

■ Tarifrecht: Juristen diskutieren Tarifeinheit	2
■ Mitbestimmung: Neue Aufgaben für Betriebsräte	3
■ Gesundheitspolitik: Pauschale – viel Aufwand, Nutzen fraglich	4
■ Arbeitsmarkt: Betriebe nutzen Krise zum Sparen	6
■ Aufsichtsräte: Chefgehälter – Regeln auch für GmbHs neu	6
■ Arbeitsmarkt: Selten Hilfe im Haushalt erwünscht	7
■ TrendTableau	8

EUOKRISE

EU braucht Regeln für Balance

Die EU hat mit ihren Kreditzusagen den besonders stark verschuldeten Euro-Mitgliedstaaten Luft verschafft. Für eine dauerhafte Stabilität müssen jedoch die Leistungsbilanzen der Euro-Länder in die Balance kommen.

Zur Rettung des Euro richtet die EU-Kommission ihr Hauptaugenmerk weiter auf die Verschuldung der einzelnen Euro-Länder. Sie hat aber auch eine stärkere Koordinierung der Wirtschaftspolitik angemahnt. Länder mit hohen Leistungsbilanzüberschüssen wie Deutschland sollten ihre Inlandsnachfrage ankurbeln, so EU-Währungskommissar Olli Rehn.

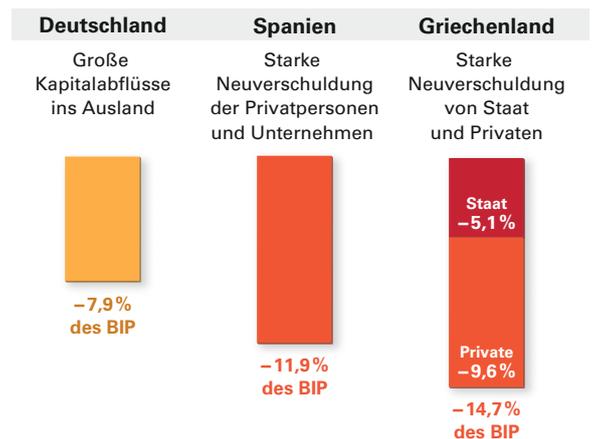
Der Ansatz ist richtig, zeigen die Forscher des IMK. Sie schlagen eine institutionelle Lösung vor: Eine EU-Instanz sollte die Entwicklung der Leistungsbilanzen beobachten.* Bei Fehlentwicklungen müssten sowohl Defizit- als auch Überschussländer ihre Fiskalpolitik korrigieren, also die Binnennachfrage stimulieren oder bremsen. Auch sollte die Instanz bei größeren Problemen der Defizitländer Soforthilfen beschließen können, verbunden mit wirkungsvollen Auflagen. Länder mit Überschüssen müssten sich stärker an der Soforthilfe beteiligen. Damit würden sowohl die Defizit- als auch die Überschussländer in die Pflicht genommen.

Ein erweiterter Stabilitätspakt: Der europäische Stabilitäts- und Wachstumspakt nimmt bislang ausschließlich die Staatsschulden in den Blick – eine Fehlkonstruktion. Denn hinter den Leistungsbilanzdefiziten stehen auch private Schulden, und es ist die Kombination aus privater und öffentlicher Verschuldung, die Länder wie Griechenland, Portugal und Spanien zu einer leichten Beute für die Finanzmärkte macht, so das IMK. Eine Rettungsaktion, die ausschließlich bei den staatlichen Schulden ansetzt, werde darum das Problem nicht lösen können.

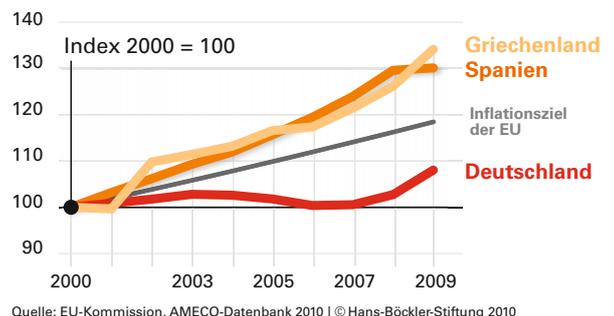
Was die Exportländer tun können: Wenn Länder mit hohen Leistungsbilanzüberschüssen wie Deutschland oder die Niederlande schon in nächster Zeit ihre Haushaltskonsolidierung forcieren, werden die Ungleichgewichte groß bleiben, denn die Nachfrage nach Importen bleibt gering. Eine lang anhaltende Stagnation in Euroland wäre die Folge, inklusive hoher Arbeitslosigkeit. Durch Stärkung ihrer Binnenachfrage könnten die Überschussländer einen Aufschwung anstoßen, der ihnen selbst die Konsolidierung erleichtert und den Defizitländern hilft. Diese könnten ihre Staatsfinanzen in Ordnung bringen und ihre Leistungsbilanzdefizite reduzie-

Eurokrise: Mehr im Blick als das Haushaltsdefizit

Schon vor der Krise waren 2007 die Schwachstellen in ...



Deutschland unterbietet – Lohnstückkosten in ...



ren. Gegenwärtig kann nur die Fiskalpolitik die Initialzündung für eine kräftigere Nachfrage im Inland liefern, so die Forscher. Mittelfristig sollten die Euro-Staaten zudem ihre Lohnpolitik an der nationalen Produktivitätsentwicklung und dem Inflationsziel der EZB ausrichten. ◀

* Quellen: Michael Brecht, Silke Tober, Till van Treeck, Achim Truger: Squaring the circle in Euroland?, IMK Working Paper 3/2010; Gustav Horn, Silke Tober, Till van Treeck, Achim Truger: Euroraum vor der Zerreißprobe?, IMK Report 48 April 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Juristen diskutieren Tarifeinheit

In der Bundesrepublik galt lange Zeit das Prinzip „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“. Das Bundesarbeitsgericht könnte davon jedoch abrücken. Permanente Streiks konkurrierender Gewerkschaften sind trotzdem nicht zu erwarten.

