

Arbeitsmarkt:	
Hire and Fire schadet Innovationen	2
Arbeitsbedingungen: Gute Arbeit gefragt	2
Mindestlohn: Aufwärtstrend bei Niedriglöhnen	3
Gender: Pay Gap eine Frage der Überzeugung	4
Grundsicherung:	
Höhere Löhne, weniger Transfers	5
Finanzpolitik:	
Geldwäsche – Mehr Kooperation nötig	6
Verteilung: Am Ende gewinnt der Banker	7
TrendTableau	8

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Bei Einstellungen weiter im Hintertreffen

Beschäftigte über 54 Jahren arbeiten länger in ihrem Job, deshalb steigt die Erwerbsquote. Doch bei der Arbeitssuche scheinen sie nach wie vor schlechtere Chancen zu haben als Jüngere.

Die Arbeitnehmerschaft wird älter: Die Zahl der erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen sei zwischen 2000 und 2010 von 4,2 auf 5,7 Millionen gestiegen, schreiben Martin Brussig und Katarina Eggers im neuen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Altersübergangs-Report.* Wegen fehlender Möglichkeiten zur Frühverrentung seien Beschäftigte immer länger auf einen Arbeitsplatz angewiesen. Die Forscher vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben untersucht, inwieweit sich diese Entwicklung auch in der Einstellungspolitik der Betriebe niederschlägt. Ihrer Analyse zufolge ist die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer vor allem darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmer länger in bestehenden Jobs tätig sind. Wenn es hingegen darum geht, Stellen neu zu besetzen, kommen ältere Bewerber weiterhin vergleichsweise selten zum Zuge.

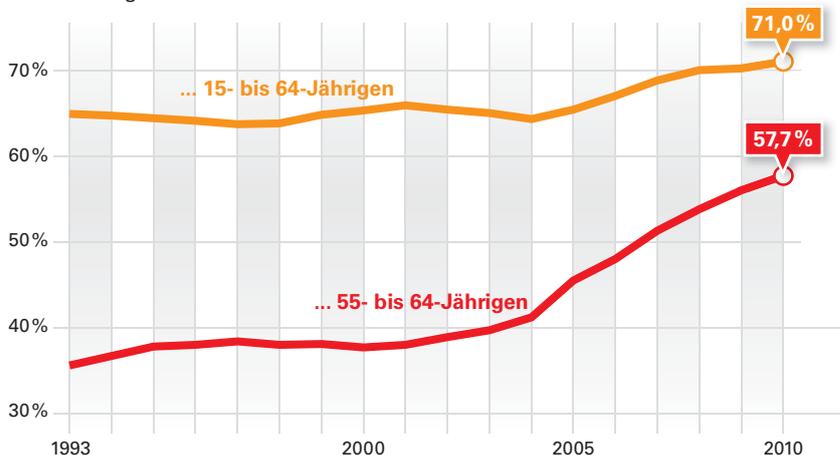
Die IAQ-Wissenschaftler haben Betriebs- und Personendaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Jahre 1993, 1998, 2008 und 2010 ausgewertet. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei und weniger als sechs Monaten betrachten sie als neu Eingestellte. Deren

Anteil an allen Beschäftigten – die sogenannte Eintrittsrate – geht mit zunehmendem Alter zurück: Im Jahr 2010 hatten 4,9 Prozent der 25- bis 54-Jährigen vor kurzem ihren Arbeitsplatz gewechselt, von den 55- bis 59-Jährigen dagegen nur 3,0 und von den 60- bis 64-Jährigen lediglich 2,8 Prozent. Im Laufe der Jahre, so Brussig und Eggers, habe sich an diesen Werten wenig geändert – abgesehen von einem leichten Anstieg am Ende des Beobachtungszeitraums. Eine gewisse Rolle spielt offenbar die Betriebsgröße: In kleinen und mittleren Betrieben ist die Eintrittsrate Älterer höher als in Großunternehmen. Zudem scheinen sich die Chancen älterer Bewerber auf eine Neueinstellung bei den Betrieben mit weniger als 1.000 Mitarbeitern über die Jahre verbessert zu haben. Ähnliches gelte für Teilzeitstellen. Erst die kommenden Jahre würden jedoch zeigen, ob diese Beobachtungen den Beginn eines längeren Trends darstellen, urteilen die Forscher. ◀

* Quelle: Martin Brussig, Katarina Eggers: Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren, Altersübergangs-Report 2/2014
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

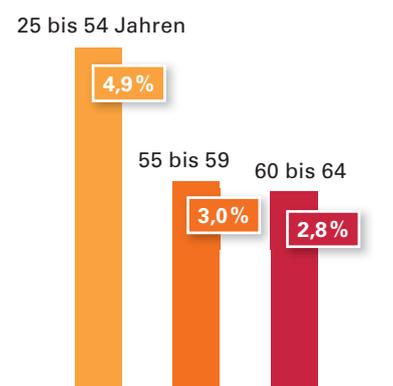
Ältere bleiben länger im Betrieb

Erwerbstätig waren von den ...



Quelle: Brussig, Eggers 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Neu eingestellt wurden 2010 von den Beschäftigten im Alter von ...



Hire and Fire schadet Innovationen

Schadet Arbeitsmarktregulierung der Innovationsfähigkeit? Bei etablierten Unternehmen trifft das Gegenteil zu, zeigt eine Studie.

Die USA kennen keinen Kündigungsschutz, wie er in vielen Teilen Europas üblich ist. Deshalb, sagen die einen, entstehen jenseits des Atlantiks mehr junge kreative Firmen, die zum Beispiel die Computertechnik voranbringen. Deshalb, so sagen die anderen, hat die klassische Industrie in den USA in den vergangenen Jahrzehnten an Wettbewerbsfähigkeit verloren. Das Argument dahinter: Eine Personalpolitik nach dem Motto „Hire and Fire“ schadet der Loyalität und begünstigt das Abfließen von Kenntnissen zu Konkurrenten. Das erschwert die Sammlung und den Erhalt von Fachwissen im Unternehmen, das einen steten Vorsprung vor der Konkurrenz garantieren würde. Dieses Defizit habe dazu geführt, dass etwa die amerikanische Auto- und die Stahlindustrie schwer unter der japanischen und deutschen Konkurrenz gelitten haben – also unter Wettbewerbern aus Ländern mit starkem Kündigungsschutz.

