

Gender:	
Warum Frauenarbeit schlechter bezahlt ist	2
Managervergütung:	
Herdentrieb statt Wettbewerb	3
Europarecht:	
EuGH höhlt Tarifautonomie aus	4
Konjunkturpolitik:	
Kein Aufschwung durch schwache Löhne	5
Atypische Beschäftigung:	
Öffentlicher Dienst – Qualifiziert und befristet	6
Textilindustrie:	
Gewerkschaften schützen vor Ausbeutung	7
TrendTableau	8

SCHULDENBREMSE

Bewegungsfreiheit erhalten

Ab 2020 gilt die Schuldenbremse auch für die Bundesländer. Vier Länder, darunter Nordrhein-Westfalen, haben noch keine entsprechenden rechtlichen Regelungen getroffen. Es gilt, die vorhandenen Gestaltungsspielräume zu nutzen.

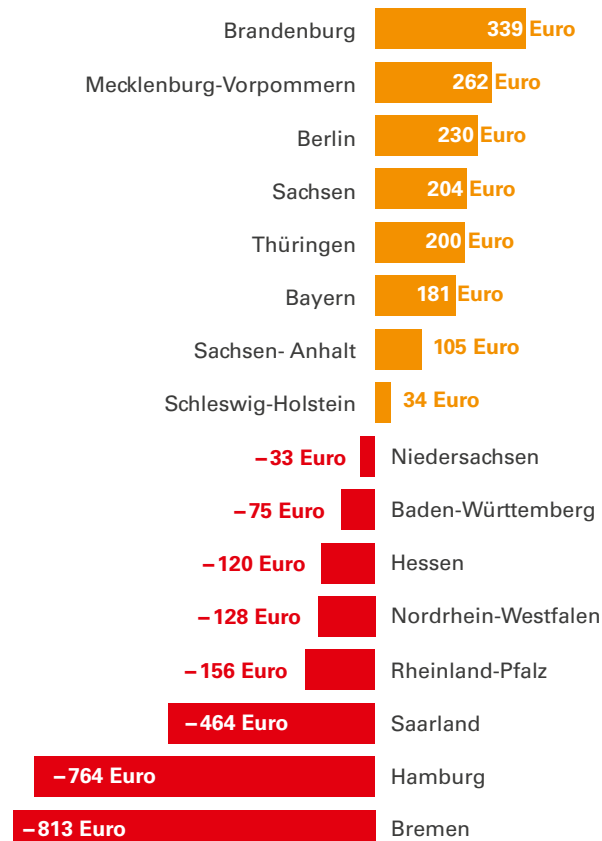
Für die Umsetzung der Schuldenbremse im Landesrecht gibt es drei Alternativen: eine Verankerung in der Landesverfassung wie zum Beispiel in Hamburg oder in Rheinland-Pfalz, ein einfaches Gesetz oder den Verzicht auf eine Regelung. IMK-Finanzexpertin Katja Rietzler hält die einfachgesetzliche Version für ausreichend.* Ausführungsbestimmungen zur Schuldenbremse gleich mit Verfassungsrang auszustatten, wäre problematisch, weil Verfassungsänderungen nur schwer zu korrigieren sind. Angesichts mangelnder Erfahrung mit dem Instrument sei aber zu erwarten, dass die Regelung nach einigen Jahren im Einsatz angepasst werden müsste. Würden Länder auf eine ausdrückliche eigene Regelung verzichten, so wäre die jeweilige Landesregierung nach den Vorgaben des Grundgesetzes ab 2020 gezwungen, ohne Rücksicht auf den Konjunkturzyklus in jedem einzelnen Jahr einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen. Dies sei „die denkbar schlechteste Lösung“, so Rietzler, denn auch „in Konjunkturabschwüngen oder Notlagen“ bestünde dann „ein erheblicher Druck zu prozyklisch wirkenden Ausgabenkürzungen“.

Grundsätzlich rät die Wissenschaftlerin, bei der Umsetzung auf Landesebene „einen maximalen Handlungsspielraum“ zu wahren. **Die Schuldenbremse dürfe die Landesregierung nicht zwingen, wirtschaftliche Krisen durch Kürzungspolitik weiter zu verschärfen**, so die IMK-Expertin. Stattdessen sei eine Finanzpolitik erforderlich, die im Abschwung kurzfristige Defizite zulässt. Dies setzt die Anwendung eines Konjunkturbereinigungsverfahrens voraus. Vergleichsweise einfach zu handhaben und relativ transparent sind der IMK-Analyse zufolge so genannte Steuertrendverfahren, wie sie etwa in Rheinland-Pfalz oder in Schleswig-Holstein zum Einsatz kommen. Denn auf „der Länderebene wirken sich konjunkturelle Schwankungen primär bei den Steuereinnahmen aus“.

Mit dem Grundgesetz in Einklang stehen außerdem Bestimmungen für „Notsituationen“. Dazu gehören laut IMK nicht nur Naturkatastrophen. Auch wenn auf europäischer oder Bundesebene Entscheidungen fallen, die für das Land zu „dauerhaften Mehrausgaben oder Mindereinnahmen

Überschüsse im Osten

Haushaltsüberschuss oder -defizit* je Einwohner
betragen 2013 in ...



* Kern- und Extrahaushalte
Quelle: Destatis 2014, BMF 2013; Berechnung IMK | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

führen“, sei eine Notlage gegeben. Rheinland-Pfalz hat dafür zeitlich befristete Abweichungen von den Vorgaben der Schuldenbremse zugelassen. Umstritten ist, ob diese Regelung verfassungskonform ist, sagt IMK-Finanzexpertin Rietzler, aus ökonomischer Sicht sei sie jedoch sinnvoll. ◀

* Quelle: Katja Rietzler: Zur Umsetzung der Schuldenbremse in Nordrhein-Westfalen: Spielräume erhalten, IMK Policy Brief, April 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Warum Frauenarbeit schlechter bezahlt ist

Wer in einem Beruf mit hohem Frauenanteil arbeitet, muss mit niedrigeren Löhnen rechnen als Beschäftigte in Männerberufen. Rein ökonomisch ist das nicht zu erklären.