Seit etwa 20 Jahren vertritt das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Grundsatz der Tarifeinheit. Danach kann prinzipiell in einem Betrieb immer nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Doch dieses Prinzip hat nun das BAG in Frage gestellt – und es ist auch jetzt schon nicht mehr überall existent, so Olaf Deinert, Jura-Professor an der Universität Göttingen.* In den ehemaligen Staatsbetrieben des Verkehrssektors und in den Krankenhäusern setzten inzwischen Berufsgruppen, die in Arbeitskämpfen Schlüsselstellungen einnehmen können, ihre Gruppeninteressen durch – ohne Solidarität mit anderen Arbeitnehmern in diesen Betrieben.

Streiks des Pilotenverbands Vereinigung Cockpit, der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Ärztegwerkschaft Marburger Bund haben in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Die Zahl der Berufsgewerkschaften ist zwar seit Jahren stabil und überschaubar. Doch stellen sie häufiger als früher eigene Tarifforderungen. Drohen nun permanente Auseinandersetzungen, vor denen es Arbeitgeber zu schützen gilt, eventuell mit einem Gesetz? Nein, lautet die Antwort von Tarifrechtsexperte Deinert. Er hat analysiert, ob die Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft auch Änderungen des Tarif- und Arbeitskämpfrechts erfordern.

Die Machtverhältnisse haben sich nicht so stark verschoben, dass der Staat eingreifen muss, argumentiert der Jurist. Dies gelte auch für den Fall, dass das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit aufgibt. Einzelne Gewerkschaften sind heute zwar kampfstärker als früher, eine so genannte Paritätsverschiebung liege aber darum nicht vor. Denn Arbeitskämpfe sind in Deutschland nach wie vor eine Ausnahmeerscheinung. Das Schreckgespenst fortwährender tariflicher Auseinandersetzungen sei fiktiv, so Deinert.

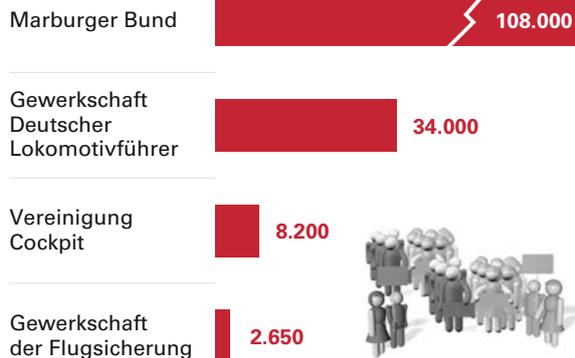
Gewerkschaften haben keinen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitgeberverband als Verhandlungspartner, und ebenso wenig hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf exklusive Verhandlungen mit einer Gewerkschaft. Es gehöre zum unternehmerischen Risiko, dass in einem Betrieb mehrere Berufsverbände existieren und die Interessen der bei ihnen organisierten Arbeitnehmer vertreten wollen, stellt der Tarifrechtsexperte klar.

Dennoch diskutieren Juristen derzeit eine Reihe von Vorschlägen, wie sich die Tarifeinheit – und damit auch der Betriebsfrieden – aufrechterhalten ließe:

Bewertung der Streikforderung. Dieser Vorschlag geht von folgender Sichtweise aus: Die durchsetzungsstarken Spezialistengewerkschaften setzen die Arbeitgeber mit exorbitanten Forderungen unter Druck. Darum sprechen sich einige Juristen für eine qualitative Bewertung von Streikforderungen aus. Das hieße: Nur wenn der von einer Gewerk-

Einzelinteressenvertretung

Von Berufsgewerkschaften vertretene Beschäftigte ...



Quelle: Oeckl 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

schaft angestrebte Tarifabschluss nach Ansicht von Richtern nicht „übermäßig“ hoch sei, wäre ein Streik rechtmäßig, erklärt Deinert. Eine solche Regelung wäre mit der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit nicht vereinbar.

Das bedeutet Tarifizensur, resümiert der Arbeitsrechtler: „Die Befürchtung, dass Arbeitgeber keine Planungssicherheit mehr hätten, weil sie permanenten Tarifaueinandersetzungen ausgesetzt wären, kann es nicht rechtfertigen, dass Arbeitnehmer in ihrer individuellen Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden, indem die von ihnen gewählte Koalition keine wirksamen Tarifverträge schließen kann.“

Tarifgemeinschaft oder gemeinsame Tarifaufzeiten. Für nicht praktikabel hält Deinert eine andere Idee: Gewerkschaften könnten zu einer Tarifgemeinschaft verpflichtet werden – oder dazu, ihre Tarifaufzeiten zu koordinieren. Das sei problematisch, denn: Die Kündigung eines Tarifvertrages sei ebenfalls als Teil der grundrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie anzusehen.

Lösende Aussperrung. Für ebenfalls nicht umsetzbar hält der Jura-Professor die Möglichkeit, dass Arbeitgeber den Arbeitsvertrag von streikenden Beschäftigten kündigen dürfen – die so genannte lösende Aussperrung. Dies wäre eine starke Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeber, ist nach der Arbeitskämpfkonzption des BAG jedoch praktisch ausgeschlossen. Gedient wäre den Arbeitgebern damit ohnehin nicht, gibt Deinert zu bedenken: Gerade bei Fachkräften, die nur schwer ersetzbar sind, würden Arbeitgeber die lösende Aussperrung kaum riskieren wollen.

