

<b>Kündigungsschutz:</b> Regulierung rettet Jobs	2
<b>Öffentliche Aufträge:</b> Vorgaben gegen Lohndumping	3
<b>Gewinnsteuern:</b> Steuervermeidung an der Quelle bekämpfen	4
<b>Mitbestimmung:</b> Starker Betriebsrat macht produktiv	6
<b>Ältere Beschäftigte:</b> Der Stress nimmt nicht ab	7
<b>TrendTableau</b>	8

## KONJUNKTUR

# Mehr Einkommen, mehr Beschäftigte

Konjunkturell geht es wieder bergauf.

Löhne, Investitionen und Beschäftigung dürften 2015 spürbar zunehmen.

Die Stimmung in der deutschen Wirtschaft war in diesem Jahr ausgesprochen wechselhaft: Bis zum Frühjahr herrschte Optimismus, dann trübten sich die Aussichten ein, im Herbst warnten manche Ökonomen vor einem Abschwung. Der IMK Konjunkturindikator wies dagegen im Oktober nur eine geringe Rezessionswahrscheinlichkeit von etwa 20 Prozent aus. Aktuell sehen sich die IMK-Experten in ihrer Einschätzung bestätigt: Sie gehen unverändert davon aus, dass die Wirtschaft 2014 um 1,5 Prozent wachsen wird. Im nächsten Jahr werde sich die konjunkturelle Dynamik verstärken und das Wachstum 1,6 Prozent betragen.

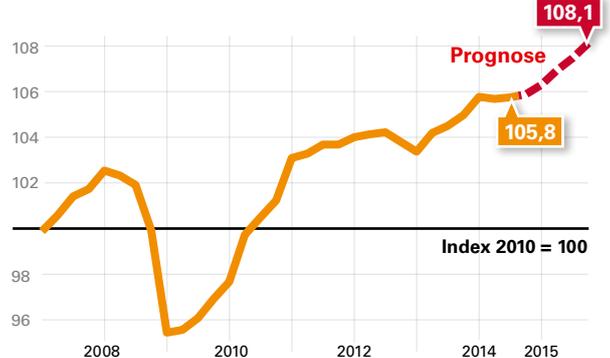
Dass sich die Konjunktur alles in allem verhältnismäßig stabil entwickelt, liegt nach Einschätzung des IMK vor allem an den privaten Konsumausgaben, die 2014 um 1 Prozent zulegen werden. Noch stärker dürfte die Zunahme mit 1,8 Prozent im nächsten Jahr ausfallen. Ein wichtiger Grund: Die Bruttolöhne werden 2015 um 4,4 Prozent steigen – auch dank der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Zudem werde das Rentenpaket dazu beitragen, dass die monetären Sozialleistungen sich positiv entwickeln, so die IMK-Forscher. Insgesamt erwarten sie für 2015 bei den verfügbaren Einkommen ein Plus von nominal 3,2 und real 2 Prozent.

Bei den Ausrüstungsinvestitionen zeichnet sich laut IMK im vierten Quartal eine Belebung ab, insgesamt werde sich der Zuwachs 2014 auf 3,6 Prozent belaufen. Für das kommende Jahr seien 4,4 Prozent zu erwarten. Trotz dieser Ausweitung werde die Investitionstätigkeit Ende 2015 immer noch unter dem Vorkrisenniveau liegen.

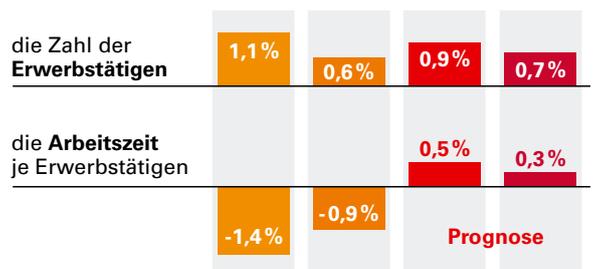
Der Arbeitsmarkt werde sich weiterhin erfreulich entwickeln, prognostizieren die Wissenschaftler. Die Zahl der Erwerbstätigen werde 2014 um rund 370.000 oder 0,9 Prozent zunehmen. Im nächsten Jahr dürften 280.000 weitere Personen oder 0,7 Prozent dazukommen. Und auch der Finanzminister darf sich freuen: Der gesamtstaatliche Finanzierungssaldo wird der Analyse des IMK zufolge positiv sein, die Schuldenquote bis Ende 2015 auf rund 70 Prozent des Bruttoinlandsprodukts sinken. Dabei machen die Forscher allerdings auch Risiken aus: Wenn sich die Krisenländer im Euroraum nicht erholen und deflationäre Tendenzen die Überhand gewinnen sollten, wäre mit gravierenden Folgen für die Konjunktur zu rechnen. ◀

## Es geht bergauf

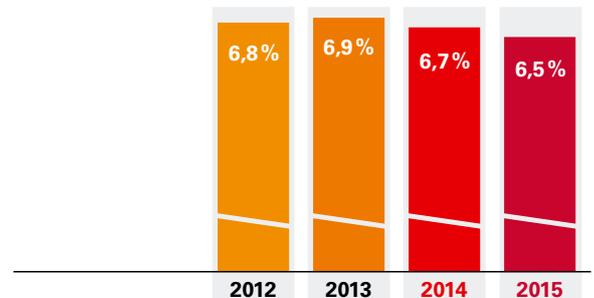
So entwickelt sich das Bruttoinlandsprodukt ...



So verändert sich im Vergleich zum Vorjahr ...



Die Arbeitslosenquote beträgt ...



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

\* Quelle: IMK-Arbeitskreis Konjunktur: Konjunktur nimmt nur langsam Fahrt auf – Deutsche Konjunktur zur Jahreswende 2014/2015, IMK Report 101, Dezember 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Regulierung rettet Jobs

**Um Jobs zu schaffen, haben diverse Regierungen den Kündigungsschutz gelockert. Zielführend ist das laut einer britischen Studie nicht.**

Wenn es um die Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit geht, lautet das Patentrezept der Mainstream-Ökonomie Deregulierung im Arbeitsrecht. Dass diese Medizin zu mehr Beschäftigung verhilft, bezweifeln Jason Heyes und Paul Lewis. Die Wirtschaftswissenschaftler von den Universitäten Sheffield und Birmingham haben die Arbeitsmarktentwicklung in der EU seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise analysiert.\* Sie kommen zu dem Ergebnis, dass ein robuster Kündigungsschutz zum Teil zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten beigetragen hat.