Die steigende Frauenerwerbstätigkeit macht die Berufswelt weiblicher: Bei den deutschen Buchhaltern stieg der Frauenanteil zwischen 1991 und 2010 um 32 Prozentpunkte, bei den britischen Juristen waren es zwischen 1991 und 2008 16 Prozentpunkte und bei den Schweizer Statistik- und Sozialwissenschaftlern 19 Prozentpunkte zwischen 1999 und 2011, schreiben Emily Murphy und Daniel Oesch. Die Soziologen von der Universität Lausanne haben sich mit den Folgen dieser Entwicklung für das Lohngefüge beschäftigt. In ihrer vergleichenden Studie gehen sie der Frage nach, wie das Lohngefälle zwischen Männer- und Frauenberufen zustande kommt.* Den Ergebnissen zufolge reichen ökonomische Argumente als Erklärung nicht aus. Diskriminierung scheint eine maßgebliche Rolle zu spielen.

Nach Ansicht der neoklassischen Volkswirtschaftslehre sollten Lohndifferenzen persönliche Produktivitätsunterschiede widerspiegeln, so Murphy und Oesch. Dass Frauen weniger verdienen als Männer, dürfte aus dieser Perspektive in erster Linie mit der üblichen Arbeitsteilung in Partnerschaften zusammenhängen: Männer machen Karriere, Frauen spezialisieren sich auf Kinder und Haushalt. Männer investieren mehr in ihre berufliche Qualifikation, Frauen achten vor allem auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und versuchen, Überstunden, Dienstreisen oder ständige Erreichbarkeit zu vermeiden. Die unterstellte Folge: Arbeitnehmerinnen sind weniger produktiv als Arbeitnehmer und erhalten daher weniger Lohn.

Aus soziologischer Sicht wären dagegen auch kulturelle Ursachen denkbar. Nach wie vor seien Denkmuster verbreitet, wonach Arbeit von Frauen grundsätzlich weniger wert sei als die von Männern, konstatieren die Forscher. Unterschiede in der Bezahlung wären demnach nicht Ausdruck ökonomischer Imperative, sondern von Diskriminierung.

Zur Überprüfung der verschiedenen Theorieansätze haben Murphy und Oesch Daten des British Household Panel Survey, des Sozio-oekonomischen Panels und des Schweizer Haushalt-Panels ausgewertet, die sich auf Beschäftigte ab 24 Jahren mit mindestens 15 Stunden Arbeit pro Woche beziehen. In die Analyse eingeflossen sind Angaben von etwa 9.500 Frauen und Männern aus Großbritannien, 16.000 aus Deutschland und von 4.800 Schweizerinnen und Schweizern.

Die Wissenschaftler haben den Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Beruf der Befragten und dem Bruttomonatslohn untersucht. Ihren Berechnungen zufolge geht der Wechsel von einer männlich dominierten Tätigkeit in einen Beruf mit mehr als 30 Prozent Frauenanteil sowohl bei Männern als auch bei Frauen in allen drei Ländern mit Lohneinbußen einher. Wenn man die durchschnittliche Dauer der Ausbildung, die Betriebszugehörigkeit und Weiterbildungsaktivitäten herausrechnet, wird der Effekt zwar kleiner, verschwindet allerdings nicht. Das heißt: Unterschiede in den berufsspezifischen Fähigkeiten spielen tatsächlich eine Rolle, sind aber nicht die alleinige Ursache. Auch Kinder oder eine Heirat können die Lohndifferenz nicht erklären. Dass auch kinderlose Frauen in Frauenberufen weniger verdienen, sei

aus der ökonomischen Theorie nicht abzuleiten, argumentieren die Autoren. Selbst wenn zusätzlich Faktoren wie die Arbeitszeit, die Region oder die Branche statistisch berücksichtigt werden, bleibt ein Effekt nachweisbar: Briten, die in einen weiblich dominierten Beruf wechseln, büßen 12 bis 13 Prozent Gehalt ein. Bei Schweizerinnen sind es 6 Prozent, in Deutschland 1 bis 3 Prozent. Die einzige plausible Erklärung dafür sei die kulturelle Abwertung weiblicher Arbeit, urteilen Murphy und Oesch.

Dass das Minus in Großbritannien besonders stark, in Deutschland dagegen weniger ausgeprägt ist, führen die Forscher auf die nationalen Lohnfindungsprozesse zurück. Im liberalen angelsächsischen Modell hätten die Arbeitgeber mehr Spielraum für Diskriminierung als in der koordinierten deutschen Volkswirtschaft mit Branchentarifverträgen und durchsetzungsfähigen Betriebsräten. Für diese Lesart spreche auch die Tatsache, dass das Lohngefälle in allen drei Ländern in der Privatwirtschaft größer ist als im strenger regulierten öffentlichen Dienst. ◀

* Quelle: Emily Murphy, Daniel Oesch: The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland, SOEPpaper 731, Januar 2015

[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

Viele Frauen, niedrige Löhne

2010 betrug der Frauenanteil bei ...

15,7 % Geschäftsführer/-innen

Durchschnittlicher Bruttojahreslohn: 97.864 Euro

15,6 % Luftverkehrsberufen

86.770 Euro

8,9 % Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieur/-innen

84.223 Euro

89,4 % Näher/-innen

21.955 Euro

77,9 % Wäscher/-innen, Plätter/-innen

21.571 Euro

91,0 % Friseur/-innen

17.000 Euro

Herdentrieb statt Wettbewerb

Die üppigen Gehälter von US-Managern sind angeblich auf harten Wettbewerb zurückzuführen. Tatsächlich taugt Herdenverhalten eher als Erklärung.

