denn Eltern mit niedrigen Einkommen würden die Leistung voll erhalten. Für mittlere Einkommen gäbe es einen etwas geschmälernten Betrag, für Spitzenverdiener nur etwa die Hälfte der Kindergrundsicherung.

Diese Leistung würde besonders die materielle Lage von Kindern verbessern, deren Eltern keine Hartz-IV-Leistungen oder keinen Kinderzuschlag beantragt haben, obwohl sie einen Anspruch darauf hätten. Durch eine Kindergrundsicherung würde aus der Holschuld armer Eltern eine Bringschuld des Staates, so Schäfer. Heute prüfen die Finanzbehörden nur bei steuerzahlenden Eltern von sich aus, welches die günstigste Lösung ist – Kindergeld oder Kinderfreibetrag.

Ein solcher Umbau der Familienförderung wäre laut Schäfer nicht nur ein kurzfristiges Konjunkturprogramm, sondern würde langfristig stabilisierend wirken: Es begünstige diejenigen mit geringem Einkommen und der größten Ausgabeneigung am meisten – und zwar dauerhaft. Dadurch würden ebenfalls Kinderarmut und daraus folgende individuelle Defizite langfristig vermindert, was letztlich auch dem Arbeitsmarkt und der Produktivität zugute käme.

Aber muss die Förderung zwingend 502 Euro im Monat betragen? Und sollten sehr gut verdienende Eltern überhaupt gefördert werden? Die Höhe einer Kindergrundsicherung sei „völlig unstrittig, da vom Verfassungsgericht in mehreren Urteilen vorgegeben“, sagt Schäfer. Das steuerrechtliche Existenzminimum könne nicht unterschritten werden. Ebenfalls aus Entscheidungen des höchsten Gerichts ergebe sich, dass reiche Eltern nicht ausgeschlossen werden könnten: „Millionäre mit Kindern müssen wegen der Kinder vom Staat besser gestellt werden als Millionäre ohne Kinder.“ Das folge aus dem Prinzip der „horizontalen Gerechtigkeit“.

Die Mehrkosten der Kindergrundsicherung schätzt der Wissenschaftler auf etwa 30 Milliarden Euro jährlich. Die Verteilungsforscherin Irene Becker arbeitet im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung derzeit an einer Studie, die die Belastungen für die öffentlichen Haushalte und Entlastungen für verschiedene Privathaushalte im Detail darstellt. ◀



geld jedoch die steuerlichen Freibeträge nutzen, was eine monatliche Steuerersparnis von 264 Euro bringt. Wenn steuerlich absetzbare Betreuungskosten – für Kindermädchen oder Privatschule – anfallen, kann die Steuerersparnis noch deutlich größer sein.

Dieses System steht in der Kritik: Die „gravierende Ungleichbehandlung“ sei nicht mit dem Grundgesetz vereinbar, argumentiert die Darmstädter Juraprofessorin Anne Lenze in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung mit Blick auf einschlägige Urteile des Bundesverfassungsgerichts. * Berechnungen der Verteilungsforscherin Irene Becker zeigen zudem, dass der Regelsatz für Kinder im Hartz-IV-Bezug nicht ihrem tatsächlichen Bedarf entspricht – eine Auffassung, der sich kürzlich das Bundessozialgericht angeschlossen hat.

* Quellen: Anne Lenze: Die Verfassungsmäßigkeit eines einheitlichen, der Besteuerung unterworfenen Kindergeldes, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, 2007; Irene Becker: Konsumausgaben von Familien im unteren Einkommensbereich, Arbeitspapier für die Hans-Böckler-Stiftung, 2007

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitsrecht bremst Entlassungswellen – besonders mit Betriebsrat

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten zeigt das deutsche Arbeitsrecht seine Stärke als Schutzschirm für Arbeitnehmer. Wenn Entlassungen drohen, sind Beschäftigte im Vorteil, die in Betrieben mit Betriebsrat arbeiten.

