

Demografie: Im Osten nicht neu	2
Lohnpolitik: Wachstum aus eigener Kraft	3
Gleichstellung: Klare Regeln verkleinern den Unterschied	4
Weltwirtschaft: Leitwährung US-Dollar – Mit der Doppelrolle überfordert	6
Familienpolitik: Betreuung bringt mehr als Bares	7
TrendTableau	8

FINANZPOLITIK

Was gute Bildung kostet

Bund und Länder wollen bis 2015 sieben Prozent der Wirtschaftskraft für Bildung ausgeben. Selbst wenn dies gelänge – für ein gutes Bildungswesen wäre es immer noch zu wenig.

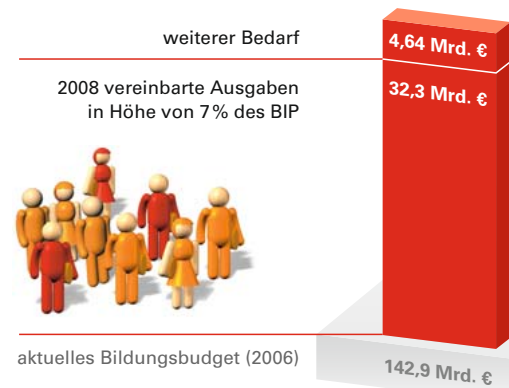
Vor einem Jahr verständigten sich Bund und Länder beim so genannten Bildungsgipfel darauf, bis 2015 zehn Prozent des Bruttoinlandproduktes (BIP) für Bildung und Forschung aufzuwenden: sieben für Bildung, drei für Forschung. Wird das Versprechen eingelöst, schließt die Bundesrepublik zu den OECD-Ländern auf, die am meisten für Bildung ausgeben. Das wäre eine Trendwende, denn der BIP-Anteil des Bildungsbudgets im engeren Sinne – Schulen, Ausbildung, Hochschulen – sank zwischen 1995 und 2006 von 5,1 auf 4,8 Prozent. Zählt man Krippen, Weiterbildung und Jugendarbeit mit, ging er von 6,9 auf 6,2 Prozent zurück. Der Ökonom Roman Jaich hat für die Hans-Böckler-Stiftung analysiert, was dem ehrgeizigen Ziel im Weg steht.* Und er hat berechnet, wie viel Geld das Bildungswesen pro Jahr bräuchte, wenn die wichtigsten Verbesserungsvorschläge von Experten umgesetzt werden sollen.

Der Wissenschaftler beziffert in seiner Studie den zusätzlichen Bedarf in allen Etappen der Bildungslaufbahn – für den Ausbau von Kitas und Ganztagschulen, eine bessere Ausstattung der Hochschulen, mehr Qualifizierung in Betrieben und der Erwerbslosen. Der Mehraufwand summiert sich auf jährlich 36,94 Milliarden Euro. Der Staat müsste 27,75 Milliarden mehr beisteuern, Unternehmen und Privatpersonen den Rest. Dabei hat der Forscher Sachinvestitionen wie den Sanierungsbedarf an Schulen nicht einmal berücksichtigt. Aber auch so wäre eine Erhöhung der Bildungsausgaben um ein gutes Viertel angezeigt. Das Budget belief sich 2006 auf insgesamt 142,9 Milliarden Euro.

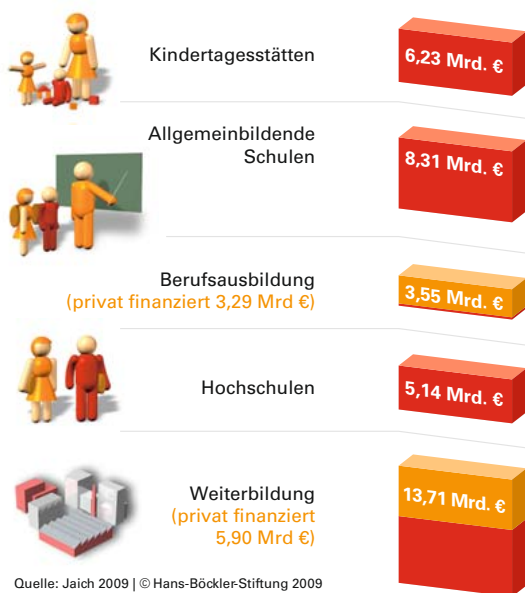
Der faktische Bedarf ist größer als die angekündigten sieben Prozent des BIP. Dennoch erwartet der Wissenschaftler nicht, dass Bund und Länder ihr Ziel erreichen. Die Ansage stehe im Widerspruch zur Finanzpolitik: Aufgrund der beschlossenen Schuldenbremse muss in den Ländern bis 2020 die Neuverschuldung auf Null reduziert werden. „Die Schuldenbremse führt dazu, dass Ländern und Kommunen die finanzielle Grundlage für eine gestaltende Bildungspolitik entzogen wird“, so Jaich. Zudem darf der Bund seit der Förderalismusreform II kaum noch Bildungspolitik betreiben. Die Unterschiede in den Bildungs- und Lebenschancen je nach Wohnort dürften sich nochmals verstärken. ◀

Bildung ausreichend finanzieren

Ein gut funktionierendes Bildungssystem erfordert **zusätzliche Ausgaben für Bildung 36,94 Mrd. €**



Diese zusätzlich notwendigen Ausgaben für Bildung betreffen...



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

* Quelle: Roman Jaich: Reicht das Zehn-Prozent-Ziel des Dresdner Bildungsgipfels für eine nachhaltige Reform des Bildungssystems?, Oktober 2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Im Osten nicht neu

Etwa die Hälfte der Menschen, die von West- nach Ostdeutschland umziehen, sind gebürtige Ostdeutsche. Ihre Rückwanderung stabilisiert Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt in den neuen Ländern.