Dass Amerika das Land der unbegrenzten Möglichkeiten ist, scheint vor allem auf Spitzenverdiener zuzutreffen: Die Nettoeinkommen des reichsten Hundertstels sind laut einem Bericht des US-Kongresses zwischen 1979 und 2007 real um 275 Prozent gestiegen, die des ärmsten Fünftels dagegen nur um 18 Prozent. Jerry W. Kim, Bruce Kogut und Jae-Suk Yang gehen davon aus, dass die Gehälter von Top-Managern entscheidend zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Die Sozialwissenschaftler von der Columbia Business School in New York haben untersucht, wie die enormen Gehaltssteigerungen von Chief Executive Officers (CEOs) zu erklären sind.* Ihrer Analyse zufolge sind soziale Normen entscheidend, die sich über berufliche Netzwerke verbreiten.

Oft werde das Gehaltsniveau von Managern als notwendige Folge von Angebot und Nachfrage betrachtet, schreiben die Forscher. Demnach habe der intensive Wettbewerb um besonders begabte Superstars die Einkommen von Konzernlenkern ähnlich wie die Bezüge von Spitzensportlern in die Höhe getrieben. Dass Konkurrenz um Talente durchaus eine Rolle spielt, halten auch Kim, Kogut und Yang für plausibel: Menschen mit den Fähigkeiten, die für die Steuerung einer großen und komplexen Organisation nötig sind, dürfte es nicht allzu viele geben. Anders als im Sport, wo Erfolg recht eindeutig definiert ist, sei die Produktivität von Führungskräften allerdings schwer zu messen. Daher, so die These der Autoren, lasse sich die Höhe der Bezüge eher soziologisch als ökonomisch erklären: Statt an den Gesetzen des Marktes orientiere man sich vor allem daran, was in beruflichen Kreisen als legitim gilt.

Dass die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte mit einer rein ökonomischen Logik kaum vereinbar ist, legt nach Ansicht der Wissenschaftler bereits eine einfache Rechnung nahe: Zwar habe die durchschnittliche Marktbewertung der börsennotierten US-Unternehmen zugenommen, was eine höhere Bezahlung rechtfertigen könnte. Allerdings seien die Gehaltszuwächse weit darüber hinausgegangen. Das Verhältnis der Managervergütung zum Marktwert habe sich seit 1980 verdreifacht.

Die Sozialforscher vermuten, dass beim Wandel der Vergütungsnorm, der in dieser Entwicklung zum Ausdruck kommt, Netzwerke eine wichtige Rolle gespielt haben. Um diese Annahme empirisch zu überprüfen, haben sie über verschiedene Datenbanken die Bezüge von CEOs sowie das Beziehungsgeflecht zwischen diesen Managern und zwischen den von ihnen geführten Unternehmen rekonstruiert. Verbindungen gibt es zum einen dadurch, dass die für die CEO-Vergütung zuständigen Direktoren – sie ähneln deutschen Aufsichtsräten – oft in den Boards mehrerer Unternehmen sitzen. Zudem

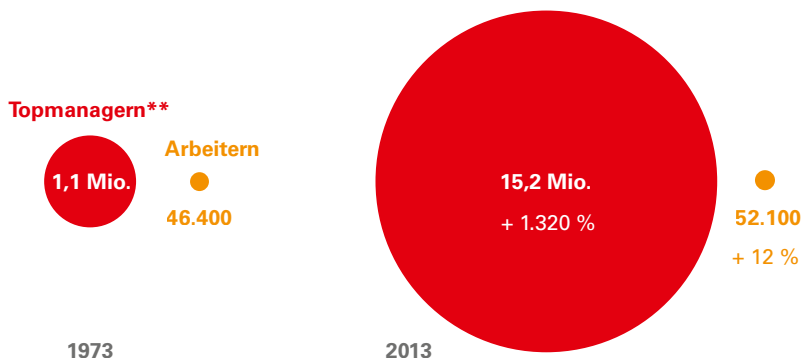
wird bei der Festlegung von Gehältern regelmäßig auf Vergleichsgruppen ähnlicher Firmen Bezug genommen. Darüber hinaus wurde recherchiert, welche CEOs an derselben Hochschule studiert haben.

Statistisch können die Wissenschaftler nachweisen, dass zumindest die Verbindungen von Board-Direktoren tatsächlich das Gehaltsniveau von CEOs beeinflussen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Vergütung im Verhältnis zum Börsenwert des Unternehmens das übliche Maß übersteigt, nimmt signifikant zu, wenn zum Board-Netzwerk ein Konzern gehört, der seinen Boss ebenfalls überdurchschnittlich entlohnt. Das gilt auch dann, wenn Faktoren wie das Geschlecht, die Betriebszugehörigkeit oder die Amtszeit des CEOs berücksichtigt werden. Insofern sehen die Autoren ihre These von der Relevanz sozialer Normen bestätigt.

Als zusätzliches Indiz betrachten die Sozialwissenschaftler die Streuung der Managergehälter. Ihr Argument: Wenn der Arbeitsmarkt für CEOs wie der für Athleten funktionieren sollte, dann müsste auch die Einkommensverteilung ein ähnliches Muster aufweisen wie im Profisport, wo es zwischen den Normalverdienern und den Superstars enorme Unter-

US-Manager: Gehälter sind explodiert

So entwickelten sich in den USA die Jahresverdienste* von ...