Vorschriften bei Kündigungen, zur Regulierung befristeter Beschäftigung und zu den gesetzlichen Vorgaben bei Massenentlassungen einfließen.

Insgesamt hat die Krise zwischen 2008 und 2011 die EU-15-Staaten 3,5 Millionen Jobs gekostet. Länder wie Großbritannien, Irland oder Dänemark, denen die OECD einen schwachen Kündigungsschutz bescheinigt, haben der Analyse zufolge am schnellsten mit Entlassungen reagiert. Wo strengere Vorschriften gelten, blieb die Beschäftigung zunächst vergleichsweise stabil. Statt Personal abzubauen, hätten die Unternehmen in diesen Staaten eher interne Flexibilität ausgenutzt, urteilen die Autoren. Als Beispiel nennen sie Deutschland, wo Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten bei der Krisenbewältigung eine zentrale Rolle gespielt haben. Länder mit mittlerem oder hohem Schutzniveau wie Deutschland, Österreich oder Luxemburg hätten auch langfristig am besten abgeschnitten. Dass ein robuster Kündigungsschutz die Folgen schwerer makroökonomischer Schocks nicht unbegrenzt ausgleichen kann, zeige die Entwicklung in Griechenland, Portugal und Spanien. Dort sei es mit Verzögerung zu starken

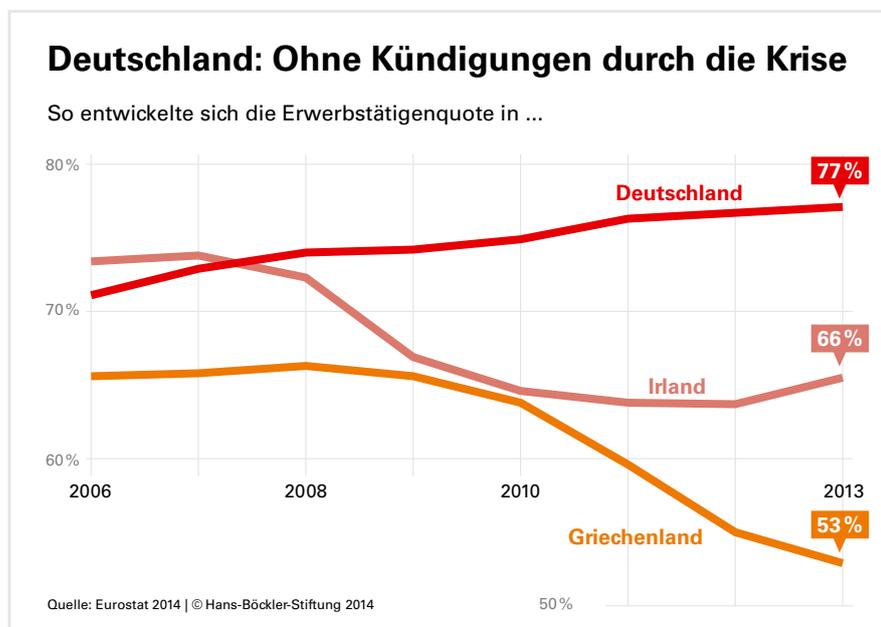
Beschäftigungseinbrüchen gekommen. Verantwortlich dafür seien allerdings die drakonischen Austeritätsmaßnahmen gewesen.

Auch das zum Teil dramatische Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit in der EU steht der Analyse zufolge in keinem erkennbaren Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz. 2011 hatten in Großbritannien 21 Prozent der 15- bis 24-Jährigen keinen Job, in Irland 30 Prozent. Dagegen waren die Quoten in Ländern wie Deutschland und Österreich mit unter 9 Prozent und den Niederlanden mit unter 8 Prozent deutlich niedriger – obwohl Entlassungen dort wesentlich strenger reguliert sind.

Dass ein rigider Kündigungsschutz für Normalarbeitnehmer Arbeitgeber dazu verleitet, systematisch andere Beschäftigungsformen auszubauen, können die Ökonomen ebenfalls nicht

erkennen. Zwar sei der Anteil der unfreiwillig atypisch Beschäftigten beispielsweise in Spanien, Griechenland, Portugal und Italien erheblich gestiegen. Die größten Zuwächse wies allerdings Irland auf: Dort gab es 2011 knapp 26 Prozent mehr unfreiwillige Teilzeit-Arbeitnehmer und fast ein Drittel mehr unfreiwillig befristet Beschäftigte als 2006. Sozialpolitisch ist das höchst problematisch: In allen EU-15-Staaten gehe atypische Beschäftigung mit einem erhöhten Armutsrisiko einher, so Heyes und Lewis.

Alles in allem habe die Krise den Nutzen staatlicher Schutzregeln auf dem Arbeitsmarkt demonstriert, resümieren die Forscher. Deregulierung werde kaum zu mehr Einstellungen führen, solange die wirtschaftliche Lage turbulent und die Nachfrage schwach bleibt. Stattdessen dürften vor allem Unsicherheit und Erwerbsarmut zunehmen. ◀



Dass starke Arbeitnehmerrechte schädlich sein sollen, weil sie die Kosten von Einstellungen für Unternehmen in die Höhe trieben, gehöre seit den 1980er-Jahren zu den Standardargumenten in der beschäftigungspolitischen Debatte, schreiben die Forscher. OECD und IWF hätten dem europäischen Kontinent mit seinen angeblich „sklerotischen“ Arbeitsmärkten regelmäßig die angelsächsischen Länder und ihre flexiblen Strukturen als Vorbild empfohlen. Auch die EU-Kommission habe zuletzt besonders Krisenstaaten zu angebotsorientierten Arbeitsmarktreformen gedrängt. Mittlerweile hätten diverse Regierungen den Kündigungsschutz geschwächt – etwa durch längere Probezeiten bei Neueinstellungen, Kürzungen bei Abfindungen, die Einschränkung von Mitbestimmungsrechten oder Klagemöglichkeiten.