Alfred Kleinknecht, WSI-Forscher und bis vor kurzem Professor an der Technischen Universität Delft, hat die Zusammenhänge gemeinsam mit Kollegen aus Rotterdam und Groningen untersucht.* Ihr Datensatz repräsentiert Un-

ternehmen aus allen Branchen der Industrie und aus dem Dienstleistungsgewerbe der Niederlande. Die Forscher haben einen Indikator entwickelt, der Wirtschaftszweige nach unterschiedlichen „Innovationsmodellen“ ordnet. Modell eins ist typisch für junge Firmen, die eine neue Idee umsetzen – sogenanntes „Garage Business“. Modell zwei bezeichnet die „routinemäßige“ Innovation, stetige kleine Verbesserungen, wie sie bei größeren Unternehmen in reifen Industriezweigen üblich sind.

Die Wissenschaftler haben anschließend für beide Innovationsmodelle überprüft, wie unterschiedliche personalpolitische Ansätze – stabile und gut bezahlte Stammebelegschaften versus hohe Anteile niedrig entlohnter Mitarbeiter mit Zeitverträgen – auf die Innovationstätigkeit wirken. Dabei zeigte sich, dass flexible Arbeit in Branchen mit „Garage Business“-Charakter keinen signifikanten Einfluss auf das Innovationsverhalten hat. In Branchen mit einem „routinemäßigen“ Innovationsmodell zeigt sich jedoch ein negativer Zusammenhang von Innovation und flexiblem Arbeitseinsatz. „Betriebe mit hohen Anteilen von Zeitverträgen, Scheinselbstständigen oder Leiharbeitern sind signifikant weniger innovativ“, so Kleinknecht. Dies passe gut zu der Beobachtung, dass angelsächsische Länder mit flexiblen Arbeitsmärkten erheblich geringere Wachstumsraten bei der Arbeitsproduktivität aufweisen als Länder des „alten Europa“, die (noch) ein hohes Maß an sozialer Sicherheit und Kündigungsschutz bieten“.

* Quelle: Alfred Kleinknecht u.a.: Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, in: Cambridge Journal of Economics 2014
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Gute Arbeit gefragt

Wenn Arbeitsplätze mit Überstunden, Schichtdienst oder Zeitdruck verbunden sind, kommt es häufiger zu Besetzungsschwierigkeiten.

Das geht aus einer Analyse von Alexander Kubis und Anne Müller hervor. Die Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung ausgewertet, für die im Jahr 2012 etwa 19.000 Betriebe befragt wurden.* Bei 44 Prozent der neu besetzten Stellen, die mit Überstunden verbunden sind, berichten die befragten Arbeitgeber von Problemen. Arbeitsplätze ohne Überstunden sind dagegen nur zu 30 Prozent schwierig zu besetzen. Der Zusammenhang bleibt auch dann bestehen, wenn Faktoren wie die Branche, die Betriebsgröße oder das geforderte Qualifikationsniveau herausgerechnet werden. Auch bei Zeitdruck und Schicht- oder Nacharbeit kommt es zu signifikant mehr Besetzungsschwierigkeiten. Hitze, Schmutz und Lärm oder körperliche Belastungen haben dagegen keine messbaren Auswirkungen. Laut Kubis und Müller dürfte das daran liegen, dass solche Arbeitsbedingungen vor allem einfache Tätigkeiten betreffen: Jobsuchende in diesem Bereich hätten oft keine Alternative.

* Quelle: Alexander Kubis, Anne Müller: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher?, IAB-Kurzbericht 10/2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de



Themenseite im Netz: Mindestlohn

Das Gesetzgebungsverfahren für den Mindestlohn steht kurz vor dem Abschluss. Daten und Analysen finden sich auf einer Themenseite.

Ausnahmslos verfassungsfest

Verfassungsrechtlich ist ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn nicht zu beanstanden, die meisten Ausnahmeregelungen sind dagegen problematisch. So lautet das Ergebnis von zwei rechtswissenschaftlichen Gutachten.

Mindestlohn hilft jedem Fünften

In Deutschland gibt es über 8 Millionen Niedriglohnbeschäftigte. Fast 7 Millionen von ihnen könnten vom geplanten gesetzlichen Min-

destlohn profitieren.

Deutschland startet moderat

Die Mehrheit der EU-Länder hat in den vergangenen Monaten ihren Mindestlohn angehoben – aber das Wachstum war zumeist wieder nur schwach. Deutschland steigt im Vergleich mit einem moderaten Mindestlohnniveau ein.

Beschäftigung bleibt stabil

Mindestlöhne haben keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau. Das zeigen Untersuchungen von acht deutschen Branchen, in denen Lohnuntergrenzen gelten. Studien für die USA kommen zu ähnlichen Ergebnissen.

www.boeckler.de/mindestlohn.htm

Aufwärtstrend bei Niedriglöhnen

In vielen Branchen sind Vorbereitungen auf den Mindestlohn zu beobachten. Auch deshalb dürfte die Einführung Anfang 2015 unproblematisch laufen.

In den Niedriglohnsektor ist in den vergangenen Monaten Bewegung gekommen, zeigt eine Analyse des WSI-Tarifexperten Reinhard Bispinck.* Angestoßen durch die Aussicht auf einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ab 2015 wurden in einigen Niedriglohnbranchen tarifliche Stufenpläne zur Anhebung der untersten Tarifvergütungen auf mindestens 8,50 Euro vereinbart, so der Forscher. Die allgemeinverbindlichen Branchenmindestlöhne, die es in 14 Wirtschaftszweigen gibt, seien teilweise angehoben worden und der Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wurde ausgeweitet. „In 11 von 14 Branchen bestehen Mindestlöhne von zum Teil weit über 8,50 Euro. Die Begleitforschung im Auftrag der Bundesregierung hat ergeben, dass es durch Branchenmindestlöhne nicht zu Arbeitsplatzverlusten gekommen ist“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Das und die stufenweise tarifliche Annäherung in Niedriglohnbranchen lassen erwarten, dass der allgemeine gesetzliche Mindestlohn sein Ziel ohne kritische Nebenwirkungen erreichen wird.“ Problematisch sei es vielmehr, wenn Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen der Anspruch auf den Mindestlohn verwehrt werde: „Das ist unnötig, rechtlich höchst fragwürdig und es kann Drehtür- und Verdrängungseffekte auf dem Arbeitsmarkt provozieren“, erklärt der Wissenschaftler.

Auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bestehen inzwischen in 13 Branchen Mindestlöhne, ergibt die aktuelle Übersicht des WSI. Hinzu kommt die Lohnuntergrenze für die Leiharbeit auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Insgesamt arbeiten in diesen Branchen rund 4 Millionen Beschäftigte. In drei dieser Branchen – Maler und Lackierer, Gerüstbauer, Fleischindustrie – steht die Allgemeinverbindlicherklärung von bereits tariflich vereinbarten Anhebungen der Mindestlöhne zurzeit noch aus. Im Bewachungsgewerbe ist der bisherige Mindestlohn Ende 2013 ausgelaufen, ein neuer muss noch verhandelt werden.

Die **Höhe der Branchenmindestlöhne** bewegt sich laut WSI zwischen 7,50 Euro und 13,95 Euro. In elf Branchen liegt der Mindestlohn überall in Deutschland oder zumindest im allergrößten Teil des Landes oberhalb von 8,50 Euro, in acht Branchen sogar bei 10 Euro und darüber. Die Anhebung der Branchenmindestlöhne bewegte sich im vergangenen Jahr zwischen knapp 2 Prozent und nahezu 14 Prozent.

Die **Stufenpläne zur Anhebung der untersten Tarifvergütungen** auf mindestens 8,50 Euro gibt es mittlerweile auch in einigen Branchen, die das WSI lange Zeit zum „harten Kern“

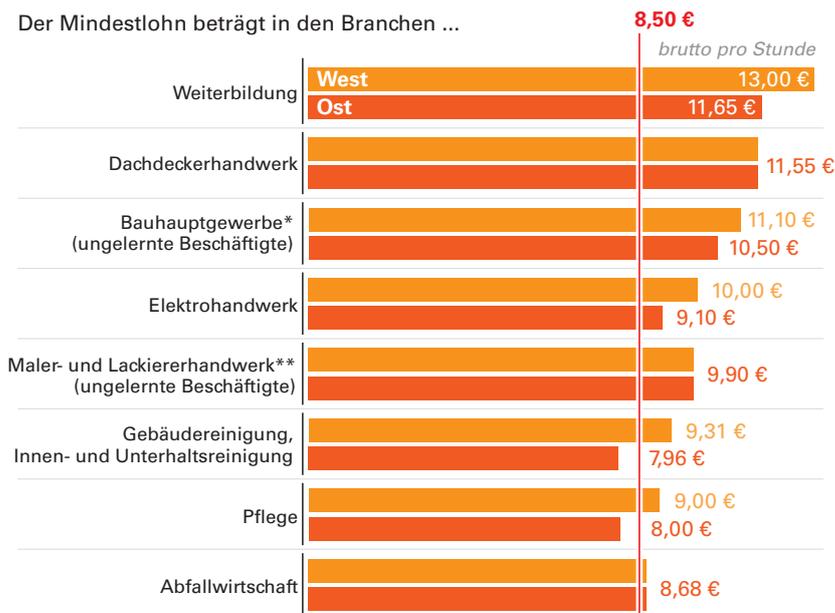
der Niedriglohnbeschäftigung gezählt hat. „Die Aussicht auf den allgemeinen Mindestlohn hat sicherlich dazu beigetragen, dass Arbeitgeber in solchen Bereichen verhandlungsbereit waren“, sagt Tarifexperte Bispinck.

Fleischindustrie: Hier sieht der im Januar 2014 erstmals vereinbarte Mindestlohntarifvertrag einen Betrag von einheitlich 7,75 Euro ab Juli 2014 vor. Er wird in drei Stufen auf schließlich 8,75 Euro ab Dezember 2016 angehoben. Die Branche wurde neu in das Entsendegesetz aufgenommen.

Friseurgewerbe: Der 2013 neu vereinbarte allgemeinverbindliche Mindestlohn steigt von anfangs 7,50 für West- und 6,50 Euro für Ostdeutschland in zwei Stufen bis August 2015 auf einheitliche 8,50 Euro.

Mindestlohn meist über 8,50 Euro

Der Mindestlohn beträgt in den Branchen ...



* Facharbeiter West: 13,95 € | ** Gesellen: West 12,50 €, Ost 10,50 €; Allgemeinverbindlicherklärung steht noch aus
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2014, Stand Mai 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Leiharbeit: Hier wird der Mindestlohn von zurzeit 8,50 Euro im Westen und 7,86 Euro im Osten bis Juni 2016 in zwei Stufen auf 9,00 und 8,50 Euro angehoben.

Landwirtschaft: Die untersten Lohngruppen sollen nach den derzeit gültigen tariflichen Regelungen bis Dezember 2017 schrittweise auf 8,50 Euro angehoben werden. Neuerdings strebt die IG BAU Verhandlungen über einen einheitlichen Mindestlohntarifvertrag für die Bereiche Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau an, mit dem bereits vor Ende 2016 die Grenze von 8,50 Euro erreicht und auch überschritten werden soll. ◀

* Reinhard Bispinck ist Leiter des WSI-Tarifarchivs.
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Pay Gap eine Frage der Überzeugung

Wie groß die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern ausfallen, hängt mit dem gesellschaftlichen Klima zusammen. Das zeigt eine Schweizer Studie.

Warum Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, ist umstritten: Ist der Gender Pay Gap Ausdruck von Produktivitätsunterschieden? Oder werden Frauen aus Überzeugung diskriminiert? Simon Janssen, Simone N. Tuor und Uschi Backes-Gellner haben zu dieser Debatte eine empirische Studie beigesteuert.* Die Betriebswirte von der Universität Zürich haben Entgeltdata aus Schweizer Unternehmen in Beziehung zu den Ergebnissen von Volksentscheiden gesetzt. Ihrer Analyse zufolge können gesellschaftliche Einstellungen zur Gleichstellung von Mann und Frau zumindest einen Teil der Verdienstunterschiede erklären.