Deinert hält es zudem für wenig wahrscheinlich, dass sich weitere Berufsgruppen in eigenen Gewerkschaften formieren werden. Die Anforderungen dafür sind hoch: Eine Sparten-gewerkschaft wie die GDL funktioniert deshalb so gut, weil bei ihr viele Lokführer organisiert sind und deren Streik den Betrieb der Deutschen Bahn quasi lahm legen kann. Nur wenige Berufsgruppen haben eine so herausragende Stellung. Hinzu kommt, dass die Mitgliederwerbung außerhalb der früheren Staatsmonopolbetriebe schwerer fällt, weil die so genannten Funktionselementen in verschiedenen Unternehmen und unterschiedlichen Branchen beschäftigt sind. ◀

* Quelle: Olaf Deinert: Arbeitsrechtliche Herausforderungen einer veränderten Gewerkschaftslandschaft, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 21/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Neue Aufgaben für Betriebsräte

Die Krise der Finanzmärkte hat nichts am kurzfristigen Renditedruck auf die Unternehmen geändert. Deshalb stehen neue Aufgaben für die Betriebsräte in der Industrie an: Sie müssen sich verstärkt um Kennzahlensysteme, Angestellte und Leiharbeiter kümmern.

Dauerhaft hoher Renditedruck und die wiederkehrende Drohung, Produktionsstätten zu verlagern: Manager von Industrie-Unternehmen haben über Jahre den Druck des Finanzmarktes direkt an die Belegschaften weitergereicht. Nun hat die Finanzkrise die Zweifel an einer vorwiegend finanzmarktorientierten Unternehmensführung bekräftigt. Martin Kuhlmann vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen untersuchte, ob dadurch neue Möglichkeiten in der Arbeitsgestaltung entstehen.* Kuhlmann befragte Betriebsräte von Autoherstellern und Zulieferern, deren Branche als Trendsetter bei der Organisation von Industriearbeit gilt. Nach Einschätzung der Betriebsräte deutet aber nur wenig auf einen Wandel in der Arbeitspolitik hin. Eine Auswertung der Interviews ergab, um welche neuen Themen sich die Interessenvertreter verstärkt kümmern müssen.

1. Auseinanderdriften der Belegschaft verhindern

In der Wirtschaftskrise haben Manager zwar demonstrativ das Gespräch mit Betriebsräten gesucht und die Bedeutung der Mitbestimmung unterstrichen. Der Druck auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dürfte aber kaum abnehmen. Forscher und Betroffene rechnen vielmehr damit, dass die Arbeitgeber weiter auf Einschnitte bei den Arbeitsbedingungen und der Vergütung drängen und im Gegenzug Standort- und Jobgarantien anbieten. So sind in vielen Firmen Beschäftigungspakte zustande gekommen, die vor allem die Vergütung von später eingestellten Kräften reduzierten. Weil außerdem verstärkt Leiharbeiter zum Einsatz kamen, bildete sich in den Betrieben eine Randbelegschaft. Die Betriebsräte empfinden die Spaltung als großes Problem. Folglich stehen sie vor der Aufgabe, das Auseinanderdriften der Belegschaft zu verhindern, schreibt Kuhlmann. Die Voraussetzungen sind nicht günstig: Die Betriebsräte haben wenig Hoffnung, dass Renditeerwartungen und Kostendruck nach der Krise sinken.

2. Einfluss auf Kennzahlensteuerung gewinnen

Unternehmen steuern ihre Abläufe zunehmend mittels aus Finanzzielen abgeleiteten Kennzahlen. Meist ohne Mitsprache der Belegschaften, berichtet der Forscher: „Die Ausgestaltung und der Umgang mit Kennzahlensystemen vollziehen sich weitgehend außerhalb der Einflussphären und teilweise auch der Aufmerksamkeit der Interessenvertretungen.“ Nur wo sich die Vergütung an Kennzahlen anlehnt, hat sich eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter entwickelt. Die Betriebsräte sehen hier großen Handlungsbedarf. Kuhlmann prognostiziert: Eine Debatte um die betriebliche Kennzahlensteuerung – welche Zahlen geeignet sind und wie die Steuerung aussehen soll – dürfte zu einer zentralen Aufgabe der betrieblichen Mitbestimmung werden.

3. Eigene Konzepte zum Produktionssystem entwickeln

Arbeitswissenschaftler beobachten einen Trend zu rigiden Arbeitsabläufen. Im vergangenen Jahrzehnt gab es viele Versuche, Fabriken nach dem Vorbild von Toyota umzubauen. Die Betriebsräte berichten von einem „Nach- und Nebeneinander unterschiedlicher und teilweise wenig kompatibler Re-Organisationskonzepte“. Sie gehen davon aus, dass die Unternehmen auch künftig immer wieder ihre Arbeits- und Firmenorganisation verändern werden. Das Management wünscht bei diesem Prozess zwar eine Beteiligung des Betriebsrats, es möchte sie aber gerne auf eine „rein legitimatorische“ Funktion beschränken, so die Studie. Betriebsräte verfügen in diesem Gebiet zwar bereits über langjährige Erfahrung. Damit sie tatsächlich mitgestalten können, müssen sie sich auch künftig intensiv mit den neuen Produktionssystemen befassen, schreibt Kuhlmann.