Aus den Augen, aus dem Sinn? Eine ganze Menge gebürtige Ostdeutsche entscheiden sich anders. Sie kehren in die neuen Länder zurück, nachdem sie zuvor in den Westen umgezogen waren – oft auf der Suche nach dem ersten Job. Von den knapp 1,5 Millionen Ostdeutschen, die ihre Heimat seit 1990 verlassen hatten, war bis 2005 ein knappes Drittel wieder zurückgekehrt, zeigen Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels. Rund die Hälfte der Menschen, die von den alten in die neuen Länder umziehen, sind solche Rückwanderer. In letzter Zeit waren das gut 45.000 Menschen pro Jahr, kalkuliert Anke Matuschewski.

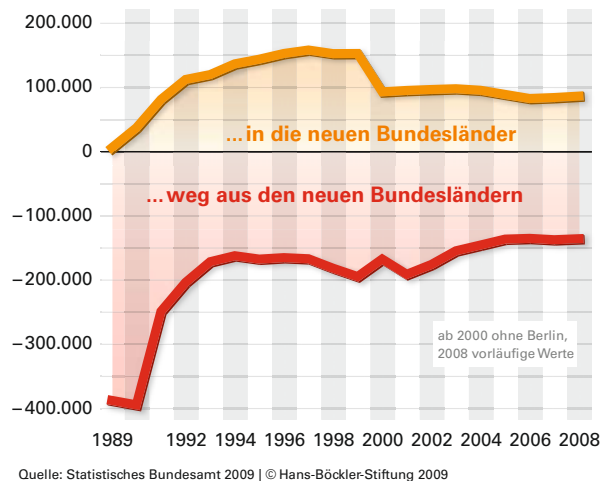
Die Professorin für Wirtschaftsgeografie an der Uni Bayreuth hat in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten explorativen Studie untersucht, warum es berufstätige Menschen zurück in den Osten zieht, welche Erfahrungen sie machen und welche Rolle sie auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt spielen.* Dazu befragte die Forscherin knapp 50 Frauen und Männer, die nach Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen zurückgekehrt sind, sowie über 50 ostdeutsche Arbeitgeber, die Rückwanderer suchen oder eingestellt haben.

Drei Typen Rückwanderer. Die Mehrheit der befragten Heimkehrer ist zwischen Ende 20 und Mitte 40, hat einen höheren Bildungsabschluss und einige Berufserfahrung. Trotz ihrer Abwanderung sind sie ihrer ostdeutschen Heimat emotional verbunden geblieben und hielten Kontakt nach Hause. Der Wunsch, wieder näher bei Eltern, Verwandtschaft und alten Freunden zu sein, ist für viele wesentlich bei der Rückkehrentscheidung. Hinzu kommt bei einigen die Unzufriedenheit mit den Lebensbedingungen an ihrem West-Wohnort, etwa vergleichsweise hohen Mieten. Den konkreten Entschluss zur Rückwanderung fassten viele in einer privaten oder beruflichen Umbruchsituation. Die kann allerdings ganz unterschiedlich aussehen, wie die drei Typen zeigen, die Matuschewski auf Basis ihrer Befragungen gebildet hat:

- ▶ Rückwanderer vom Typus „Karriere“ wollten zwar vor allem aus privaten Gründen wieder in die alte Heimat. Doch auch eine zweite Voraussetzung muss erfüllt sein, bevor sie den Wunsch in die Tat umsetzen: Sie haben im Osten einen guten Job gefunden, konnten oft sogar beruflich aufsteigen. Die Partnerinnen oder Partner dieser Befragten nehmen dagegen teilweise in Kauf, beruflich zurückzustecken. Insgesamt sind die Karriere-Rückwanderer zufrieden mit ihrem Entschluss. Noch einmal wegzugehen, das können sich in dieser Gruppe die jüngeren ohne Kinder vorstellen, während die älteren häufig schon eine Immobilie gekauft haben.
- ▶ Andere Prioritäten setzen die Angehörigen einer zweiten Gruppe, die Matuschewski mit „Priorität Familie und Freunde“ beschreibt. Diese Rückwanderer sind (wieder) Singles und möchten sich im Osten ein neues Leben aufbauen. Für sie war entscheidend, ins vertraute soziale Umfeld zurückzukommen. Ein Teil von ihnen kehrt ohne klare Jobperspektive heim, andere akzeptieren deutliche Einbußen beim Einkommen oder Jobs, die unter ihrer Qualifikation liegen. Obwohl ihre private wie berufliche

Die Lücke ist kleiner geworden

Innerhalb Deutschlands zogen so viele Personen ...



Situation offen ist, sind sie fest entschlossen, diesmal zu bleiben.

- ▶ Nur auf der Durchreise sind hingegen Angehörige des dritten Typus, die Matuschewski „Jobnomaden“ nennt. Diese Beschäftigten haben zwar eine Wohnung in ihrem ostdeutschen Herkunftsort behalten. Sie wandern aber schon seit Jahren der Arbeit hinterher – sei es als Fernpendler oder durch wiederholte Umzüge.

Erfahrung und Vertrauensbonus. Ostdeutsche Arbeitgeber stellen Re-Migranten ein gutes Zeugnis aus. Neben berufsspezifischem Know-How nennen die Chefs als weitere Pluspunkte hohe Motivation sowie die beruflichen und geschäftlichen Kontakte, die Rückwanderer aus dem Westen mitbrachten. Zugleich schätzen die Arbeitgeber, dass die Ost-West-Deutschen sich in der Region auskennen: Sie wissen Bescheid über Umgangsformen, Institutionen und Geografie, und sie genießen unter ihren Ost-Kollegen einen Vertrauensbonus. Dadurch integrieren sie sich schneller und können ihr Fachwissen und ihre Berufserfahrungen voll einbringen.