Als Maßstab für die vorherrschenden Ansichten beim Thema Geschlechtergerechtigkeit haben die Forscher das Abstimmungsverhalten in den Schweizer Kantonen bei zwei Referenden verwendet: 1981 entschieden die Eidgenossen darüber, ob die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in der Verfassung verankert werden sollte. Und im Jahr 2000 ging es um eine Quotenregelung für Bundesbehörden. Zur Bestimmung der regionalen Unterschiede im Gender Pay Gap wurden Daten von Unternehmen mit Niederlassungen in verschiedenen Kantonen aus der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung ausgewertet. Insgesamt sind Informationen von über 1.277 Firmen mit 4.457 Niederlassungen und mehr als 330.000 Beschäftigten in die Analyse eingeflossen. Aus methodischer Sicht seien die verwendeten Daten in zweierlei Hinsicht vorteilhaft, schreiben die Wissenschaftler. Zum einen sei davon auszugehen, dass Präferenzen und Vorurteile bei geheimen Abstimmungen, die Gesetzesänderungen bestimmen – anders als bei Befragungen – unverzerrt zum Ausdruck kommen. Zum anderen gälten für Kantone jeweils die gleichen nationalen Gesetze und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, während die gesellschaftlichen Überzeugungen variieren. Deren Einfluss sei daher leichter zu identifizieren als in internationalen Vergleichsstudien.

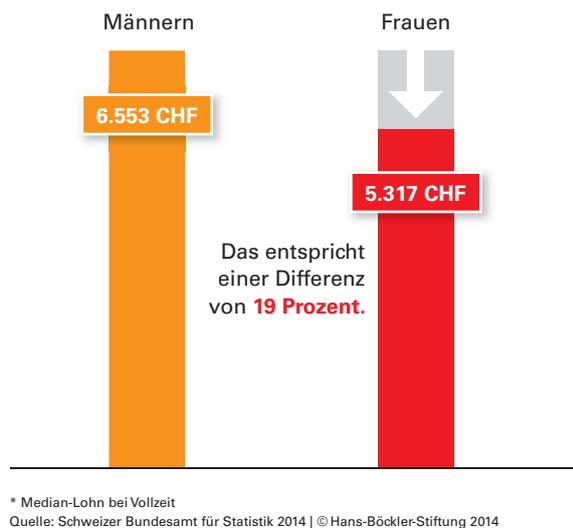
Die Unterschiede beim Abstimmungsverhalten zwischen den Kantonen sind zum Teil erheblich: Für das Referendum im Jahr 1981 – und damit für mehr Gleichberechtigung – stimmten knapp 32 Prozent der Wähler in Appenzell Innerrhoden, aber über 85 Prozent der Genfer. Im Jahr 2000 schwankte die Zustimmungquote zwischen 7 und 31 Prozent. Zwischen diesen Werten und der Lohnstruktur in den untersuchten Firmen besteht ein signifikanter Zusammenhang.

► **Je höher die soziale Akzeptanz von Geschlechterungleichheit ist, desto größer fällt der Gender Pay Gap aus.**

In Luzern beispielsweise, wo sich 1981 etwa die Hälfte der Wähler für mehr Gleichberechtigung aussprach, verdienen Frauen im Schnitt 32 Prozent weniger als Männer. In Basel-Stadt dagegen, einem Kanton mit ähnlichen strukturellen Merkmalen, betrug die Zustimmungsrate 72 Prozent, der firmeninterne Lohnunterschied beläuft sich auf 28 Prozent.

Das verdienen Eidgenossinnen

In der Schweizer Privatwirtschaft betrug der durchschnittliche monatliche Bruttolohn* 2012 bei ...



Der Analyse zufolge gehen landesweit 10 Prozentpunkte mehr Zustimmung beim 1981er-Referendum einher mit einer um 2,2 Prozentpunkte geringeren Lohnkluft. Legt man die Ergebnisse der 2000er-Volksabstimmung zugrunde, sind es 3,8 Prozentpunkte. Die regionalen Differenzen beim Abstimmungsverhalten könnten etwa die Hälfte der unternehmensinternen Varianz beim Gender Pay Gap erklären, so die Autoren. Die Ergebnisse blieben auch dann robust, wenn Merkmale der Beschäftigten wie die berufliche Position, die Ausbildung oder der Familienstand herausgerechnet werden.

Um auszuschließen, dass unbeobachtete Produktivitätsunterschiede ihre Ergebnisse verzerren, haben die Ökonomen die Daten von knapp 90.000 Beschäftigten separat ausgewertet, die auch Angaben zu Leistungsprämien gemacht hatten. Dabei sind sie davon ausgegangen, dass leistungsabhängige Bezahlung in der Regel engen Vorgaben folgt, die sich ausschließlich an der Produktivität orientieren und wenig Spielraum für willkürliche Entscheidungen lassen. Tatsächlich zeigt sich, dass soziale Einstellungen zur Gleichberechtigung zwar die Festgehälter beeinflussen, aber kein signifikanter Effekt bei den leistungsorientierten Gehaltskomponenten nachweisbar ist. Das spreche dafür, dass das gesellschaftliche Klima unabhängig von Fragen der Produktivität eine wichtige Rolle beim Zustandekommen des Gender Pay Gap spielt, urteilen die Forscher. ◀

* Quelle: Simon Janssen, Simone N. Tuor, Uschi Backes-Gellner: Social Attitudes on Gender Equality and Firms' Discriminatory Pay-Setting, IZA Discussion Paper Nr. 7959, Februar 2014
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Höhere Löhne, weniger Transfers

1,3 Millionen Beschäftigte sind zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen auf Hartz-IV-Leistungen angewiesen. Der geplante Mindestlohn dürfte die Zahl der Betroffenen und die Kosten für die Allgemeinheit reduzieren. Aber verschwinden wird die Erwerbsarmut nicht.

