

<b>Arbeitsmarktpolitik:</b> Förderung braucht langen Atem	2
<b>Soziale Sicherung:</b> Pflicht zur privaten Vorsorge? Probleme mit Grundgesetz absehbar	3
<b>Einkommen:</b> Kapitaleinkommen wachsen weiter, Tarife bremsen reale Lohnverluste	4
<b>Europa:</b> Frühwarnsystem gegen Ungleichgewichte	5
<b>Arbeitsmarkt:</b> Jeder zweite neue Job befristet	6
<b>Familienpolitik:</b> Elterngeld beschleunigt Wiedereinstieg	6
<b>Wirtschaftspolitik:</b> Fördergeld für gute Arbeit	7
<b>TrendTableau</b>	8

## GLEICHSTELLUNG

# Frauen: Schlechter bezahlt, selten befördert

**Männer verdienen weiterhin deutlich mehr als Frauen. Sie erhalten auch häufiger Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Gewinnbeteiligungen.**

Zwischen den Geschlechtern bleibt es bei einem Lohnabstand von mehr als einem Fünftel. Das zeigt die neueste Auswertung des WSI-Tarifarchivs.\* Die Forscher haben die Arbeitsentgelte von knapp 22.000 Frauen und Männern untersucht. Diese hatten sich im vergangenen Jahr anonym an einer Umfrage des Info-Portals „Frauenlohnspiegel“ beteiligt. Laut WSI liegt der Bruttoverdienst von Frauen im Schnitt rund 21 Prozent unter dem der Männer. Das entspricht in etwa dem Rückstand, den die OECD oder die EU-Kommission regelmäßig aus anderen Datenquellen ermitteln.

Auch bei **Sonderzahlungen** sind Arbeitnehmerinnen benachteiligt. Sie bekommen im Vergleich zu Männern seltener Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gewinnbeteiligung.

Immerhin: Frauen profitieren von der **Tarifbindung** noch stärker als Männer. Die Differenz zwischen den Durchschnittsverdiensten von Frauen in Betrieben mit und ohne Tarifbindung ist größer als die entsprechende Differenz bei Männern. Allerdings arbeiten Frauen nur zu 46 Prozent in tarifgebundenen Betrieben, Männer zu gut 54 Prozent.

Regelmäßig **Überstunden** machen 54 Prozent der männlichen und 45 Prozent der weiblichen Beschäftigten. Jeweils rund ein Viertel erhält dafür keinerlei Vergütung. Bei den Frauen spielt der Freizeitausgleich eine deutlich größere Rolle. Bezahlung mit Überstundenzuschlag erhalten eher die Männer.

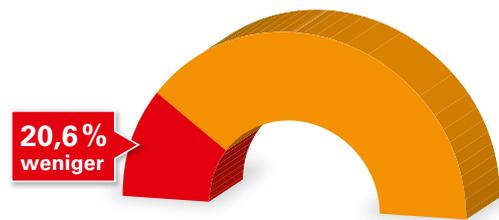
Auch in naher Zukunft werden weibliche Beschäftigte den Lohnabstand kaum aufholen, lassen die Ergebnisse der Umfrage vermuten: 31 Prozent der Männer, aber nur 21 Prozent der Frauen gaben an, dass sie in ihrem gegenwärtigen Betrieb einmal **befördert** worden sind.

Wenn es um einen möglichen neuen Job geht, sind die Erwartungen von Frauen und Männern hingegen relativ ähnlich: Beide Geschlechter wünschen vor allem eine unbefristete Anstellung, angenehme Kolleginnen und Kollegen und ein besseres Gehalt. Frauen legen größeren Wert auf die Option, in **Teilzeit** arbeiten zu können.

„Leider gilt nach wie vor: Zum Teil werden Frauen schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind“, fasst WSI-Experte Reinhard Bispinck die WSI-Analyse zusammen. Ein Teil des

## Frauen im Nachteil

Frauen verdienen brutto im Vergleich zu Männern...



In einem Betrieb mit Tarifbindung arbeiten ...



Im Betrieb befördert wurden ...



Weihnachtsgeld erhielten ...



Urlaubsgeld bekamen ...



Gewinnbeteiligung gab es für ...



Freizeitausgleich für Überstunden bekamen ...



Zuschläge für Überstunden bekamen ...



Quelle: Frauenlohnspiegel des WSI-Tarifarchivs 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Rückstandes lasse sich weder durch familienbedingte Unterbrechungen noch durch die Berufswahl erklären, sondern nur durch Diskriminierung. ◀

\* Quelle: Projekt Frauenlohnspiegel im WSI-Tarifarchiv, [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de)  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Förderung braucht langen Atem

**Der Beschäftigungszuschuss soll Langzeitarbeitslosen soziale Teilhabe ermöglichen. Das gelingt am besten, wenn die Geförderten langfristig beschäftigt sind und nicht aufstocken müssen.**

Fördern und Fordern lautet seit den 1990er-Jahren das Motto der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Der Grundgedanke: Staatliche Beschäftigungsförderung sollte darauf abzielen, Arbeitsuchende fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Entsprechende Hilfen gehen allerdings an denjenigen vorbei,

Um Einblicke in die Erfahrungen Geförderter zu gewinnen, haben Andreas Hirsland und Philipp Ramos Lobato, Soziologen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), sowie Tobias Ritter vom ISF München in einer qualitativen Längsschnittuntersuchung Programmteilnehmer interviewt. Die Untersuchung ist Teil einer Evaluation, die Forscher des IAB, des Kölner ISG und des RWI Essen im Auftrag des Bundesministeriums durchgeführt haben.\*

