Böckler impuls

3/2014 12. Februar

Löhne: Niedrigtarife werden seltener 2
Ausbildung: Berufliche Bildung hat Zukunft 3
China: Arbeitsbeziehungen im Umbruch 4
Arbeitszeit: Fremdbestimmt ist ungesund 6
Rente: Demografie lässt Franzosen Spielraum 6
Gender: Wer verdient, bestimmt 7
TrendTableau 8

Hans Böckler Stiftung

MITBESTIMMUNG

Europa-AG bietet auch Chancen

Die Europäische Aktiengesellschaft SE hat Vor- und Nachteile: Einerseits trägt sie die deutsche Unternehmensmitbestimmung ins europäische Ausland. Andererseits eröffnet diese Rechtsform einigen Unternehmen einen Weg, die Mitbestimmung zu umgehen.

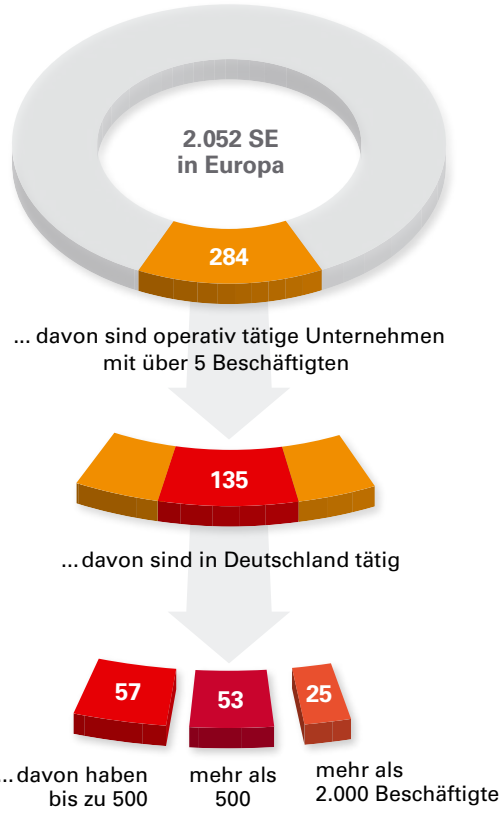
Über 2.000 Unternehmen firmieren heute als Societas Europaea, abgekürzt SE. Viele davon existieren jedoch praktisch nur auf dem Papier, nur 284 in der gesamten EU haben mehr als fünf Beschäftigte. Allerdings sind das 50 mehr als im vergangenen Jahr, betont Lasse Pütz, Mitbestimmungsexperte der Hans-Böckler-Stiftung.* In Deutschland sind nun 135 „normale" Europäische Aktiengesellschaften im Geschäft, also operativ tätige Unternehmen mit wenigstens fünf Arbeitnehmern.

Der Jurist verfolgt das Gründungsgeschehen vor allem mit Blick auf die Mitbestimmung. Was geschieht mit den Mitspracherechten der Arbeitnehmer, wenn Unternehmen die Rechtsform wechseln? Im Allgemeinen gilt: Aus einer mitbestimmten AG oder GmbH wird auch eine mitbestimmte SE. Über die Unternehmensmitbestimmung wird bei einem Rechtsformwechsel zwar neu verhandelt. Falls keine Einigung zustande kommt, gelten jedoch grundsätzlich die alten Sitzverhältnisse im Aufsichtsrat weiter. Problematisch wird es, wenn Unternehmen kurz vor Erreichen der Schwellenwerte von 500 Mitarbeitern für die Drittelbeteiligung oder 2.000 Beschäftigten für die 1976er-Mitbestimmung zur SE werden. Dann haben Arbeitnehmer bei einem weiteren Wachstum ihres Unternehmens keinen Anspruch auf die Plätze im Aufsichtsrat, die ihnen bei AG oder GmbH zustünden. Hier sieht der Experte eine Regelungslücke: Erhebliche Beschäftigungsanstiege sollten nach seiner Auffassung künftig als strukturelle Änderungen angesehen werden – und damit zwingend zu neuen Verhandlungen führen.

Gleichwohl könne insgesamt nicht von einem Trend zur Mitbestimmungsflucht mittels SE gesprochen werden, urteilt Pütz mit Blick auf die neuesten Daten. Außerdem hätte die in Deutschland seit Ende 2004 zugelassene Europäische Aktiengesellschaft auch positive Seiten: Durch die 41 deutschen SE mit Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat werde das hiesige Mitbestimmungsmodell „über die deutschen Grenzen hinaus verbreitet". So kommen, erläutert der Experte, Arbeitnehmer aus Ländern ohne unternehmerische Mitbestimmung in Aufsichtsräte. Und durch die seit 2007 bestehende Möglichkeit der grenzüberschreitenden Verschmelzung sind inzwischen in Aufsichts- oder Verwaltungsräten dreier ausländischer Unternehmen deutsche Arbeitnehmer. „Zusammen mit rund 1.000 aktiven Europäischen Betriebsräten macht dies in Europa die transnationale Beteiligung von Arbeitnehmern am Geschehen in ihrem Unternehmen möglich."

Europäische Aktiengesellschaften

Es gibt so viele Europäische Aktiengesellschaften (SE) …



Quelle: Pütz 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

* Lasse Pütz ist Experte für Corporate Governance und Unternehmensmitbestimmung in der Hans-Böckler-Stiftung

LÖHNE

Niedrigtarife werden seltener

Wer nach Tarif bezahlt wird, läuft immer seltener Gefahr, einen Niedriglohn zu verdienen. Aktuell sehen noch 10 Prozent der tariflichen Vergütungsgruppen Löhne unter 8,50 Euro vor.

Das Tarifsystem hat in den vergangenen Jahren die Lohnentwicklung in Deutschland wesentlich stabilisiert, zeigen Untersuchungen des WSI-Tarifarchivs. So haben die Tariflöhne seit der Jahrtausendwende auch preisbereinigt zugelegt. Dagegen stagnierten die Bruttoverdienste, bei denen unter anderem auch die Löhne von Beschäftigten ohne Tarifvertrag erfasst sind. Allerdings zeigten sich auch deutliche Spannungen im Tarifsystem.