Noch hat die Wirtschaftskrise nicht voll auf den deutschen Arbeitsmarkt durchgeschlagen – offenbar verhindern Flexibilitätspuffer wie die Kurzarbeit vorläufig einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit. Wenn die schwere Rezession noch lange anhält, dürfte der Druck auf die Beschäftigten jedoch weiter steigen. Um so wichtiger: Das geltende Ar-

beitsrecht kann sparen. Für den Arbeitnehmer ist diese Lösung sozial verträglich, denn er verliert nicht seinen Job, so Rechtsanwältin Schmidt. Aber: Ist ein Beschäftigter für mehr als einen Monat von der Arbeit freigestellt, so entfällt für ihn die Sozialversicherungspflicht. Und gerade die kurzfristig angelegten Arbeitszeitkonten, die Auftragsschwankungen abfe-

dern können, sind im Falle einer Pleite des Betriebs nicht sicher. Immerhin: Der Betriebsrat redet mit. Sollen alle oder einige Mitarbeiter einer Abteilung oder eines Betriebs für eine Weile zu Hause bleiben, müssen die Arbeitnehmervertreter zustimmen.

Kurzarbeit

Wenn alle anderen Puffer aufgebraucht sind und weiterhin erheblich weniger zu tun ist, kann ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen. Diese gilt für einen Betrieb oder bestimmte, organisatorisch abgrenzbare Teile. Hier fängt der Staat über die Arbeitsagenturen die Gehaltseinbußen der Beschäftigten

ein Stück weit ab. In dem Ausmaß, in dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, darf ihnen ihr Arbeitgeber das Gehalt kürzen. Möglich ist sogar die „Kurzarbeit Null“ – dann stellen die Beschäftigten die Arbeit für eine Weile ganz ein. Zum Ausgleich für die Gehaltskürzung erhalten sie von der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld. Das sind zwischen 60 und 67 Prozent des Betrags, den sie ohne Arbeitsausfall zusätzlich verdient hätten.

Mitbestimmung spielt auch hier eine Rolle: Arbeitgeber dürfen Kurzarbeit nicht einfach so einführen. Sie brauchen eine rechtliche Grundlage, also

- ▶ einen für sie geltenden Tarifvertrag,
- ▶ eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat,
- ▶ eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag
- ▶ oder sie müssen sich mit den Beschäftigten einzeln einigen.

In jedem Fall muss der Betriebsrat der Kurzarbeit zustimmen. Er kann auch von sich aus deren Einführung verlangen.

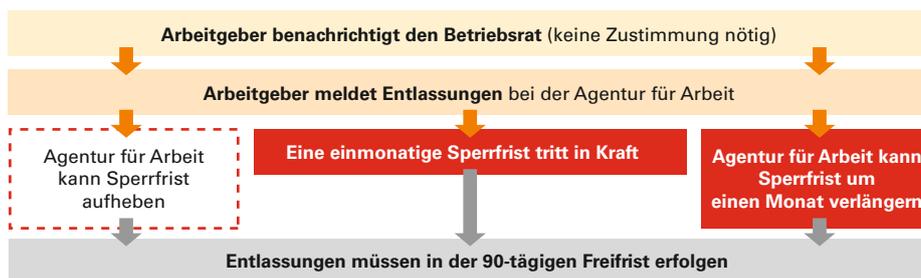
Während der Zeit der Kurzarbeit führen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterhin Sozialbeiträge ab – Arbeitnehmer jedoch nur für den Teil des Arbeitsentgelts, den sie noch für tatsächlich geleistete Arbeit erhalten. Für das Kurzarbeitergeld führt der Arbeitgeber allein die Beiträge ab. Nun ver-

Frühwarnsystem, wenn mehr als einer gehen muss

Als Massenentlassung gilt ...

bei einer Betriebsgröße von	21 – 59	60 – 499	>499	Arbeitnehmern
die Kündigung von	>5	10% oder >25	>29	Beschäftigten
...innerhalb von 30 Kalendertagen.				