**Mehr Kontakte und Konsum:** Der Beschäftigungszuschuss dient weniger der direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sondern soll vor allem „Perspektiven zur gesellschaftlichen Teilhabe“ eröffnen. Dieses Ziel wurde laut Untersuchung zumeist auch erreicht: „Der Übergang in die geförderte Beschäftigung wird allgemein als Zugewinn an sozialer Freiheit wahrgenommen“, schreiben die Forscher. Die „JobPerspektive“ vermittele das Gefühl, gebraucht und

anerkannt zu werden. Dies trage dazu bei, dass die Geförderten sich eher als Mitglieder der Erwerbsgesellschaft betrachten könnten, und nicht als abhängige Hilfeempfänger. Die Folge: mehr soziale Kontakte und ein geändertes Konsumverhalten.

**Weniger Teilhabe durch Aufstocken und Befristung:** Entscheidend für diese positiven Effekte ist der Studie zufolge nicht allein die Höhe der finanziellen Zuwendungen, sondern vor allem die Form der Leistungsgewährung. Und die hängt stark von der Beschäftigung ab, welche die Geförderten finden. Wenn sie trotz eines Arbeitsplatzes ihr subventioniertes Gehalt noch mit Arbeitslosengeld II aufstocken müssten, leide das Selbstwertgefühl. Zudem konstatieren die Forscher, dass erst eine langfristige Perspektive es den Geförderten ermögliche, sich normalisierte Lebens-

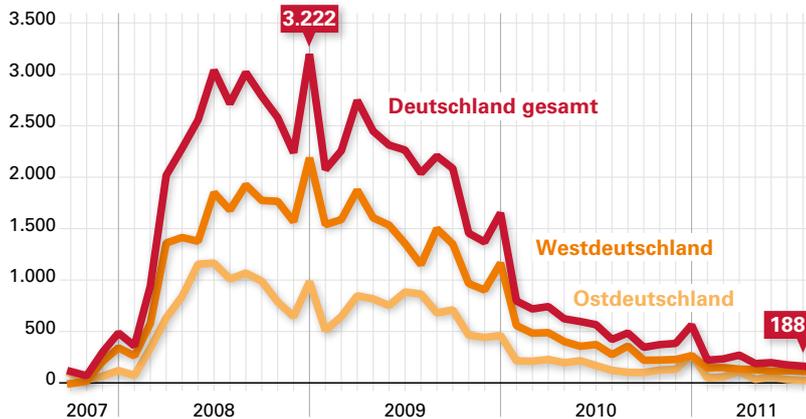
führungsmuster anzueignen. Somit könne eine Befristung mit kurzen Laufzeiten die Erfahrung der sozialen Teilhabe beeinträchtigen.

Die im November 2011 vom Bundestag beschlossenen Änderungen am Beschäftigungszuschuss bewerten die Forscher daher kritisch. Da die Neuregelung auf eine faktische Verkürzung der Förderdauer hinauszulaufen drohe, könne sie die positiven Teilhabeeffekte schmälern. ◀

\* Quelle: Andreas Hirsland, Philipp Ramos Lobato, Tobias Ritter: Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses, in: WSI-Mitteilungen 02/2012  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Kaum noch Hilfe für Arbeitslose mit Handicap

So viele schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose fanden monatlich einen mit dem Beschäftigungszuschuss geförderten Arbeitsplatz in ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

die in ihrer Leistungsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt sind und keine Chance auf eine reguläre Beschäftigung haben.

Für diese Zielgruppe wurde 2007 der Beschäftigungszuschuss „JobPerspektive“ nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch eingeführt. Er soll Langzeitarbeitslosen helfen, die als besonders schwer vermittelbar gelten. Arbeitgeber, die einen Förderungsberechtigten einstellen, erhalten einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent der Bruttolohnkosten. Insgesamt gab es laut Bundesagentur für Arbeit bislang rund 62.000 Förderfälle. Seit Dezember 2009 ist die Zahl der Zugänge in das Programm aufgrund veränderter Mittelzuweisungen allerdings stark zurückgegangen.

## Voraussetzungen für den Zuschuss

Um mit dem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II gefördert zu werden, müssen Hilfeempfänger unter anderem langzeitarbeitslos sein und mindestens zwei weitere

Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dazu gehören insbesondere fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse, mangelnde Sprachkenntnisse, eine besonders lange Dauer der Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme – etwa eine

Suchterkrankung –, Einschränkungen aufgrund des Alters, Wohnungslosigkeit oder eine prekäre finanzielle Situation, wie beispielsweise eine drohende Zwangsvollstreckung. Eine weitere wichtige Voraussetzung: Nach Einschätzung

der Vermittler ist es auf absehbare Zeit nicht möglich, die Geförderten ohne Beschäftigungszuschuss in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

# Pflicht zur privaten Vorsorge? Probleme mit Grundgesetz absehbar

Private, kapitalgedeckte Versicherungen gewinnen im Sozialsystem an Bedeutung.