4. Interessenvertretung von Angestellten ausbauen

Traditionell sind Industrie-Betriebsräte am Leitbild des qualifizierten Facharbeiters orientiert und widmen sich vor allem gewerbliche Berufen. Viele Betriebsräte empfinden das je-

Die Bandbreite betrieblicher Arbeitspolitik

Betriebsräte zwischen innovativer und traditioneller Arbeitspolitik



Quelle: Kuhlmann 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

doch als unzureichend, denn auch bei den Angestellten haben die Probleme zugenommen. „Die Umgestaltung von Arbeitsabläufen der Angestellten ist in vollem Gange“, schreibt Kuhlmann. Formalisierte Abläufe und eine Orientierung an oft unrealistischen Zielvorgaben prägen zunehmend den Arbeitsalltag selbst von gut qualifizierten Beschäftigten. Für die Interessenvertretung von Angestellten fehle es noch an „konkreten Leitbildern guter Arbeit“, um eigene Gestaltungskonzepte vorlegen zu können. Diese zu entwickeln, halten viele Betriebsräte für eine wichtige Aufgabe. ◀

* Quellen: Martin Kuhlmann: Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise, in: WSI-Mitteilungen 12/2009, ders.: Perspektiven der Arbeits- und Leistungspolitik, in: Mitteilungen aus dem SOFI, April 2010
 Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

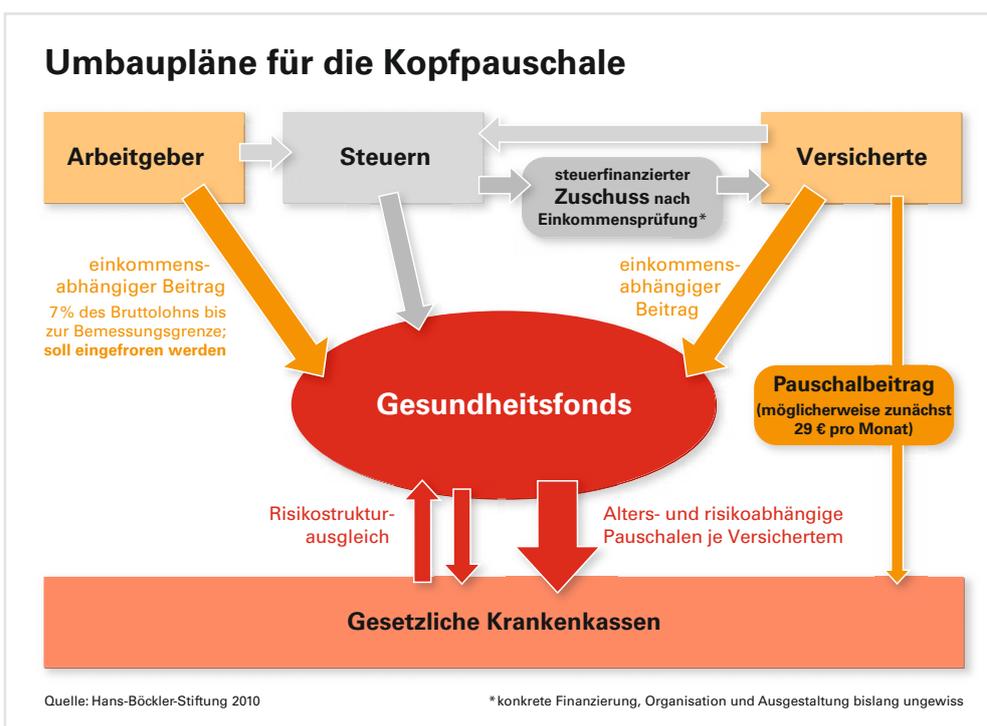
Pauschale: Viel Aufwand, Nutzen fraglich

Wenn eine Kopfpauschale eingeführt würde, müssten viele Arbeitnehmer mehr für ihre Krankenversicherung zahlen. Ein Sozialausgleich über Steuern wäre teuer: Allein die nötige neue Bürokratie würde mindestens 250 Millionen Euro im Jahr kosten.

„In überschaubaren Schritten“, so will die Bundesregierung eine Pauschalprämie in der Krankenversicherung einführen. Wie groß der erste Schritt ausfällt, dafür gibt es bislang nur Anhaltspunkte: Im März war von 29 Euro pro Monat als „Einstiegspauschale“ die Rede. Neue Berechnungen des Instituts für Gesundheitsökonomie und Klinische Epidemiologie (IGKE) der Universität zu Köln zeigen*: Schon diese „kleine“ Kopfpauschale würde Menschen mit geringerem und mittlerem Einkommen deutlich stärker belasten – auch wenn im Gegenzug der Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag von 0,9 Prozent des Lohnes entfiel. Für Versicherte, die 1.000 Euro brutto im Monat verdienen, steige der Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung beispielsweise um 20 Euro. Das entspricht rechnerisch einer Erhöhung des Beitragssatzes von heute 14,9 auf 16,9 Prozent, kalkuliert IGKE-Direktor Markus Längen. Erst ab einem Monatsbrutto um die 3.500 Euro brächte die Kopfpauschale eine finanzielle Entlastung, die mit steigendem Einkommen bis zur Bemessungsgrenze wächst.

Schleichender Systemwechsel. Und auf die Dauer würde es wohl nicht beim ersten Schritt bleiben. „Auch die kleine Pauschale wird schnell groß“, erläutern Stefan Greß und Simone Leiber ein Ergebnis der Forschung zu Kopfpauschalen in den Niederlanden und der Schweiz.* Der Gesundheitsökonom an der Hochschule Fulda und die Gesundheitsexpertin des WSI skizzieren einen „schleichenden Systemwechsel“: Wenn die Bundesregierung ihre Absicht umsetzen würde, die Beiträge der Arbeitgeber zur Krankenversicherung einzufrieren, müsste der Anteil der Arbeitnehmer steigen, um die Kosten des medizinischen Fortschritts und der demografischen Entwicklung zu tragen. Es liegt nahe, dass dazu die Pauschale erhöht würde. Und zwar in deutlich spürbaren Schritten, rechnen Greß und Leiber vor: Mit jeder Milliarde Euro, um die sich die Gesundheitsausgaben erhöhen, steigt die Pauschale bei rund 50 Millionen gesetzlich Versicherten um 20 Euro pro Kopf und Jahr. Zwischen 2007 und 2010 sind die Ausgaben der gesetzlichen Kassen um rund 20 Milliarden Euro gewachsen. Das heißt: In diesem Zeitraum hätte ein Pauschalbeitrag schon um 400 Euro pro Person und Jahr angehoben werden müssen.