Um herauszufinden, wie erfolgversprechend diese Veränderungen sind, haben Heyes und Lewis Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung und der OECD ausgewertet. Die OECD misst die Stärke des Kündigungsschutzes in den Industriestaaten mit einem Index, in den Informationen zu den Kosten und

\* Quelle: Jason Heyes, Paul Lewis: Employment protection under fire: Labour market deregulation and employment in the European Union, in: Economic and Industrial Democracy 4/2014  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Vorgaben gegen Lohndumping

**Die Mehrheit der deutschen Bundesländer bindet die Vergabe öffentlicher Aufträge an eine Lohnuntergrenze. Das ist auch nach Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns sinnvoll, so das WSI.**

12 von 16 Bundesländern haben Vergabegesetze mit Lohnuntergrenzen. Öffentliche Aufträge dürfen dort nur an Unternehmen gehen, die ihren Beschäftigten einen bestimmten Mindestlohn oder mehr zahlen. Acht Länder geben derzeit mindestens 8,50 Euro pro Stunde vor, vier Länder gehen darüber hinaus. Vergabe-Mindestlöhne, die zu den so genannten Tarifregelungen zählen und auch in einigen anderen europäischen Ländern existieren, sind populär: Laut einer Umfrage der EU-Kommission halten es 88 Prozent der EU-Bürger für richtig, wenn der Staat seine Aufträge nicht einfach an den billigsten Anbieter vergibt, sondern auf soziale Aspekte achtet.

„Mit ihren Regelungen zählten die betreffenden Bundesländer zu den Vorreitern auf dem Weg zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn“, sagt WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten. Der Forscher weist aber auch darauf hin, dass sich Vergabe-Mindestlöhne nach dem Januar 2015 nicht erledigt haben werden.\* Ihre Zielsetzung gehe schließlich über die Förderung existenzsichernder Löhne hinaus, zu der der allgemeine Mindestlohn beitragen soll. Erreicht werden solle vor allem „die Herstellung einer fairen Wettbewerbsordnung, die die Lohnkostenkonkurrenz bei der Vergabe öffentlicher Aufträge begrenzt“.

Dahinter steht nach Schultens Analyse die Erkenntnis, dass gerade die öffentliche Hand mit ihrer hohen Nachfrage und bindenden Vergaberichtlinien einen schädlichen Lohndruck ausüben und sogar das Tarifsystem empfindlich schwächen kann, wenn sie bei Aufträgen nur nach dem Preis geht. Die sozialen Folgekosten fielen dann auf den Staat zurück, etwa über Unterstützungszahlungen an „Aufstocker“, die mit ihrer Arbeit nicht genug zum Leben verdienen.

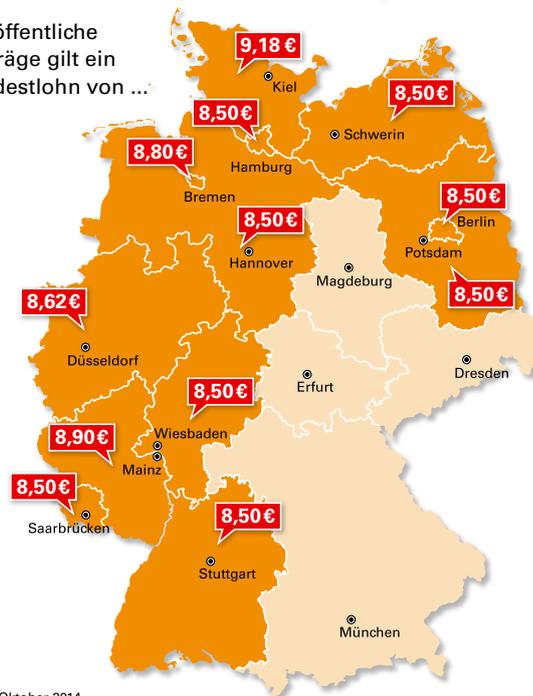
Vergabe-Mindestlöhne sollten dabei nicht nur den Unterbietungswettbewerb unter privaten Auftragnehmern, sondern auch zwischen privaten und öffentlichen Anbietern begrenzen. Das schrieben die Vergabegesetze von Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein der Lohnuntergrenze explizit als Aufgabe zu: Sie solle dazu beitragen, „dass sich die öffentliche Hand nicht durch Auslagerung von Aufgaben auf private Auftragnehmer ihrer Verantwortung für eine angemessene Vergütung der Beschäftigten entziehen kann“, zitiert Schulten. Dementsprechend hätten beide Länder die unterste Tarifgruppe aus dem Tarifvertrag der Länder als Orientierungsgröße für ihren Vergabe-Mindestlohn vorgesehen und lägen damit über 8,50 Euro.

Allerdings ist die „Renaissance der Tarifregelungen“, die der WSI-Experte zuletzt beobachtet hat, nicht unangefochten. Einen Unsicherheitsfaktor stellt vor allem die Auslegung des europäischen Rechts dar. Kürzlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Nachunternehmer im Ausland, die einen öffentlichen Auftrag von ihrer deutschen Unternehmensmutter weitergereicht bekommen, nicht an den Vergabe-Mindestlohn gebunden sind. Geklagt hatte die Bundesdruckerei. Sie hatte sich um einen Auftrag zur Akten-

digitalisierung beworben, den sie von ihrer polnischen Tochter ausführen lassen wollte. Ob Vergabe-Mindestlöhne für Beschäftigte ausländischer Unternehmen dann gelten, wenn sie nicht in ihrem Heimatland, sondern in Deutschland einen öffentlichen Auftrag erledigen, darüber hat der EuGH bislang nicht geurteilt. Eine Klage dazu liegt vor.

## Sozialbindung bei der Vergabe

Für öffentliche Aufträge gilt ein Mindestlohn von ...