Riester-Rente oder Pflege-Bahr verpflichtend zu machen, wäre aber aus verfassungsrechtlicher Sicht problematisch, warnt die Juraprofessorin Anne Lenze.\*

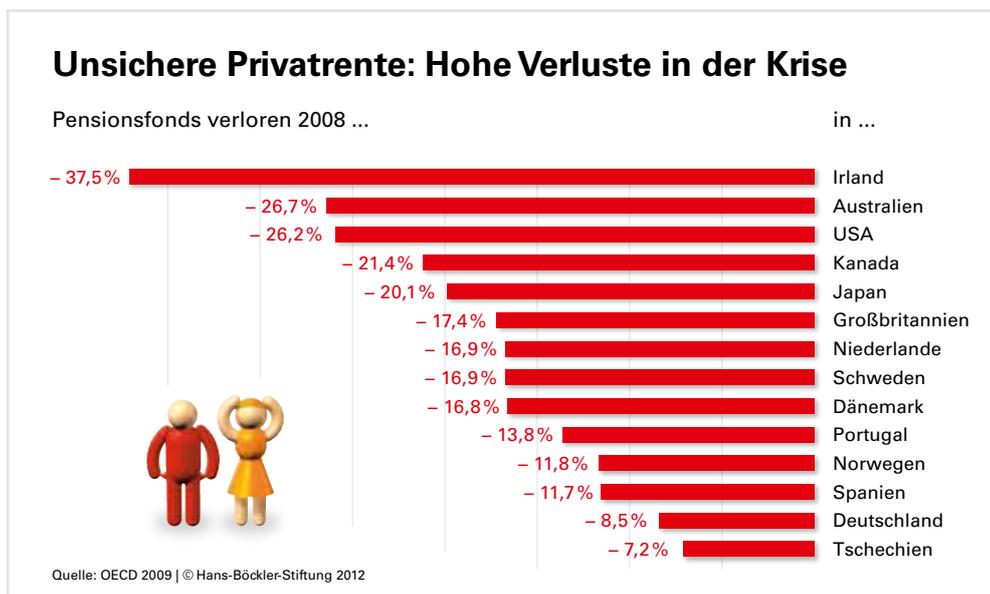
Ursprünglich sollte die geplante private Pflege-Zusatzversicherung obligatorisch werden; so steht es im Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Nun läuft es auf ein staatlich gefördertes, aber freiwilliges Modell hinaus. Damit orientiert sich der „Pflege-Bahr“ an der Riester-Rente. Allerdings wird auch deren Umgestaltung zu einer Pflichtversicherung immer wieder diskutiert. Daher hat Lenze überprüft, ob eine allgemeine Pflicht zum Abschluss privater Versicherungen gegen soziale Risiken mit dem Grundgesetz zu vereinbaren wäre. Angesichts der Schwächen des Kapitaldeckungsprinzips erscheint das zumindest zweifelhaft, so die Professorin für Sozialrecht an der Hochschule Darmstadt.

Wenn der Staat seinen Bürgern vorschreibt, wofür sie ihr Einkommen ausgeben sollen, ist dies ein Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit, die Artikel 2 des Grundgesetzes garantiert. Beschränkungen der Handlungsfreiheit sind prinzipiell zulässig. Sie müssen aber gut begründet sein, so Lenze. Der Grundrechtseingriff müsse „legitime Zwecke des Gemeinwohls verfolgen“ und verhältnismäßig sein. Das heißt: Die Betroffenen sollen nicht unangemessen belastet werden und die Mittel müssen geeignet sein, das Ziel zu erreichen. Dass die Gesellschaft Vorsorge treffen müsse, um eine wachsende Zahl von Ruheständlern und Pflegebedürftigen zu versorgen, sei unbestritten, schreibt Lenze. Ob kapitalgedeckte Privatversicherungen als probates Mittel dafür anzusehen sind, sei hingegen fraglich.

**Kapitaldeckung ist nicht krisenfest.** Die Wissenschaftlerin verweist auf neuere Befunde zur Alterssicherung. Sie machten deutlich, dass kapitalbasierte Vorsorgesysteme dem Umlageprinzip der gesetzlichen Sozialversicherung nicht überlegen sind – im Gegenteil. So habe die umlagefinanzierte Rente die jüngste Finanzkrise schadlos überstanden, während das Kapital der Privat- und Betriebsrenten deutlich schrumpfte. Im Jahr 2009 mussten Lebensversicherer einen Teil der Zinsen aus den Rücklagen finanzieren. Der Garantiezins für neu abgeschlossene Verträge beträgt inzwischen nur noch 1,75 Prozent. Laut OECD verloren private Alterssicherungsfonds 2008 weltweit 5,4 Billionen US-Dollar an Wert; ein Einbruch um 23 Prozent. Viele Pensionsfonds hätten ihre Verluste bis heute nicht aufgeholt, schreibt Lenze.

Der Wissenschaftlerin zufolge werden soziale Absicherungsmodelle über den Kapitalmarkt nicht nur Opfer von Finanzkrisen, sondern sind auch an deren Entstehung beteiligt. Denn die Förderung der privaten Vorsorge in vielen Ländern habe „einen noch größeren Teil des Volkseinkommens auf die Mühlen der Banken und Versicherungen gelenkt“ – und damit die Aufblähung des Finanzsektors befördert. Beispielsweise trug auch Geld, das in Deutschland zur Alterssicherung zurückgelegt worden war, zur Entstehung der amerikanischen oder spanischen Immobilienblase bei.

Den häufig versprochenen entscheidenden Beitrag zur Lösung demografischer Probleme könne Kapitaldeckung ebenfalls nicht leisten, stellt Lenze mit Verweis auf internationale Untersuchungen fest. So zeichne sich etwa in Großbritannien und den Niederlanden bereits ab, dass die Alterssicherungsfonds in Schwierigkeiten geraten, weil die Auszahlungen an Ältere zunehmen, während weniger Junge einzahlen. Abgese-



hen davon sei die häufig im Zusammenhang mit Privatversicherungen beschworene Generationengerechtigkeit ohnehin keine Vorstellung, die sich aus dem Grundgesetz ableiten lasse.