Vor allem im Bereich der Fach- und Führungskräfte habe die Rückwanderung erhebliche Bedeutung, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, resümiert Matuschewski. Und weil viele der Heimkehrer im Familiengründungsalter sind, stabilisieren sie zudem Bevölkerungsstruktur und Immobilienmärkte im Osten. Allerdings dürften etliche potenzielle Rückwanderer am Ende doch nicht die Koffer packen, schätzt die Geografin. Das niedrigere Lohnniveau in den neuen Ländern scheint eine erhebliche Hürde darzustellen. Jedenfalls berichteten zahlreiche befragte Arbeitgeber, dass sie ihre freien Stellen zu den regional üblichen Löhnen nicht mit Rückwanderern besetzen konnten. ◀

* Quelle: Anke Matuschewski: Stabilisierung der Regionalentwicklung in Ostdeutschland durch Rückwanderung, Bayreuth, Dezember 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Wachstum aus eigener Kraft

Die geringen Lohnzuwächse der vergangenen Jahre haben Deutschland zwar den Titel „Exportweltmeister“ eingebracht. Eine stärkere Binnenwirtschaft hätte jedoch mehr Wachstum und Beschäftigung ermöglicht, zeigt eine Untersuchung des IMK.*

Den deutschen Arbeitsmarkt kennzeichnen seit vielen Jahren niedrige Lohnzuwächse bei teilweise sogar sinkenden Reallohnen. Angeblich ein notwendiges Opfer, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu wahren in einer globalisierten Wirtschaft. Doch stimmt das wirklich? Was wäre passiert, wenn die Löhne im vergangenen Jahrzehnt stärker gestiegen wären? Forscher des IMK haben diesen Fall mit ihrem makroökonomischen Modell durchgerechnet.

Ihr Fazit: Insgesamt wäre ein höheres Lohnwachstum für Deutschland besser. Die Exporte nehmen dann zwar weniger zu, und damit auch das durch sie hervorgerufene Wachstum. Die stärkere Binnenwirtschaft gleicht das aber mehr als aus: Wachstum und Beschäftigung entwickeln sich etwas besser. Und Deutschlands Einkommensverteilung wäre bei weitem nicht so ungleich, wie sie heute ist.

Startpunkt der Modellsimulation bildet der Beginn der Europäischen Währungsunion 1999. Davor hatten vergleichsweise niedrige Lohnzuwächse nach einiger Zeit immer wieder zu nominalen Aufwertungen der D-Mark geführt, die die anfänglichen Wettbewerbsvorteile wieder zunichte machten und teilweise sogar überkompensierten. Mit Beginn der Währungsunion ist dieser Mechanismus außer Kraft gesetzt: Niedrige Lohnzuwächse erhöhen dauerhaft die Wettbewerbsfähigkeit.

Als Maßstab für die alternative Lohnsetzung wählten die Wissenschaftler den mittelfristigen Produktivitätsanstieg (bis zur Wirtschaftskrise rund ein Prozent pro Jahr) und die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von knapp zwei Prozent. Die Annahme: Mit gesamtwirtschaftlichen Lohnerhöhungen in der Größenordnung von rund drei Prozent würde Deutschland innerhalb der Währungsunion nicht an preislicher Wettbewerbsfähigkeit verlieren.

Im Modell sieht die Entwicklung dann so aus:

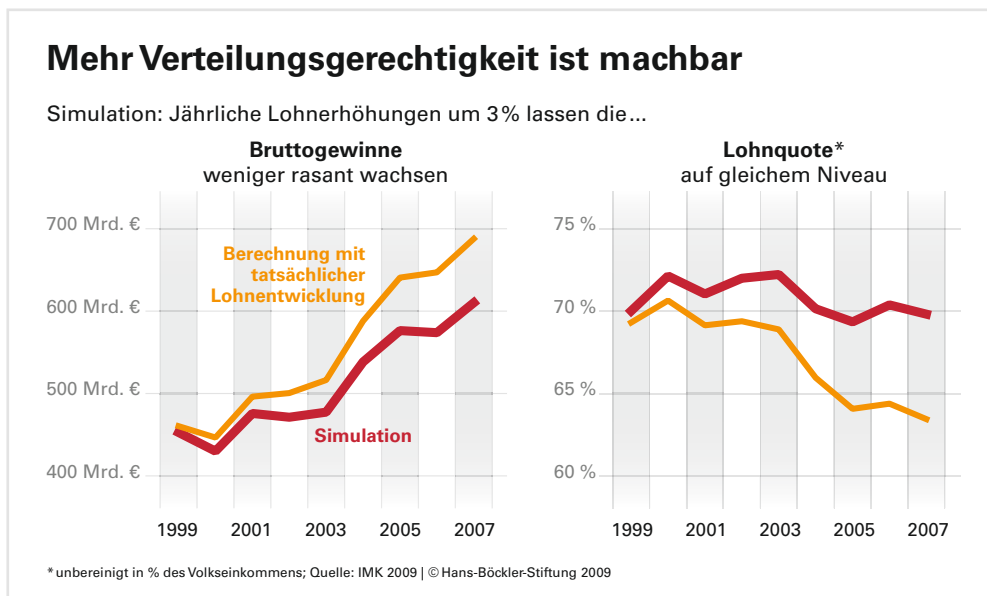
Die **Löhne** steigen ab 1999 um jährlich rund drei Prozent. Damit liegt das Lohnniveau pro Kopf Ende 2007 real um gut elf Prozent höher. Der private Verbrauch erhält in diesen neun Jahren einen zusätzlichen Schub von inflationsbereinigt gut drei Prozent. Die Folge: Das Niveau des **Bruttoinlandsprodukts** liegt nach neun Jahren real um gut ein Prozent höher, was einen Beschäftigungsanstieg von knapp einem Prozent bedeutet.

Auch der Staat profitiert – mit positiven Wirkungen für

die gesamte Wirtschaft. Denn ein Lohnanstieg bedeutet höhere Staatseinnahmen. Diese bieten mehr Spielraum für **öffentliche Investitionen**. Im Lohnerhöhungsszenario können sie pro Jahr real um etwa zwei Prozent zunehmen.

Am massivsten wirken sich die kräftigen Lohnzuwächse jedoch auf die **Verteilung** aus: Löhne und die Transfers insgesamt liegen nach neun Jahren im Szenario um rund 18 Prozent höher, die Bruttogewinne um 11 Prozent niedriger als nach der tatsächlichen Entwicklung der letzten Jahre. Dabei wären die Gewinne auch bei der stärkeren Lohnentwicklung gestiegen, nur eben nicht so rasant. In der Modellrechnung wachsen Löhne und Gewinne fast im Gleichschritt, die Lohnquote geht nur noch geringfügig zurück.