So läuft eine Massenentlassung ab



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

beitsrecht bietet ein wirkungsvolles Instrumentarium, um die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszubalancieren. Das macht eine neue Analyse von Marlene Schmidt deutlich. Die Rechtsanwältin und Privatdozentin an der Universität Frankfurt am Main hat diese im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ausgearbeitet.

Kündigungsschutz und Co. sorgen dafür, dass Beschäftigte auch in Zeiten der Wirtschaftskrise von ihren Arbeitgebern nicht einfach vor vollendete Tatsachen gestellt werden können. Denn Kündigungsentscheidungen müssen transparent und überprüfbar ablaufen. Bei geplanten Massenentlassungen bremsen Sperrfristen die Kündigungsdynamik. Sozialauswahl und Sozialpläne können die Härte des Jobverlusts zumindest etwas mildern.

Die Arbeitsrechtlerin Schmidt fasst zusammen, wie die wichtigsten Regelungen wirken – von Arbeitszeitkonten bis Interessenausgleich:

Arbeitszeitkonten

Gleitzeit- und Überstundenkonten sind in vielen Unternehmen verbreitet. Bei Auftragsmangel wirken sie für beide Seiten als Puffer – für den Arbeitgeber, weil er so Personalkos-

sucht der Staat die kommende Arbeitsmarktkrise zusätzlich abzufedern: Durch die Neuregelungen des Konjunkturpakets II können sich Arbeitgeber die Hälfte der von ihnen zu zahlenden Beiträge erstatten lassen. Wer sich während der Kurzarbeit weiterbildet, für den übernimmt die Arbeitsagentur die Sozialversicherungsbeiträge ganz. Außerdem können Beschäftigte bis Ende des Jahres nicht mehr nur für maximal 6, sondern für 18 Monate in Kurzarbeit gehen. Das gilt auch für Leiharbeitnehmer.

Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen

Nur im Falle von „dringenden betrieblichen Erfordernissen“ können Arbeitgeber ihre Beschäftigten betriebsbedingt kündigen. Ob diese Bedingungen vorliegen, muss sorgfältig geprüft werden. Gibt es einen anderen freien, vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen, ist eine solche Kündigung unwirksam. Bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers greift die so genannte Sozialauswahl. Das heißt, der Arbeitgeber muss berücksichtigen, wie lange dieser bereits im Betrieb beschäftigt war, wie alt er ist und ob er Unterhaltspflichten oder eine Schwerbehinderung hat. So lassen sich schwer wiegende soziale Härten vermeiden. Ausnahmen gelten für Beschäftigte, die wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur unbedingt im Betrieb verbleiben sollen.

Und wieder spielt die Mitbestimmung eine Rolle: Vor einer betriebsbedingten Kündigung muss unbedingt der Betriebsrat angehört werden. Widerspricht er der Kündigung, wird diese zwar nicht unwirksam. Doch in einem eventuellen Prozess vor dem Arbeitsgericht verbessern sich so die Erfolgsaussichten des Gekündigten.

Anzeigepflichten bei Massenentlassungen

Bei Massenentlassungen müssen Arbeitgeber nicht nur den Betriebsrat, sondern auch die Arbeitsagentur vorab informieren. So ist die Agentur frühzeitig gewarnt und kann sich

schon einmal Gedanken machen, welche anderen Jobs sie sich für die zu Entlassenden anbieten. Wann eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit nötig ist, entscheidet sich nach der Betriebsgröße und der Zahl der zu Entlassenden. Zwei Wochen vor der Anzeige sollen die Arbeitnehmervertreter schriftlich alle wichtigen Details erfahren. Während des ersten Monats nach der Anzeige sind Kündigungen nur mit Zustimmung der Arbeitsagentur möglich. Auch kann die Agentur die einmonatige Entlassungssperre um einen weiteren Monat verlängern.

Schritte vor dem Personalabbau

Um Personalkosten zu reduzieren, setzen Unternehmen derzeit auf*...