*US-Dollar mit der Kaufkraft von 2013 ** Chefs der 350 umsatzstärksten Unternehmen; inkl. Boni, Aktienoptionen
Quelle: EPI 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

schiede gibt. Ein Vergleich mit der amerikanischen Baseball-Liga zeigt dagegen, dass die Ungleichheit bei den Unternehmenslenkern deutlich geringer ausfällt als bei Sportlern und sogar unter dem Wert für die Gesamtbevölkerung liegt. Die Gehälter der US-Manager seien in den vergangenen Jahren kollektiv angestiegen, ohne dass die Spreizung zugenommen hat, so Kim, Kogut und Yang. Das spreche gegen harten Wettbewerb und für den simplen Gehaltsvergleich zwischen Unternehmensführern als entscheidendes Kriterium für die CEO-Vergütung. ◀

* Quelle: Jerry W. Kim, Bruce Kogut, Jae-Suk Yang: Executive Compensation, Fat Cats, and Best Athletes, in: American Sociological Review 2/2015

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

EuGH höhlt Tarifautonomie aus

Beim kollektiven Arbeitsrecht stellen Europarichter die Binnenmarktfreiheiten häufig über die Rechte von Tarifparteien. Damit verschiebt sich das Kräfteverhältnis zwischen Kapital- und Arbeitnehmerseite.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Rechte von Gewerkschaften in den vergangenen Jahren erheblich geschwächt, angefangen bei Tarifverträgen bis hin zum Streikrecht. Zu diesem Ergebnis kommen Nadine Absenger und Daniel Seikel vom WSI in einem Beitrag für die Zeitschrift Industrielle Beziehungen.* „Während der EuGH im Bereich des individuellen Arbeitsrechts oft zugunsten der Arbeitnehmerinteressen entscheidet, gehen Urteile zum kollektiven Arbeitsrecht häufig zulasten der Tarifautonomie“, schreiben die Juristin und der Politikwissenschaftler.

Eine weitreichende Entscheidung habe das Gericht im Fall **Rüffert** im Jahr 2008 getroffen. Das Land Niedersachsen hatte einen Bauauftrag vergeben, verbunden mit der Auflage, dass sich die Baufirmen an örtlich geltende Tariflöhne halten müssen. Ein Subunternehmer aus Polen zahlte deutlich weniger als den vorgeschriebenen Tariflohn. Das Land bean-

weitreichende Folgen haben: So könnten Streiks aufgrund von Standortverlagerungen künftig als Verstoß gegen europäisches Recht gewertet werden.

Auch im aktuellen Fall **Prigge** sehen die Experten „beträchtliche Auswirkungen“. Hier entschied der EuGH, dass die tarifvertraglich vereinbarte Altersgrenze für Lufthansa-Piloten von 60 Jahren eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellt. Das Unternehmen nahm das Urteil zum Anlass, die Übergangsversorgung seiner Piloten zu kündigen. Die Lufthansa vertrat die Auffassung, die Piloten könnten nun generell bis 65 Jahre arbeiten, so dass es keine Notwendigkeit für eine Übergangsversorgung mehr gebe. Der Fall zeige den zweiseitigen Charakter der EuGH-Rechtsprechung, so Absenger und Seikel. Aus Sicht einzelner benachteiligter Beschäftigter sei es begrüßenswert, dass Ungleichbehandlungen abgeschafft werden. Für die tarifschließenden Parteien führe dies jedoch dazu, dass Tarifverträge, die jahrelang als sozialadäquat und angemessen galten, neu verhandelt werden müssen. Bestehende Ansprüche vieler Beschäftigter könnten dadurch wie im Fall Prigge infrage gestellt und zur Verhandlungsmasse werden.

Bei den geschilderten Beispielen handle es sich nur scheinbar um Einzelfälle, betonen die Wissenschaftler. Betrachte man die EuGH-Entscheidungen in ihrer Gesamtheit, dann werde deutlich, dass das „Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen auf vielfältige Weise eingeschränkt“ worden ist. Der Gerichtshof habe die Geltung europäischen Rechts auf Tarifvereinbarungen ausgeweitet, Tarifverträge direkt zensiert, sie dem europäischen Vergaberecht untergeordnet, die Binnenmarktfreiheiten faktisch über das Streikrecht gestellt und die Geltung von Tarifverträgen mit Hilfe der Grundrechtecharta begrenzt.

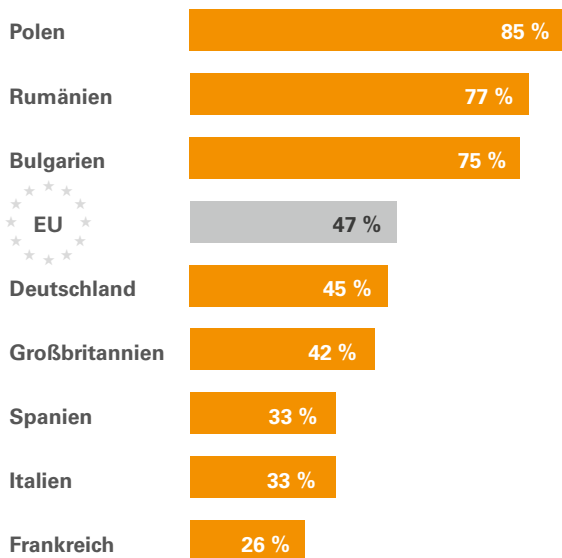
Durch die Rechtsprechung des EuGH werde der eigentlich genuin politische Prozess von Tarifverhandlungen stärker durch Recht und Gerichte durchdrungen. Ausschlaggebend sei dabei weniger, was Sozialpartner für angemessen halten, sondern zunehmend, was der Gerichtshof für zulässig befindet. Durch die einseitige Betonung der Binnenmarktfreiheiten verschiebe sich das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit zuungunsten der Gewerkschaften.

Dadurch könnten selbst ursprünglich marktkorrigierende Maßnahmen wie die Entsenderichtlinie „am Ende eine liberalisierende Wirkung entfalten“, so Absenger und Seikel. Bei EU-Richtlinien handle es sich in der Regel um Kompromisse, „die häufig unterhalb der Standards höher regulierter Länder liegen“. Legt der EuGH eine solche Richtlinie restriktiv aus, das heißt als Vollharmonisierung, dann könne sich die Situation der Beschäftigten in höher regulierten Ländern – entgegen der ursprünglichen politischen Intention – verschlechtern. ◀

* Quelle: Nadine Absenger, Daniel Seikel: Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Tarifvertragssystem in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen 1/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Wer sich Jobs von der EU verspricht

Dass die Europäische Union die Voraussetzungen für mehr Arbeitsplätze schafft, sagen in ...



Quelle: Eurobarometer 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

standete dies und verhängte eine Vertragsstrafe. Der EuGH entschied zugunsten des Unternehmens. Die Tariftreueregulierung stelle einen Verstoß gegen die Entsenderichtlinie und die Dienstleistungsfreiheit dar, so die Begründung des Gerichts.