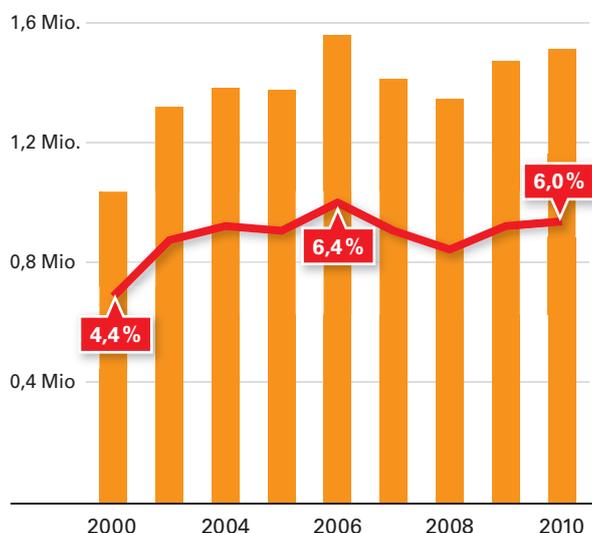
So genannte Aufstocker gibt es nicht erst seit den Hartz-Reformen. Durch sie ist „das Phänomen jedoch in größerem Ausmaß als bisher sichtbar geworden“, schreibt Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).^{*} Und auch die nächste große Veränderung am Arbeitsmarkt, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, dürfte nur einen Teil der arbeitenden Armen aus der Abhängigkeit von Hartz IV befreien. Zwar wird ein Mindestlohn von 8,50 Euro „dem überwiegenden Teil der Aufstocker höhere Bruttolöhne bringen und ein Zeichen der Wertschätzung von Arbeit setzen“, so der Wissenschaftler. Wer nur wenige Stunden arbeitet oder mit weiteren bedürftigen Personen in einem Haushalt lebt, bleibt aber weiter auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen – und wird insgesamt kaum mehr Geld haben als zuvor, weil das gestiegene Erwerbseinkommen auf die Grundsicherung angerechnet wird. Immerhin schützt der Mindestlohn öffentliche Haushalte und Steuerzahler vor den finanziellen Folgen eines ausufernden Niedriglohnssektors: Denn wenn Beschäftigte mehr verdienen, müssen sie weniger staatliche Unterstützung erhalten.

Bereits am Vorabend der Hartz-Reformen lebten rund 750.000 Erwerbstätige in Haushalten, die auf Sozialhilfe oder Wohngeld angewiesen waren. Um zu bestimmen, wie viele Personen schon vor 2005 unter die heute gebräuchliche Aufstocker-Definition fielen, mussten noch die Beschäftigten aus Arbeitslosenhilfe-Haushalten dazugezählt werden, erläutert Rudolph. Diese wurden von der amtlichen Statistik damals jedoch nicht gezählt. Mithilfe des Mikrozensus, einer regelmäßigen repräsentativen Bevölkerungsbefragung, lässt sich die Entwicklung jedoch über einen längeren Zeitraum nachzeichnen: Nach einer Hochrechnung des Wissenschaftlers gab es im Jahr 2000 rund 1 Million bedürftige Haushalte mit mindestens einem Erwerbstätigen, 2010 waren es 1,5 Millionen Haushalte. Das entspricht etwa 1,3 und 1,9 Millionen erwerbstätigen Personen. Dieser Wert liegt unter anderem deshalb über den häufig genannten 1,3 Millionen aus der Grundsicherungsstatistik, weil Rudolph auch Haushalte mit Kinderzuschlag und Wohngeld berücksichtigt.

Hinter den Zahlen verbergen sich allerdings sehr unterschiedliche Konstellationen, betont der Forscher. Es muss nicht immer das unzureichende Haupteinkommen sein, das Familien zu Aufstocker-Haushalten werden lässt. Verliert zum Beispiel in einer Familie mit traditioneller Rollenteilung der Vater seine Stelle und fällt auf Hartz IV zurück, wird die halbtagsbeschäftigte Mutter automatisch zur Aufstockerin. Nimmt die Tochter einen Ferienjob an, verzeichnet die Statistik eine weitere Aufstockerin.

Mehr bedürftige Arbeitnehmer

So viele Haushalte mit Erwerbstätigen bezogen Sozialleistungen ...



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

Vor allem drei Faktoren entscheiden darüber, ob jemand zu den Working Poor gezählt werden muss: der Stundenlohn, die Zahl der Arbeitsstunden und die Unterhaltsverpflichtungen für andere Personen. Hinzukommen kann ein besonderer finanzieller Bedarf zum Beispiel wegen hoher Mieten.

Aus Erhebungen des IAB hat Rudolph einige Eckdaten zusammengestellt, die Einblick in die Lage vieler Aufstocker geben:

- ▶ 10 Prozent erzielen ein Einkommen, das für sie allein reichen würde, aber nicht für den Unterhalt der Familie.
- ▶ In 60 Prozent der Paar-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern gibt es Erwerbstätige, also Aufstocker.
- ▶ Alleinstehende haben überwiegend Minijobs, in Paarhaushalten mit Kindern ist auch Vollzeitbeschäftigung verbreitet.
- ▶ 23 Prozent arbeiten 32 Stunden in der Woche oder mehr.
- ▶ 63 Prozent der teilzeitbeschäftigten Aufstocker würden gern mehr arbeiten, haben aber bislang keine passende Stelle gefunden. Die übrigen können meist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten.
- ▶ 66 Prozent der Aufstocker im Westen und 84 Prozent im Osten verdienten 2011 weniger als 7,50 Euro die Stunde. Hier setzt der Mindestlohn an. Allerdings: „In größeren Haushalten mit Kindern ist auch bei fairer Bezahlung der Bedarf häufig nicht von einem vollzeitbeschäftigten Alleinverdiener mit geringer Qualifikation zu decken“, konstatiert Rudolph. „Solange das Kindergeld nicht den Regelbedarf der Kinder deckt und das Wohngeld nicht mit den in der Grundsicherung gewährten Leistungen abgestimmt ist, wird das Aufstocker-Problem in der Grundsicherung bestehen bleiben.“ ◀

^{*} Quelle: Helmut Rudolph: „Aufstocker“: Folge der Arbeitsmarktreformen?, in: WSI-Mitteilungen 3/2014

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Geldwäsche: Mehr Kooperation nötig

In Europa werden jedes Jahr rund 1.000 Milliarden Euro Schwarzgeld gewaschen. Es stammt aus Drogenhandel, Steuerhinterziehung oder anderen illegalen Aktivitäten. Nötig für eine effektive Strafverfolgung wäre eine reibungslose internationale Zusammenarbeit – doch das ist nicht so einfach.