Für seine neue Auswertung* hat das Tarifarchiv rund 4.750 Vergütungsgruppen aus Tarifverträgen untersucht, die DGB-Gewerkschaften abgeschlossen haben. Dabei betrachteten die Forscher 40 Wirtschaftszweige. **Die große Mehrheit der Tarifgruppen, knapp 90 Prozent, sieht Stundenlöhne über 8,50 Euro vor.** Insgesamt 79 Prozent beginnen mit mindestens 10 Euro. Letzteres gilt in großen Branchen wie der Metall- und der Chemieindustrie, dem Bank- und dem Bauhauptgewerbe, der Süßwarenindustrie oder der privaten Abfallwirtschaft für alle Tarifgruppen.

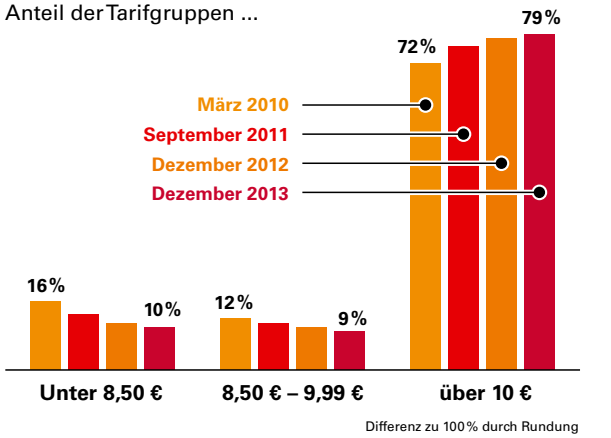
In 518 Gruppen liegt der Stundenlohn hingegen unter 8,50 Euro, so die Studie. Allerdings ist der Anteil der Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich von Frühjahr 2010 bis Ende 2013 deutlich zurückgegangen – von 16 auf zuletzt 10 Prozent. „Die positive Entwicklung zeigt, dass die Gewerkschaften die Situation im Niedriglohnsektor aus eigener Kraft deutlich verbessert haben“, sagt WSI-Tarifforscher Reinhard Bispinck. „Dabei hat sicherlich geholfen, dass der von den Gewerkschaften seit langem geforderte und nun endlich beschlossene allgemeine gesetzliche Mindestlohn den Druck auf die Arbeitgeberverbände erhöht hat.“

Das werde sich in nächster Zeit fortsetzen, schätzt der Wissenschaftler. „Die Aussicht auf den Mindestlohn macht es für Arbeitgeber unattraktiv, für die Beschäftigten Dumpinglöhne durchzusetzen, indem sie sich Tarifverhandlungen einfach entziehen.“ Damit stärke die Lohnuntergrenze schon vor ihrer Einführung das Tarifsystem. „Wir haben in letzter Zeit bemerkenswerte Abschlüsse in Branchen gesehen, in denen es über Jahre so gut wie keine Fortschritte gegeben hat. Manchmal fehlten sogar Arbeitgeberverbände, mit denen Gewerkschaften überhaupt hätten verhandeln können.“ Als Beispiele nennt Bispinck die neuen Vereinbarungen über Branchenmindestlöhne im Friseurgewerbe und in der Fleischindustrie.

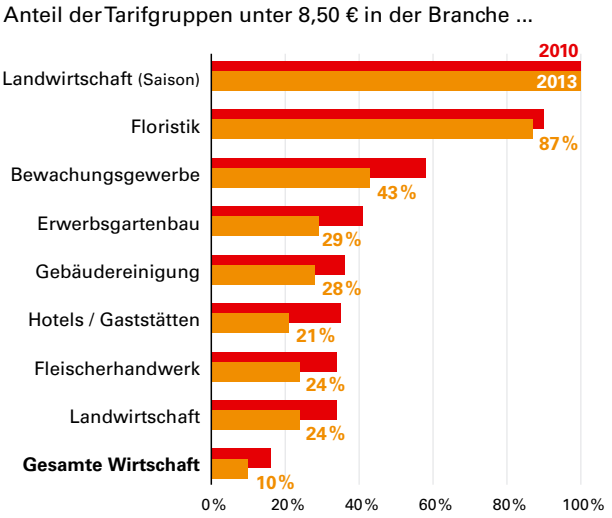
Generell gilt: **Niedrige Tarifvergütungen finden sich häufig in älteren Tarifverträgen, die die Gewerkschaften seit längerem nicht durch neue, bessere ersetzen konnten.** Und: Tarifvergütungen unter 8,50 Euro sind in Ostdeutschland mit seinen schwächeren Tarifstrukturen weitaus häufiger als im Westen. Wie viele Beschäftigte in die Tarifgruppen unter 8,50 Euro fallen, lässt sich nicht sagen. Denn es gibt generell keine übergreifenden Daten dazu, wie Arbeitnehmer in ihren Unternehmen eingruppiert werden. Wahrscheinlich ist, dass etliche der Tarifgruppen im Niedriglohnbereich nur für recht wenige, gering qualifizierte Mitarbeiter gelten. Aber in einigen Wirtschaftszweigen sind tarifliche Niedriglöhne relativ weit verbreitet.

Dazu zählen verschiedene Handwerks- und Dienstleistungsbranchen, in denen es oft viele kleine Betriebe und relativ wenige organisierte Beschäftigte gibt. Besonders betroffen sind nach der WSI-Untersuchung acht Branchen: die Landwirtschaft – und dort insbesondere die Saisonkräfte –, das Fleischerhandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Gebäudereinigung, der Erwerbsgartenbau, das Bewachungsgewerbe, das Friseurhandwerk und die Floristik. In diesen Branchen liegen zwischen 20 und 100 Prozent der Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro. Auch hier beobachten die Forscher immerhin Bewegung. So ist etwa bei Hotels und Gaststätten der Anteil der niedrigen Vergütungsgruppen seit 2010 von 35 auf 21 Prozent gesunken. Und in der Landwirtschaft ist, ebenso wie in der Leiharbeit, bei Friseuren und in der Fleischindustrie, der Weg hin zu 8,50 Euro und mehr durch tarifliche Vereinbarungen vorgezeichnet.