Sogar Grundrechte wie das Streikrecht habe der EuGH eingeschränkt, so etwa im Fall **Viking**. Die finnische Reederei Viking wollte eine Fähre umflaggen und die Belegschaft durch billigere Arbeitskräfte aus Estland ersetzen. Die finnische Gewerkschaft rief daraufhin zum Streik auf. Der EuGH hielt den Arbeitskampf jedoch für unverhältnismäßig. Die Entscheidung könnte auch für deutsche Gewerkschaften

Kein Aufschwung durch schwache Löhne

Die lange Zeit schwache Lohnentwicklung wird häufig als entscheidender Grund für den Aufschwung in Deutschland genannt. Tatsächlich ist der Boom vor allem der hohen Nachfrage aus dem Ausland zu verdanken. Auf die Dauer ist diese Entwicklung riskant.

Die Löhne in Deutschland sind seit den 2000er-Jahren real kaum gestiegen. Gleichzeitig erlebte das Land einen wirtschaftlichen Aufschwung. Eine Reihe von Experten leitet daraus einen Zusammenhang ab: Die äußerst moderate Lohnentwicklung habe der deutschen Wirtschaft zu mehr Wettbewerbsfähigkeit verholfen und damit das Wachstum erst ermöglicht. Doch bei genauerem Hinsehen erweist sich diese Annahme als unzutreffend, wie Thorsten Schulten vom WSI zeigt.* Nach Ansicht des Ökonomen hat die deutsche Wirtschaft vor allem von der hohen Nachfrage aus dem Ausland profitiert.

Das deutsche Wirtschaftsmodell beruht schon seit Langem auf einem starken Exportsektor. Der Stellenwert der Ausfuhren ist in den vergangenen Jahren noch gestiegen: Mit etwa 46 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) habe die Exportquote in den Jahren 2012 und 2013 ihren bisherigen Höhepunkt erreicht, schreibt Schulten. Zudem seien die Exporte seit den 2000er-Jahren deutlich schneller als die Importe gewachsen. Dies habe zu einem erheblichen Außenhandelsüberschuss von sechs Prozent des BIP geführt.

Als wesentlichen Grund für den rasanten Anstieg der Ausfuhren nennt Schulten das Wachstum in den wichtigsten Exportmärkten und den damit verbundenen Nachfrageschub. Ein etwaiger Vorteil auf der Kostenseite – angesichts jahrelang stagnierender Lohnstückkosten – habe dagegen nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Schließlich beruhe die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Exportindustrie weniger darauf, kostengünstig zu produzieren, sondern auf einem hohen technologischen Standard, einer hohen Qualität von Produkten und Dienstleistungen sowie verlässlichen Wirtschaftsbeziehungen.

Dass die **Arbeitskosten nicht entscheidend** waren, lasse sich auch an der Entwicklung der Exportpreise ablesen: In der ersten Hälfte der 2000er-Jahre hätten sich Lohnstückkosten und Exportpreise annähernd gleichförmig entwickelt. In

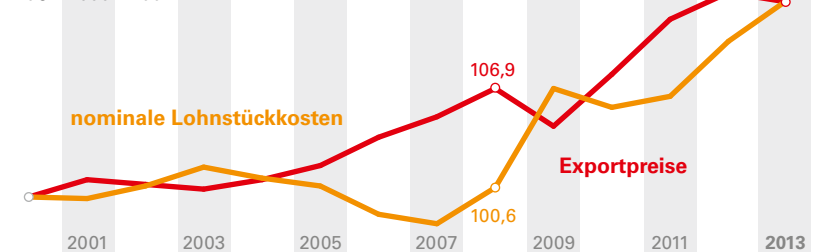
der zweiten Hälfte sei es jedoch zu einem relativ deutlichen Anstieg der Exportpreise gekommen, obwohl sich die nominalen Lohnstückkosten leicht rückläufig entwickelt hätten. Daraus schließt Schulten, dass der Preisdruck auf die Unternehmen nicht sonderlich hoch gewesen sein konnte. „Für viele deutsche Firmen bestand offensichtlich keine Notwendigkeit, die gewonnenen Lohnkostenvorteile an die Exportpreise weiterzugeben und dadurch ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen“, schreibt der Ökonom. „Viele Unternehmen konnten im Gegenteil die moderate Lohnentwicklung direkt zur Realisierung von Extraprofiten verwenden.“

Zwar könne die Lohnentwicklung nicht als entscheidende Ursache für den Erfolg der deutschen Exportindustrie angesehen werden. Nichtsdestoweniger sei sie mitverantwortlich für die Schattenseite des deutschen Wirtschaftsmodells: eine unterentwickelte Binnenökonomie. Dass die Löhne nicht

Kaum Kostendruck auf Exporteure

So entwickelten sich in Deutschland ...

Index: 2000 = 100



Quelle: Ameco 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

stärker stiegen, habe sich negativ auf den privaten Konsum und damit die Binnennachfrage ausgewirkt. Erst seit 2010 hätten höhere Lohnabschlüsse wieder zu einem merklichen Anstieg der privaten Konsumausgaben geführt.

„Auch wenn Deutschland offensichtlich von seiner starken Exportindustrie profitiert hat, so hat die schwache Entwicklung der Binnennachfrage dazu beigetragen, dass die Wachstumspotenziale der deutschen Wirtschaft insgesamt nicht ausgeschöpft wurden“, urteilt der Wissenschaftler. Ein einseitig auf Export zielendes Wirtschaftsmodell könne auf Dauer nicht funktionieren – weder für Deutschland noch für Europa. Es sei nicht nur in hohem Maße den Risiken der Weltkonjunktur ausgesetzt, sondern basiere auf hohen Leistungsbilanzüberschüssen, die voraussetzen, dass andere Länder weiterhin Defizite haben. Die Folge seien zunehmende ökonomische Ungleichgewichte innerhalb Europas. ◀

THE GERMAN MODEL – SEEN BY ITS NEIGHBOURS

Was macht den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands aus? Wie zukunftsfähig ist das deutsche Wirtschaftsmodell? Und lässt es sich auf andere Länder übertragen? Ökonomen aus zehn Ländern geben Antworten auf diese Fragen. Die Ergebnisse sind zusammengefasst in dem von Brigitte Unger, wissenschaftliche Direktorin des WSI, herausgegebenen Sammelband „The German Model – Seen by its neighbours“. Das E-Book ist ab sofort kostenlos online abrufbar.