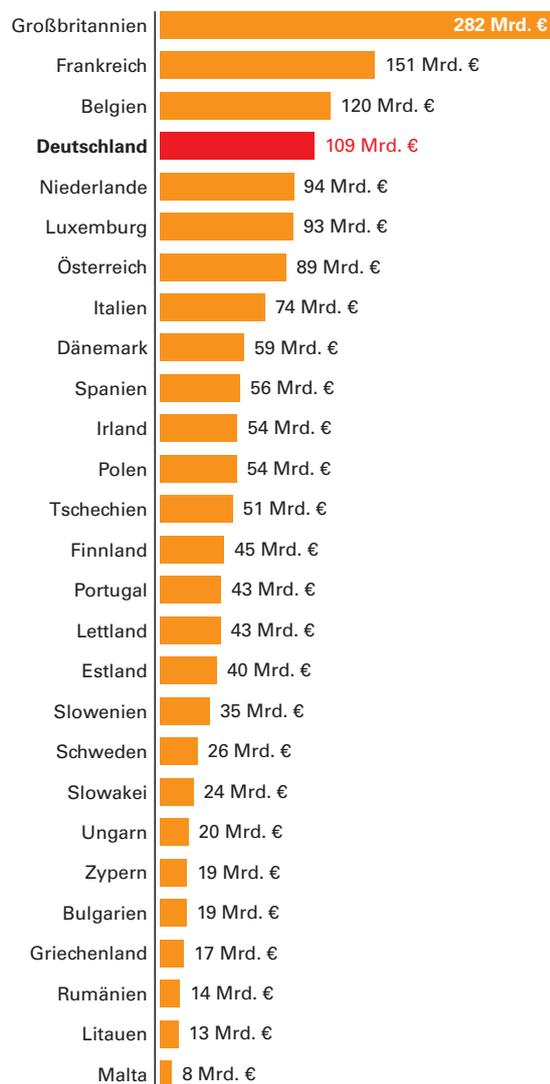
Wie gut der Kampf gegen die Geldwäsche in der EU funktioniert, hat ein internationales Forscherteam unter der Leitung von WSI-Direktorin Brigitte Unger im Auftrag der EU-Kommission untersucht.* Dabei zeigt sich, dass es nicht ohne weiteres möglich ist, in der ganzen EU nach demselben Standard vorzugehen. Schon wegen der unterschiedlichen Rechtstraditionen in Europa lassen sich nicht einfach die Empfehlungen der bei der OECD angesiedelten Organisation zur Geldwäschebekämpfung (Financial Action Task Force on Money Laundering and Terrorist Financing, FATF) umsetzen. Bereits an einer einheitlichen Definition des Straftatbestands Geldwäsche mangle es, so Unger. In einigen Ländern ist Geldwäsche allein gar nicht strafbar – zuvor muss die vorangegangene Straftat bewiesen werden. Dies wird spätestens dann zum Problem, wenn Gelder gewaschen werden, die aus Verbrechen in anderen Ländern stammen. Von Land zu Land unterscheiden sich auch Charakter und Selbstverständnis der zuständigen Behörden – sowie ihre personelle und finanzielle Ausstattung. Schließlich treten in verschiedenen Ländern auch unterschiedliche Formen von Geldwäsche auf. Daher setzen die Staaten jeweils andere Schwerpunkte.

Zwar gelten die rechtlichen Grundsätze zum Umgang mit Geldwäsche entsprechend einer EU-Richtlinie aus dem Jahr 2005 in allen Mitgliedsstaaten, erläutert Unger. Doch die Durchführungsgesetze unterscheiden sich erheblich. Wenn es um grenzüberschreitende Kriminalität geht, steht einer wirkungsvollen Strafverfolgung eine Reihe weiterer Faktoren im Weg, wie die Untersuchung ergab. Vor allem Zeit ist ein Problem: Die Fahnder kommen den Tätern nicht hinterher, weil sie zu lange auf Informationen oder Entscheidungen der zuständigen Behörde in einem anderen Mitgliedsstaat warten müssen. Auch der Datenaustausch scheitert häufig – an unterschiedlichen Datenschutzbestimmungen und unterschiedlicher Technik. Dazu kommen die Sprachprobleme und die Kosten von Übersetzungen. „Gute Kommunikation, Informationsaustausch und Feedback“ seien aber essenziell, um die international vereinbarten Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche umzusetzen, resümiert Unger. Zur Motivation sei es auch wichtig, die Erfolge bei der Verfolgung von Geldwäschern herauszustellen. Dazu wären verlässliche, international vergleichbare Statistiken nötig.

Allerdings sind mit politischem Druck und der Drohung, Länder mit unzureichendem Engagement gegen Geldwäsche auf schwarze Listen zu setzen, kaum Fortschritte zu erreichen, wie die WSI-Direktorin mit Blick auf den Ansatz der FATF bemerkt. Mit dem Knüppel zu drohen, führe nur zu

Schmutziges Geld

Ohne Gegenmaßnahmen würde schätzungsweise so viel illegales Geld gewaschen in ...



Quelle: Unger u. a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Ausweichreaktionen. Zum Beispiel könnten Länder, die sich in die Enge getrieben sehen, einfach ihre Erfolgsstatistiken aufblähen, statt sich um wirkliche Verbesserungen zu bemühen. Dann würde nicht mehr ein Geldwäschefall als Ganzes gemeldet, sondern jede aufgedeckte illegale Transaktion darin extra gezählt. Unger plädiert stattdessen dafür, mit positiven Anreizen zu arbeiten und den einzelnen EU-Staaten ihre nationalen Spielräume zu lassen. Dies sei der europäische Weg der Politik. So könne es Europa gelingen, eine Führungsrolle in der Auseinandersetzung mit Geldwäsche einzunehmen – wie es im Falle der Umweltpolitik oder Lebensmittelüberwachung gelungen ist.