Weniger Tarife unter 8,50 €



Differenz zu 100% durch Rundung



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

* Quelle: Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: WSI Niedriglohn-Monitoring 2013, Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen in 40 Wirtschaftszweigen, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 77, Januar 2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Berufliche Bildung hat Zukunft

Die Arbeitsmarktchancen Ungelernter verschlechtern sich. Das heißt aber nicht, dass nun alle studieren müssen: Das Rückgrat der deutschen Wettbewerbsfähigkeit bilden weiterhin die im dualen System erworbenen Berufsabschlüsse.

Zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland haben eine Berufsausbildung. Dies war schon Mitte der 1990er-Jahre so. Verändert hat sich nur die Zusammensetzung am oberen und unteren Ende der Qualifikationsskala: Es gibt heute mehr Akademiker und weniger Ungelernte in den Unternehmen. Das zeigt eine Untersuchung des Arbeitsmarktforschers Gerhard Bosch, Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ).* Angehörige der Stammbelegschaften haben nach seinen Berechnungen sogar zu fast 70 Prozent eine Berufsausbildung, weitere 21 Prozent haben studiert. An- und Ungelernte arbeiten am häufigsten im „unstrukturierten Arbeitsmarkt" – einfache Tätigkeiten und Betriebszugehörigkeit unter zehn Jahren. Häufig finden sich solche Stellen in Branchen wie dem Einzelhandel, Gastgewerbe oder der Leiharbeit. Allerdings verdrängen ausgebildete Arbeitskräfte auch in diesem Segment zusehends die Unqualifizierten, hat der Wissenschaftler beobachtet.

Die offenkundige Dominanz „beruflicher Arbeitsmärkte" stellt Bosch zufolge die unter Bildungsforschern verbreitete These infrage, das duale Ausbildungssystem sei nicht mehr zeitgemäß. Zumal es sich als durchaus anpassungsfähig erwiesen habe: Allein zwischen 1996 und 2008 sind 82 neue Berufe entstanden und 219 „grundlegend modernisiert worden", schreibt der IAQ-Direktor. Deutsche Unternehmen hätten die großen organisatorischen Umstellungen der vergangenen beiden Jahrzehnte mithilfe ihrer Facharbeiter erfolgreich bewältigt, während sich anderswo „polarisierte Qualifikationsstrukturen" herausgebildet hätten. So gebe es nun in vielen Ländern hohe Akademikeranteile und gleichzeitig viele Ungelernte.

Anstatt die Stärke des deutschen Modells, die Kombination aus gut ausgebildeten Hochschulabsolventen und einem breiten qualifikatorischen Mittelbau, wahrzunehmen, schielten Bildungspolitiker hierzulande häufig nur auf die Akademikerquote, fürchtet der Forscher. Diese liege mit 30 Prozent eines Jahrgangs zwar neun Prozentpunkte unter dem OECD-Durchschnitt. Die daraus abgeleitete „einseitige Orientierung auf die Hochschulausbildung" müsse jedoch hinterfragt werden. Vielerorts haben hohe Akademikeranteile „nicht zu Kompetenzvorsprüngen geführt, sondern sind Folge eines Reputationsverlusts der beruflichen Bildung in diesen Ländern". Das Niveau von Bachelor-Abschlüssen sei zudem nicht zwangsläufig höher als das der deutschen Betriebs- und Berufsschulausbildung. Außerdem nütze Hochschulwissen der Wirtschaft nur, wenn es auch eingesetzt werde, so Bosch. Tatsächlich hatten 2007 44 Prozent der jüngeren Akademiker in Spanien und 33 Prozent der US-amerikanischen eine Stelle, für die sie überqualifiziert waren. In Deutschland waren es lediglich 20 Prozent.

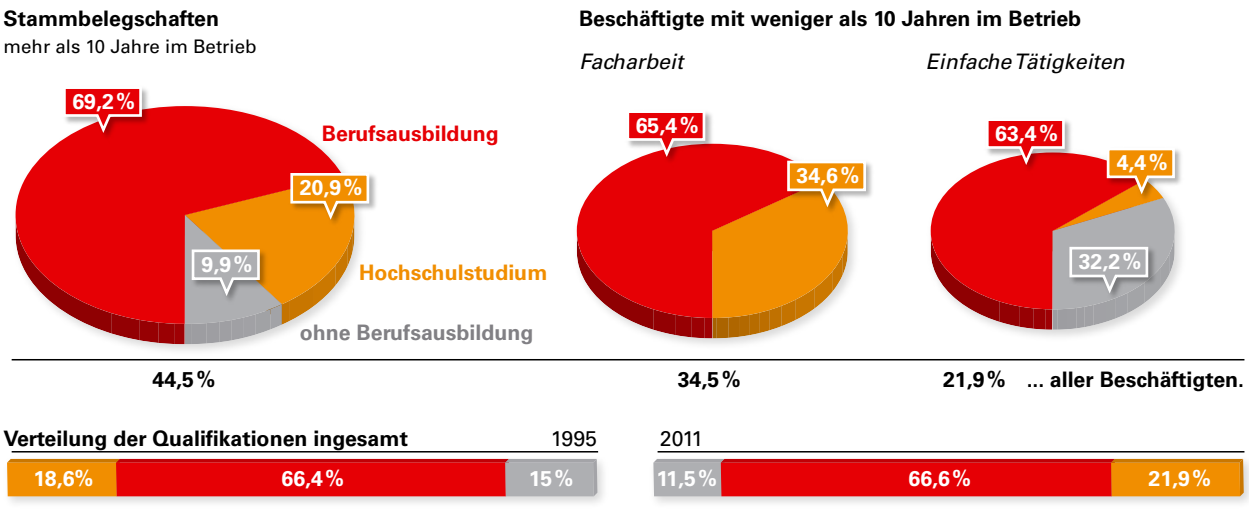
Eine zentrale bildungspolitische Herausforderung sieht Bosch darin, eine „schleichende Erosion des Berufbildungssystems durch eine einseitige Akademisierung zu vermeiden". Ein wichtiger Stützpfeiler des dualen Systems, den es zu stärken gelte, sei das Flächentarifsystem. Denn wo keine Tarifbindung mehr gelte, würden beruflich Qualifizierte häufig in den Niedriglohnsektor abgedrängt und die Ausbildungsbereitschaft gehe zurück.