Schließlich würde etwa eine verpflichtende kapitalfundierte Pflegezusatzversicherung besonders für viele Geringverdiener oder Eltern eine unzumutbare Belastung darstellen, so die Juristin. Ihr Fazit: Verpflichtende Privatversicherungen dürften kein verfassungskonformes Instrument der sozialen Sicherung sein. ◀

\* Quelle: Anne Lenze: Kapitalgedeckte Zusatzversicherungen für die soziale Absicherung im Lichte der Verfassung, in: Soziale Sicherheit 12/2011  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Kapitaleinkommen wachsen weiter, Tarife bremsen reale Lohnverluste

Die Gewinn- und Vermögenseinkommen haben die Löhne zwischen 2000 und 2011 deutlich hinter sich gelassen. Die Arbeitseinkommen liegen real weiterhin unter dem Niveau der Jahrtausendwende.

Real, also nach Abzug der Preissteigerung, sind die durchschnittlichen Bruttolöhne je Beschäftigtem in Deutschland zwischen dem Jahr 2000 und Ende 2011 um rund 2,9 Prozent zurückgegangen. Das ergeben die neuen Daten des WSI-Tarifarchivs zur Reallohnentwicklung.\* Die vergangenen beiden Jahre, in denen die Reallöhne um ein und 1,1 Prozent stiegen, haben die erheblichen Verluste, die von 2004 bis 2009 aufgelaufen waren, nicht ausgleichen können. Schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen und die Deregulierung am Arbeitsmarkt hatten dazu beigetragen, dass sich die Arbeitseinkommen in den Nullerjahren schwach entwickelten. So verstärkten die Hartz-Reformen den Druck auf die Verdienste. Der Niedriglohnsektor wuchs. Immerhin ist der Rückstand zuletzt etwas kleiner geworden, zeigt der Vergleich mit 2010. Da lagen die realen Bruttolöhne sogar um vier Prozent niedriger als 2000.

Stärker haben sich seit der Jahrtausendwende die tariflichen Löhne und Gehälter entwickelt. Sie lagen nach den Berechnungen des Tarifarchivs 2011 real um 6,1 Prozent höher als 2000. In den meisten Jahren dieses Zeitraums beobachteten die WSI-Experten eine spürbare negative Lohn drift. Das heißt: Die Bruttoeinkommen blieben hinter den Tarifeinkommen zurück. Erst 2010 und 2011 drehte sich der Trend wieder. Im Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte sei eine negative Lohn drift ein untypischer Zustand, erklärt Reinhard Bispinck, der Leiter des Tarifarchivs: „Das zeigt, dass das Tarifs system in der vergangenen Dekade mehr denn je das Rückgrat der Lohnentwicklung in Deutschland war.“ Die Entwicklung der Tariflöhne habe verhindert, dass die Arbeitseinkommen insgesamt noch weiter hinter der Inflation zurückblieben. Allerdings nahm die Prägekraft des Tarifs systems im gleichen Zeitraum ab, vor allem, weil die

## Die Schere bleibt weit offen

Seit 2000 entwickelten sich ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

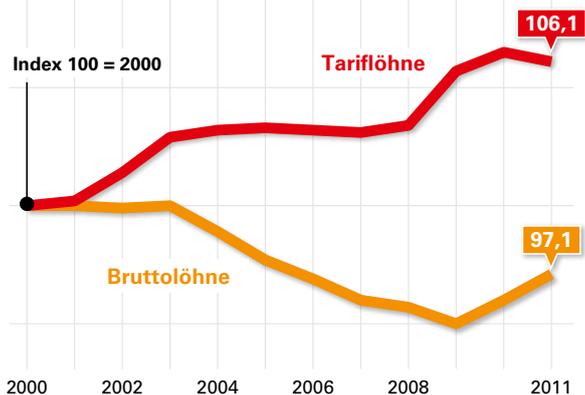
Tarifbindung sank und Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten tarifliche Öffnungsklauseln nutzten. Daher schlugen Steigerungen bei den Tarifeinkommen nur zum Teil auf die Bruttoverdienste durch.

Während sich die Arbeitseinkommen somit nur langsam stabilisieren, haben die Einkommen aus Vermögen und Unternehmensgewinnen seit der Jahrtausendwende stark zugelegt, zeigen die WSI-Daten: Zwischen 2000 und 2011 stiegen sie nominal um knapp 50 Prozent, trotz eines zwischenzeitlichen Einbruchs in der Wirtschaftskrise 2009. Die nominalen Arbeitnehmerentgelte wuchsen im gleichen Zeitraum dagegen nur um knapp 19 Prozent.

Zuwächse bei den Einkommen seien die eine Seite der Tarifpolitik, analysiert Tarifexperte Bispinck. Auf der anderen Seite hätten beispielsweise die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren immer wieder qualitative Ziele verfolgt. Dazu zählten unter anderem Verbesserungen bei der Aus- und Weiterbildung oder Regelungen, die die betriebliche Altersvorsorge sichern. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise sei es zudem gelungen, wirksame Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zu vereinbaren. Auch in der aktuellen Tarifrunde spielten qualitative Ziele eine Rolle, zeigt der Wissenschaftler. In der Metallindustrie und im öffentlichen Dienst zum Beispiel werde über die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten verhandelt, zudem möchte die IG Metall eine Begrenzung und mehr Mitbestimmung bei der Leiharbeit erreichen. In der Chemieindustrie stehen Regelungen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit auf dem Verhandlungsplan, im Bankgewerbe geht es auch um den Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsbelastungen. ◀

## Tarifentgelte schneiden stärker ab

Je Arbeitnehmer änderten sich die realen ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, WSI-Tarifarchiv 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

\* Quelle: WSI-Tarifarchiv: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Frühwarnsystem gegen Ungleichgewichte

Um Krisen wie die Griechenlands zu vermeiden, will die EU nun stärker darauf achten, dass sich ihre Mitgliedsländer wirtschaftlich nicht zu weit auseinander entwickeln.