Deutschland liegt, was die Effektivität der Anti-Geldwäsche-Politik betrifft, nach Einschätzung der Forscherin übrigens im europäischen Mittelfeld. ◀

* Quelle: Brigitte Unger u. a.: The Economic and Legal Effectiveness of the European Union's Anti-Money Laundering Policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham und Northampton 2014
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Am Ende gewinnt der Banker

Wenn die Superreichen in angelsächsischen Ländern immer reicher werden, ist das zu einem erheblichen Teil auf die Spitzengehälter in der Finanzbranche zurückzuführen. Darauf deutet eine britische Studie hin.

Dass Banken, insbesondere in Großbritannien und den USA, bisweilen horrende Boni an einzelne Mitarbeiter zahlen, ist bekannt. Dass die Finanzbranche mit dieser Vergütungspraxis maßgeblich zu einer gesellschaftlichen Schieflage beigetragen hat, zeigen Brian Bell und John Van Reenen. Die Ökonomen von der Universität Oxford und der London School of Economics haben untersucht, inwieweit die Verdienste von Bankern für die wachsende Kluft zwischen Arm und Reich in Großbritannien verantwortlich sind.* Ihr Ergebnis: Die Umverteilung zugunsten des reichsten Prozents der Briten seit 1999 ist zu mindestens zwei Dritteln Beschäftigten von Banken zugutegekommen. Auch die Finanzkrise scheint daran wenig geändert zu haben.

Bell und Van Reenen haben Daten des Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) ausgewertet, der auf einer einprozentigen Zufallsstichprobe der abhängig Beschäftigten in Großbritannien basiert. Eine wichtige Erkenntnis: Wochenlöhne, die üblicherweise in Studien zur Einkommensverteilung Verwendung finden, verschleiern das tatsächliche Ausmaß der Ungleichheit – weil damit ausschließlich Festgehälter erfasst werden. Wenn man die wöchentlichen Verdienste zugrunde legt, hätte der Anteil des obersten Zehntels der Einkommenspyramide zwar zwischen 1975 und 2008 um 5,9 Prozentpunkte zugenommen, von 19,8 auf 25,7 Prozent der gesamten Lohnsumme. Seit der Jahrtausendwende hätte sich allerdings wenig geändert. Betrachtet man dagegen Jahreslöhne, die auch Sonderzahlungen enthalten und seit 1998 im Rahmen des ASHE erhoben werden, ergibt sich ein anderes Bild: Inklusive Boni hat das reichste Zehntel seinen Anteil zwischen 1999 und 2008 um 3,3 Prozentpunkte ausgebaut. Mehr als die Hälfte der Zugewinne, nämlich 1,8 Prozentpunkte, hat dabei das oberste Hundertstel kassiert, das 2008 auf einen Anteil von 8,9 Prozent kam.

Die Hauptnutznießer der zunehmenden Ungleichheit seien Beschäftigte in der Finanzindustrie gewesen, schreiben die Autoren. Ihren Berechnungen zufolge ist mit 1,4 von 1,8 Prozentpunkten der Löwenanteil der Zuwächse an der Spitze der Lohnhierarchie auf Banker entfallen – obwohl sie zahlenmäßig nur ein Drittel der Top-Verdiener ausmachen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen die Forscher auch dann, wenn sie für ihre Analyse statt der ASHE-Daten Statistiken der britischen Steuerverwaltung verwenden. Demnach hätte der Anteil des reichsten Hundertstels an der Lohnsumme von 1999 bis 2008 um 2,4 Prozentpunkte zugenommen, 1,6 Prozentpunkte davon wären an die Finanzelite gegangen.

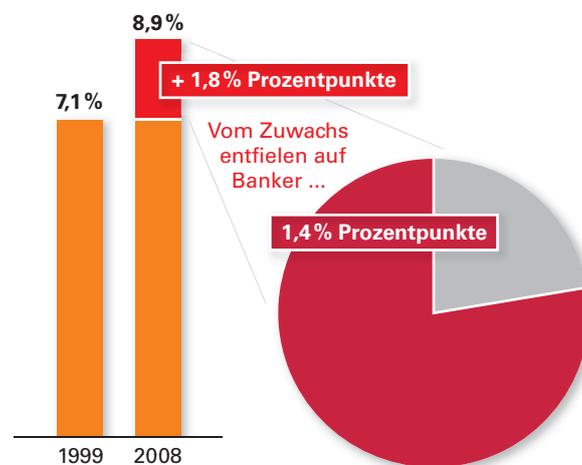
Boni haben bei dieser Entwicklung eine zentrale Rolle gespielt: Bei Normalverdienern machten solche Zahlungen einen eher geringen Teil des Gesamtgehalts aus, so Bell und Van Reenen. Die unteren 90 Prozent der Lohnverteilung kamen 2008 auf einen Anteil von 2,9 Prozent, im Finanzsektor waren es 8,6 Prozent. Die Verdienste des reichsten Hundertstels bestanden dagegen zu über einem Drittel aus Erfolgspremien, bei den Bankern unter den Top-Verdienern belief sich der Anteil auf 44 Prozent. Der Zugewinn für die Superreichen

von 2002 bis 2008 sei vollständig auf erhöhte Bonuszahlungen zurückzuführen, konstatieren die Wissenschaftler.

Die Finanzkrise hatte offenbar durchaus Konsequenzen für manche Spitzenverdiener. Der Anteil des reichsten Zehntels an der gesamten Lohnsumme ist der Studie zufolge seit 2008 leicht gesunken, um 0,5 Prozentpunkte bis 2011. Banker im obersten Hundertstel waren davon allerdings nicht betroffen: Ihr Stück vom Lohnkuchen ist im gleichen Zeitraum sogar um 0,2 Prozentpunkte gewachsen. Auch in punkto Arbeitsplatzsicherheit scheint die Finanzbranche nicht überproportional unter der Krise gelitten zu haben: Während die britische Wirtschaft insgesamt von 2008 bis 2011 einen Beschäftigungsrückgang um 1,9 Prozent zu verzeichnen hatte, ist die Zahl der Jobs bei den Londoner Banken nur um 1,4 Prozent gesunken.

