

Investitionen: Marode Brücken, zugige Turnhallen	2
Arbeitswelt: Bezahlt nach Gewicht	2
Mindestlohn: Arbeitslose in der Drehtür	3
<b>Arbeitsmarkt:</b>	
Mindestlohn – viele Gründe für Gelassenheit	4
<b>Mitbestimmung:</b> Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene – der aktuelle Stand	6
<b>Europa-AG:</b>	
Bestandsschutz für die Arbeitnehmerbank	7
<b>TrendTableau</b>	8

## STAATSFINANZEN

# Kommunen im Investitionsstau

**Viele Kommunen haben sich wegen steigender Sozialausgaben stark verschulden müssen. Damit Städte und Gemeinden ihre Straßen und Schulen sanieren können, brauchen sie mehr Hilfe von Bund und Ländern.**

Seit über zehn Jahren reichen die Investitionen des Staats in Infrastruktur und öffentliche Gebäude nicht mehr aus, um die Abschreibungen zu kompensieren – „was nichts anderes als einen schleichenden Substanzverzehr bedeutet“, so Katja Rietzler. Die Expertin für Finanzpolitik des IMK hat die zum Thema öffentliche Investitionen verfügbaren Untersuchungen und Daten zusammengetragen und analysiert.\*

Besonders dramatisch ist die Situation bei den Kommunen: Seit 2003 überstiegen ihre Abschreibungen die Bruttoinvestitionen um 42 Milliarden Euro. Das spezielle Handicap der Gemeinden: Viele öffentliche Aufgaben müssen sie erfüllen, ohne dafür finanziell hinreichend ausgestattet zu sein. Ihre Ausgaben stiegen von 1991 bis 2013 insgesamt um 74 Prozent, die Sozialausgaben um 161 Prozent.

„Inzwischen sind die Sozialleistungen, die 1991 bei den Kommunen noch unter den Bruttoinvestitionen lagen, mehr als doppelt so hoch“, erläutert Rietzler. Dass diese Ausgaben trotz der aktuell günstigen Entwicklung am Arbeitsmarkt hoch blieben, liege an Leistungen wie der Jugendhilfe oder der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung. Gerade ihre Kosten seien stark gestiegen. Immerhin: Der Bund beteilige sich zunehmend an den Sozialausgaben, merkt die Ökonomin an. Das entlaste die kommunalen Haushalte.

In jüngster Zeit erzielten Städte und Gemeinden insgesamt wieder Haushaltsüberschüsse. „Dies verdeckt aber die großen Diskrepanzen zwischen den einzelnen Kommunen“, warnt Rietzler. Viele Städte mit hohen Schulden hätten in den vergangenen Jahrzehnten einen Strukturwandel zu bewältigen gehabt. Das Wegbrechen industrieller Strukturen bringe neben hohen Sozialausgaben eine schwache Einnahmehasis mit sich, Investitionen seien nicht mehr finanzierbar, die Attraktivität leide. „So schaukeln sich die Probleme nach und nach auf.“

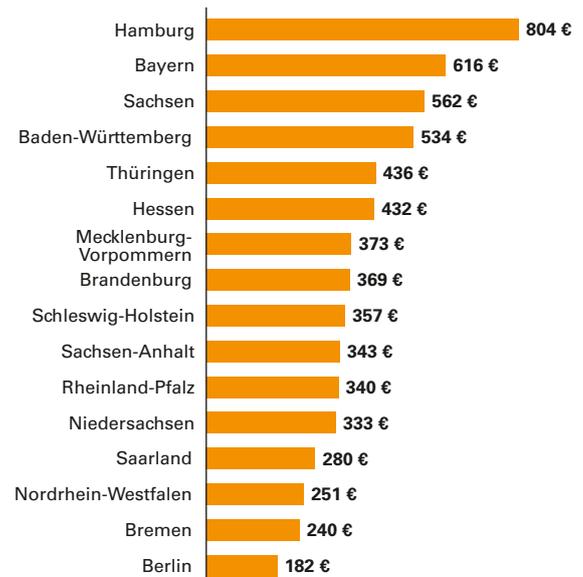
Damit finanzschwache Kommunen wieder mehr investieren können, sollten Bund und Länder sie bei den Sozialleistungen noch stärker entlasten, empfiehlt die IMK-Forscherin. Gerade den Ländern fiel dies leichter, wenn sie Vermögen wieder stärker besteuern würden. ◀

## Wenig öffentliche Investitionen

Bei den kommunalen Ausgaben entwickelte sich der Anteil der ...



## Pro Einwohner investierten Länder und Kommunen 2013...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen IMK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

\* Quelle: Katja Rietzler: Anhaltender Verfall der Infrastruktur – Die Lösung muss bei den Kommunen ansetzen, IMK Report Nr. 94, Juni 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Marode Brücken, zugige Turnhallen

In Deutschlands Infrastruktur wird seit langem zu wenig investiert. Berechnungen zum tatsächlichen Investitionsbedarf sind jedoch schwer vergleichbar.

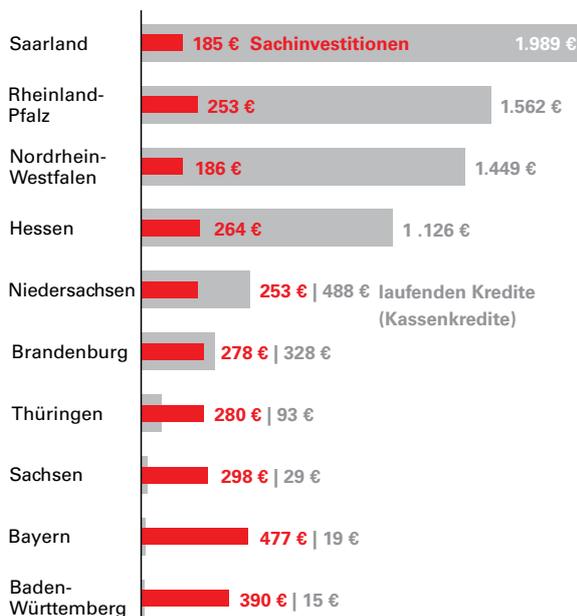
Eine Reihe von Studien hat sich in den vergangenen Jahren mit dem möglichen Umfang des Investitionsrückstands beschäftigt. Katja Rietzler, Expertin für Finanzpolitik des IMK, hat die wichtigsten analysiert.\* Ihr Fazit: Obwohl die Untersuchungen von unterschiedlichen Sektoren, Verwaltungsräumen, Zeitspannen und Preisbasen ausgehen, lasse sich daraus für den Staat ein jährlicher Mehrbedarf von deutlich über zehn Milliarden Euro ableiten.