Kurzarbeit



Überstundenabbau



Reduzierung von Leiharbeit



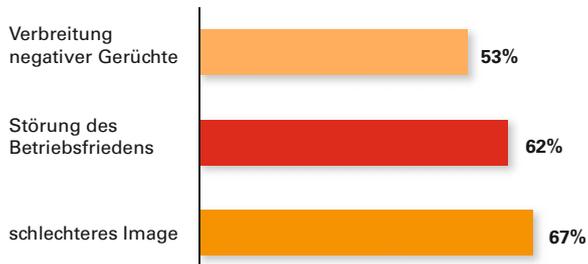
*Instrument genutzt oder geplant bei Befragung von 501 Konzernen und mittelständischen Unternehmen
Quelle: Kienbaum 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderung

Werden Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten stillgelegt, verlegt oder abgespalten, muss der Arbeitgeber sich umfassend mit dem Betriebsrat beraten. Die beiden Verhandlungs-

Kündigungen bringen Unruhe

Unternehmen* befürchten nach Entlassungen ...



* Befragung von 501 Konzernen und mittelständischen Unternehmen
Quelle: Kienbaum 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

parteien können über das Ob, Wann und Wie der geplanten Betriebsänderung eine schriftliche Vereinbarung treffen, den so genannten Interessenausgleich.

Sollen jedoch die Nachteile für die Arbeitnehmer aufgrund der Betriebsänderung gemildert oder ausgeglichen werden, müssen sich die Verhandlungspartner auf einen Sozialplan einigen. Dieser sieht üblicherweise Abfindungszahlungen für die ausscheidenden Arbeitnehmer vor. Möglich sind auch Beschäftigungsgesellschaften, die den Entlassenen die Möglichkeit geben sollen, sich für neue Aufgaben zu qualifizieren.

Hier geht ohne den Betriebsrat gar nichts: Anders als der Interessenausgleich kann der Sozialplan von den Arbeitnehmervertretern erzwungen werden. Ausgenommen sind junge Unternehmen im Alter von bis zu vier Jahren.

Kündigungen bei Insolvenz des Arbeitgebers

Auch der bei einer Firmenpleite eingesetzte Insolvenzverwalter muss die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten. Der arbeitsrechtliche Schutz gilt weiter, allerdings mit einigen Einschränkungen. Zum Beispiel sind Kündigungen mit einer Sonderkündigungsfrist von drei Monaten möglich – egal, was anderweitig vereinbart wurde.

Entlassungen, zu denen der Arbeitgeber entschlossen ist, können zwar nur in den seltensten Fällen tatsächlich verhindert werden, fasst die Rechtsanwältin ihr Gutachten zusammen. Die Bestimmungen des Arbeitsrechts sorgen jedoch dafür, dass einmal ausgesprochene Kündigungen möglichst sozial verträglich ausfallen.

Die Analyse des deutschen Arbeitsrechts zeigt: Ein Großteil der Mechanismen, die den Arbeitnehmern in der wirtschaftlichen Krise ihres Arbeitgebers helfen können, setzt die Existenz eines Betriebsrats zwingend voraus. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung laufen deshalb Mitbestimmungsrechte bei Kurzarbeit, Kündigungen, Massenentlassungen und Sozialplänen schlicht ins Leere. „Auf die Einrichtung einer betrieblichen Interessenvertretung sollte daher gerade in der gegenwärtigen Situation nicht ohne Not verzichtet werden“, so Schmidt. ◀

* Quelle: Marlene Schmidt: Schutzschirm für Arbeitnehmer – Eine Übersicht über das arbeitsrechtliche Instrumentarium zum Schutz der Arbeitnehmer in der Unternehmenskrise, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, März 2009

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Im Westen deutlich mehr als acht Euro

20 von 27 Mitgliedsstaaten der EU haben einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. In elf Ländern wurde er zum Jahresbeginn erneut angehoben.

