

Familienpolitik: Betreuungsgeld macht Kitas unattraktiver	2
Atypische Beschäftigung: Teilzeit und Befristung werden normal	3
Betriebliche Rente: Nur eine Minderheit sorgt betrieblich vor	4
Gesetzliche Rente: Erwerbsminderung – Immer näher an der Altersarmut	5
Löhne: Niedriglohnbereich weiter gewachsen	6
Corporate Governance: Deutsche Mitbestimmung passt zu Europa	7
TrendTableau	8

KONJUNKTUR

Herbeigesparte Stagnation

Die wirtschaftliche Flaute lässt die Arbeitslosigkeit auch in Deutschland wieder steigen. Die Politik sollte mit erweiterten Möglichkeiten zur Kurzarbeit vorbeugen, empfiehlt das IMK.

Wirtschaftskrise und strikter Sparkurs in vielen Euroländern lassen die deutsche Konjunktur nahezu stagnieren. In diesem Jahr rechnet das IMK lediglich mit einem Mini-Wachstum von 0,6 Prozent. Für 2013 sagen die Konjunkturforscher in ihrer neuen Prognose nur noch 0,4 Prozent voraus.* Der Grund: Derzeit fragen Länder wie die USA, China oder Russland noch rege Waren made in Germany nach. Das hilft etwas hinweg über die Schwäche wichtiger europäischer Handelspartner. Doch 2013 dürften zumindest die Amerikaner weitgehend ausfallen, prognostiziert das IMK: Werden die US-Budgetregeln so restriktiv umgesetzt wie derzeit beschlossen, muss die Regierung in Washington ihre Ausgaben massiv kürzen. Der US-Wirtschaft drohe dann eine Rezession.

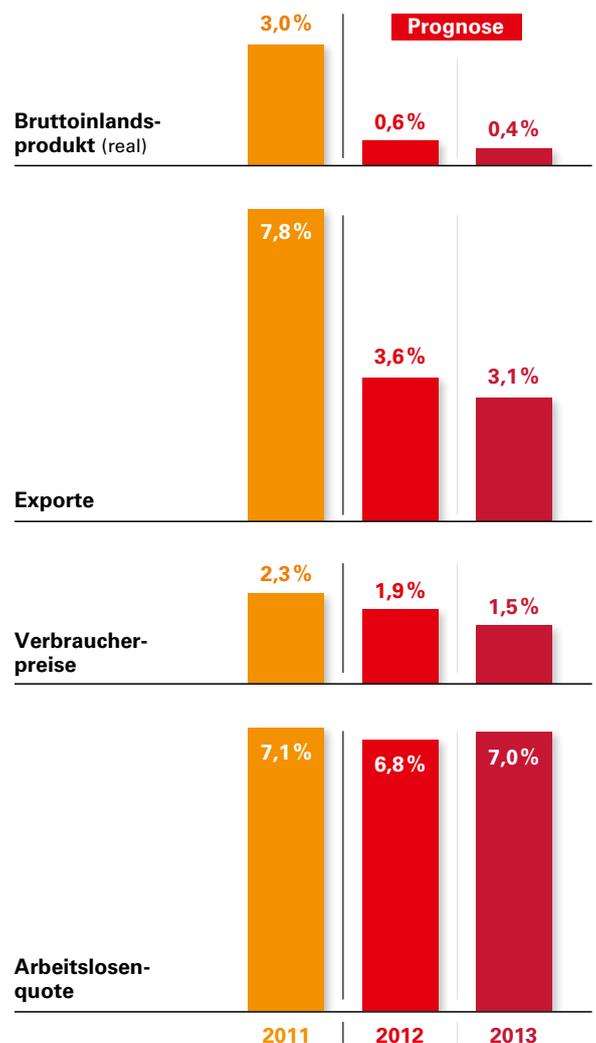
In Deutschland setzt das geringe Wachstum dem Rückgang der Arbeitslosigkeit ein Ende: Im Jahresdurchschnitt 2013 wird die Quote der Menschen ohne Job wieder etwas höher sein als 2012, so das IMK. Ein scharfer Anstieg bleibe zwar vorerst aus, gleichwohl raten die Forscher der Bundesregierung frühzeitig gegenzusteuern: Sie solle die Regelungen zur Kurzarbeit rasch wieder so großzügig ausgestalten wie während der akuten Wirtschaftskrise 2009/2010.

Im eher trüben Gesamtbild sehen die Experten aber auch einige Lichtblicke. So rechnen sie damit, dass die Löhne stärker steigen als die Inflation. Das trägt zu einem robusten privaten Konsum bei, der die deutsche Wirtschaft stützt. Außerdem wertet das IMK den Beschluss der Europäischen Zentralbank (EZB), notfalls unbegrenzt Staatsanleihen von Euro-Krisenländern aufzukaufen, als wichtigen Ansatz, um die Vertrauenskrise in der Währungsunion zu entschärfen. Allerdings sehen die Forscher die Gefahr, dass dieser Fortschritt blockiert wird, wenn Staaten erst übertrieben harte Sparauflagen beschließen müssen, bevor sie von der EZB unterstützt werden können.

Das IMK empfiehlt stattdessen, die Sparpakete in den Krisenländern zeitlich zu strecken, um die Konjunktur zu entlasten. „Realistische Konsolidierung, die die Wirtschaft nicht abwürgt, nützt uns allen mehr als plakative Strenge, die ihr Ziel nicht erreicht“, sagt Gustav Horn, der Wissenschaftliche Direktor des Instituts. ◀

Wirtschaft im Abschwung

Laut IMK entwickeln sich im Vergleich zum Vorjahr...