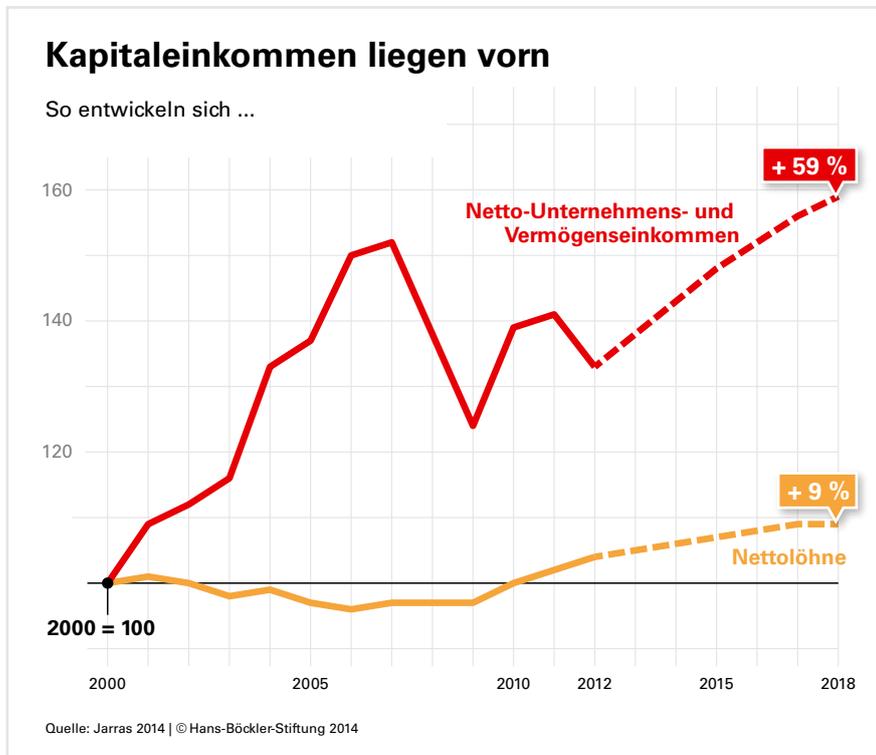
Stand: Oktober 2014  
Quelle: WSI Tarifarchiv 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Doch selbst wenn der Gerichtshof auch in dieser Frage europarechtliche Bedenken anmelden sollte, müsse das nicht das Ende vergabespezifischer Mindestlöhne bedeuten, betont Schulten. So halte das Bremer Vergabegesetz bereits eine Aufanglösung bereit. Sie sieht vor, dass die Mindestlohnvorgabe dann ausgesetzt wird, „wenn der Auftrag für Wirtschaftsteilnehmer aus anderen Mitgliedsstaaten von Bedeutung ist“. Damit tue sich zwar eine Lücke auf. Da aber bislang lediglich zwei bis drei Prozent aller Vergabeverfahren mit ausländischer Beteiligung ablaufen, sei sie noch zu verschmerzen. Ebenfalls in Bremen sieht der WSI-Forscher ein weiteres Zeichen dafür, dass Vergabe-Mindestlöhne eine Zukunft haben: Der Stadtstaat hat seinen Mindestlohn zum 1. Oktober auf 8,80 Euro erhöht. Andere Bundesländer diskutierten ebenfalls über Anpassungen. ◀

\* Quelle: Thorsten Schulten: Warum landesspezifische Mindestlohnvorgaben im Vergabegesetz trotz allgemeinem Mindestlohn eine Zukunft haben könnten, in: Euroforum Vergaberecht, Newsletter, Ausgabe 2/2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Steuervermeidung an der Quelle bekämpfen

Globale Konzerne verfolgen ausgetüftelte Strategien zur Steuervermeidung. Oft ist zu hören, dagegen ließe sich allenfalls durch internationale Abkommen vorgehen. Tatsächlich lassen sich etliche Maßnahmen zur gerechten Besteuerung von Unternehmen auch auf nationaler Ebene umsetzen.



re Länder aus Eigeninteresse ähnliche Maßnahmen ergreifen“.

Mit gerade einmal 10 bis 15 Prozent erreiche die tatsächliche Steuerbelastung von Kapitalgesellschaften in der Bundesrepublik nicht einmal die Hälfte dessen, was die nominalen Steuersätze vermuten ließen, konstatieren die Fachleute. Anders, schreiben Jarass und Obermair, ist dies bei den Arbeitnehmern: Hier liegen die Einnahmen der Finanzämter und Sozialversicherung „nur wenig unter dem rechnerisch auf Basis der gesetzlichen Steuer- und Abgabensätze zu erwartenden Aufkommen“.

Dass „erhebliche Anteile der in Deutschland erwirtschafteten Kapitalentgelte in Deutschland weitgehend unbesteuert bleiben“, hat die Steuerpolitik der vergangenen Jahrzehnte nach Einschätzung der Wissenschaftler „nicht verhindert und teilweise sogar gefördert“. Gerade Töchter ausländischer Konzerne könnten Lücken im Steuerrecht nutzen und Erträge außer

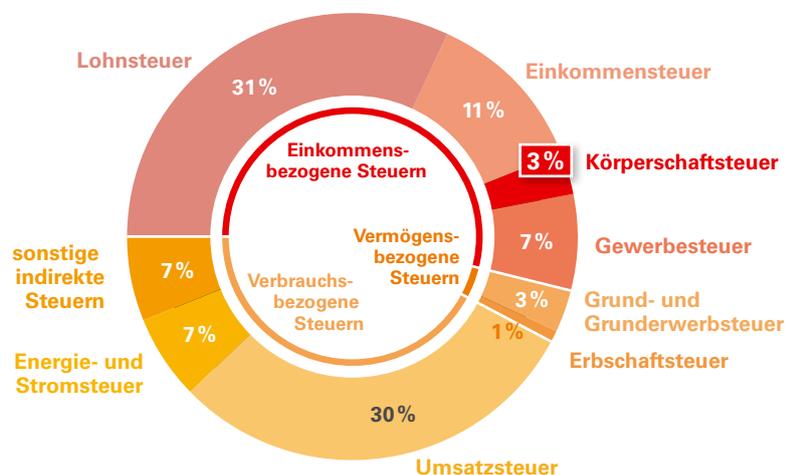
Die Steuerlast verschiebt sich seit langem zu Ungunsten von Arbeitnehmern und kleinen Unternehmen. Profiteure sind oft grenzüberschreitend tätige Konzerne, die internationale Steuerschlupflöcher nutzen. Das gilt nicht nur für Deutschland, sondern ist in den meisten Industrieländern zu beobachten.

