

■ Verteilung: Mehr Gerechtigkeit, mehr Wachstum	2
■ Ausbildung: Wenn der Betrieb nicht ausbildungsreif ist	3
■ Mitbestimmung: Wirtschaftlicher mit Betriebsrat Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene	4 5
■ Urlaubsgeld: Tarif füllt Urlaubskasse	6
■ Bildung: Auf das Umfeld kommt es an	6
■ Arbeitswelt: Arbeiten nach der ökologischen Wende	7
■ TrendTableau	8

FINANZPOLITIK

Mit Steuern gegen Ungleichheit

Wenn die Steuerpolitik stärker zugunsten einkommensschwacher Haushalte umverteilt, kann davon die gesamte Volkswirtschaft profitieren.

Der Spielraum für eine höhere Besteuerung von Besserverdienenden und Unternehmen ist größer als vielfach behauptet. Zu diesem Schluss kommen Sarah Godar, Christoph Paetz und Achim Truger von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin in einer aktuellen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Analyse.*

Bei der Besteuerung von Unternehmensgewinnen habe es in den vergangenen drei Jahrzehnten einen „internationalen Wettlauf nach unten“ gegeben. In den Ländern, für die OECD-Daten verfügbar sind, sei der Durchschnitt der Steuersätze seit 1981 um mehr als 20 Prozentpunkte gesunken. Auch die persönlichen Einkommensteuern seien stark zurückgegangen. So lag der Spitzensteuersatz im Jahr 1981 in den OECD-Ländern bei durchschnittlich 65,7 Prozent, im Jahr 2010 nur noch bei 45,8 Prozent. Zudem seien viele Regierungen dazu übergegangen, Kapitaleinkommen geringer zu besteuern als Arbeitseinkommen. Dadurch sei die Steuer-gerechtigkeit „zunehmend infrage gestellt“ worden, schreiben die Forscher.

Angesichts der wachsenden Ungleichheit und der angespannten Lage der öffentlichen Haushalte gebe es zwar Anzeichen für ein Umdenken in der Steuerpolitik. Dennoch schreckten die meisten Länder vor höheren Spitzensteuersät-

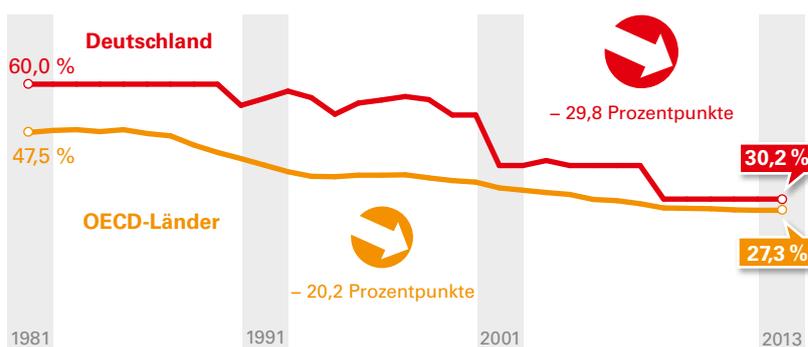
zen zurück, weil diese als schädlich für Beschäftigung und Wachstum gelten. Empirisch lasse sich ein negativer Effekt jedoch nicht belegen, so die Wissenschaftler. Gerade die jüngere Literatur komme zur Einschätzung, dass „die ökonomischen Argumente gegen eine progressive Besteuerung wesentlich schwächer sind als zumeist behauptet“. Am Beispiel Deutschland zeigen Godar, Paetz und Truger, dass eine regressive Steuerpolitik mehr Schaden anrichten kann: Steuer-senkungen und damit verbundene Einnahmeausfälle seien ein wesentlicher Grund für die Stagnation der Wirtschaft am Beginn der 2000er-Jahre gewesen.