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

* Quelle: IMK-Arbeitskreis Konjunktur: Im Sog der Krise – Deutsche Konjunktur im Herbst 2012, IMK Report Nr. 74, Oktober 2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Betreuungsgeld macht Kitas unattraktiver

Ob Kleinkinder eine Tagesstätte besuchen, hängt auch von der sozialen Herkunft ab. Bleiben die Kinder zu Hause, erschwert dies die berufliche Integration von Frauen.

Dass frühkindliche Erziehung und Bildung enormen Einfluss auf die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung haben, ist der Politik seit geraumer Zeit bewusst. So habe der Europäische Rat die EU-Staaten bereits 2002 dazu aufgefordert, mehr Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung zu stellen, schreiben Heike Wirth und Verena Lichtenberger.* Die Soziologinnen vom GESIS Leibniz-Institut für

zahlt nur dann ein Betreuungsgeld, wenn kein öffentlicher Betreuungsplatz in Anspruch genommen wird.

Deutschland hinkt im europäischen Vergleich bei der institutionellen Betreuung von unter Dreijährigen hinterher: Lediglich 19 Prozent der Kleinkinder besuchen eine Kita. Als mögliche Ursachen nennen die Autorinnen die mit drei Jahren vergleichsweise lange Elternzeit inklusive der Anerkennung von 36 Monaten Erziehungszeit bei der Rentenversicherung. Zudem sei das Angebot an Krippenplätzen vor allem in Westdeutschland eher gering.

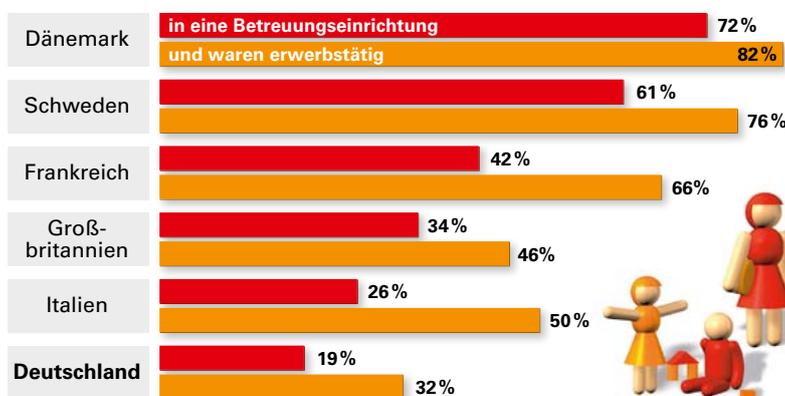
Die Diskrepanzen bei der frühkindlichen Erziehung innerhalb Europas gehen einher mit erheblichen Unterschieden bei der beruflichen Integration von Frauen: In Dänemark haben 82 Prozent der Mütter von unter Dreijährigen einen Job, in den Niederlanden 78 Prozent und in Schweden 76 Prozent – in Deutschland und Finnland dagegen weniger als ein Drittel. „Ein gut ausgebautes Betreuungsangebot erleichtert zweifellos die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Krippenalter“, schlussfolgern Wirth und Lichtenberger.

Mit dem Ausbau öffentlicher Betreuungseinrichtungen verfolge die Politik allerdings nicht nur beschäftigungspolitische, sondern auch sozialpolitische Ziele: Sie sollen die kognitive und emotionale Entwicklung und die soziale Integration von Kindern aus armutsgefährdeten Verhältnissen frühzeitig unterstützen. Das Problem: Gerade die besonders förderungswürdigen Kinder kämen in der Regel zu kurz. „Lebt die Mutter in armutsgefährdeten Verhältnissen oder hat einen niedrigen Bildungsabschluss, besteht in nahezu allen Ländern eine verstärkte Tendenz zur ausschließlich elterlichen Betreuung“, schreiben Wirth und Lichtenberger. Im EU-Schnitt betreuen sieben von zehn armutsgefährdeten Müttern ihre Kinder selbst. Über der Armutsschwelle ist es weniger als die Hälfte.

In Deutschland sei diese Differenz zurzeit noch vergleichsweise gering, weil auch viele Hochqualifizierte ihre Kleinkinder zu Hause betreuen, erklären die Autorinnen. Mit der geplanten Einführung des Betreuungsgeldes dürften die sozialen Unterschiede beim Krippenbesuch jedoch zunehmen: „Denn bei ungünstigen Einkommensverhältnissen führen Betreuungsgebühren zu einer zusätzlichen Belastung, das Betreuungsgeld hingegen zu einer Entlastung des Familienbudgets.“

Mütter im Beruf – leichter geht's mit Kita

Ihr jüngstes Kind* gaben Mütter 2009 in ...



*Kinder unter 3 Jahren; Quelle: EU, Berechnungen Wirth, Lichtenberger 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Sozialwissenschaften haben untersucht, wie es um die frühkindliche Erziehung in Europa bestellt ist. Ihre vergleichende Studie zeigt: In welcher Form Kleinkinder betreut werden, hängt von den nationalen Rahmenbedingungen, aber auch von sozialen Status der Eltern ab. Armutsgefährdete Mütter und Geringqualifizierte erziehen ihre Kinder vor allem selbst.