Regierungen und internationale Organisationen haben das Problem erkannt. EU und OECD setzen sich für Maßnahmen gegen die Erosion der Steuerbasis ein, gegen Gewinnverkürzungen und Gewinnverlagerungen in Steueroasen. Auf G-20-Ebene ist ein Aktionsplan in Arbeit, dessen Umsetzung 2015 in Angriff genommen werden soll. Doch bereits auf nationaler Ebene ließe sich einiges tun, um große Unternehmen angemessen an der Finanzierung öffentlicher Aufgaben zu beteiligen. Darauf weisen die Steuerexperten Lorenz Jarass und Gustav Obermair in einer aktuellen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie hin. Nach Auffassung der Professoren von der Hochschule Rhein-Main in Wiesbaden und der Universität Regensburg würde es internationale Abstimmungsprozesse beschleunigen, wenn Deutschland zügig tätig würde. Dann „würden viele ande-

Landes schaffen – die dank trickreicher Konstruktionen häufig auch nirgendwo sonst besteuert werden. Besonders unverständlich ist Jarass und Obermair zufolge, dass nach den derzeit gültigen Regeln sogar die Verlagerung von Arbeitsplätzen steuerlich gefördert wird: Die Kosten der Ver-

## Konzerne tragen kaum etwas bei

So setzte sich 2013 das Steueraufkommen in Deutschland zusammen ...



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

lagerung lassen sich absetzen und die im Ausland erzielten Gewinne sind steuerfrei. Insgesamt sei „ein absurdes System von unfairer und aggressiver Steuervermeidung entstanden, das insbesondere international operierende Konzerne nutzen können“.

Ein neuralgischer Punkt sind die vielfältigen Doppelbesteuerungsabkommen, die eigentlich verhindern sollen, dass derselbe Ertrag mehrfach besteuert wird. Tatsächlich haben sie aber zu einem „Zustand doppelter Nichtbesteuerung“ geführt, wie es

OECD-Generalsekretär José Ángel Gurría ausdrückt. Besonders problematisch ist dabei die Besteuerung – beziehungsweise Nichtbesteuerung – von Zinsen und Lizenzgebühren, die zwischen verschiedenen Teilen desselben Konzerns fließen. Sie sind der Schlüssel zur Gewinnverlagerung: Wenn die wesentliche Wertschöpfung zwar im Inland entsteht, die hiesige Tochterfirma aber hohe Gebühren

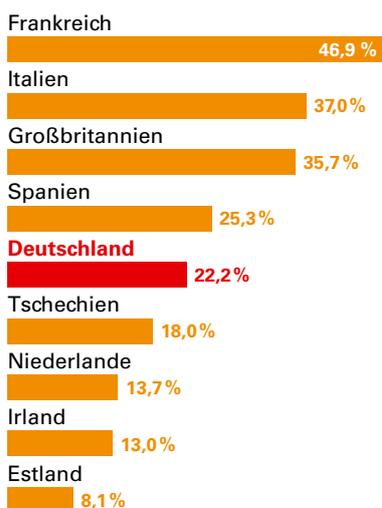
oder Zinszahlungen an eine Gesellschaft im Ausland leisten muss, ist der steuerlich relevante Gewinn im Inland gering. Die Erträge fallen bei der ausländischen Gesellschaft an – für die häufig ein Niedrigsteuer-Standort gewählt wird. Typische Konstruktionen zeigen Jarass und Obermair anhand der Beispiele Apple, Amazon und Google auf.

Die Wissenschaftler schlagen vor, eine Quellensteuer auf alle gezahlten Lizenzgebühren und Schuldzinsen zu erheben. Wie der Name sagt, würde die Steuer dort erhoben, wo der Gewinn tatsächlich entsteht: an der Quelle der Wertschöpfung. Im Ausland bereits gezahlte Quellensteuern könnten von der Steuerlast abgezogen werden. Eine solche Regelung sei EU-rechtlich durchaus möglich, schreiben die Experten. Sie würde allerdings die schrittweise Anpassung einiger Doppelbesteuerungsabkommen erfordern. Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Zinsen und Lizenzgebühren sollte außerdem eingeschränkt werden, sofern Unternehmen nicht nachweisen können, dass die Beträge andernorts mit wenigstens 20 Prozent besteuert werden. Hinzu kämen Anpassungen bei der Gewerbesteuer.

Die Experten rechnen bei Umsetzung ihrer Vorschläge zunächst mit einem Steuermehraufkommen von etwa acht Milliarden Euro. Wichtiger sei aber, dass auf diese Weise der fatale Trend zur Steuervermeidung durch Konzerne gestoppt würde. ◀

### Wenig für den Staat

Die Steuern und Abgaben auf alle Kapitaleinkommen betragen 2012 in



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

### Beispiel Apple

Der Anbieter von iPhone & Co. entzieht sich einer effektiven Besteuerung durch eine besonders gewiefte Konstruktion: Die Gesellschaft Apple Operations International (AOI) ist ein quasi staatenloses Unternehmen. Aus Sicht des US-Steuerbehörden handelt es sich um eine Gesellschaft ohne Mitarbeiter, die keine Geschäftstätigkeit ausübt, keine Betriebsstätte in den USA hat und in Irland beheimatet ist – damit braucht sie in Amerika keine Steuererklärung abzugeben. Irland besteuert die AOI nicht, weil die Geschäftsleitung nicht in Irland sitzt und es hier ebenfalls keine Betriebsstätte gibt. In der Kasse der – unbesteuerten – AOI landen letztlich die Gewinne der Apple Sales International (ASI), die den wesentlichen Wertschöpfungsakt vollbringt: Sie kauft die Geräte günstig beim taiwanesischen Auftragsfertiger Foxconn ein, lässt sie mit dem Apple-Logo veredeln und verkauft sie zu erheblich höherem Preis an die nächste Konzerngesellschaft weiter. ASI unterliegt einer beschränkten irischen Steuerpflicht und zahlte in den Jahren 2009 bis 2012 rund 21 Millionen Dollar Steuern – bei 74 Milliarden Dollar Gewinn. Die Erträge der übrigen Gesellschaften lassen sich durch geeignete Verrechnungsmethoden minimieren, wie am Beispiel der Apple Retail Germany GmbH deutlich wird. Im Geschäftsjahr 2010/2011 wies sie einen Verlust aus.