Einem Bericht zufolge sind fast ein Fünftel der Autobahnen, über 40 Prozent der Bundesfernstraßen sowie knapp die Hälfte der Brücken an Bundesfernstraßen in einem schlechten Zustand. Ein Drittel der Eisenbahnbrücken ist über 100 Jahre alt. Sehr großen Investitionsbedarf macht eine andere Studie bei Schulen, kommunalen Straßen und Abwasseranlagen aus.

Auch der Unterschied zwischen der öffentlichen Investitionsquote in Deutschland und im übrigen Euroraum entspricht einem zweistelligen Milliardenbetrag, ergänzt Rietzler. Die vorliegenden Daten deuteten zudem darauf hin, dass der deutsche Staat bei den Ausgaben insgesamt recht zurückhaltend sei, aber ein deutliches Einnahmeproblem habe. ◀

## Schulden verhindern Investitionen

Pro Einwohner betragen 2013 die kommunalen ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen IMK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

\* Quelle: Katja Rietzler: Anhaltender Verfall der Infrastruktur – Die Lösung muss bei den Kommunen ansetzen, IMK Report Nr. 94, Juni 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

## ARBEITSWELT

# Bezahlt nach Gewicht

Übergewichtige Arbeitnehmerinnen verdienen schlechter als schlanke. Bei Männern ist es umgekehrt.

Um festzustellen, dass eher magere Menschen Karriere als Model oder Schauspieler machen, reicht ein Blick ins Fernsehprogramm. Ob es generell einen Zusammenhang zwischen Leibesumfang und den Chancen am Arbeitsmarkt gibt, haben Marco Caliendo von der Universität Potsdam und Markus Gehrsitz von der City University New York untersucht.\* Das Ergebnis: Schlanke Frauen haben beruflich bessere Karten. Bei Männern wirkt sich dagegen Untergewicht negativ aus.

Caliendo und Gehrsitz haben Daten des Sozio-oekonomischen Panels von etwa 8.800 Männern und 9.200 Frauen ausgewertet. Für jeden Befragten haben sie den sogenannten Body-Mass-Index (BMI) ermittelt, der das Gewicht zur quadrierten Körpergröße ins Verhältnis setzt. Menschen mit einem BMI zwischen 20 und 25 gelten als normalgewichtig, ab 25 beginnt Übergewicht, ab 30 Fettleibigkeit. Etwa 60 Prozent der Männer und ein Drittel der Frauen in der Stichprobe waren demnach übergewichtig oder fettleibig.

Die beruflichen Auswirkungen variieren zwischen den Geschlechtern: Die Löhne von Frauen sind am höchsten bei einem BMI von 21,5, also weit unterhalb der Schwelle zum Übergewicht, danach geht es bergab. Die Forscher schließen

daraus, dass für die Lohnunterschiede nicht medizinische Aspekte, sondern Schönheitsideale ausschlaggebend sind – zumal sie aus ihren Ergebnissen den Gesundheitszustand herausgerechnet haben. Ein weiteres Indiz dafür sehen sie darin, dass der Zusammenhang zwischen BMI und Verdienst zwar in Dienstleistungsberufen, nicht aber in der Produktion nachweisbar ist, wo die Interaktion mit Kunden oder Kollegen eine geringere Rolle spielt. Die Größe des Effekts sei keineswegs zu vernachlässigen: Zwischen dem Maximum und dem Bereich, wo die Lohnkurve sich abflacht, klaffe eine Lücke von etwa 12 Prozent. Zudem wirke sich Körpergewicht nicht nur auf das Einkommen, sondern analog auch auf die Wahrscheinlichkeit aus, überhaupt einen Job zu haben.

Männer dagegen verdienen am meisten bei einem BMI, der von 23 bis weit in den übergewichtigen Bereich reicht. Untergewichtige müssen im Vergleich dazu mit einem Lohnabschlag von 7 bis 8 Prozent rechnen. Anders als bei den Frauen beschränkt sich der Effekt auf die Arbeiter. Daher vermuten die Ökonomen, dass der Zusammenhang weniger auf dem Aussehen der Beschäftigten als auf ihrer Muskelmasse beruht. Denn die ist für körperliche Arbeit wichtiger als für Bürojobs. Offenbar, resümieren die Autoren, gebe es einen Schlankheits-Bonus bei Frauen, der auf physischer Attraktivität beruht, und einen Schlankheits-Malus bei Männern, der auf Körperkraft beruht. ◀

\* Quelle: Marco Caliendo, Markus Gehrsitz: Obesity and the Labor Market: A Fresh Look at the Weight Penalty, IZA Discussion Paper Nr. 7947, Februar 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

# Arbeitslose in der Drehtür

**Langzeitarbeitslose sollen zunächst kein Anrecht auf den allgemeinen Mindestlohn haben. Das kann ihre Arbeitsmarktchancen verschlechtern und das Tarifsysteem schwächen.**

Nicht einmal 5,70 Euro brutto pro Stunde – so wenig sollen Langzeitarbeitslose im ersten halben Jahr nach einer Neueinstellung auch weiterhin verdienen dürfen. Jedenfalls, wenn die Ausnahmeregelung im geplanten Mindestlohngesetz umgesetzt wird, analysieren die WSI-Forscher Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten und Marc Amlinger.\* Denn dann würden die Entgelte von Langzeitarbeitslosen nur durch die allgemeinen Regeln zur Sittenwidrigkeit nach unten begrenzt. Durch diese Sonderregel, die es in keinem anderen EU-Land gebe, erhielten Unternehmen „starke Anreize, nach einem Zeitraum von sechs Monaten den vormaligen Langzeitarbeitslosen wieder zu entlassen und durch einen neuen ‚günstigeren‘ Langzeitarbeitslosen zu ersetzen“. Im Endeffekt könnte die Ausnahmeklausel das glatte Gegenteil der eigentlich beabsichtigten Wirkung erzeugen: Es „drohen umfassende Drehtüreffekte, die die Chancen von Langzeitarbeitslosen auf einen dauerhaften Wiedereinstieg weiter verschlechtern und lediglich kurzfristige und instabile Beschäftigungsverhältnisse fördern“.