Bei den Mitgliedstaaten der EU setzt sich die Erkenntnis durch, dass es für einen stabilen Euro mehr braucht als die Kontrolle der Staatsfinanzen. EU-Währungskommissar Olli Rehn hat kürzlich als Element des neuen Koordinierungsrahmens der EU einen ersten „Frühwarnbericht“ zur makroökonomischen Situation der Mitglieder vorgelegt. Hat die Gemeinschaft damit die richtigen Instrumente gegen künftige Krisen? Willi Koll, langjähriges Mitglied im Wirtschaftspolitischen Ausschuss und Makroökonomischen Dialog der EU, hat das bisherige Regelwerk der Staatengemeinschaft wie auch aktuelle Neuerungen eingehend untersucht.\*

Die derzeitige Vertrauenskrise wurde „mit dadurch verursacht, dass im ersten Jahrzehnt der Eurozone die Wirtschaftspolitik mehrfach fehlgeleitet war“, so der frühere Ministerialdirigent im Wirtschafts- und Finanzministerium:

- ▶ Die Politik konzentrierte sich einseitig auf Strukturreformen und die Überwachung von Staatsdefiziten und -verschuldung. Doch die selbst gesetzten Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspaktes sanktionierte sie nicht.
- ▶ Das Auseinanderdriften der nationalen Inflationsraten, Lohnstückkosten und Zahlungsbilanzen hingegen hatte sie von vornherein nicht im Blick. Dabei sind dies gerade für den Bestand einer Währungsunion die makroökonomisch entscheidenden Größen, so der Wirtschaftsexperte. Denn der Wechselkurs als Ausgleichsinstrument fällt weg.
- ▶ Insbesondere die Fiskalpolitik blieb national ausgerichtet und wirkte zumeist prozyklisch. Damit verfestigte sie die immer größer werdenden Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung innerhalb des Euroraums, schreibt Koll.

Die Folge: **Seit Einführung der gemeinsamen Währung bewegten sich die nominalen Lohnstückkosten und Inflationsraten zwischen den Mitgliedstaaten deutlich auseinander.**

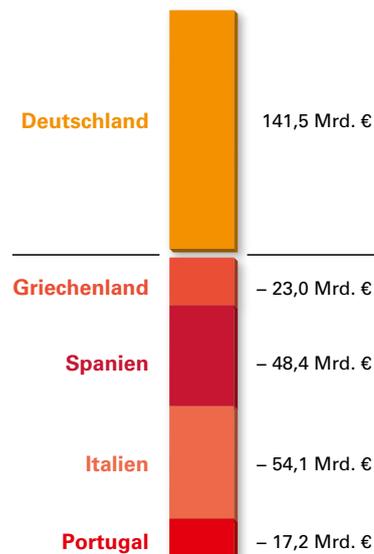
Entscheidend dabei war, dass „es nicht zu einem von vielen vorher behaupteten friktionsfreien marktmäßigen Ausgleich kam“, erläutert der Experte. Sprich: In einem Land wie Spanien war die Inflation dauerhaft zu hoch, die Realzinsen waren dementsprechend zu niedrig. Das beflügelte zwar das Binnenwachstum, besonders im Bausektor – doch die preisliche Wettbewerbsfähigkeit verschlechterte sich zusehends. In Deutschland war genau das Gegenteil der Fall.

Die Staatengemeinschaft sei den wachsenden Ungleichgewichten nicht rechtzeitig entgegengetreten, obwohl sie sich in einer wesentlichen Leitlinie längst darauf verpflichtet hatte, merkt Koll an. Darin habe die EU ihre Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, für Rahmenbedingungen bei der Lohnbildung einzutreten, unter denen Nominallöhne und Arbeitskosten im Einklang mit Preisstabilität und mittelfristiger Produktivität verlaufen. Dennoch sei diese für das Funktionieren der Währungsunion zentrale Norm Jahr für Jahr verletzt worden.

Zusätzlich brachen nach dem Beginn der Finanzkrise im Herbst 2007 in allen Euroländern Wachstum und Staatseinnahmen ein. Rettungsschirme für Banken, Wirtschaft und Arbeitsplätze hinterließen tiefe Spuren in den öffentlichen Finanzen. Besonders von der Krise betroffene Staaten gerieten

## Große Unterschiede in Europa

Die Leistungsbilanzsalden betragen 2010 in ...



Quelle: Eurostat 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

in den Fokus von Analysten, Investoren und Rating-Agenturen – und bekamen zunehmend Probleme, ihre Staatsschulden am Kapitalmarkt zu refinanzieren.

Als Antwort auf die Vertrauenskrise haben sich die Staats- und Regierungschefs der Eurozone auf eine breitere Koordinierung ihrer Wirtschaftspolitik verständigt. Allerdings bestehe dabei nach wie vor die Gefahr einer erneuten Fokussierung auf staatliche Fiskalsalden

und vergebliche Versuche, sich aus der Krise „herauszusparen“, warnt der Wirtschaftsexperte.