### Beispiel Amazon

Was Amazon-Kunden in Deutschland bestellt haben, wird von einem Logistik-Zentrum in Deutschland ausgeliefert. Gewinnsteuern fallen hierzulande dennoch kaum an. Denn Vertragspartner des Kunden ist eine luxemburgische Gesellschaft, die von besonders günstigen Ausnahmeregelungen für E-Commerce-Anbieter profitiert. Die Logistikzentren in Deutschland lässt Amazon von separaten Konzerngesellschaften betreiben, was es ermöglicht, nach Luxemburg überwiesene Erträge als steuermindernde Kosten anzusetzen. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass deutsche Finanzämter die hiesigen Aktivitäten als Logistik-Dienstleistung werten. Würde das Amazon-Vertriebsnetz dagegen als Einzelhandelskonzern aufgefasst, wäre der Steuervorteil dahin. Dies erklärt auch, warum Amazon sich mit Händen und Füßen dagegen wehrt, einen Einzelhandels- statt Logistiktarifvertrag abzuschließen, erläutert der Steuerexperte Lorenz Jarass.

### Beispiel Google

Googles Suchmaschine und die übrigen Dienste wurden in den USA entwickelt. Die Nutzungsrechte liegen aber bei einer niedrig besteuerten Gesellschaft auf den Bermuda-Inseln. Diese schöpft die Gewinne der irischen Vertriebsgesellschaft – mit der Googles Werbekunden ihre Verträge schließen – in Form von Lizenzgebühren ab. Um sicherzustellen, dass kein EU-Staat steuerlich dazwischenfunken kann, nehmen die Zahlungen nicht den direkten Weg. Stationen sind eine Gesellschaft in den Niederlanden und eine weitere in Irland. Im Jahr 2012 hatte Google bereits gut 33 Milliarden US-Dollar angesammelt, die bis dato keiner nennenswerten Besteuerung unterlagen.

\* Quelle: Lorenz Jarass, Gustav Obermair: Faire und effiziente Unternehmensbesteuerung, MV Wissenschaft, Münster 2014  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Starker Betriebsrat macht produktiv

Laut einer niederländischen Studie können Betriebsräte Firmen effizienter und innovativer machen. Damit das funktioniert, muss die Arbeitnehmervertretung breite Akzeptanz genießen – und sich durchsetzen können.

Dass Mitbestimmung auch ein Wettbewerbsvorteil sein kann, ist bekannt: Diverse Untersuchungen seien zu dem Ergebnis gekommen, dass Firmen mit Betriebsräten produktiver und profitabler sind, stellen Jan Ekke Wigboldus, Yolanda Grift, Annette van den Berg und Jan Kees Looise fest. Wie genau Arbeitnehmervertretungen zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen beitragen und welche Bedingungen erfüllt sein müssen, sei allerdings zum Teil noch unklar. Die Wirtschafts-

Indem sie in Verhandlungen mit dem Management auf eine faire Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen achten, trügen sie außerdem dazu bei, das Vertrauen der Belegschaft in die Pläne der Unternehmensleitung zu stärken. Das erleichtere die Umsetzung von organisatorischen Veränderungen. Schließlich könnten Betriebsräte über ihren Einfluss auf das Governance-System bisweilen opportunistische Entscheidungen des Managements verhindern. Die Fallstudien deuten nach Ansicht der Autoren allerdings auch darauf hin, dass diese Mechanismen nur unter bestimmten Bedingungen wirksam sind. Notwendig sei unter anderem, dass Beschäftigte und Management dem Betriebsrat Legitimität zuschreiben. Zudem müsse dieses Gremium eine gewisse Machtfülle aufweisen.

Für die statistische Überprüfung ihrer Hypothesen konnten die Wissenschaftler auf die Ergebnisse einer Befragung

von niederländischen Unternehmen zurückgreifen. Ausgewertet wurden Angaben von 363 Managern und 332 Betriebsratsmitgliedern. Regressionsanalysen zeigen, dass der ökonomische Erfolg wie erwartet über die theoretisch identifizierten Kanäle beeinflusst wird: Indem Betriebsräte Vorschläge machen und die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management verbessern, tragen sie zu mehr Innovationen bei. Dass sie die Akzeptanz von Managemententscheidungen erhöhen, wirkt sich positiv auf die Effizienz und die wirtschaftliche Lage der Unternehmen aus. Und wenn Betriebsräte auf Entscheidungen Einfluss nehmen können, führt das ebenfalls zu mehr Effizienz und Innovationen. Legitimität scheint dabei in der Tat eine wichtige Rolle zu spielen: Wenn das Management den Betriebsrat als konstruktiven Partner

wahrnimmt und wenn es ausreichend Kandidaten bei Betriebsratswahlen gibt, wirkt sich das sowohl direkt als auch über die verschiedenen Kanäle positiv aus.