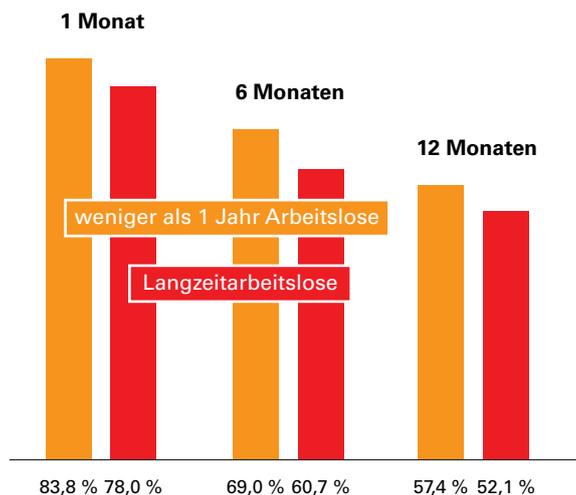
Um abzuschätzen, wie sich die Ausnahme vom Mindestlohn auswirken dürfte, haben die Forscher die aktuelle Situation von Langzeitarbeitslosen untersucht. Nach einem deutlichen Rückgang zwischen 2008 und 2011 stagniert die Zahl der Menschen, die länger als ein Jahr ohne Job sind, bei gut einer Million. Ihre Chancen, eine Beschäftigung zu finden, sind deutlich geringer als bei Kurzarbeitslosen. Lediglich 16 Prozent aller Langzeitarbeitslosen finden derzeit pro Jahr den Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Und nach einem Jahr sind von den Wiedereinsteigern nur noch rund 50 Prozent beschäftigt. „Diese Instabilität in einer Situation ohne Mindestlohn zeigt, dass die Lohnhöhe nicht die entscheidende Beschäftigungshürde für Langzeitarbeitslose sein kann“, sagt Schulten.

Überdurchschnittlich häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind Personen mit gesundheitlichen Problemen, Geringqualifizierte, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund. „Sozialintegrative Leistungen bei sozialen, psychischen und gesundheitlichen Problemen sind für diese Personengruppe besonders wichtig“, schreiben die Forscher. Die Arbeitsverwaltung habe Fortschritte gemacht, beispielsweise durch die Kombination von besserer Begleitung und Eingliederungszuschüssen. Diese Zuschüsse können Arbeitgeber für maximal ein Jahr erhalten, wenn sie einen zuvor Langzeitarbeitslosen beschäftigen. Die Unternehmen müssen sich verpflichten, den Neueingestellten mindestens doppelt so lange zu beschäftigen, wie die Förderung lief.

„Unter diesen Voraussetzungen und mit einer intensiven Betreuung durch die zuständigen Vermittlungsfachkräfte werden Eingliederungszuschüsse in ihrer Wirkung überwiegend positiv beurteilt“, konstatieren die WSI-Experten mit Verweis auf die einschlägige Forschung. Denn sie zielten auf eine stabile Reintegration ins Erwerbsleben. Die Forscher halten es für wahrscheinlich, dass die pauschale zeitweilige Ausnahme vom Mindestlohn hingegen das Interesse von Unternehmen an einer längerfristigen, geförderten Beschäf-

## Schwieriger Wiedereinstieg

Von den Arbeitslosen, die einen Job gefunden haben, sind noch beschäftigt nach ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

tigung von Langzeitarbeitslosen reduzieren könnte. Zum Nachteil von Menschen ohne Job, die nach sechs Monaten unattraktiv für ihre Arbeitgeber werden und dann wieder in der „Drehtür“ landen könnten.

Auch in anderer Hinsicht befürchten die WSI-Forscher „widersinnige Effekte“: Denn die Ausnahmepläne machen es für Unternehmen unattraktiver, nach Tarifvertrag zu bezahlen. Nur tarifungebundene Firmen könnten den Mindestlohn bei Langzeitarbeitslosen bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit unterschreiten, die die Rechtsprechung bei einem Drittel unterhalb des ortsüblichen oder des Mindestlohnes zieht. Das entspräche einem Lohn von lediglich 5,67 Euro pro Stunde. Dagegen schützen die meisten Tarifverträge auch gering qualifizierte Beschäftigte vor Niedriglöhnen.

Die potenzielle Schwächung des Tarifsystems sei „ein mehr als problematischer Effekt eines Gesetzes, das explizit die ‚Stärkung der Tarifautonomie‘ zum Ziel hat“, kritisieren Bispinck, Schulten und Amlinger. Der Gesetzentwurf enthalte zwar eine Selbstverpflichtung, die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose bereits nach zwei Jahren zu evaluieren – was die Wissenschaftler als Indiz dafür werten, dass die Bundesregierung unsicher über die Folgen sei. Angesichts der „erheblichen Risiken“ empfehlen sie jedoch, lieber auf die Ausnahmeregelung zu verzichten und stattdessen zunächst genau zu untersuchen, wie sich die Situation der Langzeitarbeitslosen nach Einführung des Mindestlohns entwickelt. ◀

\* Quelle: Marc Amlinger, Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten: Kein Mindestlohn für Langzeitarbeitslose? WSI Report Nr. 15, Juni 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Mindestlohn: Viele Gründe für Gelassenheit

Aus Sicht seiner Gegner ist der geplante Mindestlohn eine Gefahr für Arbeitsplätze. Doch der aktuelle Stand der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung weist in eine andere Richtung: Mindestlöhne sind für den Arbeitsmarkt unbedenklich, zeigt ein Gutachten.