Großes Gewicht misst Koll dem Verfahren zur „Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte“ bei. Zu den Kriterien dieses Frühwarnsystems gehören: Leistungsbilanz, Arbeitslosigkeit, reale effektive Wechselkurse, private Verschuldung, öffentlicher Verschuldungsgrad, Nettoauslandsvermögen, Exportanteile, Lohnstückkosten, Immobilienpreise und Kreditvergabe an den privaten nicht-finanziellen Sektor. Mit den Lohnstückkosten enthält das Frühwarnsystem allerdings eine Größe, die die Tarifautonomie berührt. Die Sozialpartner seien daher an der Umsetzung der Verordnung zu beteiligen, so der Experte.

Das IMK hält die Ausgestaltung des Frühwarnsystems für ein zentrales Problem. So werden **Defizite und Überschüsse in den Leistungsbilanzen ungleich behandelt**: Defizite beanstandet die EU-Kommission ab vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts, Überschüsse erst ab sechs Prozent. Auch drohen Überschussländern keine Sanktionen. „Dabei sind dauerhaft hohe Überschüsse in der Leistungsbilanz genauso problematisch wie hohe Defizite“, erläutert IMK-Forscher Till van Treeck. „Denn hohe Überschüsse bedeuten, dass Wachstum und Beschäftigung von der Verschuldungsbereitschaft und -fähigkeit in anderen Ländern abhängig sind.“ ◀

\* Quelle: Willi Koll: Governance in der Krise – Neue Elemente der Koordinierung in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (WWU), IMK Policy Brief, November 2011

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

## Jeder zweite neue Job befristet

Die Zahl der befristeten Jobs ist über das vergangene Jahrzehnt deutlich gestiegen. In einigen Branchen bekommen zwei von drei neu Eingestellten nur einen Vertrag auf Zeit.

Im Jahr 2001 gab es in Deutschland rund 1,7 Millionen befristete Arbeitsverträge. Seitdem ist die Zahl fast kontinuierlich gewachsen – auf 2,7 Millionen 2011. Das zeigen Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im vergangenen Jahr waren damit 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zeitlich begrenzt, ermittelte IAB-Forscher Christian Hohendanner auf Basis des IAB-Betriebspanels.\* Zehn Jahre zuvor lag die Quote erst bei 6,1 Prozent.

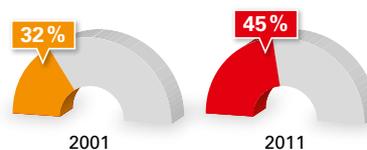
Noch weitaus höher ist der Anteil der Befristungen bei Arbeitnehmern, die einen neuen Job antreten: Von den 2011 neu Eingestellten erhielten 45 Prozent nur einen Vertrag auf Zeit. Das war zwar ein Prozentpunkt weniger als 2010, aber 13 Prozentpunkte mehr als 2001. Besonders verbreitet sind befristete Neueinstellungen im Gesundheits- und Sozialwesen, im öffentlichen Dienst, in gemeinnützigen Organisationen und im Bildungs- und Wissenschaftsbereich: Dort liegen die Quoten zwischen 58 und 68 Prozent.

Hohendanner nennt dafür zwei Gründe: Erstens arbeiten in diesen Branchen viele Frauen. Daher sei der Bedarf an befristeten Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeit höher. Zweitens sei es in diesen Bereichen üblich, Stellen

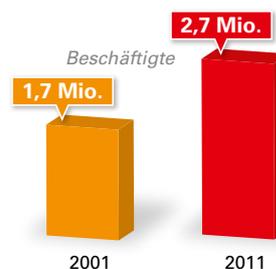
über Projekt- oder Haushaltsmittel zu finanzieren, die nur für begrenzte Zeiträume vergeben werden. Dementsprechend sei dort auch die Übernahmequote der befristet Beschäftigten traditionell niedriger als beispielsweise in der Industrie. Im längerfristigen Durchschnitt aller Branchen werde ungefähr jeder zweite zunächst befristet Beschäftigte in eine feste Anstellung übernommen, so das IAB. Dabei zeigen sich deutliche Einflüsse der Konjunktur: So lag die Übernahmequote im ersten Halbjahr 2011 bei 56 Prozent. Im Krisenjahr 2009 hatten dagegen nur 45 Prozent der befristet Beschäftigten später einen dauerhaften Job bekommen. ◀

### Trend zur Befristungen

Unter allen Neueinstellung waren befristet ...



Befristet angestellt waren ...



Quelle: IAB 2012  
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

\* Quelle: Christian Hohendanner: Antwort auf eine parlamentarische Anfrage aus der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen; derselbe: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010 sowie: IAB Aktuell vom 23.2. 2012  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Elterngeld beschleunigt Wiedereinstieg

Die Einführung des Elterngeldes hat dafür gesorgt, dass mehr Mütter ab dem zweiten Lebensjahr ihres Kindes wieder ins Erwerbsleben zurückkehren.

Vor fünf Jahren löste das Elterngeld das Erziehungsgeld ab, das nur Eltern mit niedrigem Einkommen zustand – allerdings für bis zu zwei Jahre. Das neue Elterngeld erhalten Paare für maximal 14 Monate, die Höhe ist abhängig vom Einkommen vor der Geburt des Kindes. Frühere Reformen von Erziehungsgeld oder Elternzeit hielten Mütter zunehmend länger davon ab, in den Job zurückzukehren, so eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).\* Das Elterngeld wirke nun erstmals in die andere Richtung.