* Quelle: Gerhard Bosch: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte, in: WSI-Mitteilungen 1/2014

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Duale Berufsausbildung: Stabiles Erfolgsmodell

So waren 2011 unterschiedliche Qualifikationen in verschiedenen Beschäftigungssegmenten verteilt:



Quelle: Bosch 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Arbeitsbeziehungen im Umbruch

China ist auf seinem Weg zur Marktwirtschaft weit fortgeschritten. Die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Interessen durchzusetzen, sind dabei auf der Strecke geblieben. Doch es regen sich Proteste – auch als Folge der Wirtschaftskrise.

In China existieren die unterschiedlichsten Unternehmensformen nebeneinander: vom bürokratischen Staatskonzern bis zum extrem flexiblen, nach US-Vorbild organisierten Global Player; vom High-Tech-Industriepark bis zum Sweatshop mit vorsintflutlichen Produktionsanlagen. Gemeinsam ist allen diesen Unternehmen das Fehlen kollektiv ausgehandelter Arbeits- und Entlohnungsstandards. Wo überhaupt Gewerkschaften vorhanden sind, beschränken sie sich oft auf ihre traditionelle Rolle als betriebliche Co-Manager. In den vergangenen Jahren kam es jedoch zunehmend zu Streiks und Protesten von Arbeitern, die ihre Interessen von den staatsnahen Gewerkschaften nicht hinreichend vertreten sahen. Bei manchen Arbeitskonflikten, wie der Streikwelle in der Autozulieferindustrie in Südchina 2010, wurden auch Forderungen laut, die sich nicht nur auf die Ebene des Einzelbetriebs beziehen. „Damit ist zum ersten Mal in breiterer Form die Frage nach kollektivvertraglichen Lohnstandards ‚von unten' gestellt", schreibt Boy Lüthje vom Frankfurter Institut für Sozialforschung.* Der Soziologe und Gastprofessor an der Sun Yat-Sen Universität in Guangzhou hat mit weiteren Wissenschaftlern im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Arbeitsbeziehungen in China untersucht. Die Forscher beschreiben eine stark fragmentierte Wirtschaft, in der es dem Staat nicht mehr gelingt, mittels eines von oben verordneten Korporatismus für „harmonische Arbeitsbeziehungen" zu sorgen.

Vor Chinas Abkehr von der reinen Staatswirtschaft und seiner Hinwendung zum Weltmarkt galten für Industriebeschäftigte eine Reihe sozialer Garantien: sichere Arbeitsplätze und Einkommen, Sozialversicherung und Betriebswohnung – zusammengefasst unter der Bezeichnung „die eiserne Reisschüssel". Heute haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ebenso ausdifferenziert wie die „Produktionsregimes". Anhand von 30 „Flagschiffen" der chinesischen Industrie haben die Forscher eine Typologie betrieblicher Arbeitsbeziehungen entwickelt:

Staatsbürokratische Unternehmen beschäftigen typischerweise mittel bis hoch qualifizierte Arbeitnehmer. Die Basislöhne sind eher gering, durch betriebliche Zulagen verdoppelt sich dieses Einkommen jedoch oft. Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle als Management-Partner, es gibt jedoch nur wenige kollektivvertragliche Regulierungen.

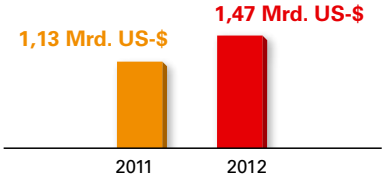
Bürokratische Großunternehmen mit ausländischer Beteiligung sind meistens Joint Ventures, in denen der Staat zwar großen Einfluss besitzt, in denen Produktionstechnologie, Management-, Entlohnungs- und Anreizsysteme aber internationalen Standards entsprechen. Diese Unternehmen zahlen oft die höchsten Löhne und Sozialleistungen, geregelte Arbeitszeiten und Weiterbildungsangebote sind üblich. Die Rolle der Gewerkschaften ist ähnlich wie bei den staatsbürokratischen Unternehmen.

Multinationale High-Performer sind Unternehmen, in denen von der Belegschaft eine besondere Leistungsorientierung und Flexibilität verlangt werden – US-amerikanische

Die Volksrepublik China in Zahlen

Einwohner	1,354 Mrd.
Wirtschaftsleistung	
BIP pro Kopf	5.720 US-$
Deutschland:	44.260 US-$
Staatsverschuldung	22,2 % des BIP
Handelsbilanzüberschuss anteilig am BSP	2,8 %
Devisenreserven	3,31 Bill. US-$

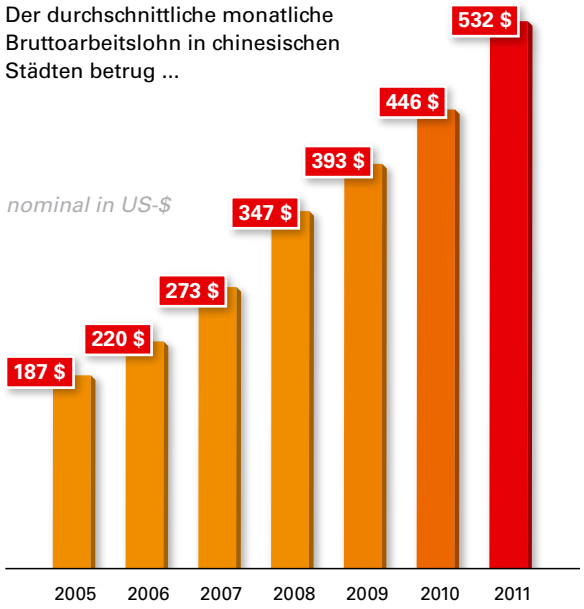
Deutsche Direktinvestitionen



Quelle: Auswärtiges Amt / Weltbank 2013
© Hans-Böckler-Stiftung 2014

Löhne in China: Deutlicher Aufholprozess

Der durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitslohn in chinesischen Städten betrug ...