„Die einseitige Strategie der Verteidigung des Titels des Exportweltmeisters auf Kosten einer gerechteren Einkommens- und Wohlstandsverteilung hat sich nicht gelohnt“, fassen die Forscher die Ergebnisse ihrer Untersuchung zusammen. Andere europäische Länder, die zwischen binnen- und außenwirtschaftlicher Entwicklung einen balancierten Weg wählten, können eine bessere Wachstums-, Beschäftigungs- und Verteilungsbilanz vorweisen. Außerdem hat dadurch die deutsche Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den wichtigsten



Handelspartnern immer weiter zugenommen. Dies und der dadurch zwangsläufig wachsende Außenhandelsüberschuss gefährden die Stabilität der Europäischen Währungsunion. Gleichzeitig ist Deutschland durch die Vernachlässigung der Binnennachfrage besonders anfällig für außenwirtschaftliche Krisen geworden. ◀

* Quelle: Heike Joebgies, Andreas Schmalzbauer, Rudolf Zwiener: Der Preis für den Exportweltmeister: Niedrige Löhne und geringes Wirtschaftswachstum, IMK Study Nr. 4/2009
 Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Klare Regeln verkleinern den Unterschied

Die berufliche Gleichstellung ist in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt kaum vorangekommen. In Ländern wie den USA, Frankreich oder Schweden stehen Frauen in der Arbeitswelt besser da – dank ganz unterschiedlicher Regulierungsmodelle.

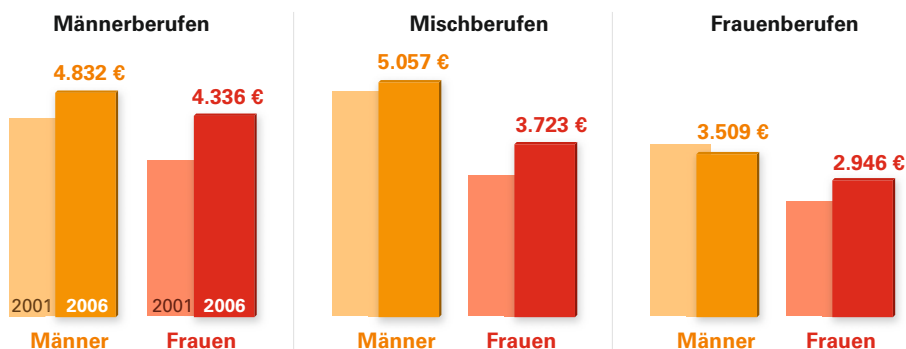
Es gibt viele Wege zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern – aber von allein geht's nicht. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung von Silke Bothfeld, Sebastian Hübers und Sophie Rouault.* In ihrer Fünf-Länder-Studie haben sie die Maßnahmen zur Gleichstellung in den Betrieben und deren Resultate wie Frauenerwerbsquote und Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern untersucht. Die Gleichstellungsbemühungen der USA, Frankreichs, der Schweiz und Schwedens schneiden jeweils besser ab als die deutschen. Dabei haben sie Gender-Fortschritte mit zum Teil völlig verschiedenen Mitteln erreicht. Der deutschen Gleichstellungsstrategie attestieren die Wissenschaftlerinnen drei Defizite:

hen, sondern auch die Bundesgleichstellungsbehörde sowie Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften. Die Gleichstellungsbehörde bearbeitet pro Jahr etwa 25.000 Fälle. 80 Prozent der Konflikte konnten 2007 durch ein Schlichtungsverfahren gelöst werden. Die Betroffenen bekamen im Schnitt eine Entschädigung von gut 6.000 Dollar. Ist keine gütliche Einigung möglich, kommt es zum Gerichtsverfahren, was zu Schadenersatzansprüchen von bis zu 300.000 Dollar führen kann. Die Verbindlichkeit der Antidiskriminierungsgesetze wird in den USA „über die hohe Sanktionsandrohung erzwungen“, so die Studie. Außerdem müssen öffentliche Betriebe und solche, die öffentliche Aufträge bekommen wollen, Gleichstellungspläne aufstellen. Bei Verstößen drohen ebenfalls Schadenersatzforderungen; 2008 zahlten Unternehmen entsprechende Entschädigungen in Höhe von knapp 67 Millionen Dollar.

Schweiz. Mit fast 72 Prozent liegt die Frauenerwerbsquote in der Schweiz über dem OECD-Durchschnitt, obwohl viele Frauen nur in Teilzeit tätig sind. Auch in der Schweiz ist laut OECD-Statistik der Lohnrückstand der Frauen in den vergangenen Jahren deutlich geschrumpft, von 25 Prozent

Weibliche Führung schlechter bezahlt

Als Führungskräfte in der Privatwirtschaft verdienen durchschnittlich* in typischen...



* Durchschnittliches Bruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigung; Quelle: DIW 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

- ▶ Es fehlt an „substanziellen Sanktions- und Kontrollmechanismen“.
- ▶ In Deutschland existiert kein „allgemeines Monitoringsystem“, das Fortschritte und Rückfälle präzise dokumentiert.
- ▶ Vor allem sind die Anforderungen an die betriebliche Gleichstellungspolitik zu „unverbindlich formuliert und werden zu wenig durch institutionalisierte Beratungs- und Informationsnetzwerke gestützt“.

Die Wissenschaftlerinnen haben die Kernpunkte der unterschiedlichen Gleichstellungsstrategien analysiert und herausgearbeitet, welche Regelungen Vorbildcharakter für Deutschland haben könnten:

USA. Hier liegt die Frauenerwerbsquote zwar mit 66 Prozent nur etwas höher als in Deutschland. Vor allem aber ist ein deutlicher Rückgang der Einkommensdifferenz zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in den vergangenen zehn Jahren zu beobachten: Von 24 Prozent 1997 auf 20 Prozent im Jahr 2007. Der deutsche Wert liegt bei 23 Prozent. Die wesentlichen Instrumente der US-amerikanischen Gleichstellungspolitik sind weit reichende Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und Klagebefugnisse: Nicht nur die betroffenen Arbeitnehmerinnen selbst können vor Gericht zie-

1996 auf 19 Prozent 2006. Zwar greift der Staat kaum präventiv in betriebliche Prozesse ein, um die Einhaltung von Gleichstellungsvorschriften zu gewährleisten, es werden aber die Unternehmen kontrolliert, die öffentliche Aufträge ausführen, so die Studie. Außerdem unterstützt das Schweizer Gleichstellungsbüro Unternehmen mit Beratung und spezieller Software zur Analyse potenziell diskriminierender Gehaltsstrukturen. Vor allem aber besteht ein Verbandsklagerecht, mit dem zumindest im öffentlichen Dienst große Erfolge erzielt werden konnten.