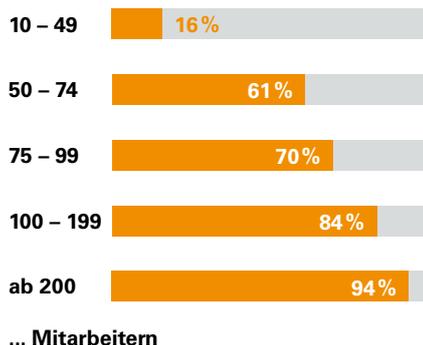
Dafür, dass die Verfügbarkeit von Kandidaten sich als besonders einflussreicher Faktor erweist, haben die Forscher mehrere Erklärungen. Wenn viele Beschäftigte kandidieren, zeige das zum einen, dass die Institution Betriebsrat wirklich präsent ist im Unternehmen und dass die Kommunikation zwischen Arbeitnehmervertretung und Belegschaft funktioniert. Je mehr Bewerber antreten, desto größer sei zum anderen die Wahrscheinlichkeit, dass sich besonders geeignete Vertreter durchsetzen. Zudem werde die Verhandlungsposition gegenüber dem Management – und damit die Macht des Betriebsrats – gestärkt. ◀

\* Quelle: Jan Ekke Wigboldus, Yolanda Grift, Annette van den Berg, Jan Kees Looise: The economic effects of works councils: channels and conditions. Using secondary data to test a new theoretical model, in: Economic and Industrial Democracy (online)

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

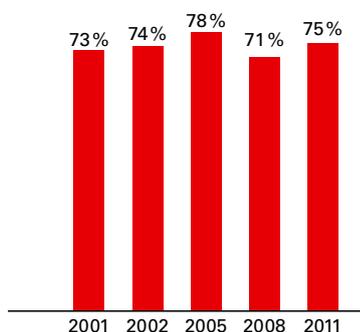
## Holländer bestimmen mit

Einen Betriebsrat hatten 2011 von den niederländischen Unternehmen mit ...



\* ab 50 Beschäftigten  
Quelle: Visee u.a. 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Der Anteil der mitbestimmten Unternehmen\* betrug insgesamt ...



wissenschaftler von den Universitäten Twente und Utrecht haben versucht, mit einer Studie über Betriebsräte in den Niederlanden mehr Licht in diese Zusammenhänge zu bringen.\* Nach ihrer Einschätzung sind die Mitbestimmungsrechte dort ähnlich stark ausgeprägt wie in Deutschland. Der Analyse zufolge beruht der positive Einfluss von Betriebsräten darauf, dass sie den Informationsfluss zwischen Belegschaft und Management verbessern, Vertrauen schaffen und Fehlentscheidungen korrigieren. Eine wichtige Voraussetzung: Bei Betriebsratswahlen müssen ausreichend Kandidaten zur Verfügung stehen.

Die Forscher stützen sich bei ihren theoretischen Annahmen auf Ergebnisse von Fallstudien zum Einfluss von Betriebsräten auf betriebliche Entscheidungsprozesse. Daraus leiten sie die Vermutung ab, dass Arbeitnehmervertreter den Unternehmenserfolg vor allem über drei „Kanäle“ beeinflussen. Zum einen seien sie aufgrund ihrer Nähe zum Produktionsgeschehen in der Lage, wichtige Informationen weiterzugeben und Lösungen für Probleme zu entwickeln.

# Der Stress nimmt nicht ab

Hohe Arbeitsbelastungen setzen der Lebensarbeitszeit Grenzen.

Wie lange Beschäftigte im Job durchhalten, hängt stark vom Beruf ab.

Wenn Arbeitnehmer bis ins hohe Alter beruflich aktiv sein sollen, müssen die Voraussetzungen auf betrieblicher Ebene stimmen. Wie es aktuell um die Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation älterer Erwerbstätiger steht, hat Sarah Mümken vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) untersucht. Für den neuen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Altersübergangs-Report hat die Sozialwissenschaftlerin Daten der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ausgewertet.\* Während die körperlichen Strapazen der Analyse zufolge über die Jahrzehnte abgenommen haben, ist die seelische Belastung bei der Arbeit insbesondere für Ältere stärker geworden. Die Chancen, bis zum Erreichen des regulären Rentenalters erwerbstätig zu sein, sind eher ungleich verteilt.

Nach Mümkens Berechnungen waren 2012 knapp 6,2 Millionen oder 17 Prozent aller Erwerbstätigen mit einer Wochenarbeitszeit von zehn oder mehr Stunden mindestens 55 Jahre alt. Je nach Tätigkeit gibt es deutliche Unterschiede: Am höchsten ist die Quote mit 23,1 Prozent bei den sogenannten Professionen, zu denen freie oder hochqualifizierte Berufe wie der des Arztes, Lehrers oder Richters gehören. Am wenigsten Ältere finden sich anteilig in den „qualifizierten Diensten“, also beispielsweise unter Polizisten, Feuerwehrleuten oder Friseurinnen, von denen nur 13,8 Prozent älter als 54 sind.

Was die Arbeitszeit angeht, sind keine gravierenden Unterschiede zwischen den Altersgruppen festzustellen, konstatiert die IAQ-Forscherin. So arbeiten Männer im Alter von 55 bis 59 Jahren im Schnitt 43,1 Stunden pro Woche, 60- bis 64-Jährige 43,2 Stunden und jüngere 44 Stunden. Das zeige, dass Arbeitszeitverkürzung im Alter bislang kaum genutzt wird. Mümkens Erklärung: Entweder hätten Ältere ähnliche Vorlieben wie ihre jüngeren Kollegen – oder es mangle an Teilzeitangeboten.

Bei den Anforderungen an Körper und Psyche sieht es ähnlich aus: Von Strapazen wie langem Stehen, Lärm, Termin- oder Leistungsdruck sind ältere Erwerbstätige nur geringfügig seltener betroffen als die unter 55. Auch die wahrgenommene Belastung durch die Arbeitsbedingungen ändert sich laut der Analyse kaum mit dem Alter. Vergleicht man die aktuellen Befragungsergebnisse mit denen von 1979, zeigt sich ein deutlicher Rückgang bei den körperlichen Beanspruchungen. Dagegen hat der psychische Stress allgemein zugenommen, besonders stark bei den Älteren.