* Quelle: Thorsten Schulten: Wages, competitiveness and Germany's export-led development model, in: Brigitte Unger (Hrsg.): The German Model – seen by its neighbours, April 2015
[Link zum E-Book unter boecklerimpuls.de](#)

Öffentlicher Dienst: Qualifiziert und befristet

Atypische Beschäftigung ist heute auch beim Staat, dem einstigen Musterarbeitgeber, gang und gäbe. Allerdings unterscheiden sich Jobs mit unsicherer Perspektive oder geringer Stundenzahl im öffentlichen Dienst deutlich von denen in der Privatwirtschaft. Neben der Teilzeitarbeit sind es vor allem befristete Arbeitsverträge, die im Staatsdienst besonders häufig sind. Gerade gut Qualifizierte im Alter von Mitte 20 bis Mitte 30 müssen häufig mit ei-

ner Stelle auf Zeit vorlieb nehmen, wie eine Analyse der Arbeitsmarktexperten Berndt Keller und Hartmut Seifert zeigt.*

In den stabilen Kern des öffentlichen Dienstes vorzudringen, gelingt gut ausgebildeten jungen Leute immer seltener. Die Wissenschaftler fürchten daher, dass der Staatsdienst „in Zukunft kaum noch konkurrenzfähig bei der Rekrutierung Hochqualifizierter sein wird“. Die restriktive Einstellungspraxis sei die

Folge einer Sparpolitik, die den öffentlichen Dienst seit den frühen 1990er-Jahren bereits von 6,7 auf 4,6 Millionen Beschäftigte schrumpfen ließ – etwa die Hälfte des Personalabbaus ging auf Privatisierungen zurück – und sich angesichts der Schuldenbremse auf Bundes- und Länderebene noch verschärfen könnte.

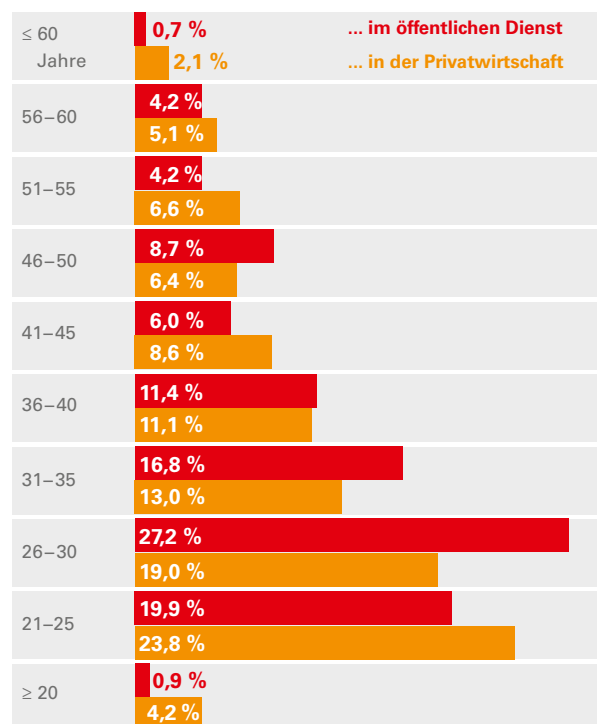
Etwas mehr als ein Drittel der Stellen beim Staat sind heute atypische Beschäftigungsverhältnisse. Das ist dieselbe Größenordnung

wie in der Privatwirtschaft. Im Vergleich zu den privaten Unternehmen spielen Minijobs und Leiharbeit im öffentlichen Dienst allerdings eine eher geringe Rolle. Und dank der relativ hohen Tarifabdeckung von über 90 Prozent sind Niedriglöhne im Staatsdienst die Ausnahme. In den Worten der Arbeitsmarktexperten: Atypische Beschäftigung ist hier nicht automatisch prekäre Beschäftigung.

Atypisch beschäftigt beim Staat

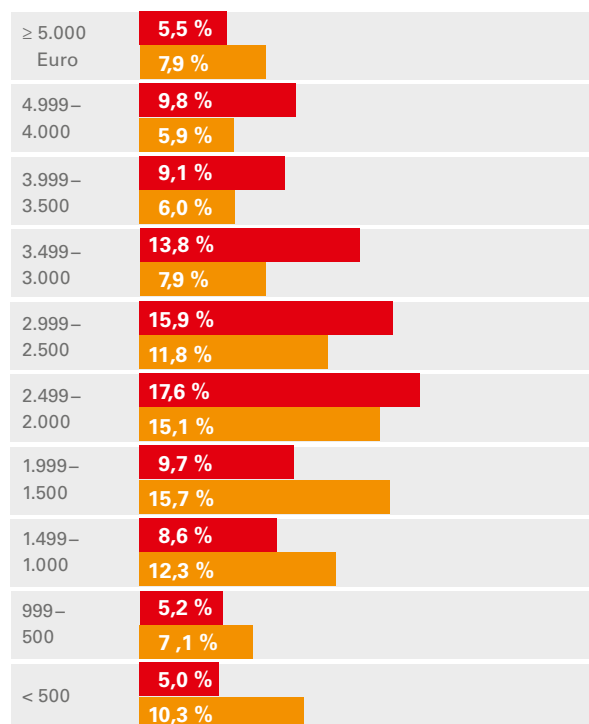
Jüngere oft auf Zeit beschäftigt

Befristet beschäftigt sind ...