Dass der Mindestlohn zum 1. Januar 2015 kommen wird, steht fest. Wie er sich auswirken wird, darüber gehen die Meinungen auseinander: Befürworter erwarten vor allem Verbesserungen für Geringverdiener und mehr Lohngerechtigkeit, Kritiker warnen hartnäckig vor Jobverlusten. Wie solche Warnungen aus wissenschaftlicher Sicht zu beurteilen sind, haben Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen erörtert. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung haben die Ökonomen den Stand der Forschung zusammengefasst, um so zu einer Versachlichung der Diskussion beizutragen.\* Ihrer Expertise zufolge sind keine nennenswerten Beeinträchtigungen des Beschäftigungsniveaus zu erwarten. Vielmehr sei der geplante gesetzliche Mindestlohn überfällig, um den Lohnunterbietungswettbewerb zu stoppen, der seit fast 20 Jahren die soziale Marktwirtschaft in Deutschland untergrabe.

**Erhebliche Fehlentwicklungen.** Mittlerweile, schreiben die Wissenschaftler, sei der deutsche Niedriglohnsektor auf ein auch im europäischen Vergleich sehr hohes Niveau gewachsen. Nach ihren Berechnungen lag der Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro im Jahr 2012 zwischen 13,6 und 19,7 Prozent – je nachdem, ob die vertraglichen oder die tatsächlichen Arbeitszeiten zugrunde gelegt werden. Zwischen 4,7 und 6,8 Millionen Arbeitnehmer würden demnach vom Mindestlohn profitieren.

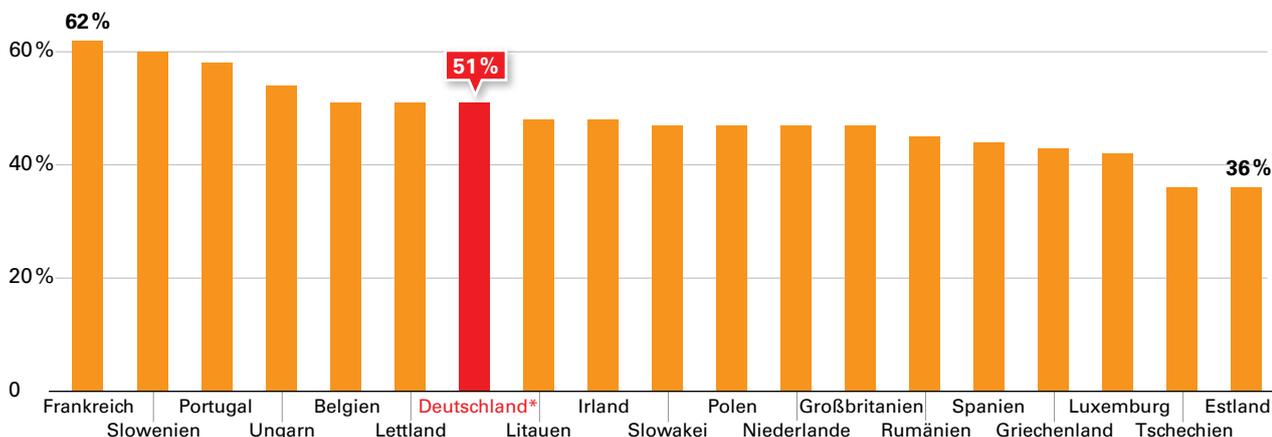
Dass der Gesetzgeber auf die Fehlentwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt erst jetzt reagiert, hängt nach Einschätzung der IAQ-Forscher damit zusammen, dass Kritiker nicht müde werden, vor der Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Mindestlöhne zu warnen. Diese „teilweise apokalyptischen Drohungen“ gäben jedoch weder die Theorie noch den Stand der empirischen Forschung angemessen wieder.

**Uneindeutige Theorie.** Theoretisch, so Bosch und Weinkopf, lasse sich kein strikter Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Beschäftigung ableiten. Nur unter sehr restriktiven Annahmen seien die Auswirkungen eindeutig negativ: In einer statischen Wirtschaft ohne Arbeitgeberübermacht, dynamische Unternehmer und Beschäftigte und ohne staatliche Innovations- und Bildungspolitik würde eine gesetzliche Lohnuntergrenze zwangsläufig Jobs kosten. Mit der Realität hätten entsprechende Modelle allerdings wenig zu tun, urteilen die Gutachter. Zum einen dürften höhere Löhne im unteren Einkommensbereich erhebliche Nachfrageeffekte auslösen, da die betroffenen Gruppen zusätzliches Einkommen größtenteils gleich wieder ausgeben. Zum anderen sei in der Regel davon auszugehen, dass ein Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht. Unternehmen seien daher in der Lage, Löhne und Beschäftigung unter das Gleichgewichtsniveau zu drücken. Ein Mindestlohn könne unter diesen Umständen zu mehr Beschäftigung beitragen.

Darüber hinaus sei Produktivität keine feststehende Größe, konstatieren die Experten. Unternehmen hätten die Möglichkeit, auf die Einführung eines Mindestlohns zu reagieren, indem sie ihre Effizienz erhöhen – durch neue Technologien, Weiterbildung und Veränderungen der Arbeitsorganisation. Zudem sei zu berücksichtigen, dass höhere Löhne die Motivation und die Leistung der Beschäftigten steigern. Gleichzeitig verringere sich die Fluktuation, wodurch die Unternehmen Kosten sparen. Ein weiterer Vorteil von gesetzlichen Lohnuntergrenzen besteht laut Bosch und Weinkopf darin, dass sie für gleiche Wettbewerbsbedingungen sorgen: Statt permanent neue Möglichkeiten des Lohndumpings zu ersinnen, könnten Arbeitgeber sich um Qualitätsverbesserungen kümmern. Dabei gilt: „In einem hochinnovativen Umfeld,

## Deutschland relativ im Mittelfeld

Im Vergleich zum mittleren Stundenlohn betrug der Mindestlohn 2012 in ...