Als Datenbasis haben die GESIS-Forscherinnen die Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen der Haushalte in der Europäischen Union von 2009 verwendet. In die Auswertung sind Angaben von fast 14.000 Befragten aus 25 EU-Staaten, Norwegen und Island eingeflossen. Zwischen diesen Ländern, so das Ergebnis der Analyse, gibt es markante Unterschiede bei der frühkindlichen Erziehung. Am stärksten verbreitet ist die Betreuung von unter Dreijährigen in Krippen oder Kindertagesstätten in Ländern mit einem gut ausgebauten öffentlichen Angebot: den skandinavischen Staaten, den Niederlanden und Frankreich. In Dänemark etwa nutzen 72 Prozent der Mütter solche Einrichtungen, in Schweden 61 Prozent. Finnland stellt eine Ausnahme dar: Zwar gebe es hier ähnlich wie in den anderen nordischen Ländern ab dem ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz und eine umfangreiche Betreuungsinfrastruktur, so Wirth und Lichtenberger. Doch nur 23 Prozent der finnischen Mütter machten von ihrem Rechtsanspruch Gebrauch. Die Wissenschaftlerinnen erklären das mit dem finnischen System der Familienförderung: Der Staat

* Quelle: Heike Wirth, Verena Lichtenberger: Form der Kinderbetreuung stark sozial selektiv – Ein europäischer Vergleich der Betreuung von unter 3-jährigen Kindern, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 48, Juli 2012

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Teilzeit und Befristung werden normal

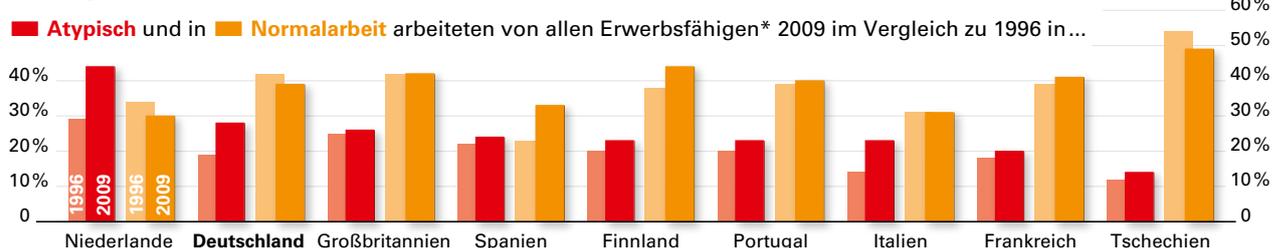
In Deutschland ist die atypische Beschäftigung im europäischen Vergleich besonders stark gewachsen – vor allem bei Frauen, jungen Beschäftigten und Geringqualifizierten. Das relativiert die gute Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit.

Zwischen 1996 und 2009 stieg in fast ganz Europa die Erwerbsbeteiligung. Die Verbreitung atypischer Beschäftigung verlief jedoch äußerst unterschiedlich, wie eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)* zeigt: 2009 war in Ungarn und Tschechien nur jeder Zehnte atypisch beschäftigt – in den Niederlanden dagegen fast je-

stärksten, gleichzeitig sank die Zahl der Nicht-Erwerbstätigen deutlich.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind vor allem im Süden die dominante Form atypischer Beschäftigung. 2009 hatten in Portugal, Spanien, Slowenien, aber auch in Polen 9 bis 13 Prozent der Bevölkerung nur eine Stelle auf Zeit. Das stufen die

Europa: Unterschiedliche Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt



* ohne Selbstständige mit Angestellten; Tschechien 1997/2009; Quelle: WZB 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

der Zweite; in Deutschland, Dänemark oder Norwegen etwa jeder Dritte.

Generelle Aussagen über die Auswirkungen atypischer Beschäftigung sind aufgrund dieser Unterschiede schwierig zu treffen. Dabei ist die wissenschaftliche Debatte um atypische Beschäftigung angesichts tief greifender Strukturreformen in den Euro-Krisenländern hoch aktuell: Hilft die Deregulierung des Arbeitsmarktes bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit? Oder verstärkt sie soziale Ungleichheit?

In detaillierten Länderprofilen vergleichen Sozialwissenschaftler des WZB erstmals, wie sich die atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Soloselbstständigkeit in Europa entwickelt haben. Das Phänomen Leiharbeit klammern sie aufgrund der in manchen Ländern äußerst geringen Verbreitung aus. Für ihr von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Projekt analysieren sie Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für 20 europäische Länder der Jahre 1996 bis 2009.

Ob atypische Beschäftigung nun per se „gut“ oder „schlecht“ sei, lasse sich angesichts der Differenzen kaum beantworten, erklären die Wissenschaftler in ihrem Zwischenbericht. Klar werde aber: Allein die Entwicklung der Arbeitslosigkeit sei für eine Bewertung atypischer Beschäftigung nicht ausreichend. Zu beachten seien auch die Arbeitsbedingungen und die soziale Verteilung der Flexibilitätsanforderungen: In Europa arbeiten vor allem Frauen, Geringqualifizierte und jüngere Beschäftigte häufig mit befristeten Verträgen, in Teilzeit oder als Soloselbstständige.

Die stärksten Veränderungen: Während in Finnland und Spanien von 1996 bis 2009 der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen am deutlichsten zurückging, nahm dort die atypische Beschäftigung kaum zu. In Deutschland und den Niederlanden dagegen wuchs der Anteil atypisch Beschäftigter am

Wissenschaftler aus Arbeitnehmersicht als problematisch ein: Befristungen erhöhten ein Gefühl der Unsicherheit, führten zu unsteten Erwerbsbiografien und geringerem Einkommen.

Soloselbstständigkeit dominiert besonders in Süd- und Osteuropa. In Tschechien, Polen, Italien, Griechenland und Rumänien arbeiten vor allem Männer allein auf eigene Rechnung. Dabei müsse diese Form nicht zwangsläufig prekär sein. In Griechenland seien neben Niedrigqualifizierten auch Hochqualifizierte oft soloselbstständig (13 Prozent).