Jährlich 250 Millionen Euro für mehr Bürokratie. Befürworter der Pauschalprämie versprechen, Mehrbelastungen durch Zahlungen an die Versicherten auszugleichen. Das Geld dafür soll aus Steuermitteln kommen. Doch bislang gibt es in Deutschland keine Institution, die solch einen Sozial-



ausgleich organisieren könnte. Weder Finanzbehörden noch Krankenkassen oder Kommunen wären dazu in der Lage, konstatieren Greß und Leiber. Auf Basis der niederländischen Erfahrungen schätzen sie allein die laufenden Kosten für die administrative Abwicklung des Sozialausgleichs auf mindestens 250 Millionen Euro pro Jahr. Diese Kalkulation ist „konservativ“, betonen die Wissenschaftler – und Einmalausgaben für den Aufbau der Verwaltung sind darin noch nicht einmal enthalten. Weitere gravierende Probleme prognostizieren die Fachleute beim Datenschutz und mit säumigen Prämienzahlern. Denn in den Nachbarländern ist zu beobachten, dass mit der Höhe der Pauschale auch die Zahl der Nichtzahler wächst.

Von der Versicherungs- zur Fürsorgeleistung. Darüber hinaus spricht aus Sicht von Leiber und Greß auch ein grundsätzlicher Aspekt gegen die Kopfpauschale mit Solidar-ausgleich: Sie bricht mit dem bewährten Versicherungsprinzip in der Gesundheitsversorgung: Zahlreiche Patienten, die sich heute als Versicherungsnehmer betrachten können, würden zu Empfängern einer steuerfinanzierten Fürsorgeleistung und müssten sich auf „Bedürftigkeit“ prüfen lassen. „Dies geht in der Regel einher mit Problemen wie Angst vor Stigmatisierung und Scham vor der Inanspruchnahme“, beobachten die

Wissenschaftler. Betroffen wären große Teile der Bevölkerung, wie der Blick in die Niederlande zeigt. Dort empfangen 2008 etwa 70 Prozent aller Haushalte einen „Gesundheitszuschuss“.

Der Einstieg in ein Pauschalprämiensystem brächte somit massive Probleme. Doch was ist mit den Punkten, die Befürworter der Prämie als Vorteile nennen? Greß und Leiber prüfen die wichtigsten Argumente:

Mehr Gerechtigkeit? Richtig ist aus Sicht der Forscher, dass auch das bestehende System der Krankenversicherung Schwächen hat. So sind beispielsweise höhere Einkommen jenseits der Beitragsbemessungsgrenze sowie Miet- oder Kapitaleinkünfte von Zahlungen freigestellt. Durch mehr Steuerfinanzierung könnte die Gesundheitsfinanzierung grundsätzlich auf mehr Schultern verteilt werden.

Greß und Leiber sehen jedoch nicht, dass die Regierungspläne die Defizite wirklich angehen. Denn angesichts leerer öffentlicher Kassen ist bislang völlig ungeklärt, woher das Geld für den Steuerzuschuss kommen sollte. Ein stärkerer sozialer Ausgleich entstünde nur, wenn dafür die progressiv gestaffelte Einkommensteuer herangezogen wird, betonen Leiber und Greß. Kommt das Geld hingegen aus der Mehrwertsteuer, wären die Verteilungswirkungen regressiv – denn diese Steuer belastet stärker weniger wohlhabende Menschen, die einen größeren Teil ihres Einkommens konsumieren.

In jedem Fall wäre das Gesundheitssystem bei Einführung einer Kopfpauschale mehr denn je von einem fachfremden Akteur abhängig: dem Finanzminister. Wie reagiert der auf steigende Ausgaben? Die Erfahrungen insbesondere aus den Niederlanden deuten auf wachsende Konflikte hin, so die Forscher: Dort „werden derzeit eine drastische Ausweitung der Selbstbeteiligungen von 150 Euro auf 750 Euro pro Jahr und eine Reduzierung des Leistungskatalogs diskutiert“.

Belastung für kleine Einkommen

Wie sich eine Kopfpauschale von 29 € auf die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge auswirkt

Einkommen	bisheriger Beitrag 14,9%	neuer Beitrag 14,0% + 29 €	neuer Beitrag entspricht
1.000 €	149 €	169 €	16,9%
1.500 €	223 €	239 €	15,9%
2.000 €	298 €	309 €	15,5%
2.500 €	372 €	379 €	15,2%
3.000 €	447 €	449 €	15,0%
3.500 €	521 €	519 €	14,8%

vorläufige, erste Berechnung; noch kleinere Abweichungen möglich
Quelle: Lungen, Büscher 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Beschäftigungswirkung ungewiss. Skeptisch äußern sich die Experten auch zum zweiten Argument pro Kopfpauschale. Das lautet: Die Abkopplung der Gesundheits- von den Arbeitskosten bringe mehr Beschäftigung. Doch diese These ist umstritten. Denn wenn allein die Arbeitnehmer steigende Gesundheitsausgaben finanzieren müssten, bliebe ihnen weniger Geld für Konsumausgaben, die Nachfrage und Wirtschaft stimulieren, schreiben Leiber und Greß. Und wenn zur Finanzierung des Sozialausgleichs die Steuern erhöht würden, dann belaste das Arbeitnehmer wie Unternehmen. So überrascht es die Forscher nicht, „dass das hier vorgebrachte Beschäftigungsargument in den Niederlanden und der Schweiz keinerlei Rolle spielt“.