Frankreich. Die Frauenerwerbsquote liegt ähnlich hoch wie in Deutschland, aber die Französinnen sind häufiger in Vollzeit beschäftigt als die deutschen Frauen. Mit nur 12 Prozent weist Frankreich einen der geringsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Zudem sind Frauen deutlich häufiger in Führungspositionen als in Deutschland. Die guten Werte erklären Bothfeld und ihre Koautorinnen mit der „generell starken Regulierung des Arbeitnehmerstatus und dessen prinzipieller Anwendung auf beide Geschlechter“ und der Familienpolitik. Das gelte besonders für die gut ausgebaute Kleinkindbetreuung, die gut einem Viertel der unter Dreijährigen einen Platz in der Krip-

Vergeblich auf Freiwilligkeit gesetzt

Im Jahr 2001 schlossen Bundesregierung und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die freiwillige Vereinbarung „zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ ab – nachdem die damalige Bundesregierung sich nicht zu gesetzlichen Regelungen durchringen konnte. Acht Jahre später analysiert das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) die Auswirkungen der freiwilligen Selbstverpflichtung. Der „Führungskräfte-Monitor“ untersucht insbesondere die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen. Das Fazit des DIW: Es hat sich kaum etwas getan. „Das Versprechen der Privatwirtschaft zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus dem Jahr 2001 wartet bei den Führungspositionen noch auf seine Einlösung.“

Die Forschungsergebnisse im Einzelnen:

- ▶ In der privaten Wirtschaft zählte das DIW 2006 knapp vier Millionen Führungskräfte, davon waren weniger als ein Drittel Frauen. Seit 2001 sei zwar ein leichter Anstieg zu verzeichnen, dieser sei jedoch nicht „statistisch signifikant“, so die Studie. 2007 ging der Frauenanteil sogar wieder zurück.
- ▶ Je höher die betrachtete Hierarchiestufe, desto weniger Frauen finden sich. Auf der Vorstandsebene sind nur zwei von hundert Managern weiblich. Das gilt selbst für Banken und Versicherungen, wo Frauen mehr als die Hälfte der Belegschaften stellen. Was den Frauenanteil in Vorstandsetagen betrifft, liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt.
- ▶ Frauen verdienen weniger. 2006 bekamen weibliche Vollzeitbeschäftigte mit Führungsaufgaben im Durchschnitt 23 Prozent weniger Geld als männliche. Die Lücke ist seit 2001 nicht kleiner geworden. Aus komplexen statistischen Analysen folgert das DIW, dass fast zwei Drittel des so genannten Gender Pay Gap nicht ohne weiteres zu erklären sind: Hier wirkten „gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen“, darunter auch „mittelbar und unmittelbar diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen“. Das verbleibende Drittel des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen führt das DIW auf Unterschiede bei Ausbildung, Berufserfahrung, Branche, Arbeitszeiten oder familiär bedingte Einschränkungen der beruflichen Flexibilität zurück.

Um das Ziel Chancengleichheit auf der Führungsebene zu erreichen, sind laut DIW vor allem drei Punkte entscheidend: Erstens sollte ein „verbindlicher Fahrplan mit festen Zielgrößen, klar zugeordneten Verantwortlichkeiten und Sanktionsmechanismen“ aufgestellt werden. Zweitens sollte die Besetzung und Bezahlung von Führungspositionen transparenter werden, wobei Frauen durch früh ansetzende Karriereprogramme gefördert werden könnten. Drittens sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – zum Beispiel indem Betriebe festlegen, dass langwierige Besprechungen nicht außerhalb der Kernarbeitszeit stattfinden.

Heide Pfarr, wissenschaftliche Direktorin des WSI: „Die Politik hat sich sehr lange mit freiwilligen Initiativen und Selbstverpflichtungen der Wirtschaft zufrieden gegeben. Diese Strategie ist gescheitert.“

* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Führungskräfte-Monitor 2001-2006, Nomos Verlag 2009

pe oder bei einer Tagesmutter verschafft. Weniger erfolgreich ist die Politik auf betrieblicher Ebene: Größere Betriebe sind zwar verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen und Gleichstellungsfragen im Betrieb jährlich neu zu verhandeln. Zudem gibt es staatliche Subventionen etwa für die Weiterbildung gering qualifizierter Frauen. Dennoch schreiben die Autorinnen der Studie: „Die Verpflichtung der betrieblichen Akteure zur eigenständigen Entwicklung gleichstellungspolitischer Strategien kann bisher als gescheitert betrachtet werden“, da es an unabhängigen Beratungs- und Kontrollinstanzen fehlt.

Schweden. 72 Prozent aller erwerbsfähigen Schwedinnen gehen arbeiten, der Einkommensunterschied zu Männern beträgt 16 Prozent. Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten müssen in einem jährlichen Bericht über Entgelt- und Beschäftigtenstruktur sowie den Stand der Gleichstellung auf Führungs- und Vorstandsebene Auskunft geben. Zudem müssen sie Pläne vorlegen, wie sie Defizite zu bekämpfen gedenken. Eine Ombudsstelle überwacht die Einhaltung. Gewerkschaften können Strafen beantragen, wenn Betriebe sich nicht an die Planpflicht halten. Insgesamt setzt das schwedische Gleichstellungsmodell mit der Ombudsstelle jedoch vor allem auf Information, Beratung und Konsenslösungen, weniger auf Sanktionsmechanismen – nur wenige Diskriminierungsfälle landen bei den Gerichten. Zudem stärkt die schwedische Sozialpolitik berufstätigen Frauen den Rücken, indem sie auch Väter ermutigt, Erziehungsurlaub zu nehmen.