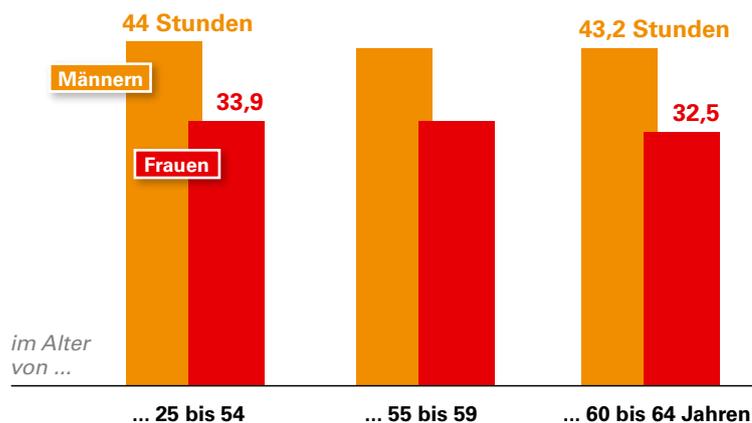
Die Folgen langjähriger Belastungen schlagen sich in der Gesundheit nieder. Unter den Jüngeren schätzen neun von

zehn Erwerbstätigen ihre Gesundheit als gut ein, unter den Älteren sind es noch acht von zehn. Am schlechtesten schneiden die 55- bis 59-Jährigen ab. Die Autorin führt das auf einen Selektionseffekt zurück: Wer danach nicht mehr länger arbeiten kann, scheidet vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, sodass die Rüstigen im Job verbleiben. Im Laufe der Zeit habe dieser Effekt noch zugenommen. Die verbleibenden vorzeitigen Rentenzugangsmöglichkeiten würden – vermutlich gezwungenermaßen – stärker als früher von gesundheitlich beeinträchtigten Erwerbstätigen genutzt.

Die Chancen auf ein beschwerdefreies Arbeiten im Alter variieren mit der Tätigkeit. Besonders in den landwirtschaftlichen Berufen nähmen Klagen über Rückenschmerzen oder Erschöpfung mit dem Alter zu und seien deutlich häufiger als

## Altersvollzeit statt Altersteilzeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt bei ...



Personen mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche  
Quelle: Mümken 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

beispielsweise in hochqualifizierten Berufen, so die Expertin. Ähnliche berufsspezifische Muster macht sie bei den Ruhestandswünschen aus: Von den über 44-Jährigen, die in einem Produktionsberuf tätig sind, möchten etwa 70 Prozent vorzeitig in Rente, bei den Professionen nur 42 Prozent. Bei den Motiven dominieren in den Agrarberufen gesundheitliche Gründe oder der Verweis auf „sehr anstrengende Arbeit“ mit zusammen 83 Prozent. Dagegen würden über zwei Drittel der Ingenieure gern mehr Zeit für private Interessen haben.

Dass die Aussichten, jenseits der 60 noch erwerbstätig sein zu können, so ungleich verteilt sind, hält Mümken für problematisch: Wenn alle Beschäftigten länger arbeiten sollen, müssten auch für diejenigen geeignete Arbeitsplätze vorhanden sein, die gesundheitliche Probleme haben. ◀

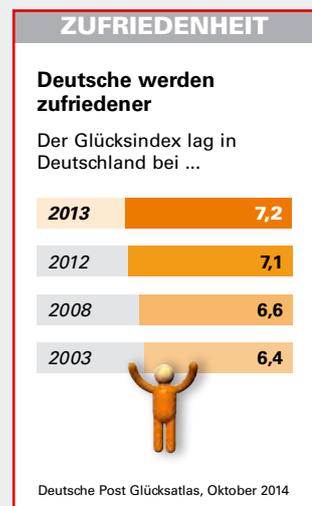
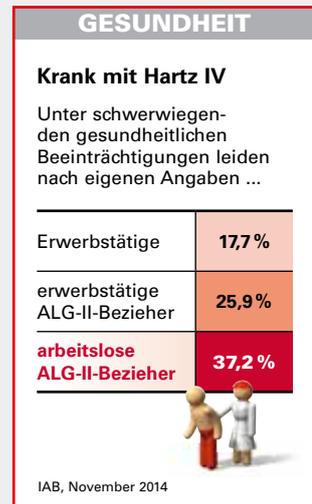
\* Quelle: Sarah Mümken: Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger, Altersübergangs-Report 3/2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Impressum

**Herausgeber:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 02 11 / 77 78-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger  
**Leiter Öffentlichkeitsarbeit:** Rainer Jung  
**Redaktion:** Philipp Wolter (Leitung), Dr. Kai Kühne, Sören Zieher  
**E-Mail:** redaktion-impuls@boeckler.de  
**Telefon:** 02 11 / 77 78-148, **Fax:** 02 11 / 77 78-207  
**Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

**Weiter im Netz:** Grafiken zum Download (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle) sowie weitere Informationen unter boecklerimpuls.de

## TrendTableau



► **ZEHN JAHRE HARTZ IV:** Die Einführung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ im Zuge der vierten Hartz-Reform jährt sich am 1. Januar zum zehnten Mal. Mit dem Jahreswechsel 2004/2005 verschwand die am früheren Einkommen orientierte Arbeitslosenhilfe. Seither erhalten Langzeitarbeitslose lediglich Leistungen auf Sozialhilfeniveau – und auch die nur,

sofern sie „bedürftig“ sind. Die Vorschriften zur Anrechnung von Sparguthaben und Partnereinkommen wurden ebenso verschärft wie die so genannten Zumutbarkeitskriterien: Hartz-IV-Bezieher müssen beinahe jeden von der Arbeitsagentur angebotenen Job annehmen. Ob sich die mit der Reform verbundenen Hoffnungen erfüllt haben und welche Prob-

leme mit Hartz IV verbunden sind, war Thema zahlreicher Impuls-Artikel, die weiterhin online abrufbar sind. Zum Beispiel:

- **In der Wiederholungsschleife** (Ausgabe 17/2014),
- **Hartz-IV-Satz bleibt zurück** (6/2014),
- **Hartz IV entwertet Qualifikation** (6/2014),

► **Hartz-Reformen: Wirkung überschätzt** (15/2014),

► **„Weiter so“ bremst Wachstum und Jobs** (18/2013),

► **Unzureichend nachgebessert** (17/2013),

► **Regelsatz-Berechnung weiter fragwürdig** (11/2013).

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 22. Januar

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