Keine Reform für mehr Effizienz. Auch Erwartung Nummer drei an eine Kopfpauschale hält der Prüfung durch die Wissenschaftler nicht stand: Sie rechnen nicht mit mehr Effizienz und Wettbewerb im Gesundheitswesen, bloß weil der Beitrag als absoluter Eurobetrag ausgewiesen würde und nicht mehr als prozentualer Anteil des Lohns. „Dieses Argument verkennt, dass vor Einführung des Gesundheitsfonds lebhafter Beitragssatzwettbewerb zwischen den Krankenkassen herrschte und zumindest ein nennenswerter Teil der Versicherten ihre Wechselmöglichkeiten durchaus wahrgenommen hat“, schreiben Greß und Leiber. Ihr zweiter Einwand: Ein wirklich wirksamer Wettbewerb auf dem Gesundheitsmarkt dürfe sich nur in zweiter Linie auf den Preis beziehen. Vor allem müsse es um Qualität gehen. Dafür bringe die Kopfpauschale nichts. Viel wichtiger sei es, den Krankenkassen mehr Möglichkeiten einzuräumen, ihre Verträge selektiv mit guten Leistungserbringern, wie etwa Ärzten, abzuschließen – und die überkommene Trennung zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung aufzuheben.

Besser als der Systemwechsel. Fazit der Forscher: Statt viel Aufwand mit zweifelhaften Wirkungen zu betreiben, sind Reformschritte sinnvoll, die die Schwächen der Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen im bestehenden System angehen. ◀

Niederlande: Ausgleichsbedarf steigt

In den Niederlanden betragen...

... die durchschnittliche Kopfpauschale pro Jahr



... der staatliche Zuschuss zu sozialem Ausgleich



... die Zahl der Haushalte mit Gesundheitszuschuss



Quelle: Niederländisches Gesundheitsministerium 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quellen: Markus Lungen, Guido Büscher: Finanzierungsszenarien zur Kopfpauschale in der gesetzlichen Krankenversicherung; Stefan Greß, Simone Leiber: Kleine Pauschale – der schleichende Systemwechsel, in: Gesundheit und Gesellschaft; beide im Erscheinen
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Betriebe nutzen Krise zum Sparen

Auf die Wirtschaftskrise haben viele Betriebe mit Personalabbau, Kurzarbeit und Abstrichen bei Lohn und Gehalt reagiert. Zwischen den Branchen bestehen aber deutliche Unterschiede.

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten erlebte in seinem Betrieb zwischen August und Dezember 2009 eine schlechtere Lage als zu Beginn des Jahres. 65 Prozent der Beschäftigten der Metallindustrie berichteten von einer Verschlechterung, bei den Finanzdienstleistern waren es lediglich 28 Prozent. Dies ergibt eine Auswertung der laufenden Online-Erhebung LohnSpiegel des WSI, die auf rund 10.000 Datensätzen beruht.* Die Beschäftigungsentwicklung korrespondiert mit der wirtschaftlichen Lage: 41 Prozent gaben an, dass in ihrem Betrieb die Beschäftigung zurückgegangen ist. Zwei von drei Betrieben der Metallindustrie sind von Personalabbau betroffen, in der chemischen Industrie ist es jeder zweite.

Beim Personalabbau greifen die Betriebe vorrangig zu weichen Maßnahmen wie die Nichtwiederbesetzung von freien Stellen und das Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse. 19 Prozent nutzen die Kurzarbeit, immerhin 18 Prozent kündigen jedoch auch Stammbeschäftigten. Jeder siebte Beschäftigte gab laut WSI an, dass in seinem Betrieb Sonderzahlungen wie Ergebnisbeteiligung und Boni gekürzt wurden. Jeder neunte sagte, dass es Einschnitte beim Monatseinkommen

Belegschaften schrumpfen

So handelten Unternehmen, denen es seit Anfang 2009*...



* 10.000 befragte Beschäftigte, Befragungszeitraum August bis Dezember 2009
Quelle: WSI LohnSpiegel 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

gab. Auch die Arbeitsbedingungen haben sich in der Krise verschlechtert: 65 Prozent erklärten, der Leistungsdruck habe zugenommen; 57 Prozent stellten fest, das Betriebsklima habe sich verschlechtert. ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch, Fikret Öz: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten, Ergebnisse der Online-Erhebung des Projekts LohnSpiegel, WSI Report 02, März 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

AUFSICHTSRÄTE

Chefgehälter: Regeln auch für GmbHs neu

Seit 2009 ist die Festlegung der Vorstandsgehälter durch den Aufsichtsrat strenger geregelt.

Das gilt auch in mitbestimmten GmbHs, zeigt ein neues Rechtsgutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.*

Nach den neuen Regelungen dürfen die Gehälter nicht drastisch von den Salären in vergleichbaren Unternehmen abweichen und das unternehmensinterne Gehaltsgefüge ist zu berücksichtigen. Außerdem ist zwingend das Plenum des Aufsichtsrats für die Vorstandsvergütung zuständig – die Entscheidung darf nicht an einen Ausschuss delegiert werden. Festgeschrieben ist die Neuerung in den Paragraphen 87 und 107 des Aktiengesetzes. Deshalb ist unstrittig, dass sie für Aktiengesellschaften (AGs) gelten. Aber greifen sie auch in GmbHs mit mehr als 2.000 Beschäftigten, deren Aufsichtsräte zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt sind, und von denen es rund 340 in Deutschland gibt?

Einige Unternehmensrechtler bestreiten das und verweisen auf angeblich unklare Verweisungen im Gesetzestext. Doch diese Position überzeugt nicht, betont Gerald Spindler, Pro-

fessor für Wirtschaftsrecht an der Uni Göttingen. Schließlich habe der Gesetzgeber eine stärkere Verantwortlichkeit aller Aufsichtsratsmitglieder für eine angemessene Vorstandsbezahlung erreichen wollen. Deshalb könnten nicht die Rechtsform oder die Börsennotierung eines Unternehmens entscheidend für die Gültigkeit der neuen Regeln sein. Im Einzelnen kommt der Rechtswissenschaftler zu folgenden Ergebnissen:

Angemessenheit der Bezüge: Die Regelung aus dem Aktiengesetz greift „im Rahmen der allgemeinen Aufsichtsratspflichten“ auch in der GmbH. Allerdings habe der Aufsichtsrat, auch der mitbestimmte, einen „größeren Beurteilungsspielraum“ als in einer AG, so Spindler. Hintergrund: In einer GmbH besitzen die Eigentümer mehr direkten Einfluss auf das Unternehmen als in einer Kapitalgesellschaft. Das relativiert die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrates etwas.