Teilzeitarbeit ist die verbreitetste Form atypischer Beschäftigung in Österreich, Deutschland, den Niederlanden, Frankreich, Finnland, Schweden, Dänemark und Großbritannien. Bei mehr als 20 Wochenarbeitsstunden sei ein Teilzeitvertrag nicht zwangsläufig prekär, betonen die Forscher. Gerade in Deutschland sei marginale Teilzeit aber verbreitet: 2009 arbeiteten rund 11 Prozent der Frauen weniger als 20 Stunden die Woche.

Für Deutschland ziehen die WZB-Experten ein kritisches Zwischenfazit: Da hier atypische Beschäftigung vor allem unter Frauen, jüngeren und gering qualifizierten Beschäftigten deutlich zugenommen habe, müsse auch „das Lob für den vermeintlichen Klassenprimus Deutschland differenzierter ausfallen“. Für diese Bevölkerungsgruppen seien Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge mittlerweile das „typische“ Arbeitsverhältnis. In einem Normalarbeitsverhältnis arbeitete 2009 lediglich etwa jede vierte Frau, etwa jeder vierte unter 30-Jährige und nicht mal jeder fünfte Geringqualifizierte. ◀

* Quelle: Jutta Allmendinger u.a.: Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa, WZBrief Arbeit, August 2012; Claudia Schmeißer u.a.: Atypische Beschäftigung in Europa 1996–2009, WZB Discussion Paper, Juli 2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Nur eine Minderheit sorgt betrieblich vor

In Großbetrieben und bestimmten Branchen ist die betriebliche Altersversorgung recht weit verbreitet. Doch dies reicht nicht aus, um die reformbedingten Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung zu schließen.

Seit den Rentenreformen von 2001 hat betriebliche Altersversorgung eine neue Funktion: Sie ist keine reine Zusatzleistung mehr. Stattdessen soll sie, als zweite von drei Säulen des Rentensystems, „im Zusammenspiel mit der gesetzlichen Rentenversicherung den Lebensstandard im Alter sichern“, so WSI-Forscher Florian Blank und Sabrina Wiecek.* Die Rentenexperten haben auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung ermittelt, welche mitbestimmten Betriebe betriebliche Altersversorgung anbieten und in welchem Umfang Beschäftigte die Möglichkeit nutzen, einen Teil ihres Lohns steuerfrei fürs Alter anzulegen. Oder ob sie zu diesem Zweck Extra-Zahlungen des Arbeitgebers bekommen. Die Auswertung macht deutlich, dass es „bei weitem nicht in allen Betrieben“ ein Angebot zur Altersversorgung gibt. Und selbst wenn im Betrieb entsprechende Möglichkeiten existieren, geben die befragten Betriebsräte im Schnitt an, dass weniger als die Hälfte der Mitarbeiter von der so genannten Entgeltumwandlung Gebrauch macht.

Angesichts dieser Befunde raten die Wissenschaftler: „Eine einheitliche und flächendeckende Lösung für das Problem der absehbaren unterschiedlichen Absicherung im Alter sollte in erster Linie in einer Rückkehr zur Lebensstandard sichernden und armutssicheren öffentlichen Rentenversicherung bestehen.“ Nur falls dies politisch nicht durchsetzbar sein sollte, halten die Experten einen forcierten Ausbau der betrieblichen Altersversorgung für sinnvoll. Dann wären Blank und Wiecek zufolge Regulierungen nötig, die eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sicherstellen und dazu führen, dass Einzahlungen und erworbene Ansprüche unterschiedlicher Beschäftigter einheitlicher ausfallen.

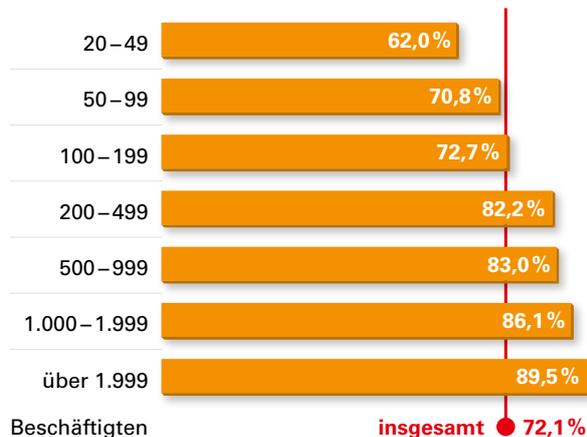
Keine flächendeckende Absicherung. Der Untersuchung liegen Angaben aus knapp 2.000 Betrieben mit Betriebsrat zugrunde. Sie ist repräsentativ für mitbestimmte Betriebe ab 20 Beschäftigten. 72 Prozent davon machen ihren Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Altersversorgung. Besteht ein Angebot zur Entgeltumwandlung, geben die Betriebsräte im Durchschnitt an, dass dieses von knapp 40 Prozent der Beschäftigten auch genutzt wird. Bezogen auf die Gesamtheit der befragten Betriebe – inklusive

derjenigen ohne Angebot – liegt die Nutzungsquote nur bei 23 Prozent.

Die Verbreitung des Angebots betrieblicher Altersversorgung variiert nach Branchen und Betriebsgrößen. An der Spitze stehen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, wo 86 Prozent der Betriebe eine Möglichkeit zur Alterssicherung offerieren. Das Schlusslicht ist die Baubranche mit rund 56

Bessere Vorsorge bei den Großen

Eine betriebliche Altersversorgung bieten von allen Betrieben* mit ...



*Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Prozent. Unabhängig von der Branche gilt: Neun von zehn Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten bieten Altersversorgung an. Unter Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern sind es nur sechs von zehn.