In den westeuropäischen Euro-Ländern müssen nun pro Stunde mindestens 8,40 Euro gezahlt werden, in Luxemburg sind es sogar wenigstens 9,49 Euro. Der Mindestlohn in Großbritannien liegt bei umgerechnet 7,20 Euro. „Allerdings ist der Wert des britischen Mindestlohns aufgrund der starken Abwertung des britischen Pfunds gegenüber dem Euro deutlich unterzeichnet“, erklärt Thorsten Schulten, Experte für europäische Tarifpolitik und Autor des neuen WSI-Mindestlohnberichts.*

In den alten EU-Staaten in Südeuropa betragen die untersten erlaubten Stundenlöhne jetzt zwischen 2,71 Euro und 4,05 Euro. Auf ähnlichem Niveau bewegt sich das neue EU-Mitglied Slowenien. In den übrigen mittel- und osteuropäischen Staaten sind die Mindestlöhne mit Stundensätzen von 71 Cent bis 1,93 Euro deutlich niedriger. Allerdings stiegen sie in den meisten dieser Länder zuletzt deutlich schneller als in der alten EU. Zudem spiegelt das Niveau der Mindestlöhne zum Teil die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten wider, so Schulten. Legt man Kaufkraftparitäten zugrunde, reduziert sich das Verhältnis zwischen dem niedrigsten und dem höchsten gesetzlichen Mindestlohn in der EU von 1:13 auf etwa 1:6.

► Die Notwendigkeit von Mindestlöhnen ist in den meisten EU-Ländern unumstritten

Zwischen 2000 und 2008 stiegen die Lohnuntergrenzen in den 20 Mindestlohn-Ländern deutlich an: nominal pro Jahr um durchschnittlich knapp neun Prozent. In den Ländern der alten EU betrug der Anstieg im Jahresmittel gut vier Prozent, in den Beitrittsstaaten knapp 13 Prozent. Inflationsbereinigt wuchsen die Mindestlöhne um durchschnittlich 4,4 Prozent pro Jahr. Schultens Analyse ergibt, dass sich die Lohnuntergrenzen in vielen EU-Ländern stärker erhöhten als die Durchschnittslöhne. „Damit wurde vermieden, dass Beschäftigte im Niedriglohnbereich den Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung verlieren“, sagt der Wissenschaftler.

Allerdings hat die Wirtschaftskrise auch in der Mindestlohn-Statistik erste Spuren hinterlassen. Im Durchschnitt der 20 Mindestlohn-Länder wuchs das Lohnminimum 2008 nominal noch um 5,7 Prozent. Real sanken die Mindestlöhne wegen der starken Preissteigerung im ersten Halbjahr zum ersten Mal seit der Jahrtausendwende – um 0,3 Prozent.

Angesichts von Finanzmarktkrise und Rezession erwartet Schulten verstärkte Debatten um weitere Anhebungen der Lohnuntergrenzen. So plädierten Gewerkschaften beispielsweise in Großbritannien, Irland oder Estland für merkliche Erhöhungen, um im Konjunkturabschwung die Kaufkraft zu stabilisieren. Dagegen drängten Arbeitgebervertreter darauf, die Mindestlöhne einzufrieren. Insgesamt verfüge der gesetzliche Mindestlohn aber „über eine große gesellschaftliche

Mindestlöhne: EU-Nachbarn erhöhen auch in der Krise



* Im aktuellen Wert des britischen Mindestlohns kommt die starke Abwertung des Pfundes gegenüber dem Euro zum Ausdruck. Mindestlöhne werden für Stunden oder Monate festgelegt. Die Umrechnung orientiert sich an den üblichen Wochenarbeitszeiten in den Ländern auf Basis des durchschnittlichen Wechselkurses 2008
Quelle: WSI Mindestlohn Datenbank 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Akzeptanz, die auch darin zum Ausdruck kommt, dass in keinem europäischen Land ernsthaft dessen Abschaffung erwogen oder auch nur von einer relevanten politischen oder sozialen Kraft gefordert wird“, beobachtet der Forscher.