Zuständigkeit des Aufsichtsratsplenums: Der Aufsichtsrat hat in einer mitbestimmten GmbH qua Gesetz Personalzuständigkeit für den Vorstand. Daher gilt das Verbot der Delegation in Ausschüsse auch hier. In kleineren Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten, bei denen die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder stellen, gilt das Delegationsverbot nur, wenn die Unternehmenssatzung dem Aufsichtsrat die Personalkompetenz gibt. ◀

* Quelle: Gerald Spindler: Gutachten zur Anwendbarkeit von § 107 Abs. 3 AktG und § 87 Abs. 1 AktG auf die mitbestimmte GmbH, April 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Selten Hilfe im Haushalt erwünscht

Die Nachfrage nach Haushaltsdienstleistungen ist in Deutschland gering. Der Grund dafür sind vor allem kulturelle Vorbehalte, weniger finanzielle Engpässe.

Mit der Abkehr vom Modell der Vollzeit-Hausfrau stellt sich die Frage: Wer macht den Haushalt und betreut die Kinder? Viele junge Erwachsene und Familien haben ein Problem mit der Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und privatem Alltag. Daher könnte man ein wachsendes Interesse an Dienstleistungen im Haushalt erwarten. Bislang blieb die große Nachfrage nach professioneller Hilfe beim Putzen, Waschen, Aufräumen, Kochen aus – trotz steuerlicher Förderung. Nicht einmal jeder zehnte Haushalt überlässt die Hausarbeit einem Dienstleister, ermittelte die Arbeitssoziologin Birgit Geissler.* Den potenziellen Bedarf an Haushaltsdienstleistungen untersuchte sie mithilfe einer Befragung von gut 2.000 Haushalten mit mindestens einem Erwerbstätigen zu Belastungen durch Hausarbeit und Hilfe von Externen.

Nicht nur eine Frage des Geldes. Ihren Verzicht auf Dienstleister begründeten die Befragten vor allem mit Vorbehalten gegen das Engagement Fremder im privaten Haushalt: Mehr als zwei Drittel gaben an, diese Arbeit „schon immer selbst gemacht“ zu haben oder waren der Auffassung, dass man diese Arbeiten selbst erledigen sollte. Erst an vierter Stelle nannten die Befragten finanzielle Gründe. Angesichts solcher Argumente spricht die Professorin an der Universität Bielefeld von weit verbreiteten „kulturell motivierten Vorbehalten“ gegen haushaltsnahe Dienstleistungen. „Die Erledigung von Haushaltsarbeit betrifft den privaten Raum im Sinne von Intimität und Vertrauensbeziehungen; das Bedürfnis nach Abschottung dieser Sphäre kann zur Ablehnung von Dienstleistungen führen.“

Anhand 56 vertiefender Interviews hat Geissler die Lebensumstände und Einstellungen der Befürworter und Gegner von Haushaltsdienstleistungen genauer untersucht. Dabei machte die Forscherin fünf unterschiedliche Typen aus:

Die **„Pragmatischen Dienstleistungsnutzer“** zählen zur Minderheit derer, die auf Haushaltshilfen zurückgreifen. Sie sind meist vollzeitbeschäftigt und wollen die verbleibende freie Zeit mit ihren Kindern oder Partnern verbringen. Dienstleister im Haushalt sehen sie als normale „Geschäftspartner“ an.

Ähnlich denken die **„Potenziellen Nutzer“**: Auch sie empfinden die Hausarbeit eher als Belastung und würden gern durch professionelle Unterstützung Zeit für ihre Kinder gewinnen – können es sich aber nicht leisten. „Definitiv nur das Geld“ halte sie ab.

Die **„Interessierten“** zeichnet hingegen der Wille zum „Selbstmachen“ aus. Der Wunsch nach Privatsphäre und dem Erhalt ihrer Gewohnheiten ist stärker als der nach Hilfe. Dennoch wäre das Engagement eines Dienstleisters als „Luxus“ für sie prinzipiell denkbar. Geissler zählt zu dieser Gruppe vor allem Haushalte mit überwiegend kleinen Kindern und einer eher traditionellen Rollenverteilung.

In den **„passiven Haushalten“** leben eher ältere Menschen, nur die Hälfte mit Kindern. Die Hausarbeit wird von ihnen wertgeschätzt und mit Sorgfalt verrichtet. Haushaltsdienstleistungen lehnen sie klar ab, weil sie die Arbeit selbst

Hausarbeit wird selbst gemacht

Ich lehne Haushaltsdienstleistungen ab...

... weil ich diese Arbeit immer selbst gemacht habe

92 %

... weil man diese Arbeit selbst erledigen sollte

75 %

... weil ich Haushaltsarbeiten gern mache

65 %

... aus finanziellen Gründen

62 %



Repräsentative Befragung von 2.019 Haushalten mit mindestens einem Erwerbstätigen
Quelle: Geissler 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

erledigen wollen und keine Fremden in ihrer Privatsphäre wünschen.

Noch ausgeprägter ist diese Haltung bei den **„Ablehnern“**: Ungeachtet ihres tatsächlichen Bedarfs verzichten die zumeist kinderlosen Haushalte aus Prinzip auf professionelle Hilfe. Geissler spricht hier von einem „grundsätzlichen Misstrauen“ gegenüber Dienstleistern. Eine Untergruppe äußert eine „diffus politisch motivierte Kritik“ an Haushaltsdienstleistungen: Sie möchten nicht als „Dienstboten-Ausbeuter“ auftreten.