Quelle: Germany Trade & Invest 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Managementmethoden stehen hier Pate. Die Basislöhne sind relativ niedrig, Boni und Überstundenzulagen spielen eine große Rolle. Die Gewerkschaften sind schwach. Der Staat nimmt vor allem indirekt Einfluss, etwa durch Auftragsvergabe oder die Einbindung in Programme zur Technologieentwicklung.

Flexible Massenproduzenten arbeiten technologisch auf internationalem Niveau. Ihr Produktionsmodell beruht jedoch „auf der Ausbeutung niedrig bezahlter ländlicher Arbeitskraft in großem Maßstab“. Extrem lange, oft gesetzeswidrige Arbeitszeiten sind üblich, eine Bezahlung oberhalb des Mindestlohns ist selten. Staat und Gewerkschaften haben kaum Einfluss.

Klassische Niedriglohnproduktion ähnelt der flexiblen Massenproduktion, was die Arbeitsbedingungen betrifft. Allerdings findet sie oft in technisch schlecht ausgerüsteten Betrieben statt. Staatliche Regulierung greift kaum. Für den Export produzierende Firmen genießen aber oft besondere Steuervorteile.

Diese Vielfalt von Organisationsformen in den Kernindustrien „verstärkt die Schwierigkeiten, gesellschaftlich akzeptierte Arbeitsstandards zu etablieren“, schreibt Lüthje. Die „Kräfte des kapitalistischen Marktes“ hätten keineswegs zu einer Vereinheitlichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lohnabhängigen geführt, was eine kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer erschwert. Stattdessen kommt es immer wieder zu spontanen und oft militanten Arbeitskämpfen in einzelnen Betrieben – ohne Beteiligung der Gewerkschaften. Zudem ist die Zahl der Klagen vor Arbeitsgerichten in der jüngeren Vergangenheit stark gestiegen.

Lüthje spricht von einem „Tripartismus mit vier Parteien“: Das traditionelle System der Arbeitsbeziehungen, in dem Betriebsleitung, Staat und Gewerkschaften Arbeitsbedingungen aushandeln, vermag die – von der Weltwirtschaftskrise verschärften – Konflikte nicht mehr zu lösen. Als vierte Kraft treten nun die Beschäftigten selbst auf den Plan. Nachdem in den Boomjahren von 2003 bis 2008 vor allem in den „klassischen Niedriglohnbetrieben“ gestreikt und protestiert wurde, haben die Arbeitskämpfe seit 2010 zunehmend modernere Unternehmen erfasst. Dabei ging es nicht nur um Lohnerhöhungen, sondern auch um die Angleichung der Löhne zwischen verschiedenen Betrieben.

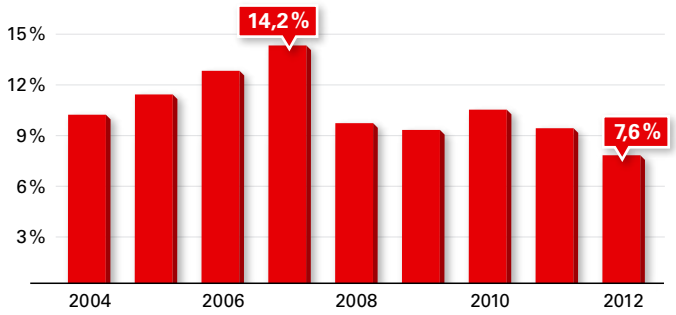
Zudem berichtet Lüthje von Präzedenzfällen, meistens in der Industrieprovinz Guangdong in Südchina, in denen sich die Gewerkschaft auf die Seite der Streikenden gestellt hatte und nunmehr die Schaffung frei gewählter betrieblicher Gewerkschaftsvertretungen vorantreibe. Ob sich hier der Beginn einer von Staat und Arbeitgebern unabhängigen Gewerkschaftsbewegung andeutet, bleibe abzuwarten. Seit Amtsantritt der neuen chinesischen Staatsführung um Xi Jinping und Li Keqiang habe sich in Sachen Reform der Arbeitsbeziehungen kaum etwas getan. In aktuellen programmatischen Schriften der neuen Regierung vom November 2013 werde das Thema nicht einmal erwähnt.

„Dennoch haben sich die sozialen Konfliktpotenziale keineswegs entspannt“, wie Siqi Luo, Professorin an der Sun Yat-Sen Universität, urteilt. Im südchinesischen Perlflussdelta, der wichtigsten Exportregion Chinas, habe die Zahl der Arbeitskämpfe im Jahr 2013 wieder deutlich zugenommen. Und unter dem Druck anhaltender sozialer Spannungen wagten einige Provinzregierungen eigenständige Schritte nach vorn. So veröffentlichte das Arbeitsministerium der Provinz Guangdong jüngst einen Richtlinienentwurf für ein umfassendes System von betrieblichen und branchenweiten Tarifverhandlungen auf Grundlage eigenständiger Gewerkschaften und demokratischer Gewerkschaftswahlen.

„Auch wenn Arbeitskämpfen ein enges Korsett angelegt wird – dem deutschen Arbeitsrecht übrigens nicht ganz unähnlich –, verdienen diese Ansätze die Unterstützung der internationalen Gewerkschaftsbewegung und der Betriebsräte in China präsenter deutscher Unternehmen“, findet Lüthje.