\* geplant ab Januar 2015; Quelle: Bosch, Weinkopf 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

in dem ein Mindestlohn die Unternehmen, die Beschäftigten und auch den Staat zu Innovationen veranlasst, sind die Handlungsspielräume größer als in einer wenig innovativen Umgebung.“

**Empirisch unbedenklich.** Wie sich Mindestlöhne tatsächlich auswirken, müsse letztlich empirisch geklärt werden, so die Analyse der Autoren. Das Gros der Studien, die sich vor allem auf den US-amerikanischen und den britischen Arbeitsmarkt beziehen, lasse die Warnungen der Mindestlohngegner unbegründet erscheinen: „Die empirische Mindestlohnforschung der letzten 20 Jahre kommt mit ihren verfeinerten Methoden überwiegend zu dem Ergebnis, dass Mindestlöhne keine signifikanten Auswirkungen auf die Beschäftigung haben – weder von Erwachsenen noch von Jugendlichen.“

Zu analogen Ergebnissen kommen Studien, die sich mit der Situation in Deutschland befassen: Evaluationen von Branchenmindestlöhnen hätten im Jahr 2011 übereinstimmend gezeigt, dass sich keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen ließen – obwohl die untersuchten Lohnuntergrenzen zum Teil deutlich über 8,50 Euro liegen. Mindestlöhne haben den Untersuchungen zufolge einen durchaus wünschenswerten Effekt: Sie erschweren Geschäftsmodelle, die auf Lohnunterbietung basieren, und sorgen dafür, dass sich die Nachfrage zu effizienteren Unternehmen verlagert. Das Problem: „Dieser inzwischen sehr differenzierte Stand der Forschung wird in Deutschland vielfach einfach nicht zur Kenntnis genommen“, so Bosch und Weinkopf. Modellrechnungen von Ökonomen, die erhebliche Arbeitsplatzverluste infolge des geplanten Mindestlohns vorhersagen, basierten auf Annahmen, die in keiner Weise von den Ergebnissen der empirischen Forschung gedeckt seien.

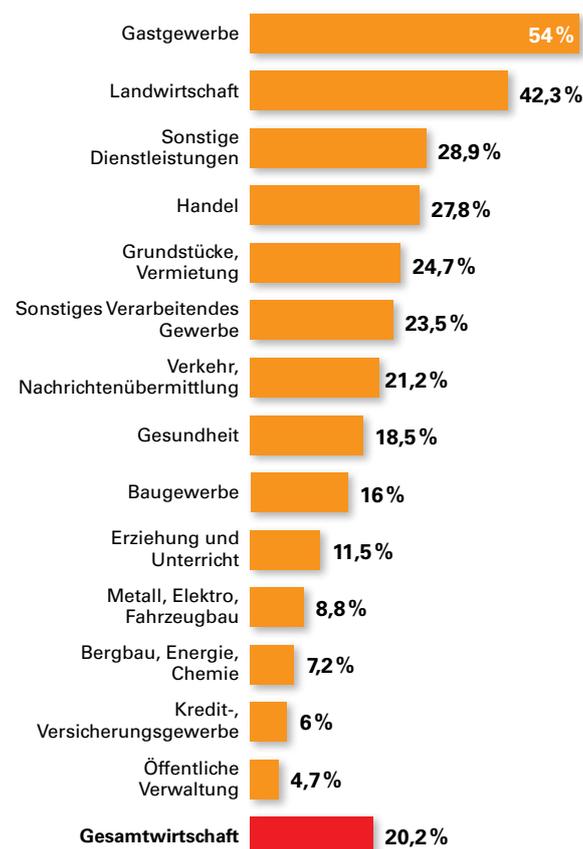
**Moderate Höhe.** Aus Sicht der IAQ-Forscher sprechen die Rahmenbedingungen in Deutschland klar gegen pessimistische Prognosen. Zum einen sei der vorgesehene Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde im europäischen Vergleich „sowohl absolut als auch relativ eher moderat“. In Frankreich, Belgien und den Niederlanden zum Beispiel lägen die Lohnuntergrenzen über 9 Euro. Der deutsche Mindestlohn würde 51 Prozent des mittleren Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten entsprechen und in dieser Hinsicht im europäischen Mittelfeld rangieren.

**Innovative Wirtschaft.** Zum anderen, so Bosch und Weinkopf, gehöre die deutsche Volkswirtschaft zu den Innovationsführern in Europa, sollte also gut in der Lage sein, mit Effizienzsteigerungen auf eine Lohnuntergrenze zu reagieren. Beim Index der Innovationsleistung der EU-Kommission, in den unter anderem Forschungsausgaben, die Zahl der Patente und der Anteil der Beschäftigten in wissensintensiven Tätigkeiten einfließen, liegt Deutschland europaweit an vierter Stelle. Besonders gut fielen hierzulande die Innovationsindikatoren für Klein- und Mittelbetriebe aus, die überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne zahlten. Schlusslicht in der Gruppe der Innovationsführer sei Deutschland dagegen bei den Arbeitskosten: Während eine deutsche Arbeitsstunde mit 31 Euro zu Buche schlägt, sind es in Dänemark 39,40 Euro und in Schweden 42,20 Euro. Dabei sollten Anpassungen an höhere Löhne den deutschen Betrieben auch deshalb leicht fallen, weil die betroffenen Arbeitnehmer ungewöhnlich gut qualifiziert sind: Fast vier Fünftel der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro hätten eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss.

**Großzügige Fristen.** Ein weiterer Faktor, der nach Einschätzung der Experten Anlass zu Gelassenheit geben sollte, ist der große zeitliche Spielraum, den der Gesetzgeber den Unternehmen einräumt: Zum einen sei seit Dezember 2013 bekannt, dass im Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn

## Hungerlöhne in der Gastronomie

Weniger als 8,50 € verdienten\* von den Beschäftigten im Bereich ...