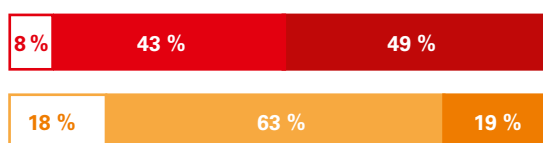
Seltener mit Niedriglohn

So verteilen sich die monatlichen Bruttoeinkommen ...

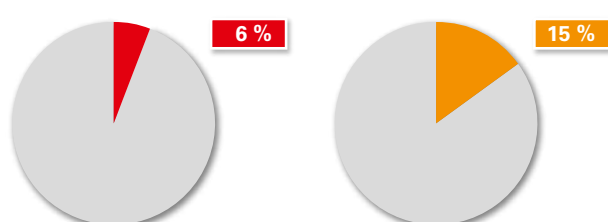


So sind befristet Beschäftigte qualifiziert:

ohne mit Berufsausbildung mit Hochschulabschluss



Weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen ...



Quelle: WSI 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

* Quelle: Berndt Keller und Hartmut Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, in: WSI-Mitteilungen 8/2014

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Gewerkschaften schützen vor Ausbeutung

Kleidung entsteht häufig in Südostasien, wo von Arbeitsschutz und fairer Entlohnung oft nicht die Rede sein kann. Selbstverpflichtungen der Auftraggeber reichen nicht aus, um die Lage der Beschäftigten zu verbessern. Es braucht starke Gewerkschaften vor Ort.

Über 1.100 Menschen kamen ums Leben, als das Rana Plaza am 24. April 2013 einstürzte. Obwohl die Risse im Stahlbeton des Hochhauses schon am Vortag unübersehbar waren, hatten die im Gebäude ansässigen Textilfirmen ihre schlecht bezahlten Näherinnen weiterarbeiten lassen. Mit dem Rana-Plaza-Unglück in Bangladesch rückten die miserablen Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der asiatischen Textilindustrie in den Blickpunkt der westlichen Öffentlichkeit. Die Forderung, hiesige Modekonzerne sollten ihre Lieferketten besser überwachen, um Ausbeutung und lebensgefährliche Arbeitsbedingungen bei ihren Subunternehmern zu beseitigen, fand viele Unterstützer. Doch auch die Regierung in Bangladesch zog Konsequenzen. Unter anderem erleichterte sie die Gründung und Arbeit von Gewerkschaften. Die Frage ist: Können lokale Gewerkschaften bei der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingung mehr ausrichten als die bislang nur bedingt erfolgreichen Kampagnen für „saubere Kleidung“ in den Abnehmerländern?

Chikako Oka von der Royal Holloway University of London hat untersucht, inwieweit Gewerkschaften die Lebensqualität von Textilarbeiterinnen in Südostasien verbessern.* Im Mittelpunkt ihrer Studie steht nicht Bangladesch, sondern Kambodscha, ein Land, in dem seit Mitte der 1990er-Jahre mit steigendem Textilexport auch die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder stark zunahm. Etwa 400.000 Textilbeschäftigte erwirtschaften dort rund 15 Prozent des Bruttoinlandsprodukts; in über 70 Prozent der Fabriken sind Arbeitnehmerverbände aktiv. Zwar müssen Gewerkschafter in Kambodscha wie in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern häufig mit Drohungen und Einschüchterungsversuchen rechnen. Trotzdem haben sie nach Okas Analyse einiges für die Beschäftigten erreicht. Ihre statistischen Analysen zeigen, dass die Anwesenheit von Gewerkschaften im Betrieb mit deutlich weniger Verstößen gegen Arbeitsstandards einhergeht – insbesondere was Bezahlung, Arbeitszeiten sowie Urlaub, Krankheit oder Mutterschutz angeht.

Okas Studie basiert auf Daten eines umfassenden Monitoring-Programms der Internationalen Arbeitsorganisation, das den gesamten Textilexportsektor in Kambodscha – etwa 580 Fabriken – erfasst. Der Untersuchungszeitraum reicht von 2006 bis 2013.

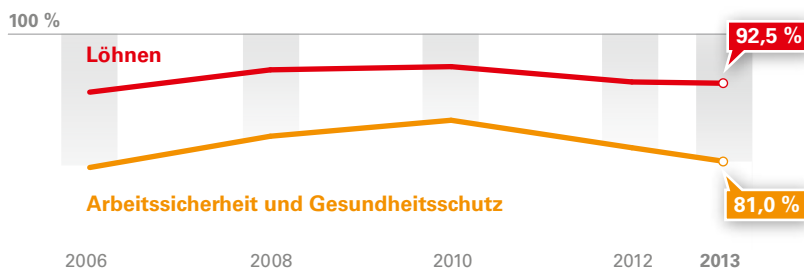
Etwas weniger als bei Bezahlung und Arbeitszeit erreichten Gewerkschaften den Berechnungen zufolge in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Auffällig ist zudem: Gibt es mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb, so scheint dies den Beschäftigten nichts zu nützen. Die Zahl der Verstöße gegen gültige Regularien fällt höher aus, wenn in

einer Fabrik verschiedene Arbeitnehmerorganisationen miteinander konkurrieren. Offenbar gelingt es den Arbeitgebern, die Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen. Sie gehen dabei nach dem Motto „teile und herrsche“ vor, wie die Forscherin in rund 60 Interviews mit Managern, Beschäftigten und Gewerkschaftern erfuhr. Übermäßige Vielfalt auf der Gewerkschaftsseite führe außerdem dazu, dass die in Arbeitskämpfen erstrittenen Rechte oder Lohnerhöhungen meist nur einzelne Fabriken betreffen, branchenweite Fortschritte aber selten sind.

Insgesamt zeigten die Interviews aber, dass Beschäftigte – jedenfalls wenn sie an einem Strang ziehen – durchaus beachtlichen Druck auf das Management ausüben können, so Oka. Denn Streiks treffen die ständig unter Termindruck ste-

Bezahlung kommt vor Arbeitsschutz

Eingehalten wurden in Kambodschas Textilindustrie die Bestimmungen zu ...