Bei der politischen Auseinandersetzung um Mindestlohn-Erhöhungen verzeichnet der WSI-Bericht für die letzte Zeit unterschiedliche Tendenzen: Während die konservative Regierung in Tschechien den Mindestlohn seit 2007 nicht mehr erhöht hat, blieb in Frankreich die automatische Kopplung der Mindestlohnzuwächse an die Preissteigerung trotz Kritik von Arbeitgebern bestehen. Und in Rumänien, Spanien und der Slowakei haben sich die sozialdemokratischen Regierungen darauf festgelegt, das Mindestlohn-Niveau in den kommenden Jahren kontinuierlich anzuheben. ◀

* Quelle: Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2009, in: WSI-Mitteilungen 3/2009

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

Chance zur Integration der Privaten

Der Gesundheitsfonds ist keine Ideallösung. Dennoch kann er als Ausgangsbasis für eine gerechtere und zukunftstaugliche Finanzierung des Gesundheitswesens dienen.

Die Umleitung der Beitragsströme in den neuen gemeinsamen Topf der gesetzlichen Krankenkassen konnte den Anstieg der Gesundheitskosten nicht bremsen. Aber sie ist auch nicht schuld an den höheren Beiträgen. „Die Fondskonstruktion führte lediglich dazu, dass Beitragssatzsteigerungen zu einem bestimmten Zeitpunkt gebündelt offenbar wurden“, erklärt WSI-Forscherin Simone Leiber.* Die Wissenschaftlerin hat Vorschläge entwickelt, wie der Gesundheitsfonds weiterentwickelt werden könnte.

Gesetzliche und private Krankenversicherung integrieren: Gesundheitsfonds als Hebel. Die Beiträge der Versicherten sind inzwischen von den Zahlungen an die einzelnen Krankenkassen entkoppelt. Deshalb sei es in Zukunft leichter, Mitglieder privater Kassen in das einkommensabhängige System einzubeziehen, schreibt die Wissenschaftlerin. Diese würden dann ebenfalls in den Fonds einzahlen. Die privaten Versicherungen würden am Risikostrukturausgleich teilnehmen und bekämen, so wie die gesetzlichen, für jedes Mitglied einen Pauschalbeitrag aus dem Fonds. Leistungen, die über das Angebot der gesetzlichen Krankenkassen hinausgehen, müssten privat Versicherte extra bezahlen. „Die Dualität der beiden Systeme würde damit zunächst noch nicht vollständig abgeschafft, aber deutlich abgemildert“, so Leiber.

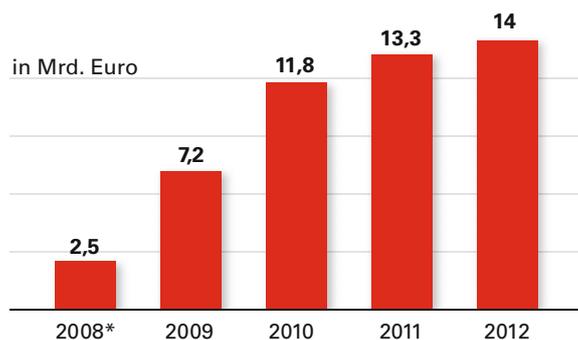
Mehr Steuerfinanzierung. Die gesetzliche Krankenversicherung leidet Leiber zufolge an einer „strukturellen Einnahmeschwäche“. Denn die Beitragspflicht beschränkt sich auf Löhne und Gehälter der Versicherten. Kapital- und Mieteinkünfte sowie die Einkommen privat Versicherter werden bisher nur indirekt und in recht geringem Umfang herangezogen – durch den Steuerzuschuss zum Gesundheitsfonds. Dank Konjunkturpaket wird der ursprünglich erst für 2016 angestrebte Wert von jährlich 14 Millionen Euro nun voraussichtlich schon 2012 erreicht. Die Wissenschaftlerin sieht darin immerhin „eine gewisse Trendwende“. Auf längere Sicht sollten die meisten versicherungsfremden Leistungen aus Steuermitteln bestritten werden, rät sie.