\*2009–2012; Quelle: Bosch, Weinkopf 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

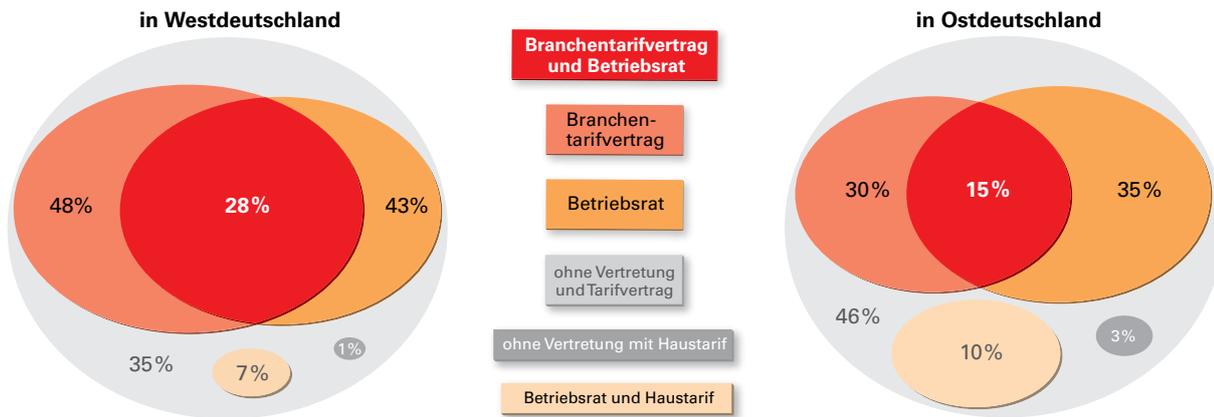
kommt. Zum anderen hätten die Tarifvertragsparteien auf Branchenebene die Möglichkeit, für eine Übergangsfrist bis Ende 2016 tarifliche Löhne unterhalb von 8,50 Euro zu vereinbaren. Außerdem könne der Mindestlohn frühestens im Januar 2017 oder 2018 erstmals angepasst werden, was einem Einfrieren für mindestens zwei Jahre gleichkomme.

Damit der Mindestlohn tatsächlich ein Erfolg wird, empfehlen Bosch und Weinkopf strenge Kontrollen und Sanktionen: Die Politik sollte nicht nur finanzielle Strafen für Verstöße durchsetzen, sondern zusätzlich die Nachzahlung vorenthaltener Lohnbestandteile an die Beschäftigten. Darüber hinaus begrüßen die Gutachter die geplanten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifautonomie. Internationale Vergleiche zeigten, dass nur eine Kombination von Mindestlöhnen und Tarifbindung zu einer wirksamen Eindämmung des Niedriglohnssektors beitragen kann. ◀

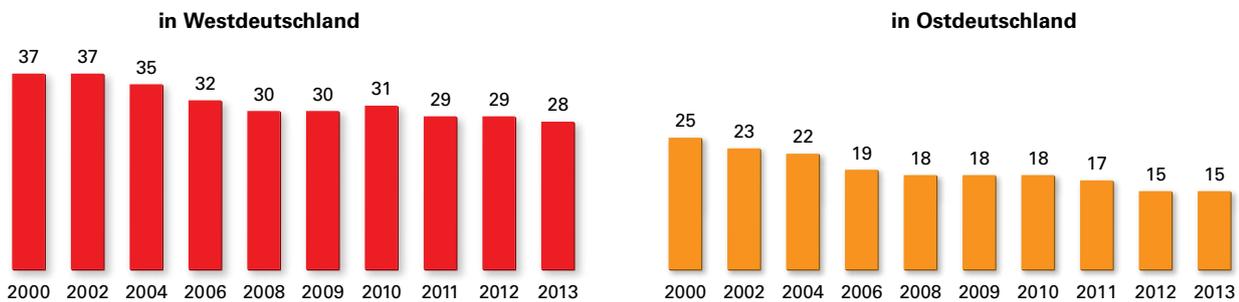
\* Quelle: Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf: Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland, Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene – der aktuelle Stand

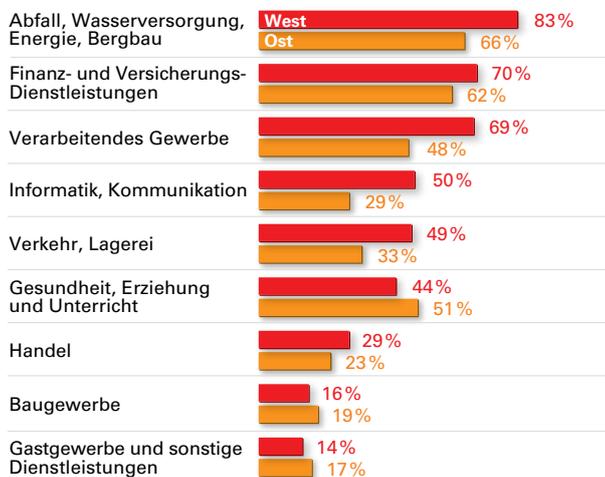
Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten 2013 mit...



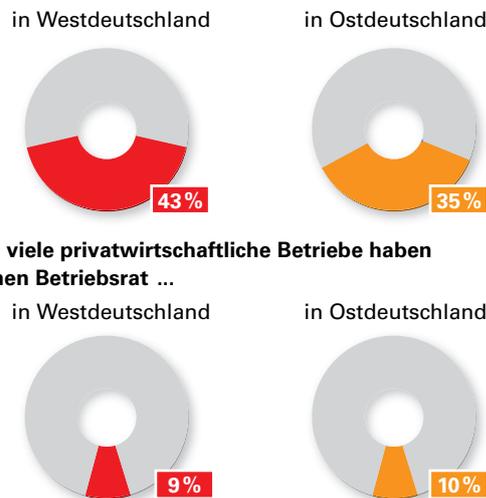
Von 100 Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat...