Darüber hinaus weist WSI-Forscher Blank auf neueste Zahlen des Statistischen Bundesamtes hin, die zeigen, dass die Beteiligung an betrieblicher Altersversorgung stark vom Einkommen abhängt: Nur 6,2 Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn um 10 Euro oder weniger nutzen die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung. Bei Besserverdienenden, die über 23 Euro je Stunde bekommen, ist es dagegen ein gutes Drittel. „Bislang geht die betriebliche Altersversorgung, genauso wie die Riester-Rente, gerade an denen vorbei, die sie am nötigsten hätten“, so der Wissenschaftler.

Diese Tatsache stellt laut Blank auch die diskutierte Zuschussrente infrage. Denn sie sieht vor, den Rentenzuschuss nur an frühere Geringverdiener zu zahlen, die betrieblich oder privat vorgesorgt haben. „Aber gerade Geringverdienern fehlt es an den finanziellen Mitteln dazu“, sagt Blank. ◀

* Quelle: Florian Blank, Sabrina Wiecek: Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, WSI-Diskussionspapier Nr. 181, September 2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Betriebliche Altersversorgung

kann durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber finanziert werden. Neu ist seit 2001, dass Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben, also einen Teil ihres Lohns in die betriebliche Altersversorgung umlenken können. Bei Tarifentgelten muss der Tarifvertrag dies ausdrücklich zulassen. Häufig beteiligen sich die Arbeitgeber an der Finanzierung dieser Vorsorgeform – oft nach Vorgaben eines Tarifvertrags. Zudem gibt es weiterhin die klassischen, ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierten Betriebsrenten.

Erwerbsminderung: Immer näher an der Altersarmut

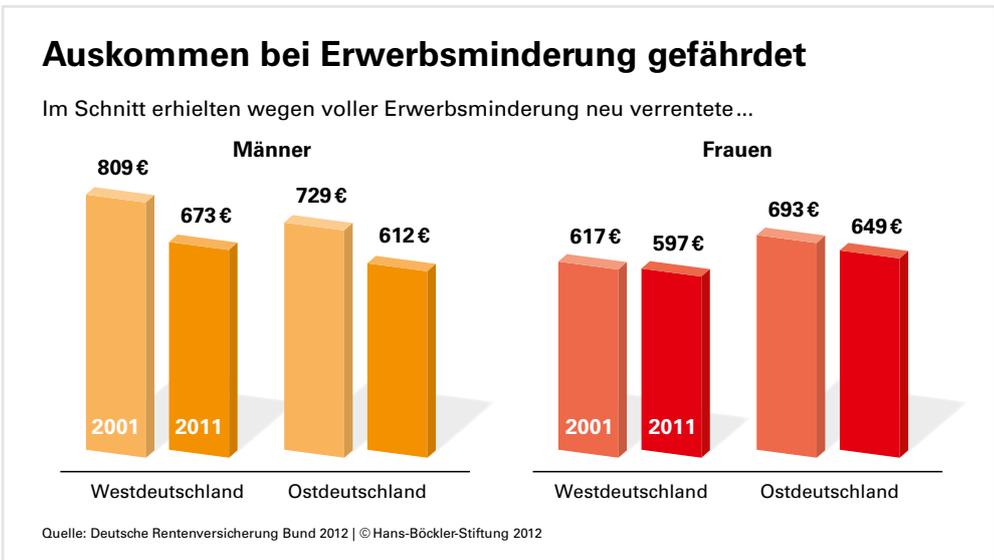
Jeder Fünfte muss mit einer Erwerbsminderung vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Von Jahr zu Jahr fallen die Erwerbsminderungsrenten für Neurentner niedriger aus. Das liegt an Sozialreformen und der Zunahme unsteter Beschäftigungsarten.

Vor 100 Jahren waren 90 Prozent aller neu bewilligten Renten Invalidenrenten – bei der großen Mehrheit spielte die Gesundheit bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr mit. In den 1960er-Jahren lag die Quote noch immer über 50 Prozent, ging aber in den folgenden Jahrzehnten zurück. Seit 2005 nimmt der Anteil der Erwerbsminderungsrenten, so die heutige Bezeichnung, im Trend wieder zu. Für das vergangene Jahr weist die Rentenstatistik einen Wert von gut 20 Prozent aus. In Zukunft erwartet Gerhard Bäcker vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) einen weiteren Anstieg.* Denn mit der Anhebung der Regelaltersgrenze wächst die Gruppe der älteren Beschäftigten oder Arbeitslosen, die aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr berufstätig sein können, die aber noch keinen Anspruch auf die normale Altersrente haben.

Wer nicht mehr arbeiten kann, hat ein hohes Armutsrisiko. Im jüngsten, von der Hans-Böckler-Stiftung und der Deutschen Rentenversicherung geförderten Altersübergangsreport weist der Soziologieprofessor zudem darauf hin, dass sich die finanzielle Situation der betroffenen Neurentner in den vergangenen Jahren stetig verschlechtert hat. Bekamen Männer in Westdeutschland bei voller Erwerbsminderung 2001 noch durchschnittlich 809 Euro im Monat, waren es 2011 nur noch 673 Euro. Dafür gibt es nach Bäckers Analyse eine Reihe von Gründen:

- ▶ Wegen der schwachen Lohnentwicklung und der neuen Bremsen in der Rentenformel, Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor, stiegen die Auszahlungen der Rentenversicherung – und damit auch die Erwerbsminderungsrente – seit der Jahrtausendwende insgesamt nur wenig. 2004, 2005, 2006 und 2010 gab es sogar Nullrunden.
- ▶ Seit 2010 sind auch die Bezieher von Erwerbsminderungsrenten von Abschlägen betroffen, sofern sie jünger als 63 Jahre sind. Die im Gegenzug verlängerten Zurechnungszeiten gleichen den Verlust nur zum Teil aus.
- ▶ Wer vor dem Übergang in die Erwerbsminderungsrente Hartz IV bezog, hat in dieser Phase weniger Rentenpunkte erworben, als ihm früher bei der Arbeitslosenhilfe angerechnet worden wären. Inzwischen begründet Hartz IV überhaupt keine Rentenansprüche mehr.