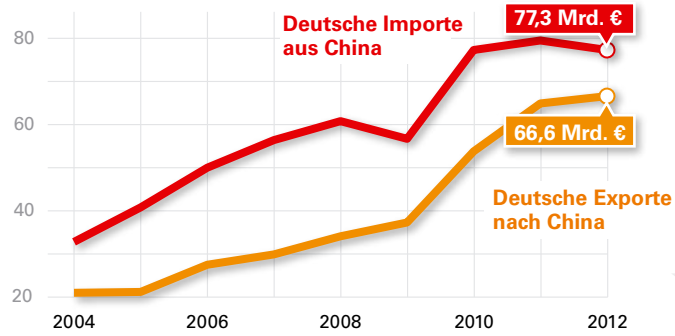
Weiter auf Wachstumskurs

Das chinesische Bruttoinlandsprodukt wuchs um ...



Das BIP entstand 2012 in den Sektoren ...

Wichtiger Handelspartner für Deutschland



Quelle: Auswärtiges Amt 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

* Quelle: Boy Lüthje, Siqi Luo, Hao Zhang: Beyond the Iron Rice Bowl – Regimes of Production and Industrial Relations in China, Campus Verlag, Frankfurt/New York 2013

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

ARBEITSZEIT

Fremdbestimmt ist ungesund

Wer mehr arbeiten muss, als er möchte, hat ein erhöhtes Krankheitsrisiko. Wer unfreiwillig arbeitslos ist, allerdings auch.

Dass Arbeit krank machen kann, ist regelmäßig Thema in der Öffentlichkeit, etwa wenn es um Stress und Burnout geht. Ob Arbeit grundsätzlich die Gesundheit beeinträchtigt, haben der OECD-Ökonom Andrea Bassanini und Eve Caroli von der Universität Paris Dauphine erörtert.* Ihrer Literaturstudie zufolge ist Erwerbstätigkeit an sich nicht zwingend gesundheitsschädlich. Entscheidend sei vor allem die Kluft zwischen tatsächlichem und erwünschtem Arbeitsumfang.

Die Wissenschaftler haben zum einen Studien zum Thema Arbeitszeit ausgewertet. Zwischen der Zahl der Arbeitsstunden und dem Wohlbefinden besteht demnach ein negativer Zusammenhang: Lange Arbeitstage seien eindeutig schlecht für die Gesundheit. Eine Reduzierung der Stundenzahl scheine sich dagegen positiv auszuwirken. Auch die Renten-Forschung lässt laut Bassanini und Caroli Erwerbsarbeit tendenziell medizinisch bedenklich erscheinen: Dem Eintritt in den Ruhestand werde in der Regel eine gesundheitsförderliche Wirkung attestiert. Scheinbar im Widerspruch dazu stehen die Ergebnisse zu den Folgen von Arbeitslosigkeit: Wer seinen Job verliert, muss eher mit Nachteilen für die Gesundheit rechnen. Zumindest gebe es keine Studien, die positive Effekte von Arbeitslosigkeit nachweisen können, schreiben die Autoren. Ihre Erklärung: Entscheidend sei, inwieweit Beschäftigte sich freiwillig für oder gegen mehr Arbeit entscheiden. Die Belege für gesundheitsschädliche Auswirkungen von Erwerbstätigkeit bezögen sich in der Regel auf Situationen, in denen Arbeitnehmer keinen Entscheidungsspielraum haben. Gegen den eigenen Willen mehr zu arbeiten, erhöhe das Krankheitsrisiko. Die Politik fordern Bassanini und Caroli auf, diesen Zusammenhang zu berücksichtigen – zum Beispiel in der Diskussion um ein höheres Renteneintrittsalter.

* Quelle: Andrea Bassanini, Eve Caroli: Is Work Bad for Health? The Role of Constraint vs Choice, IZA Discussion Paper Nr. 7891, Januar 2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

RENTE

Demografie lässt Franzosen Spielraum

Das Renteneintrittsalter in allen EU-Staaten anzugleichen, ist nicht sinnvoll. Dafür ist die demografische Entwicklung zu unterschiedlich.

Als ein Beispiel für alles, was angeblich schiefläuft in den europäischen Krisenstaaten, werden immer wieder die Rentensysteme genannt. Dass Griechen oder Spanier früher in den Ruhestand gehen als Deutsche, sorgt verlässlich für Empörung. Was dabei übersehen wird: Unterschiede beim Renteneintritt ergeben durchaus Sinn, wenn man die Unterschiede bei der Bevölkerungsentwicklung berücksichtigt. Denn kaum eine Gesellschaft altert so schnell wie die deutsche. Zu diesem Ergebnis kommen IMK-Forscher Sven Schreiber und Hubert Beyerle. Laut ihrer Analyse „gibt es keinen ersichtlichen ökonomischen Grund für eine Angleichung der Renteneintrittsaltersgrenzen“ in der EU.*

Die Grundannahme der Ökonomen: Nachhaltig organisiert ist Alterssicherung dann, wenn das Verhältnis zwischen Ruheständlern und Beschäftigten – der „Rentnerquotient“ – konstant bleibt. Welches Renteneintrittsalter jeweils nötig sein würde, um einen bestimmten Quotienten zu erreichen, haben die Autoren mit Hilfe von Bevölkerungsprognosen der Vereinten Nationen für Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Portugal und Spanien für den Zeitraum bis 2050 untersucht. Dabei haben sie vier Szenarien mit Rentnerquotienten zwischen 0,3 und 0,6 durchgerechnet. Die Ergebnisse unterscheiden sich von Land zu Land erheblich: Damit beispielsweise auf jeden Rentner zwei Erwerbstätige kommen, also eine Quote von 0,5 erreicht wird, könnten die Iren im Jahr 2030 mit 57 in den Ruhestand treten, die Franzosen mit 61,5, die Griechen mit 62,5, die vergleichsweise fortpflanzungsmüden Deutschen dagegen erst mit 64,6 Jahren. Ähnlich ungünstig wie in Deutschland verläuft die Entwicklung sonst nur in Italien. Spanier und Portugiesen werden die Deutschen erst nach 2040 beim rechnerisch notwendigen Renteneintrittsalter einholen. Dass die Franzosen mit Blick auf die Demografie deutlich früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden können, gilt in allen untersuchten Szenarien – selbst dann, wenn man von möglichst optimistischen Prognosen für Deutschland und möglichst pessimistischen für Frankreich ausgeht.