Ein weiterer Ausbau der Steuerfinanzierung sei mit weniger Bürokratie verbunden als einige Bürgerversicherungsmodelle, die separate Beiträge auf Kapitaleinkommen vorsehen, sagt die Wissenschaftlerin. Da der Gesundheitsfonds die Zahlungsströme transparenter gemacht habe, sei auch mit einer höheren Akzeptanz von Steuerzuschüssen aufseiten der Politiker zu rechnen.

Lediglich in einem Punkt wendet Leiber sich gegen eine Umfinanzierung versicherungsfremder Leistungen: Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern sollte künftig nicht aus dem Steuertopf bezahlt, sondern abgeschafft werden. Denn dieses Konstrukt fördere das „weibliche Zuverdienerinnen-Modell“ – beispielsweise arbeitet der Mann sozialversicherungspflichtig und die mitversicherte Frau hat einen Minijob. Für Menschen, die ihre Lebensplanung bereits weitgehend auf das alte System zugeschnitten haben, sollte es Übergangslösungen geben, wenn die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung entfällt.

Mehr Steuergeld für die Gesundheit

Aus dem Bundeshaushalt bekommt der Gesundheitsfonds ...



* Zahlung an die gesetzlichen Krankenkassen
Quelle: WSI | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Zusatzbeiträge und Überforderungsklausel abschaffen.

Hauptdefizit des Fonds sind die neu eingeführten Zusatzbeiträge, die finanzschwache Krankenkassen bei ihren Versicherten bis zu einer bestimmten, individuellen Obergrenze erheben dürfen. Sie wirken wettbewerbsverzerrend und „Bürokratie erzeugend“, so die Forscherin. Sie empfiehlt, wieder zu einer rein einkommensabhängigen Finanzierung der Krankenkassen ohne Einheits-Beitragssatz zurückzukehren.

Leiber bezweifelt, dass ein Wettbewerb um die Vermeidung eines Zusatzbeitrags die Krankenkassen zu mehr Effizienz und stärker differenzierten Versorgungsangeboten ermuntern werde. Denn es sei nicht zu erwarten, dass die Bereitschaft der Versicherten zum Kassenwechsel steige – nur weil die Preisunterschiede nun in absoluten Euro-Beträgen und nicht mehr in Beitragsprozentpunkten zutage treten.

International vergleichende Studien zeigen, dass die „Wechselintensität“ in Deutschland schon in der Vergangenheit relativ hoch war. Zudem waren für viele Wechsler auch Unterschiede im Versorgungsangebot ausschlaggebend und nicht allein die Höhe der Beiträge. Doch mit den aktuellen Regeln könnten wichtige Leistungen und Gesundheitsinvestitionen unter die Räder kommen, befürchtet die Forscherin. So dürften die Krankenkassen ihre Ausgaben kürzen, damit sie gar nicht erst gezwungen sind, Zusatzbeiträge zu erheben. Die Wettbewerbsanreize sollten stattdessen so gesetzt werden, dass die Krankenkassen um die beste Qualität wetteifern. Dies könne durch eine Verfeinerung des Risikostrukturausgleichs, Förderung von Präventionsprogrammen, Ausbau der integrierten Versorgung und mehr Verhandlungsfreiheit der Kassen gegenüber Ärzten und Apotheken geschehen. ◀

* Quelle: Simone Leiber: Die Stärken nutzen: Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gesundheitsfonds, in: WSI-Mitteilungen 3/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