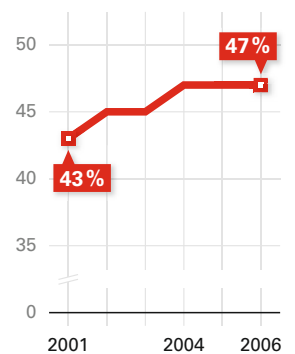
Das Fazit der Untersuchung:

Die im Großen und Ganzen ähnlichen gesetzlichen Antidiskriminierungsvorschriften haben jeweils einen sehr unterschiedlichen Stellenwert in der Gesamtstrategie zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Regelungen werden in den untersuchten Ländern in unterschiedlicher Weise umgesetzt. Dies kann entweder kooperativ geschehen, durch ein von breiter gesellschaftlicher Akzeptanz getragenes Netz von Institutionen wie in Schweden oder durch harte Strafandrohungen wie in den USA.

Interessante Beispiele zur Ergänzung der deutschen Strategie wären nach Meinung der Wissenschaftlerinnen ein Verbandsklagerecht wie in den Vereinigten Staaten oder der Schweiz, das Mediationsverfahren nach schwedischem Vorbild oder ein gesetzlicher Mindestlohn, den es in Frankreich gibt. Grundsätzlich sei zu überlegen, wie die Rolle der Betriebsräte bei der Entwicklung betrieblicher Gleichstellungsstrategien gestärkt werden könnte. ◀

Die andere Hälfte

Der Anteil der Frauen an den abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft betrug ...



Quelle: DIW 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quelle: Silke Bothfeld u.a.: Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln – ein internationaler Vergleich, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb, edition sigma, Berlin, Dezember 2009

Download unter www.boecklerimpuls.de

Leitwährung US-Dollar: Mit der Doppelrolle überfordert

Viele globale Wirtschaftskrisen gehen auf Defizite der internationalen Währungsordnung zurück. Eine neue Weltwährung könnte Abhilfe schaffen.

Die Weltwährungsordnung leidet an einem Konstruktionsfehler: Der US-Dollar ist zugleich Weltwährung und nationale Währung der Vereinigten Staaten. Damit sind Interessenkonflikte programmiert. So entschieden sich in der Vergangenheit die USA oft für eine Geldpolitik, die dem ei-

in Gold umzutauschen. In der Folge verlor der Dollar gemessen an Währungen wie Pfund, Franc oder D-Mark von 1971 bis 1973 ein Viertel seines Wertes.

Am stärksten traf die Dollar-Entwertung die Erdöl exportierenden Länder (OPEC), da Öl wie die meisten Rohstoffe in der Weltwährung Dollar gehandelt wird. Die OPEC-Staaten versuchten nun, den Wertverlust ihrer Einnahmen auszugleichen. So gelang es ihnen während des Jom-Kippur-Krieges 1973, eine massive Erhöhung des Ölpreises durch-

zusetzen, schreibt Schulmeister. In der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre wiederholte sich dieses Muster: Der Dollar verlor weitere 25 Prozent an Wert. Und im Zuge des Iran-Irak-Konflikts leitete die OPEC den zweiten „Ölpreisschock“ ein. In den Industrieländern stiegen Inflation und Arbeitslosigkeit.

Die Schuldenkrisen der Entwicklungs- und Schwellenländer. In den 1970er-Jahren fiel der Kurs der US-Währung immer weiter und ermöglichte es vielen Entwicklungsländern, sich massiv in Dollar zu verschulden. Schließlich war die reale Belastung niedrig, da mit dem Dollar auch in dieser Währung gehaltene Schulden massiv abgewertet wurden. 1980 begannen die USA jedoch, die Inflation mit extrem hohen Leitzinsen zu bekämpfen, was zu massiven Dollaraufwertungen

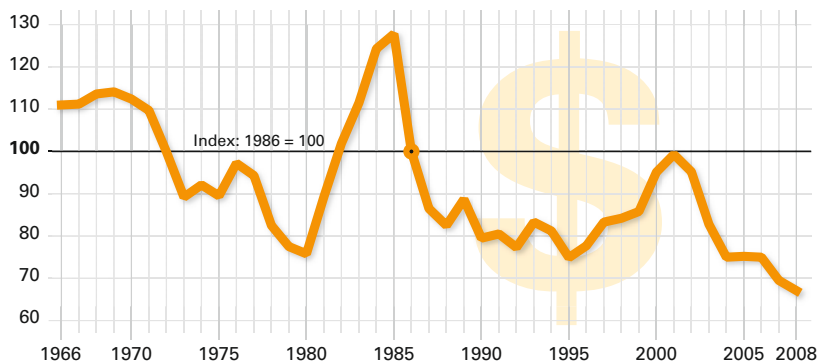
führte. Nun wurden auch die Schulden der Entwicklungsländer aufgewertet, die Realzinsen stiegen drastisch und 1982 brach die internationale Schuldenkrise aus. Ebenfalls als Folge einer Dollaraufwertung kam es Schulmeister zufolge 15 Jahre später zur Schuldenkrise der ostasiatischen Tigerstaaten, die sich anschließend auf Russland, Brasilien und Argentinien ausbreitete.

Der Wirtschaftsforscher stellt fest: Viele Krisen, die meist so genannten exogenen Schocks zugeschrieben werden, also „außerökonomischen“ Einflüssen, sind in Wirklichkeit systembedingt. „Genauer gesagt“, so Schulmeister, „durch die Verteilungs- und Bewertungseffekte der Schwankungen von Zinssatz und Wechselkurs des Dollar in seiner Doppelrolle als nationale Währung der USA und als Weltwährung“. Diese Schwankungen würden einerseits durch die wechselhafte Wirtschaftspolitik der USA und andererseits durch die mit dem Übergang zu flexiblen Wechselkursen möglich gewordene Devisenspekulation hervorgerufen.