Superreiche Finanzelite

So entwickelte sich der Anteil des reichsten Prozents an der Lohnsumme in Großbritannien ...



Quelle: Bell, Van Reenen 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Die Umverteilung zugunsten der Banker könnte laut Bell und Van Reenen mit dem verzerrten Wettbewerb in der Finanzindustrie zusammenhängen, der zu ökonomisch unangemessenen Gewinnen führe. Manches deute darauf hin, dass implizite und explizite staatliche Garantien und Subventionen für jene Banken eine Rolle spielen, die „too big to fail“ sind. Die beste Lösung wäre es, diese Form des Marktversagens zu korrigieren – etwa durch eine Begrenzung der Größe von Finanzinstituten. Unklar sei allerdings, inwieweit solche Reformen effektiv durchsetzbar sind. Als mögliche Alternative nennen die Wissenschaftler höhere Steuern auf Bankgewinne, Boni oder hohe Einkommen. ◀

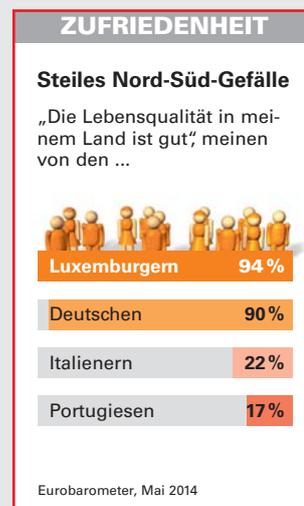
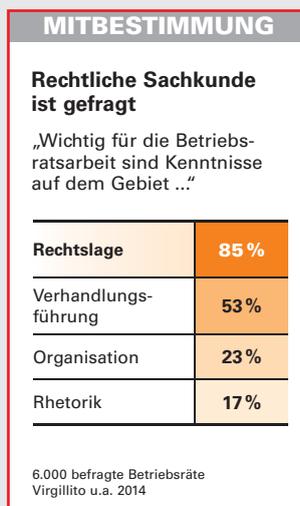
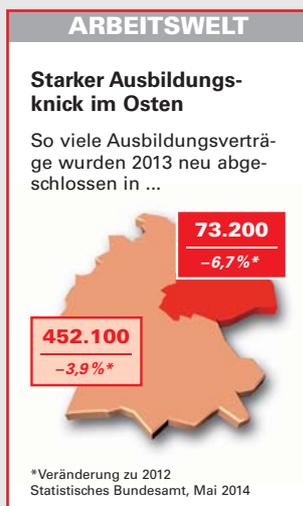
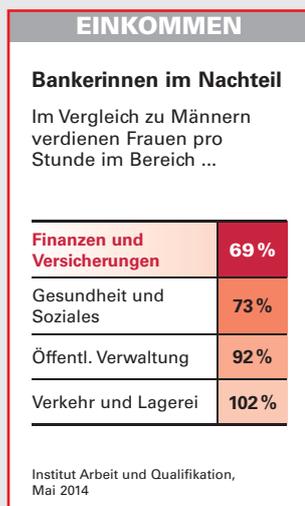
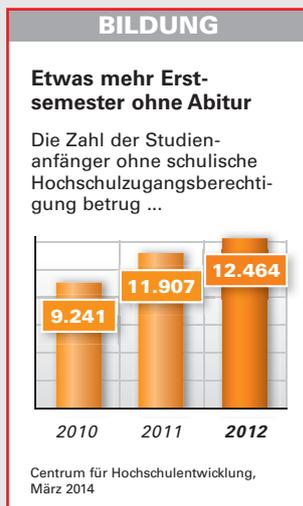
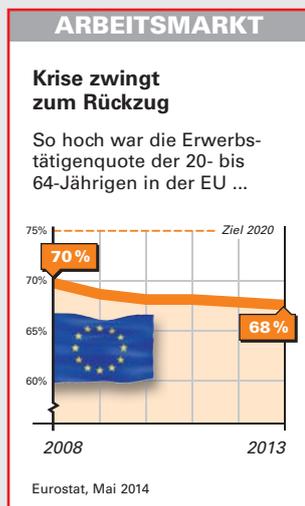
* Quelle: Brian Bell, John Van Reenen: Bankers and Their Bonuses, Economic Journal, Februar 2014
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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:** 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



► **EINKOMMEN:** Weltweit arbeiten fast 840 Millionen Menschen für weniger als zwei Dollar pro Tag. Wie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) berichtet, zählt damit rund jeder dritte Erwerbstätige in den Entwicklungs- und Schwellenländern zu den „Working Poor“. Zudem arbeiteten weltweit rund 1,5 Milliarden Menschen unter prekären Bedingungen, hät-

ten also beispielsweise keinen Arbeitsvertrag oder erhielten ihren Lohn nicht regelmäßig. ILO, Mai 2014

► **ARBEITSMARKT:** Das Elterngeld hat einen positiven Effekt auf die Beschäftigungssituation von Müttern. Wissenschaftler des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) kommen zu dem Ergebnis,

dass seit Einführung der Sozialleistung deutlich mehr Mütter berufstätig sind. Zudem arbeiteten Mütter im Durchschnitt länger als früher, kehrten häufiger zum vorherigen Arbeitgeber zurück und erhielten öfter einen unbefristeten Vertrag. Die Ergebnisse legten den Schluss nahe, dass die Diskussion um das Elterngeld eine „fundamentale Neudefinition gesellschaftlicher Mus-

ter und Normen“ angestoßen habe, so die Forscher. Denn durch die festgelegte Bezugsdauer gebe es erstmals einen gesellschaftlich akzeptierten und definierten Zeitpunkt für die Rückkehr ins Erwerbsleben. Dies schein sowohl Müttern als auch Arbeitgebern mehr Planungssicherheit zu verschaffen.

RWI, Mai 2014

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 18. Juni

bestellen unter boecklerimpuls.de