* Quelle: Sven Schreiber, Hubert Beyerle: Europas künftige Rentenkluft, IMK Policy Brief, Januar 2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Wer verdient, bestimmt

Das Ehegattensplitting im Steuerrecht und die Bedarfsgemeinschaft im Sozialrecht gehen davon aus, dass Paare Geld unabhängig davon ausgeben, wer es verdient hat. Ein Experiment mit Paaren kann diese These jedoch widerlegen.*

Einkommenspooling heißt das Denkmodell, das fast allen Simulationsstudien zu den Auswirkungen von Leistungen der Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik zugrunde liegt: die Annahme, dass Paare die von ihnen erworbenen Einkünfte als gemeinsames Einkommen betrachten und verwenden. Wer die Partner zu diesem Thema lediglich befragt, erhält nicht unbedingt realistische Antworten, warnen Miriam Beblo und Denis Beninger. Denn: „Ob sie diese hypothetische Frage wahrheitsgemäß oder aber so beantworten, wie sie es für sozial erwünscht halten, hat meist keine Konsequenzen für die Befragten."

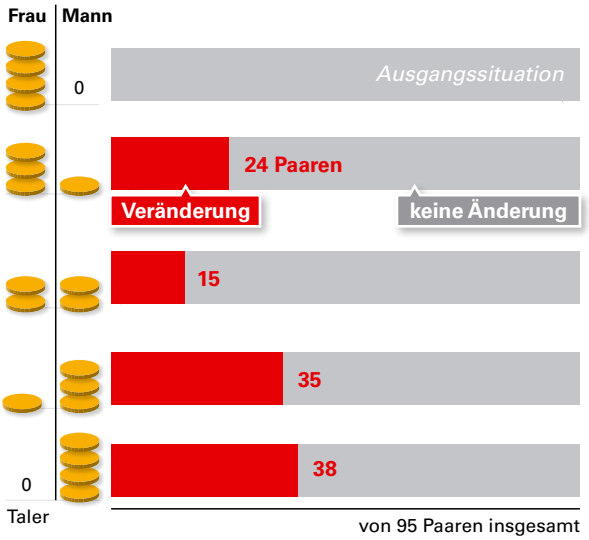
Die beiden Forscher von der Universität Hamburg haben daher in einem Experiment echte Paare tatsächlich entscheiden lassen. Dazu luden sie knapp 100 heterosexuelle Paare aus dem Raum Mannheim im Alter zwischen 20 und 80 Jahren aus allen Bildungs- und Einkommensschichten zu mehreren Aufgabenrunden ein. „Unser direkter Test zeigt, dass die Mehrheit dieser Paare ihre Konsumentscheidungen abhängig vom Empfänger des Einkommens trifft, und widerlegt damit die generalisierende Annahme des Einkommenspoolings", so Beninger und Beblo.

In einer ersten Aufgabe konnten sich die Paare entscheiden zwischen einer niedrigen Geldsumme, die gleich auf die beiden Partner verteilt, und einer höheren, die ungleich verteilt war. Wenn die These zuträfe, dass den Partnern die Aufteilung des Einkommens egal ist, hätten sie sich immer für die höhere Gesamtsumme entscheiden müssen. Tatsächlich war den Paaren jedoch mehrheitlich Gleichheit wichtiger als Effizienz – sie verzichteten also lieber auf Geld, wenn dafür die Ressourcen gleich aufgeteilt wurden. Dieser Befund sei „mit einem Einkommenspooling nicht vereinbar", analysieren die beiden Wissenschaftler, schließlich könnten die Partner die höhere Geldsumme nach dem Experiment nach eigenem Belieben wieder umverteilen.

In einer weiteren Aufgabe sollten die Paare gemeinsam entscheiden, wie viel Geld sie für Einkäufe in verschiedenen Geschäften ausgeben wollten. Dabei war das zu verteilende Budget immer gleich, lediglich seine Verteilung auf die beiden Partner variierte. Weniger als die Hälfte der Paare änderte ihre Einkaufswünsche nicht, wenn sich die Geldzuteilung änderte. Bei den anderen hing die Entscheidung davon ab, wem welcher Geldbetrag zur Verfügung stand. „Träfe die Hypothese zu, dass Paare ihr Einkommen poolen, sollten sie stets die gleiche Wahl treffen", fassen die Forscher die Ergebnisse zusammen. „Tatsächlich macht es doch einen Unterschied, wer das Geld erhält."

Mythos gemeinsame Kasse

Der gekaufte Warenmix ändert sich je nach Verteilung des Geldes im Vergleich zur Ausgangssituation bei ...



Quelle: Beblo, Beninger 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

* Quelle: Miriam Beblo, Denis Beninger: Wie teilen Paare wirklich? Ergebnisse einer experimentellen Studie zu Geldaufteilung und Geldverwendung, in: Ulrike Spangenberg, Maria Wersig (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit steuern – Perspektivenwechsel im Steuerrecht, edition sigma, Berlin 2013

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Männerlöhne immer noch deutlich höher

Frauen verdienten in den Jahren 2006 bis 2012 in Deutschland im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde als Männer, zeigt das GenderDatenPortal des WSI. Der so genannte Gender Pay Gap betrug in diesem Zeitraum durchgehend zwischen 22 und 23 Prozent und ist damit einer der höchsten in Europa. In den vergangenen Jahren veränderte er sich nur in sehr geringem Maße.