Der „fundamentale Konstruktionsfehler“ des Weltwährungssystems hat auch zur aktuellen Wirtschaftskrise beigetragen, sagt der Forscher. Da der Dollar die globale Leitwährung darstellt, sind die USA als einziges Land in der Lage, ihre enormen Leistungsbilanzdefizite durch Verschuldung in eigener Währung zu finanzieren: Jeder einzelne Exporteur in anderen Ländern akzeptiert die Bezahlung in Dollar. Außerhalb der USA sammeln sich so immer mehr Dollars an – die ▶

Leitwährung mit schwankendem Wert

Entwicklung des US-Dollarkurses gegenüber Deutscher Mark, französischem Franc, britischem Pfund und japanischem Yen



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

genen Land nützte, der globalen Wirtschaft insgesamt aber schadete. Zu diesem Ergebnis kommt der Ökonom Stephan Schulmeister vom österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). * „Alle bedeutenden Turbulenzen in der Weltwirtschaft sind direkt mit der Doppelrolle des Dollar verknüpft“, fasst der Ökonom seine Analyse der Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahrzehnte zusammen. Er plädiert daher – ebenso wie die Welthandels- und Entwicklungskonferenz (UNCTAD) sowie die von der UNO eingesetzte Stiglitz-Kommission – für die Einführung einer neuen Weltwährung. Sie könnte sich neben dem Dollar auf Euro, chinesischen Renminbi und japanischen Yen stützen.

Einige prominente Beispiele für die Schief lagen, in die die Weltwirtschaft seit Anfang der 1970er-Jahre infolge der US-Dollarpolitik geriet:

Die Ölpreisschocks. Das nach dem Zweiten Weltkrieg eingeführte Wechselkurssystem von Bretton Woods verpflichtete die Teilnehmerländer, die Wechselkurse ihrer Währungen zum Dollar stabil zu halten. Gleichzeitig waren die USA verpflichtet, jederzeit Dollars zu einem festgesetzten Kurs in Gold zu tauschen. In den 1960er-Jahren brachten die von steigender Inflation und den hohen Kosten des Vietnamkriegs belasteten USA immer mehr Dollars in Umlauf. Das Vertrauen in die Stabilität der Weltwährung sank. Um ihre eigene, in einer Rezession steckende Wirtschaft zu fördern, sagten sich die USA 1971 von der Verpflichtung los, Dollar

▶ aber nicht genutzt werden, um US-Produkte zu kaufen, sondern in den USA angelegt werden. In Staatsanleihen – oder auch riskanteren Wertpapieren.

Das Dilemma der Exportstars. Wenn das Leitwährungsland die Welt mit seiner eigenen Währung überschwemmt, droht ihm lediglich eine Abwertung seiner Währung, erklärt Schulmeister. Doch auch dies kann im Sinne des Leitwährungslandes sein: Ein sinkender Wechselkurs verbessert die Absatzchancen seiner Exportindustrie und entwertet die Forderungen, die sich die „fleißigen Gläubigerländer“ gegenüber dem Leitwährungsland erarbeitet haben, so der Wirtschaftsexperte. Die Gläubiger der USA, vor allem China, Japan und Deutschland, stünden nun vor einem Dilemma: Sind sie nicht mehr bereit, weiter Dollars zu sammeln, fällt der Kurs der US-Währung weiter, die eigenen Produkte werden auf dem Weltmarkt teurer und Exportrückschläge bremsen das Wachstum. Machen sie aber weiter wie bisher, „dann wird die stetig steigende Auslandsverschuldung der USA letztlich eine umso stärkere Dollarabwertung nach sich ziehen“.

Angesichts der vielfältigen Probleme mit der Doppelrolle des Dollar hält Schulmeister einen „grundlegenden System-

wechsel“ für nötig. Eine globalisierte Wirtschaft brauche eine supranationale Leitwährung. Nur so könne der „unlösbare Grundkonflikt zwischen den national-ökonomischen Interessen des Leitwährungslandes und den global-ökonomischen Interessen der Weltwirtschaft als Gesamtsystem“ gelöst werden. Ein solches Weltgeld könne aus den Währungen der USA, Eurolands, Chinas und Japans zusammengesetzt sein. Die Notenbanken hätten die Aufgabe, die Kurse dieser Währungen innerhalb enger Bandbreiten zu stabilisieren, wie es in der EU von 1986 bis 1992 geschah. Das Niveau der festgelegten Umtauschverhältnisse sollte sich an den Kaufkraftparitäten orientieren. Diese geben das „faire“ Kursniveau wieder, bei dem keines der Länder einen Preisvorteil oder -nachteil im internationalen Handel hat. Entspricht der Wechselkurs der Kaufkraftparität, so ist ein repräsentativer Warenkorb von Gütern und Dienstleistungen aus den betrachteten Ländern annähernd gleich teuer. ◀

* Quelle: Stephan Schulmeister: Globalisierung ohne supranationale Währung: Ein fataler Widerspruch, in: ifo-Schnelldienst, 16/2009.
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

FAMILIENPOLITIK

Betreuung bringt mehr als Bares

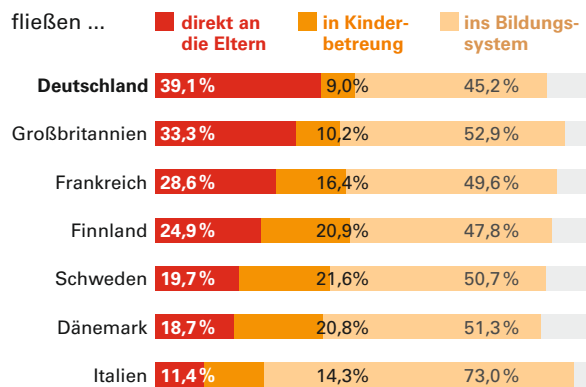
Eine internationale Studie macht deutlich: Gute Betreuungsangebote bringen mehr für das Wohl von Kindern als Kindergeld und höhere Steuerfreibeträge.