### So viele Beschäftigte werden durch einen Betriebsrat vertreten in der Branche ...



### Betriebsratsgremien vertreten von den Beschäftigten der Privatwirtschaft ...



Basis: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten; Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

**MITBESTIMMUNG:** Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen beruht auf dem Zusammenspiel von Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung. Wie weit Tarifbindung und Betriebsräte aktuell verbreitet sind, haben Peter Ellguth und Susanne Kohaut vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht.\* Dafür haben sie Befragungsdaten von etwa 15.700 Betrieben ausgewertet. In Westdeutschland wurden 2013 ein gutes Drittel der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern sowohl von einem Betriebsrat vertreten als auch nach einem Branchen- oder Haustarifvertrag bezahlt. In Ostdeutschland

war es ein Viertel. Deutlich höher ist der Anteil in großen Betrieben und im Verarbeitenden Gewerbe: In der westdeutschen Industrie arbeiten knapp 60 Prozent der Beschäftigten in Firmen mit Tarifbindung und Betriebsrat. Immerhin 39 Prozent der westdeutschen und 24 Prozent der ostdeutschen tarifgebundenen Betriebe zahlen über Tarif. Und über 40 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei der Bezahlung an Branchentarifen.

\* Quelle: Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI-Mitteilungen 4/2014

Mehr Informationen unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Bestandsschutz für die Arbeitnehmerbank

**Externe Arbeitnehmervertreter haben gesetzlich garantierte Plätze im mitbestimmten Aufsichtsrat. Das ist ein gut begründeter Kernbestand der deutschen Corporate Governance, der bei der Umwandlung in eine SE bewahrt werden muss, zeigt ein Rechtsgutachten.**

Soll ein mitbestimmtes deutsches Unternehmen in die europäische Rechtsform einer Societas Europaea (SE) umgewandelt werden, verhandeln Vertreter von Arbeitgeber und Beschäftigten über die Arbeitnehmervertretung im SE-Aufsichtsrat. Das geschah kürzlich etwa beim Software-Konzern SAP. Unstrittig ist: Gelingt kein Konsens, greift eine Auffangregelung, die sich grundsätzlich an den bisherigen Regelungen zur Mitbestimmung orientiert.

Weniger eindeutig geklärt war bisher, welchen Spielraum beide Seiten bei einer Einigung haben. Können sie sich etwa darauf verständigen, im deutschen Mitbestimmungsgesetz festgeschriebene Regeln zur Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank zu ignorieren? Können sie das Recht der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften auf gesicherte Sitze im Aufsichtsrat reduzieren oder gar abschaffen? Für diese Plätze können die Gewerkschaften nach deutschem Mitbestimmungsrecht „externe“ Kandidaten vorschlagen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sein müssen. Wie weit die Verhandlungsautonomie in diesen Fragen reicht, hat Christoph Teichmann, Juraprofessor an der Universität Würzburg, im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.\* Ergebnis: Die „Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern und leitenden Angestellten im Aufsichtsrat“ sei „ein prägendes Element der deutschen Mitbestimmung, das eine SE-Beteiligungsvereinbarung bei der Umwandlung in eine SE respektieren muss“. Ein Ausschluss von „reservierten“ Sitzen für externe Gewerkschaftsvertreter ist demnach nicht zulässig.

Sein eindeutiges Votum leitet der Professor für Deutsches und Europäisches Handels- und Gesellschaftsrecht aus Paragraph 21 des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG) ab. Darin heißt es, dass bei einer Umwandlung „in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet“ sein müsse wie in der ursprünglichen nationalen Gesellschaft. Diese Vorschrift sei zentral, betont Teichmann und verweist auf das langwierige europäische Gesetzgebungsverfahren zur SE: Über etliche Jahre war in den Entwürfen die Möglichkeit, aus einer nationalen Rechtsform in eine SE zu wechseln, gar nicht vorgesehen. Auch der Bericht der so genannten Davignon-Runde, die 1997 die Verhandlungslösung für die SE entwickelte, nahm die direkte Umwandlung explizit aus: „Man sah darin zu große Gefahren für eine Umgehung der nationalen Mitbestimmung“, schreibt der Experte. Das änderte sich erst, als 1998 ein Kompromissvorschlag für eine SE-Richtlinie formu-

liert wurde, der im Falle der Umwandlung die Vorschrift zur Übernahme „aller Komponenten“ enthielt.

Die Lesart mancher Juristen, damit seien nur allgemein die auf europäischer Ebene diskutierten drei Varianten der Arbeitnehmerbeteiligung gemeint – Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung – ist nicht überzeugend, so Teichmann. Schon die Formulierungsdetails des Gesetzes ergäben, dass

## Mitbestimmung nach dem 1976er-Gesetz

Ausgangspunkt für die Verhandlungen über die Arbeitnehmermitbestimmung in einer SE ist das deutsche Mitbestimmungsgesetz

- Gilt für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten
- Trotz gleicher Anzahl an Sitzen strukturelle Unterparität der Arbeitnehmerseite
- Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende ist in der Regel Arbeitnehmervertreter; beide Vorsitzende müssen mit Zweidrittelmehrheit vom AR gewählt werden
- Anzahl der Aufsichtsräte: 12 bis 20
- Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für 2 bis 3 Aufsichtsratssitze; Gewerkschaftskandidaten müssen sich genauso zur Wahl stellen wie betriebliche Vertreter

Quelle und Copyright Hans-Böckler-Stiftung 2014



„damit mehr gemeint sein müsse“. Auch die Deutung, die Vorschrift solle nur verhindern, den zahlenmäßigen Anteil der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat unter das vorherige nationale Niveau zu senken, sei rechtssystematisch nicht schlüssig.

Vielmehr, betont Teichmann, müssten zwar „nicht alle Einzelheiten des nationalen Rechts übernommen werden, wohl aber diejenigen Komponenten, die das nationale Mitbestimmungsrecht qualitativ prägen“. Und dazu gehöre ohne Zweifel das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften: „Der Gesetzgeber betont damit die ordnungspolitische Bedeutung der Gewerkschaften und fördert deren Bereitschaft, unternehmenspolitische Entscheidungen mit nachteiligen sozialen Auswirkungen mitzutragen. Außerdem soll einem ‚Betriebsegoismus‘ entgegengewirkt und die Gewinnung qualifizierter Personen erleichtert werden“, erläutert der Juraprofessor.