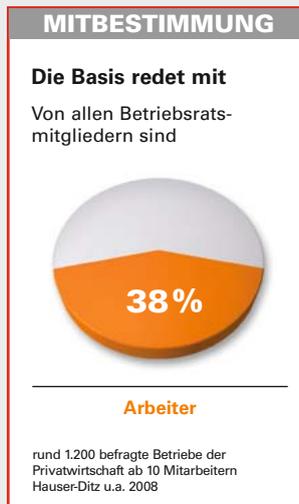
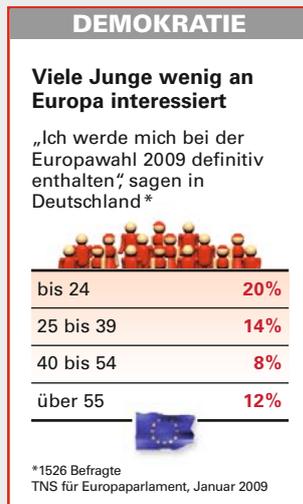
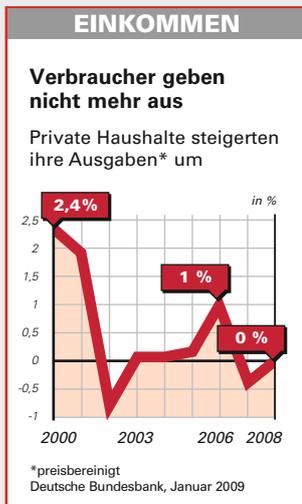
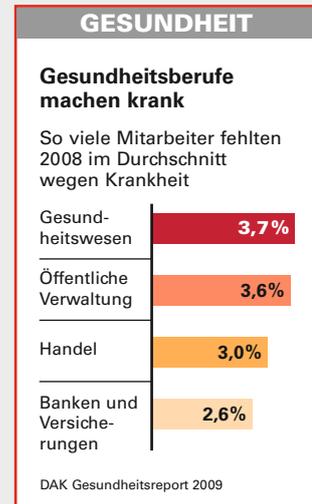
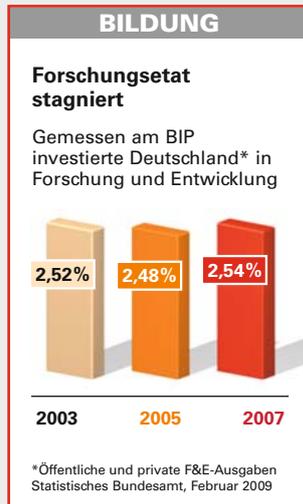
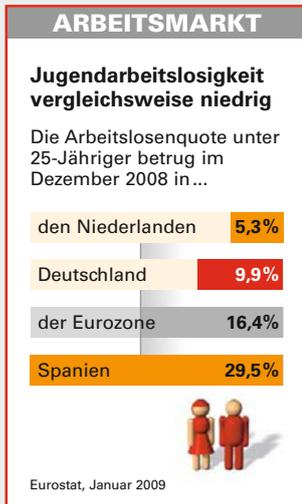
Impressum

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 11/7778-286, 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

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

TrendTableau



► **BANKENKRISE:** Weltweit haben Banken seit dem Herbst 2007 rund 5,5 Billionen US-Dollar an Börsenwert verloren. Die Kursverluste entsprechen zehn Prozent des weltweiten Bruttosozialprodukts, wie eine Studie der Unternehmensberatung Boston Consulting zeigt. Die stärksten Verluste erlitten große, international tätige Banken. Hatten 2007 noch elf Banken einen Börsenwert

von mehr als 100 Milliarden Dollar, waren es Ende 2008 nur noch vier.
 Boston Consulting, Februar 2009

► **BANKENRETTUNG:** „Bad Banks“ können helfen, Blockaden auf dem Kreditmarkt abzubauen. Das ist das Ergebnis einer Analyse von IMK und der Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Allerdings sei

es nicht sinnvoll, die faulen Wertpapiere aller Banken in einer einzigen Gesellschaft zu konzentrieren, so die Finanzexperten. Stattdessen sollte die Form dezentraler „Bad Banks“ gewählt werden, die einzelnen Banken oder Bankengruppen gehören. Muss der Staat einer Bank bei der Einrichtung einer Sammelstelle für problematische Forderungen mit Kapital aushel-

fen, sollte er im Gegenzug Eigentumstitel an der „Good Bank“ erhalten. Mit dieser Konstruktion lassen sich zwei Ziele erreichen: Erstens werden die Banken effektiv von Bilanzrisiken entlastet. Zweitens sinkt das Risiko, dass sich die Banken und ihre Eigentümer auf Kosten des Staates und der Steuerzahler sanieren.
 IMK Policy Brief, Februar 2009

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 18. März

bestellen unter www.boecklerimpuls.de