Deutschland lässt sich die Förderung von Familien zwar relativ viel kosten, schneidet aber beim internationalen Vergleich zum Wohlbefinden von Kindern trotzdem nur mäßig ab. Einer OECD-Studie zufolge gibt die Bundesrepublik für Schulen, Dienstleistungen und direkte Finanztransfers 10 bis 20 Prozent mehr Geld aus als das Gros der westlichen Industrieländer.* Dennoch wächst hierzulande jedes 6. Kind in relativer Armut auf – in Dänemark ist es nur jedes 37. Kind. Im OECD-Schnitt leben 12,4 Prozent der Kinder in Haushalten, die nicht über die Hälfte des nach Personen gewichteten Medianeinkommens verfügen. In Ungarn und der Slowakei sind es keine 11 Prozent, in Deutschland 16,3 Prozent.

Der Bericht nennt einen wesentlichen Grund dafür: Die Bundesrepublik fördert Familien mit Nachwuchs vor allem über Transfers und Steuernachlässe wie dem Kindergeld oder Kinderfreibeträge. Die bringen indes für das Wohl des Nachwuchses nur wenig. In Dänemark und Schweden ist der Anteil direkter Zahlungen an der gesamten staatlichen Kinderförderung nur halb so groß wie in Deutschland, dort gelten aber keine 5 Prozent der Kinder als arm. Nur Luxemburg überweist ähnlich wie Deutschland fast 40 Prozent der öffentlichen Förderung direkt an die Eltern. Die OECD empfiehlt, Transfers stärker auf bedürftige Kinder und deren Familien zu konzentrieren. Vor allem aber sollten Dienstleistungen wie Kinderbetreuungen und Ganztagschulen ausgebaut werden. Mehr frühkindliche Bildung in öffentlichen Einrichtungen könne soziale Ungleichheit reduzieren.

Deutschland: Viel Geld geht an Eltern

Von den staatlichen Ausgaben für Kinderbetreuung 2003



Rest auf 100%: andere Sachleistungen; Quelle: OECD 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Forscher des WSI sehen weitere Vorteile: In Ganztagschulen und öffentlich finanzierten Kindertagesstätten würden zahlreiche neue Arbeitsplätze entstehen. Außerdem erleichtern gute Betreuungsangebote Eltern die berufliche Tätigkeit. Sie profitieren davon stärker als von Steuernachlässen. Derzeit bekommen in Deutschland nur Familien mit Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren staatliche Dienstleistungen im Wert von etwa einem Sechstel des mittleren Haushalts-Einkommens, so die OECD. Die öffentlich finanzierte Kinderbetreuung in Frankreich und Finnland kann sich dagegen über eine Dauer von bis zu sechs Jahren erstrecken und ist bis zu einem Drittel des mittleren Haushaltseinkommens wert. ◀

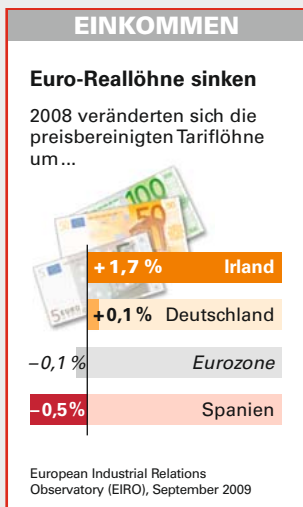
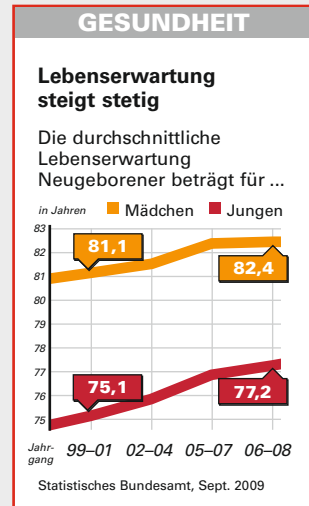
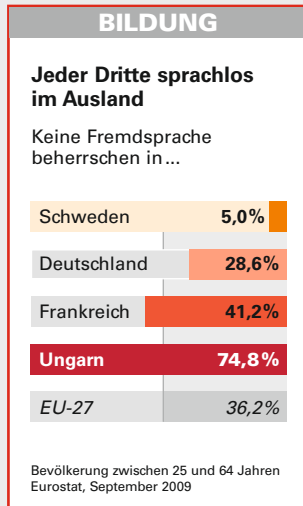
* Quellen: OECD: Doing Better for Children, September 2009; Claudia Bogedan, Alexander Herzog-Stein, Christina Klenner, Claus Schäfer: Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher – Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, WSI-Diskussionspapier Nr. 167, August 2009
Download und Quelledetails: 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



► **PANDEMIE:** Was geschieht, wenn einzelne Mitarbeiter oder größere Teile der Belegschaft an Schweinegrippe erkranken? Viele Betriebe arbeiten derzeit Notfallpläne für Pandemiefälle aus. Dabei werden leicht Arbeitnehmer- oder Persönlichkeitsrechte berührt, so Eberhard Kiesche, Spezialist für betrieblichen Gesundheitsschutz. Etwa wenn der Arbeitgeber verlangt, dass Ar-

beitnehmer Grippe-symptome bei sich und Angehörigen sofort melden, oder darauf besteht, dass sich alle Beschäftigten impfen lassen. Oder einige Mitarbeiter nach Hause schicken und andere Überstunden schieben lässt. Aber auch wenn die Geschäftsführung nichts unternimmt, stehen Arbeitnehmer vor der Frage, welche Rechte sie haben: Darf man aus Angst vor einer An-

steckung zu Hause bleiben, Dienstreisen in besonders gefährliche Regionen verweigern? Kiesche erläutert, wie Arbeitnehmervertreter ihre Mitbestimmungsrechte geltend machen können: Betriebsräte haben ein Recht auf Mitgestaltung und Überwachung des Notfallmanagements. Viele potenzielle Streitfragen lassen sich bereits klären, bevor es ernst wird –

durch eine Betriebsvereinbarung zur Pandemiebekämpfung. Darin können Pläne zur Umstellung der Arbeitsorganisation, Informationspflichten der Geschäftsführung oder die Entgeltfortzahlung im Falle einer Betriebsschließung festgelegt werden.
 Eberhard Kiesche:
 Betriebsvereinbarungen zur Pandemiebekämpfung, Oktober 2009
 Download und Quelledetails:
www.boecklerimpuls.de