Quelle: Oka 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

henden Arbeitgeber empfindlich. Das liegt an den saisonalen Zyklen der Modeindustrie: Was nicht rechtzeitig fertig wird, muss teuer mit dem Flugzeug statt billig per Schiff transportiert werden. Kann die Sommerkollektion erst im Herbst ausgeliefert werden, ist sie praktisch wertlos.

Daraus zieht die Forscherin allerdings nicht den Schluss, dass die **Unterstützung der örtlichen Gewerkschaften** wichtiger sei als **moralischer Druck auf die Modekonzerne**. Auch wenn die Selbstverpflichtungen der Markenanbieter sich häufig als unzulänglich erwiesen hätten, sei es weiterhin nötig, auch von der Abnehmerseite her gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen vorzugehen. Denn beide Herangehensweisen ergänzten sich: Während westliche Initiativen erfahrungsgemäß am ehesten in puncto Gesundheit und Arbeitssicherheit Erfolge zeigten, erzielten Gewerkschaften vor allem Fortschritte bei Lohn und Arbeitszeit. Diese Doppelstrategie sei auch auf Bangladesch und andere Textilexportländer übertragbar. ◀

* Quelle: Chikako Oka: Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia, in: British Journal of Industrial Relations, online veröffentlicht im Februar 2015
Mehr Informationen unter 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), Jörg Hackhausen,
Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann
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

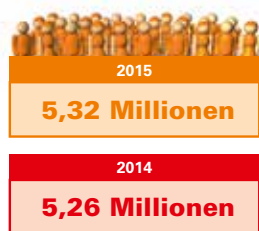
Weiter im Netz: Grafiken zum Download (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle) sowie weitere Informationen unter boecklerimpuls.de

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Produktion wächst

Die Zahl der Beschäftigten in der Industrie betrug im Februar ...

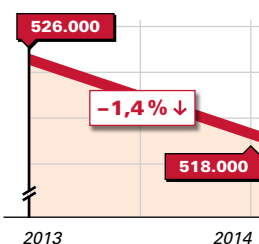


Destatis, April 2015

BILDUNG

Weniger neue Lehrlinge

So viele neue Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen ...

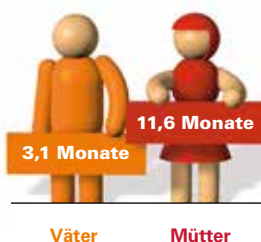


Destatis, April 2015

GENDER

Frauensache Elterngeld

Elterngeld beziehen im Schnitt ...

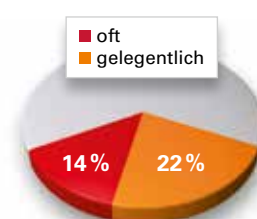


Destatis, März 2015

GESUNDHEIT

Krank zur Arbeit

Trotz Krankheit waren in den letzten drei Monaten am Arbeitsplatz ...

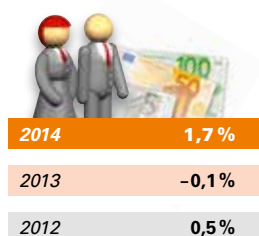


Barmer GEK, März 2015

EINKOMMEN

Gehälter steigen wieder

So entwickelten sich die Reallöhne ...

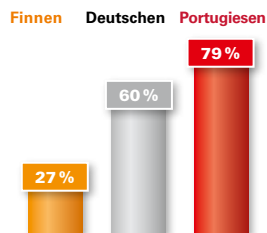


Destatis, April 2015

EUROPA

Progressive Finnen

Dass Vollzeitjobs von Müttern dem Familienleben schaden, finden von den ...

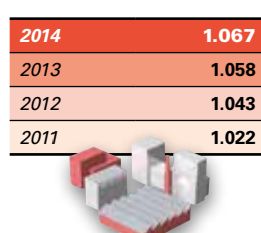


Eurobarometer, März 2015

MITBESTIMMUNG

Mehr transnationale Mitbestimmung

So viele Europäische Betriebsräte gab es ...

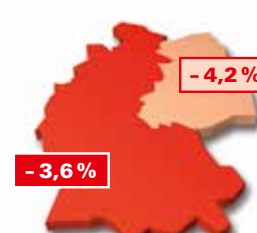


ETUI, Dezember 2014

OST-WEST

Weniger Erwerbslose

Die Zahl der Arbeitslosen wird 2015 voraussichtlich sinken um ...



IAB, April 2015

► **HARTZ IV:** Fast drei Millionen Menschen beziehen bereits länger als vier Jahre Hartz IV. Das ist gut die Hälfte aller Empfänger. Nur jeder Fünfte benötigt weniger als zwölf Monate Hilfe. Laut dem Institut Arbeit und Qualifikation, das die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet hat, ist es für einen großen Personenkreis äußerst schwierig, aus der

Bedürftigkeit herauszukommen: Von allen, die zwischen Juli 2013 und Juni 2014 ihre Hilfebedürftigkeit beendeten, bekam jeder Vierte innerhalb von drei Monaten wieder Leistungen aus der Grundsicherung. Gerade Alleinerziehende haben oftmals Probleme, ohne Hartz IV auszukommen. Viele können wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht arbeiten. Zudem befinden sich

unter den Langzeitbeziehern viele „Aufstocker“.

IAQ, April 2015

► **ARBEITSMARKT:** Die Arbeitslosenquoten gingen 2014 in vielen EU-Regionen leicht zurück, wie Zahlen der Statistikbehörde Eurostat zeigen. Innerhalb der Union gab es jedoch große Unterschiede: Unter den zehn Regionen mit den niedrigsten Erwerbslosenquoten waren neun aus

Deutschland. An der Spitze lagen Oberbayern in Deutschland und Prag in der Tschechischen Republik mit einer Quote von jeweils 2,5 Prozent. Von den Regionen mit den höchsten Quoten lagen sechs in Spanien und vier in Griechenland. Am stärksten betroffen war Andalusien in Spanien mit einer Quote von 34,8 Prozent.

Eurostat, April 2015