Die größte Bedeutung haben Bäcker zufolge jedoch „die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse und der Erwerbsbiografien, die den Arbeitsmarkt seit Jahren kennzeichnen – wie Niedriglöhne, unstete Beschäftigung, Zeiten von Mehrfach- und Langzeitarbeitslosigkeit – und die sich in



durchschnittlich niedrigen und sinkenden Entgeltpunkten bemerkbar machen“.

Viele potenzielle Bezieher von Erwerbsminderungsrenten dürften kaum über nennenswerte andere Einkommen verfügen, schreibt Bäcker. Auch deshalb kommen sie häufig in die Nähe der Armutsgrenze. Gerade Geringqualifizierte mit körperlich anstrengenden Jobs seien oft Risiko-Kandidaten für die Erwerbsminderungsrente. Und diese verdienten nur selten so viel, dass sie den Rückgang des gesetzlichen Rentenniveaus durch private Vorsorge ausgleichen könnten.

Daher fordert der Forscher Korrekturen in der Rentenpolitik, die zu einem höheren Leistungsniveau für „erwerbsgeminderte“ Rentner führen. Eine Möglichkeit bestünde darin, die Rentenabschläge für diese Gruppe abzuschaffen. Schließlich gehe es hier darum, dass die Gesundheit keine weitere Erwerbstätigkeit erlaubt – nicht um einen freiwilligen Entschluss, den Ruhestand vorzuziehen. Die Anreizwirkungen, die von Rentenabschlägen ausgehen sollen, liefen hier ohnehin ins Leere. „Eine Begrenzung der Abschläge wäre aus diesen Gründen systemgerecht“, so Bäcker. Es bestünden jedoch noch andere technische Möglichkeiten, die Lage der Betroffenen zu verbessern. Etwa verlängerte Zurechnungszeiten und eine andere Bewertung von Phasen der Arbeitslosigkeit. ◀

* Quelle: Gerhard Bäcker: Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trends und aktuelle Probleme, Altersübergangs-Report 3/2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Niedriglohnsektor weiter gewachsen

Schlecht bezahlt werden vor allem atypisch Beschäftigte und Arbeitnehmer außerhalb des Tarifsystems.

Von 2006 bis 2010 ist der Anteil der Geringverdiener an allen Beschäftigten um knapp zwei Prozentpunkte auf 20,6 Prozent gestiegen. Dies geht aus der jüngsten Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes* hervor. Ihr liegen die Angaben von 1,9 Millionen Arbeitnehmern in Betrieben mit wenigstens zehn Beschäftigten zugrunde. Damit setzte sich „ein längerfristiger Trend fort“, so das Bundesamt.

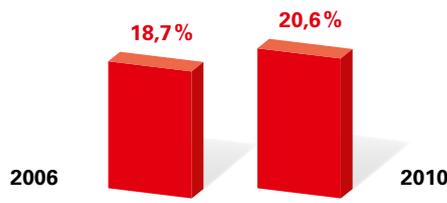
Besonders häufig betroffen sind Arbeitnehmer, die keinen Tariflohn bekommen oder atypisch beschäftigt sind. Beispielsweise lagen die Verdienste von 84 Prozent der Mini-jobber unter der Niedriglohngrenze. Auch einige Branchen stechen heraus: Taxifahrer arbeiten zu 87 Prozent, Friseurinnen zu 86 und Beschäftigte im Reinigungsgewerbe zu 82 Prozent im Niedriglohnbereich.

Als Niedriglohn gilt ein Bruttostundenlohn, der weniger als zwei Drittel des mittleren Einkommens beträgt. 2010 waren das 10,36 Euro.

Die Erhebung zeigt zudem, dass Niedrigverdiener nicht nur wegen ihrer geringen Ansprüche auf gesetzliche Rente im Alter ein Problem bekommen werden. Auch über eine betriebliche Altersvorsorge verfügen sie seltener als Beschäftigte mit höheren Löhnen. ◀

Ein Fünftel jobbt für unter 10,36 €

Für einen Niedriglohn arbeiteten von allen Beschäftigten...



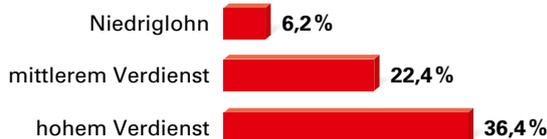
2010 arbeiteten für einen Niedriglohn von allen...



Für einen Niedriglohn arbeiteten bei Arbeitgebern...



Eine Betriebsrente (Entgeltumwandlung) haben* mit...



Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeitern; * von sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten; Quelle: Statistisches Bundesamt 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

* Quelle: Statistisches Bundesamt: Niedriglohn und Beschäftigung 2010, September 2012

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

INDUSTRIEPOLITIK

Passender Mix aus Hilfen und Wettbewerb

Richtig gemacht, können staatliche Förderprogramme für zukunftsträchtige Industriezweige viel Gutes bewirken. Das zeigt eine Studie von Forschern der US-Universität Harvard.