Die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld) stiegen in Deutschland zwischen 2006 und 2012 für Frauen wie für Männer fast kontinuierlich an. Dies gilt für Westdeutschland ebenso wie für Ostdeutschland, wo die Stundenlöhne im Vergleich zu Westdeutschland aber immer noch auf einem deutlich niedrigeren Niveau verbleiben.

In den beiden Regionen Deutschlands fällt der Gender Pay Gap unterschiedlich hoch aus: Frauen in Westdeutschland verdienen im Durchschnitt brutto 24 Prozent weniger in der Stunde als ihre männlichen Kollegen.

In Ostdeutschland hingegen kommen Frauen im Durchschnitt nur auf etwa 6 bis 7 Prozent weniger als Männer. Allerdings ist hier in den vergangenen Jahren ein leichter Anstieg des Gender Pay Gaps auf 8 Prozent festzustellen. Trotzdem fällt er damit in Westdeutschland im Jahr 2012 immer noch dreimal höher aus als in Ostdeutschland.

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:** Dr. 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 boecklerimpuls.de

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Krise hält Industrieländer im Griff

Arbeitslos waren in den OECD-Ländern ...

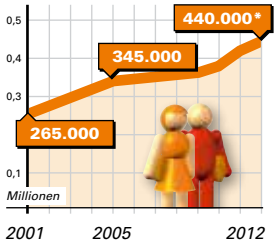
*2013**	**47,1 Mio.**
2012	**47,8 Mio.**
2011	**47,3 Mio.**
2010	**49,1 Mio.**
2009	**47,6 Mio.**
2008	**34,8 Mio.**

*November
OECD, Januar 2014

BILDUNG

BAföG: Mehr Empfänger, geringer Anteil

BAföG bekamen im Jahresdurchschnitt ...



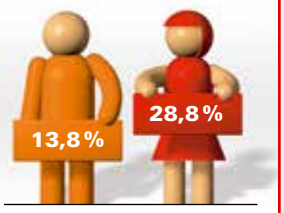
*Das entpricht knapp 18 Prozent aller Studierenden.

Deutsches Studentenwerk, Januar 2014

GENDER

Doppeltes Niedriglohn-Risiko für Frauen

Einen Niedriglohn* bekamen 2012 von den vollzeitbeschäftigten ...

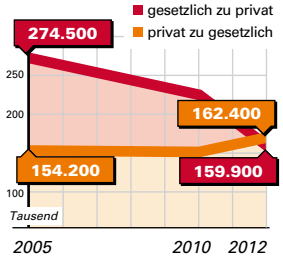


*höchstens 2/3 des Medianlohns
Bundesagentur für Arbeit, Januar 2014

GESUNDHEIT

Private verlieren Mitglieder

Die Krankenversicherung* wechselten von ...



*Vollversicherung
Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Januar 2014

EINKOMMEN

Mindestlohn ist gut für Minijobber

Weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten 2012 von allen ...

Vollzeitbeschäftigten	8 %
Teilzeitbeschäftigten	16 %
Schülern, Rentnern, Arbeitslosen	43 %
Minijobbern*	**58 %**

*ohne Schüler, Rentner, Arbeitslose
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Januar 2014

DEMOKRATIE

Auf dem Weg zur Altenrepublik

Von allen Wahlberechtigten waren ...

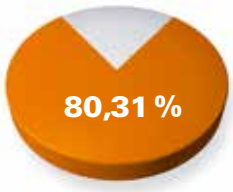
	2009	2013
unter 30	16,4%	15,8%
über 60	32,8%	34,4%

Bundeswahlleiter, Januar 2014

MITBESTIMMUNG

Betriebsratswahlen: Die Latte liegt hoch

Bei den Betriebsratswahlen 2010 betrug die durchschnittliche Wahlbeteiligung* ...

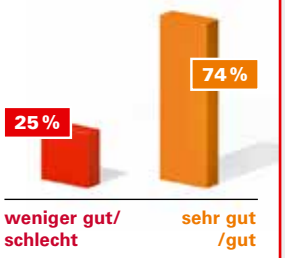


*in Betrieben im Zuständigkeitsbereich von IG Metall, Ver.di, IG BCE und EVG
Greifenstein, Kißler, Lange 2011

ZUFRIEDENHEIT

Jeder Vierte hat Finanzprobleme

„Meine gegenwärtige wirtschaftliche Lage ist ..."



1.004 Befragte, Wahlberechtigte in Deutschland; Infratest Dimap für ARD, Januar 2014

© Hans-Böckler-Stiftung 2014

ARBEITSZEIT: Die meisten Minijobber würden gerne mehr arbeiten. Wie aus einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht, wollen fast 60 Prozent der geringfügig beschäftigten Männer und 54 Prozent der Frauen ihre Arbeitszeit verlängern. Die wöchentliche Wunscharbeitszeit der Minijobberinnen liegt bei durchschnittlich 17,5 Stunden statt der aktuell geleisteten 11,1 Wochenstunden. Geringfügig beschäftigte Männer würden statt knapp 15 lieber gut 21 Stunden arbeiten.

IAB, Februar 2014

BILDUNG: Lehrer bleiben länger im Schuldienst. Vor allem ist der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit gesunken, wie das Statistische Bundesamt mitteilt. 2012 seien 15 Prozent der pensionierten Lehrkräfte vorzeitig in den Ruhestand gegangen. Zwischen 1993 und 2001 hatte die Quote dagegen noch bei über 50 Prozent gelegen. Im Durchschnitt waren die 2012 in den Ruhestand versetzten Lehrer 63,1 Jahre alt. Das durchschnittliche Pensionierungsalter bei Dienstunfähigkeit lag bei 58,4 Jahren.

Statistisches Bundesamt, Februar 2014

EINKOMMEN: Die Ausbildungsvergütungen sind 2013 deutlich gestiegen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erhielten Azubis in Westdeutschland durchschnittlich 767 Euro brutto, 4,1 Prozent mehr als 2012. In Ostdeutschland stieg die Vergütung um 5 Prozent auf 708 Euro.

BIBB, Januar 2014

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 26. Februar

bestellen unter **boecklerimpuls.de**