Die Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern im ersten Lebensjahr ist zwar zurückgegangen, zeigt die Studie auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. Denn für Frauen, die früher wegen eines zu hohen Haushaltseinkommens kein Erziehungsgeld bekommen hätten, ist es nun attraktiver zu Hause zu bleiben. Doch im zweiten Jahr läuft das Elterngeld aus. Dann steigen die Anreize für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz – besonders bei Frauen mit niedrigem Einkommen.

Für sie habe die schnellere Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zudem einen positiven Effekt

auf die zu erwartende gesetzliche Altersrente, so das DIW. Pläne, auch für die Kinderbetreuung zu Hause eine Geldleistung einzuführen, kommentieren die Forscher kritisch: „Die Einführung eines Betreuungsgeldes, das wiederum insbesondere die Erwerbsanreize von Müttern im niedrigen Einkommensbereich betrifft, wäre inkonsistent, da die durch das Elterngeld erzielten Veränderungen in den Erwerbsanreizen von Müttern konterkariert würden.“

Ein weiterer Effekt des Elterngeldes betrifft die Väter. Die zwei Partnermonate werden nur dann gewährt, wenn beide Elternteile wegen des Kindes eine berufliche Auszeit nehmen – bieten also zusätzlich einen Anreiz, die Elternzeit untereinander aufzuteilen. Die DIW-Studie zeigt: Väter in Elternzeit verbringen tatsächlich deutlich mehr Zeit mit ihren Kindern. Auch sind ihre Partnerinnen fast doppelt so häufig erwerbstätig wie Mütter, deren Partner nicht in Elternzeit sind. ◀

\* Quelle: Katharina Wrohlich u. a.: Elterngeld Monitor, DIW Politikberatung kompakt Nr. 61, Februar 2012  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Fördergeld für gute Arbeit

**Der Staat kann Unternehmen, die öffentliche Mittel erhalten, verpflichten, Mindestlöhne zu zahlen oder die Zahl der Leiharbeiter zu begrenzen. Die Politik schöpft ihre rechtlichen Möglichkeiten allerdings nur selten aus.**

Staatliche Förderung spielt volkswirtschaftlich eine wichtige Rolle: Zahlreiche Unternehmen erhalten Beihilfen oder verdienen an Aufträgen von Regierung und Verwaltung. Die Europäische Kommission schätzt, dass die EU-Mitgliedsländer allein für öffentliche Aufträge jährlich etwa 1,5 Billionen Euro ausgeben.

Inwieweit der Staat dabei explizite Bedingungen an die Qualität der Arbeitsplätze stellen kann, ist umstritten. Arbeitgeber und Teile der Politik weisen regelmäßig darauf hin, dass solche sozialen Kriterien in der Wirtschaftsförderung aus rechtlichen Gründen nicht zulässig seien. Wissenschaftlich geklärt war diese Frage bislang allerdings nicht, konstatiert Wolfhard Kohte, Juraprofessor an der Universität Halle-Wittenberg.

Die rechtlichen Spielräume der Politik auf Landesebene hat Kohte nun in einem Gutachten untersucht.\* Auftraggeber waren die Hans-Böckler-Stiftung, die Otto Brenner Stiftung, die Friedrich-Ebert-Stiftung, der DGB und die IG Metall. Das Ergebnis: Bundesländer können soziale Kriterien bei der Förderung ihrer Wirtschaft durchaus berücksichtigen, wenn dies mit dem Förderzweck vereinbar ist.

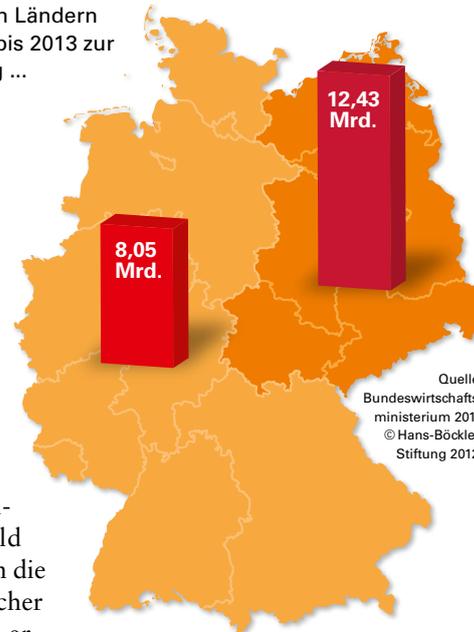
Im **nationalen Recht** könne an die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ angeknüpft werden. Deren zentrales Ziel ist die Schaffung oder Sicherung „wettbewerbsfähiger Dauerarbeitsplätze“. Prekäre Beschäftigung zu fördern, schreibt der Rechtswissenschaftler, widerspreche dieser Zielsetzung. Vorgaben für Arbeitsbedingungen und Entlohnung bei der Wirtschaftsförderung entsprächen daher dem Zweck dieses Gesetzes.

Auch mit dem **EU-Recht** sind laut Gutachten soziale Kriterien bei der Vergabe von Beihilfen und Aufträgen vereinbar. Soziale Ziele seien im Vertrag von Lissabon ausdrücklich gestärkt worden. Die Europäischen Strukturfonds, die gerade in den neuen Bundesländern intensiv zur Wirtschaftsförderung genutzt werden, dienen nach dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union der „Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts“. Da diese Wirtschaftsförderung auf dauerhafte Arbeitsverhältnisse abziele, sei die Dienstleistungsfreiheit nicht betroffen. Für die Entsendung von Arbeitnehmern gelte nämlich eine Obergrenze von ein bis drei Jahren.