Industriepolitik galt vielen liberalen Wirtschaftsforschern lange Zeit als staatliche Geldverschwendung. Schließlich, so ihr Argument, könne der Staat nicht wissen, wo die künftigen Wachstumfelder sind. Ein fünfköpfiges Forscherteam um den Harvard-Professor Philippe Aghion kommt in seiner Untersuchung zum gegenteiligen Ergebnis: Wirtschaftsförderung könne sehr wohl funktionieren – wenn sie richtig gemacht wird.* Erfolgreich ist laut Studie eine Industriepolitik, die sich den Wettbewerb zwischen den Unternehmen einer Branche zunutze macht. Je härter die geförderten Firmen miteinander konkurrieren, desto mehr bewirke die Politik.

Aghion und Kollegen untermauern ihre These nicht ausschließlich mit einem theoretischen Modell. Sie liefern auch eine empirische Analyse am Beispiel Chinas. Dafür nutzten sie Daten aus einer jährlichen Umfrage der chinesischen Statistikbehörde. Für mittlere und große chinesische Unternehmen verfügten die Forscher über wichtige Kennzahlen wie Umsatz, Exporte, Investitionen und die Zahl der Beschäftigten der Jahre 1997 bis 2007. So konnten sie die Produk-

tivitätsentwicklung über einen Zeitraum von zehn Jahren nachvollziehen.

Die Wissenschaftler untersuchten die Wirkung von Zöllen, direkten Subventionen und Steuervergünstigungen auf die Produktivität der einzelnen Unternehmen: Nur wenn die Firmen intensiv miteinander konkurrierten, ließ die Förderung die Produktivität überdurchschnittlich wachsen. Auch durften nicht nur ausgewählte Unternehmen Hilfen erhalten.

Es komme darauf an, die Industriepolitik wettbewerbsfreundlich zu machen, so das Fazit der Forscher. Politisch relevant seien die Ergebnisse auch für die Debatte um die Förderung erneuerbarer Energien und einer nachhaltigen Industrie: „Ohne staatliche Eingriffe mit dem Ziel sauberer Produktion und Innovation wird sich die globale Erwärmung verstärken und weltweit zu mehr Dürren, Waldzerstörung, Migration und Konflikten führen.“ ◀

* Quelle: Philippe Aghion u.a.: Industrial Policy and Competition, Harvard University Department of Economics, 24. April 2012

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Deutsche Mitbestimmung passt zu Europa

Dem deutschen Modell der Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird bisweilen nachgesagt, es diskriminiere Beschäftigte im Ausland. Einer europarechtlichen Prüfung hält die Argumentation jedoch nicht stand.

Manche Kritiker der deutschen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung haben seit einiger Zeit das europäische Recht entdeckt: Deutsche Konzerne, die auch im Ausland Arbeitnehmer beschäftigen, dürften in ihren Aufsichtsräten nicht ausschließlich deutsche Belegschaftsvertreter berücksichtigen. Das verstoße gegen EU-Vorschriften zur Abwehr von Diskriminierung und könne europäische Gerichte auf den Plan rufen, meinen Juristen wie Volker Rieble, Professor am von den Arbeitgebern finanzierten Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht. Und fordern: Bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten seien Arbeitnehmer von jeder Mitwirkung auszuschließen.

Bei näherer Betrachtung sei dieser Ansatz jedoch nicht tragfähig, schreibt Rüdiger Krause. Der Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Göttingen hat die Argumente der Mitbestimmungskritiker eingehend geprüft.* Sein Ergebnis: Es falle in die Kompetenz der Mitgliedstaaten, den auf ihrem Hoheitsgebiet tätigen Unternehmen Regeln für die Lösung von Interessenkonflikten in den Arbeitsbeziehungen zu geben. Die EU sei lediglich dafür zuständig, die nationalen Regelungen zu harmonisieren – und grenzüberschreitend tätigen Unternehmen einen Rechtsrahmen für die Arbeitnehmerbeteiligung zur Verfügung zu stellen. Dies sei bereits geschehen, nämlich mit der Europäischen Aktiengesellschaft und dem Europäischen Betriebsrat, betont Krause. Auch die übrigen Kritikpunkte hat der Rechtswissenschaftler detailliert geprüft – und verworfen:

Verstoß gegen die Freizügigkeit inländischer Arbeitnehmer? Das deutsche Mitbestimmungsgesetz von 1976 gilt nur für deutsche Unternehmen. Die Folge: Wenn ein bisher im Inland beschäftigter Arbeitnehmer dauerhaft in eine ausländische Zweigniederlassung seines Unternehmens wechselt, verliert er das aktive Wahlrecht und gegebenenfalls sein Aufsichtsratsmandat. Die europäischen Regeln zur Arbeitnehmerfreizügigkeit untersagten zwar „jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen“, erläutert Krause. Außerdem dürften nationale Regelungen das Arbeiten in einem anderen Land der EU weder behindern noch weniger attraktiv machen.

Nach Auslegung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sei die Arbeitnehmerfreizügigkeit jedoch nur dann verletzt, wenn der Verlust von Vergünstigungen bei einem grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechsel „einer Marktzugangsverweigerung gleichkommt“, so Krause. „Vor diesem Hintergrund kann man zunächst ausschließen, dass sich ein Arbeitnehmer die Chance auf einen beruflichen Aufstieg, der mit dem freiwilligen Wechsel in eine ausländische Niederlassung oder Tochtergesellschaft regelmäßig verbunden ist, nur deshalb entgehen lässt, weil er hierdurch die Möglichkeit der aktiven Teilnahme an Aufsichtsratswahlen einbüßt.“

Auch der eventuelle Mandatsverlust verletze die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht: Schließlich erlösche das Mandat eines unternehmensangehörigen Mitglieds des Aufsichtsrats

mit jeder Beendigung seines Arbeitsverhältnisses – zum Beispiel, wenn er in Rente geht oder die Firma verlässt. Der Wechsel zu einer ausländischen Tochter wäre „daher nur eine Konstellation unter vielen anderen“. Es gelte also „nichts anderes als beim Verlust des deutschen Kündigungsschutzes“, zu dem es bei einem dauerhaften Wechsel ins Ausland ebenfalls regelmäßig komme.

Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer? Die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf in Deutschland tätige Arbeitnehmer diskriminiere die Beschäftigten deutscher Konzerne im Ausland, behaupten Kritiker. Nach Auffassung des EuGH markieren allerdings „die Grenzen der Rechtsetzungskompetenz der Mitgliedstaaten zugleich die Grenzen des Diskriminierungsverbots“, entgegnet

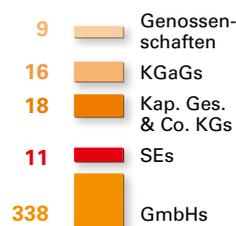
der Rechtswissenschaftler. Sprich: Das Verbot greife nur, wenn die Diskriminierung innerhalb des durch die Hoheitsgewalt des jeweiligen Landes erfassten Bereichs auftrete.

Dass diese Beschränkung voll auf der Linie der rechtlichen Ausgestaltung der europäischen Einigung liegt, macht Krause anhand eines Gedankenexperiments deutlich. Gälte sie nicht, könnte sich beispielsweise in transnationalen Unternehmen mit französischen Niederlassungen bei grenzüberschreitenden Verteilungskonflikten die gesamte Konzernbelegschaft einheitlich auf das liberalere französische Streikrecht berufen – denn sonst würden ja die deutschen Arbeitnehmer diskriminiert.

Das Beispiel illustriere: Aufgrund der unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote ließen sich aus den jeweiligen nationalen Systemen nicht einzelne Komponenten herauschneiden, um für transnational agierende Gesellschaften ein einheitliches Sonderarbeitsrecht zu schaffen, fasst der Juraprofessor zusammen. ◀

Mitbestimmungsbasis

Mitbestimmt sind nach 1976er-Mitbestimmung...



gesamt 659 zum 31.12.2011

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

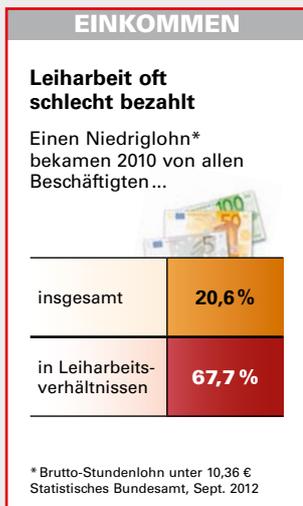
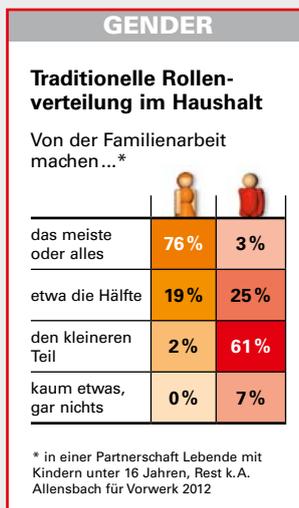
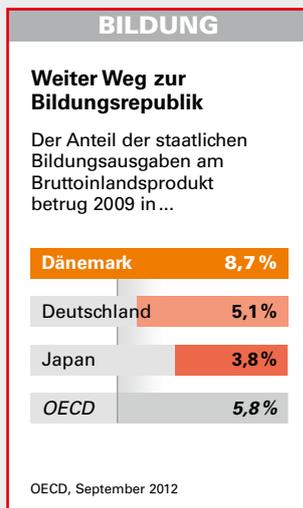
* Quelle: Rüdiger Krause: Zur Bedeutung des Unionsrechts für die unternehmerische Mitbestimmung, in: Die Aktiengesellschaft, Heft 13/2012
Download unter www.boecklerimpuls.de

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; **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

TrendTableau



► **ARBEITSWELT:** Erzieherinnen und Erzieher brauchen derzeit zwar kaum Sorgen um ihren Arbeitsplatz zu machen. Ihre Arbeitsbedingungen bleiben allerdings schwierig. Wie aus einer Studie der Hochschule Osnabrück hervorgeht, leiden mehr als 40 Prozent der befragten langjährig Berufstätigen unter emotionaler Erschöpfung und anderen psychischen

Problemen. Als besondere Belastungen nannten die Erzieherinnen den Erwartungsdruck der Eltern, das häufige Improvisieren-Müssen und unklare Regelungen bei Personalausfällen. Hinzu kommt, dass viele der 800 Befragten ihre Leistung selten gewürdigt sehen: 80 Prozent beklagen ein zu geringes gesellschaftliches Ansehen ihrer Arbeit.
 Hochschule Osnabrück, Sept. 2012

► **GESUNDHEIT:** Besserverdienende im Rentenalter können ihren Ruhestand deutlich länger genießen als Menschen mit geringeren Einkommen. Frauen aus armutsgefährdeten Haushalten haben mit 65 Jahren eine um dreieinhalb Jahre geringere Lebenserwartung als wohlhabende Frauen. Bei Männern beträgt die Differenz durchschnittlich fünf Jahre, wie aus einer Studie des

Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Robert-Koch-Instituts hervorgeht. Dies sei bei den Männern häufig auf körperlich anstrengende, aber schlecht bezahlte Berufe zurückzuführen. Bei den Frauen könnten psychische Belastungen wegen finanzieller Knappheit sowie fehlende soziale Netzwerke eine Rolle spielen.
 DIW Berlin, September 2012

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 17. Oktober

bestellen unter www.boecklerimpuls.de