Durch die detaillierte Bindung an das nationale Mitbestimmungsniveau werde bei Verhandlungen über eine Unternehmensumwandlung „die ansonsten im SEBG gewährte Verhandlungsautonomie weitgehend außer Kraft gesetzt“, schreibt Teichmann. Das entspreche aber gerade dem Willen des europäischen Gesetzgebers, wie die Entstehungsgeschichte zeige. Der Verlust an Autonomie sei aus Arbeitbersicht „der Preis dafür, dass die Gründungsform der Umwandlung überhaupt in die SE-Verordnung aufgenommen werden konnte“. ◀

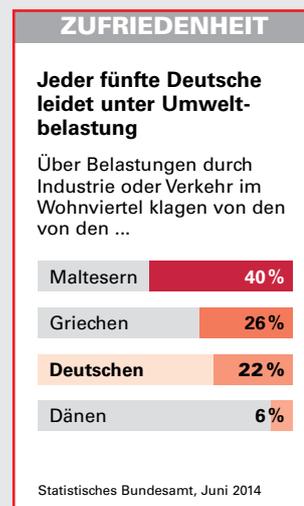
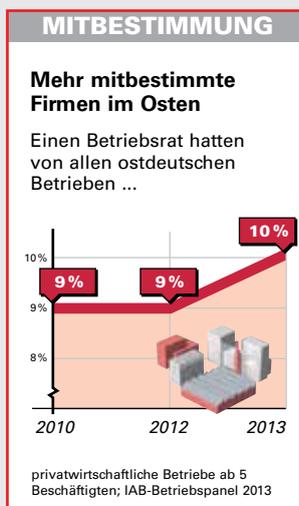
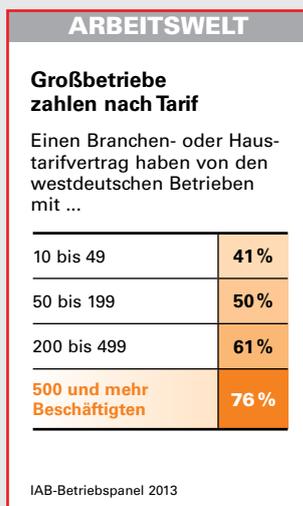
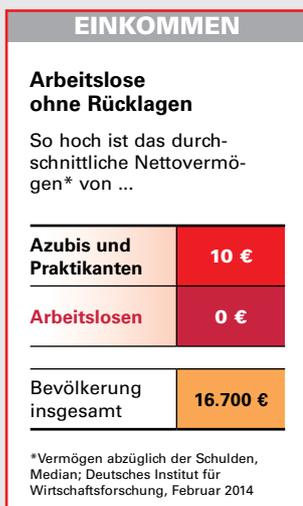
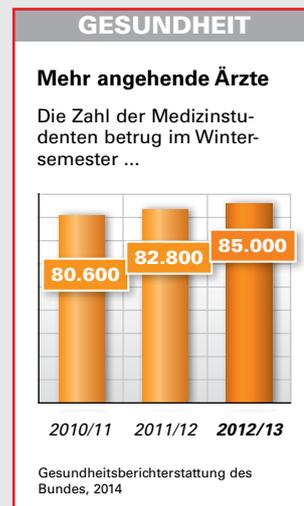
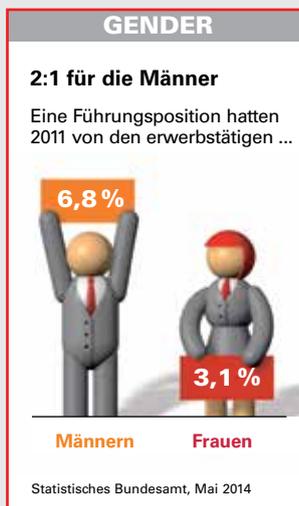
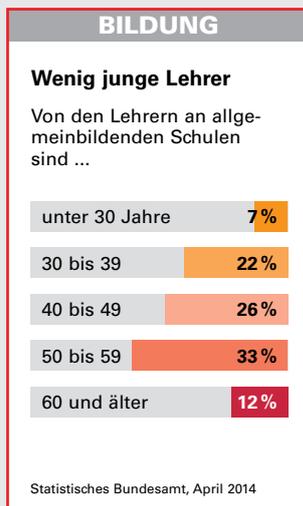
\* Quelle: Christoph Teichmann: Bestandsschutz für die Mitbestimmung bei Umwandlung in eine SE, in: ZIP – Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, Heft 22/2014  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

## 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](mailto: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](http://boecklerimpuls.de)

## TrendTableau



► **ARBEITSMARKT:** Immer mehr Beschäftigte haben mehrere Jobs. Das geht aus einer Auswertung der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hervor. 2012 waren demnach 5,7 Prozent der Befragten mehrfachbeschäftigt. Im Vergleich zu 2006 entspreche dies einer

Steigerung um fast ein Viertel. Laut der Befragung arbeiten Mehrfachbeschäftigte in ihrer Haupttätigkeit zwar oft in Teilzeit. Insgesamt ergebe sich für fast die Hälfte der Mehrfachbeschäftigten jedoch eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden. Dagegen arbeiteten nur 15 Prozent der Einfachbeschäftigten über 48 Stunden pro Woche.

BAuA, Mai 2014

**BILDUNG:** Junge Menschen mit Migrationshintergrund erreichen tendenziell einen höheren Bildungsabschluss als ältere Altersgruppen. Laut Statistischem Bundesamt haben 37 Prozent der 30- bis 34-Jährigen mit Migrationshintergrund die Hochschulreife erworben. Bei den 60- bis 64-Jährigen liege der Anteil dagegen bei nur 24 Prozent. Der Anteil der Personen

mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Bildungsabschluss ist bei den 30- bis 34-Jährigen mit 35 Prozent zwar ebenfalls niedriger als bei den älteren Personen, er ist aber immer noch mehr als dreimal so hoch wie bei Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund.

Statistisches Bundesamt, Juni 2014

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 2. Juli

bestellen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)