Die Rechtslage erlaube es, so der Experte, Wirtschaftsförderung an eine Vielzahl sozialer Kriterien zu knüpfen. Eine Tarifbindung könne zwar nur bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben werden. Doch könnten Landesregierungen darauf bestehen, dass Unternehmen einen **Mindestlohn** zahlen oder sich an bestimmten tariflichen Regelungen orientieren, wenn dies zur Realisierung des Förderzwecks beitrage. Zudem seien **Höchstquoten** für Leiharbeit, Minijobs oder Befristung vorstellbar. Auch **Mindestquoten** für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, Auszubildenden oder Menschen mit Behinderung hält Kohte für zulässig. Neben zwingenden Vorgaben könnten auch Boni-Regelun-

## Strukturförderung in Ost und West

Aus EU-Strukturfonds stehen den Ländern von 2007 bis 2013 zur Verfügung ...



Quelle:  
Bundeswirtschaftsministerium 2012  
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

gen zum Einsatz kommen. Das heißt, Unternehmen, die bessere Arbeitsplätze anbieten, dürfen im Gegenzug mehr Geld bekommen. Um die Umsetzung solcher Vorgaben zu erleichtern, schlägt der Wissenschaftler vor, Arbeitnehmervertreter stärker in die Wirtschaftsförderung einzubeziehen.

Generell empfiehlt er, das im öffentlichen Wirtschaftsrecht verankerte Kriterium der „**Zuverlässigkeit**“ als Voraussetzung staatlicher Förderung strenger zu prüfen. Unternehmen, die ihre gesetzlichen Pflichten beim Arbeits- oder Gesundheitsschutz verletzen oder die betriebliche Mitbestimmung behindern, könnten bereits nach geltendem Recht von Beihilfe- und Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sehe dies für das Vergaberecht bei Verletzung des Entsenderechts und der Mindestlohnbestimmungen ausdrücklich vor, Vergleichbares sei im Beihilferecht möglich.

In Einzelfällen, schreibt Kohte, nutze die Politik die rechtlichen Möglichkeiten bereits. Das Programm „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ des Landes Sachsen-Anhalt beispielsweise macht Zuschüsse davon abhängig, dass Antragsteller ihren Beschäftigten einen Jahresbruttolohn von mindestens 25.000 Euro zahlen. Eine Thüringer Richtlinie vom Mai 2011 nimmt Unternehmen mit mehr als 30 Prozent Leiharbeitnehmern von der Förderung aus. Alles in allem sieht Kohte allerdings noch erheblichen Spielraum: „Eine differenzierte und systematische Praxis der Nutzung sozialer Zusatzkriterien ist bisher in Deutschland noch nicht umfassend anzutreffen.“ ◀

\* Quelle: Wolfhard Kohte: Die Umsetzung nachhaltiger und sozialer Wirtschaftsförderung auf Landesebene am Beispiel von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Februar 2012

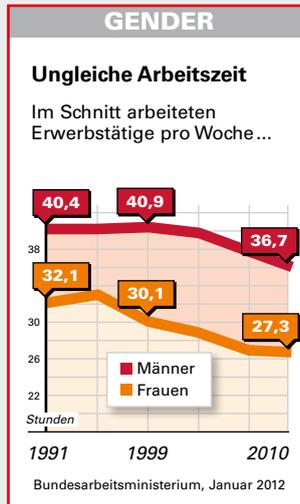
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Impressum

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11 / 77 78-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.);  
**Chefredaktion:** Rainer Jung (i.V.); **Redaktion:** Andreas Kraft,  
 Kai Kühne, Annegret Loges, Ernst Schulte-Holtey, Philipp  
 Wolter, Sören Zieher; E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de;  
 Telefon 02 11 / 77 78-286, Fax 02 11 / 77 78-207;  
**Druck und Versand:**  
 Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

**Weiter im Netz:** Alle Grafiken zum Download (Abdruck frei  
 nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle),  
 weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben  
 unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## TrendTableau



► **GENDER:** An gleiche berufliche Chancen für Frauen glauben vor allem Männer. Rund jeder vierte Mann stimmt der Aussage zu, dass die Geschlechter am Arbeitsplatz gleichberechtigt sind, während dies nur knapp jede achte Frau (13 Prozent) so sieht. Großen Anteil an der ungleichen Chancenverteilung hat die familiäre Arbeitsteilung: Immerhin 45 Prozent

der berufstätigen Mütter in Deutschland sagen, dass ihre Mutterrolle der Karriere geschadet hat – von den Vätern geben dies nur 22 Prozent an. Zudem können nur 20 Prozent der berufstätigen Mütter nach eigener Einschätzung bei der Kinderbetreuung auf ihren Partner zählen, während dies fast 40 Prozent der Väter sagen.  
 Accenture Deutschland, März 2012

► **ARBEITSMARKT:** Arbeitnehmer in Zeitarbeit, mit befristeten Stellen oder anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind weniger zufrieden mit Arbeit und Arbeitgeber. Das geht aus einer Untersuchung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung hervor. So seien nur 58 Prozent der atypisch Beschäftigten davon überzeugt, einen wichtigen Beitrag für ihre Firma zu

leisten, hingegen 78 Prozent der Normalbeschäftigten. Am deutlichsten lasse sich die berufliche Unzufriedenheit am Wunsch ablesen, vom derzeitigen Arbeitgeber weiter beschäftigt zu werden. Diesen Wunsch haben der Studie zufolge immerhin gut 70 Prozent der unbefristeten Vollzeitkräfte, aber nur 49 Prozent der atypisch Beschäftigten.  
 Bertelsmann Stiftung, März 2012