Kinderbetreuung gefragt: Anders als bei der Hausarbeit dominiert bei der Kinderbetreuung nicht mehr das Prinzip des „Selbstmachens“. Die Befragten seien sich einig, dass Kinder nicht ausschließlich zu Hause betreut werden müssen, erklärt Geissler. Alle untersuchten Haushalte mit Kindern gaben an, Dienstleister für ihren Nachwuchs in Anspruch zu nehmen. Insbesondere Angebote über den Kindergarten hinaus wie Tagesmütter, Au-Pairs oder Krippen würden – bei entsprechendem Angebot – von Eltern genutzt. So können Frauen möglichst schnell wieder in den Beruf einsteigen, erläutert die Professorin.

Um eine ähnliche Akzeptanz auch für Dienstleister in der Hausarbeit zu etablieren, ist nach Ansicht der Arbeitssoziologin zunächst eine Professionalisierung des Berufszweigs nötig. Damit sich Haushaltsdienstleister reibungslos in die Abläufe privater Haushalte integrieren können, sollten sie für diese Arbeit ausgebildet sein. Zudem müsse ihr Arbeitsverhältnis rechtlichen und sozialen Mindeststandards genügen, erklärt Geissler. ◀

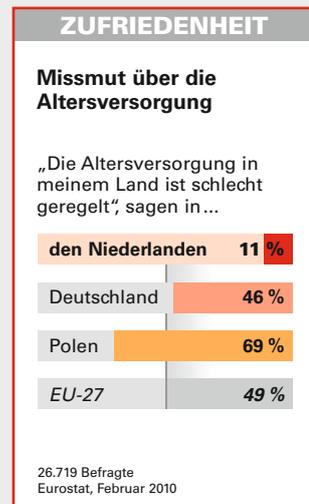
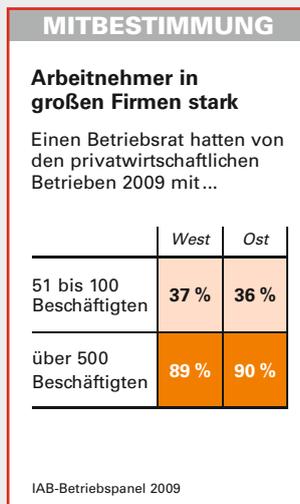
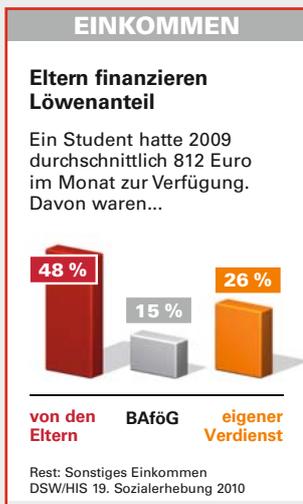
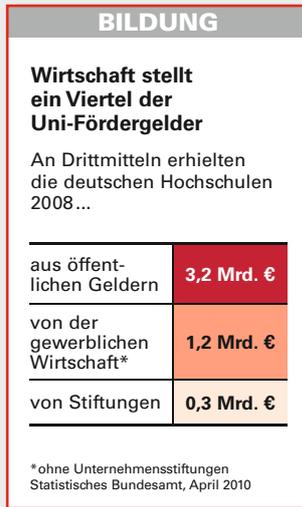
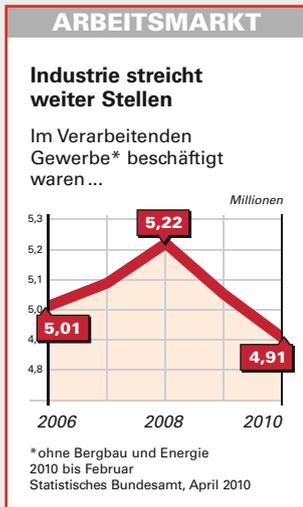
* Quelle: Birgit Geissler: Der private Haushalt als Arbeitsplatzreservoir? Zur Akzeptanz und Abwehr von Haushaltsdienstleistungen, in: WSI-Mitteilungen 3/2010; Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

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



► **ARBEITSWELT:** Weltweit 215 Millionen Kinder müssen laut internationaler Arbeitsorganisation (ILO) arbeiten. Die Kinderarbeit hat von 2004 bis 2008 um drei Prozent abgenommen. Der Rückgang habe sich damit verlangsamt, konstatiert die ILO. Im vorigen Vierjahreszeitraum war die Kinderarbeit um elf Prozent gesunken.
 ILO, Mai 2010

► **FINANZMARKT:** Eine Finanztransaktionssteuer würde die Märkte stabilisieren und dem Staat erhebliche Mehreinnahmen verschaffen, so eine Analyse des IMK. Die Forscher verweisen auf Schätzungen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, nach denen ein moderater Steuersatz von 0,05 Prozent auf alle Finanztransaktionen in Deutschland ein

jährliches Aufkommen von 17 bis 36 Milliarden Euro erzeugen würde. Für die gesamte EU sei mit 110 bis 250 Milliarden Euro zu rechnen.
 IMK, Mai 2010

► **ARBEITSMARKT:** Mehr Personal in den Arbeitsagenturen beschleunigt die Vermittlung Arbeitsloser, zeigt ein Modellprojekt, das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wissenschaftlich

begleitet wurde. In 14 Agenturen wurden die Vermittlerteams so weit aufgestockt, dass ein Vermittler für etwa 70 Arbeitslose zuständig war. Dadurch habe sich die Dauer der Arbeitslosigkeit im Schnitt um zehn Tage verkürzt, so das IAB. In den Agenturen ohne zusätzliches Personal kommen auf jeden Vermittler rund 150 Arbeitslose.

IAB, April 2010

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 2. Juni

bestellen unter www.boecklerimpuls.de