Ein höherer Grad an Progression – also ein Steuersystem, das hohe Einkommen und Gewinne stärker belastet als bisher – könne sogar vorteilhaft für die Volkswirtschaft sein. Der Grund: Der Staat könne höhere Einnahmen für mehr öffentliche Investitionen nutzen, was sich positiv auf das Wachstum auswirkt. Außerdem steigere eine stärkere Umverteilung zugunsten einkommensschwacher Haushalte den privaten Konsum und damit die Nachfrage. Es gebe aktuell „erheblichen Spielraum“ zur Erhöhung des Spitzensteuersatzes auf Einkommen, der Unternehmenssteuersätze und der Steuern auf Kapital und Vermögen. Die Regierungen sollten diese Möglichkeiten nutzen, empfehlen die Wissenschaftler. ◀

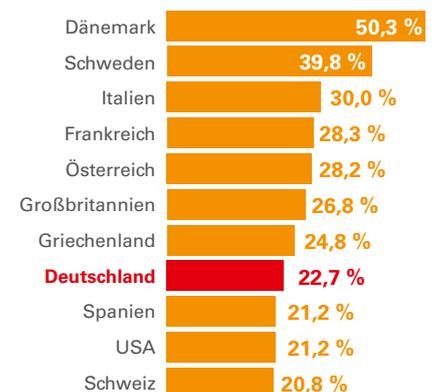
* Quelle: Sarah Godar, Christoph Paetz, Achim Truger: The scope of progressive tax reform in the OECD countries: A macroeconomic perspective with a case study for Germany, IMK Working Paper 150, Mai 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Steuerlast deutlich gesunken

So entwickelte sich der Durchschnitt der Unternehmenssteuersätze in ...



So hoch lag 2014 die Steuerquote in ...*



* Steueraufkommen im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt, ohne Sozialversicherungsbeiträge
Quelle: Ameco/Truger 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Mehr Gerechtigkeit, mehr Wachstum

Die Ungleichheit in westlichen Ländern ist gewachsen – auch in Deutschland. Große Teile der Bevölkerung drohen abgehängt zu werden, warnt die OECD.

In den vergangenen drei Jahrzehnten hat die Ungleichheit in den meisten Industriestaaten zugenommen. Das schadet der gesamten Wirtschaft in den betroffenen Ländern. Zu diesem Ergebnis kommt der Sozialbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).*

Wenn große Teile der Bevölkerung aufgrund wachsender Ungleichheit abgehängt werden, nutzen Volkswirtschaften nur einen Teil ihres Potenzials, heißt es in dem Bericht. Nach Berechnungen der Autoren hat die zunehmende Ungleichheit dazu geführt, dass die Wirtschaft in 19 untersuchten Ländern

schäftigte meist schlechter gestellt – sie verdienten weniger und seien eher von Armut bedroht. Es reiche daher nicht aus, allein auf die Zahl der Jobs zu schauen, ebenso wichtig sei die Qualität, heißt es in dem Bericht. In den vergangenen Jahren ist die Einkommensungleichheit in Deutschland zwar nicht weiter gewachsen, aber auch nicht spürbar kleiner geworden – trotz der kräftig gesunkenen Arbeitslosigkeit.

Für problematisch hält die Organisation, dass in Deutschland viel weniger Frauen in Vollzeit arbeiten als Männer. Rechnet man sämtliche Arbeitsstunden auf Vollzeitstellen

um, liegt die Beschäftigungsquote von Frauen nur bei 52 Prozent, die von Männern bei rund 77 Prozent. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen könne die Ungleichheit verringern, so die OECD.

Zudem müssten Menschen aus sozial schwächeren Schichten stärker unterstützt werden, vor allem bei der Bildung. Dazu müsse auch die Umverteilung über Steuer- und Sozialsysteme verbessert werden. Der Anteil der erwerbslosen Haushalte sei zwar in Deutschland niedriger als in anderen Ländern, allerdings „ist auch die ar-

beitsmindernde Wirkung des Steuer- und Transfersystems geringer“.

Die OECD-Experten fordern von der deutschen Politik:

- ▶ den Zugang von Frauen in Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern, etwa durch den Ausbau von ganztägiger Betreuung für Kleinkinder sowie eine Reform des Ehegattensplittings,
- ▶ mehr Unterricht in Ganztagschulen anzubieten und die Qualität frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote zu verbessern, besonders für Kinder aus sozial schwachen Familien,
- ▶ benachteiligte Jugendliche darin zu unterstützen, eine Ausbildung zu absolvieren,
- ▶ die starke Gliederung des Schulsystems zu reduzieren,
- ▶ die Sozialversicherung von geringfügig Beschäftigten zu verbessern,
- ▶ die Steuerbemessungsgrundlage zu erweitern sowie Vermögen und Erbschaften stärker zu besteuern,
- ▶ die Sozialversicherungsbeiträge für Geringverdiener in Vollzeittätigkeiten zu senken. ◀

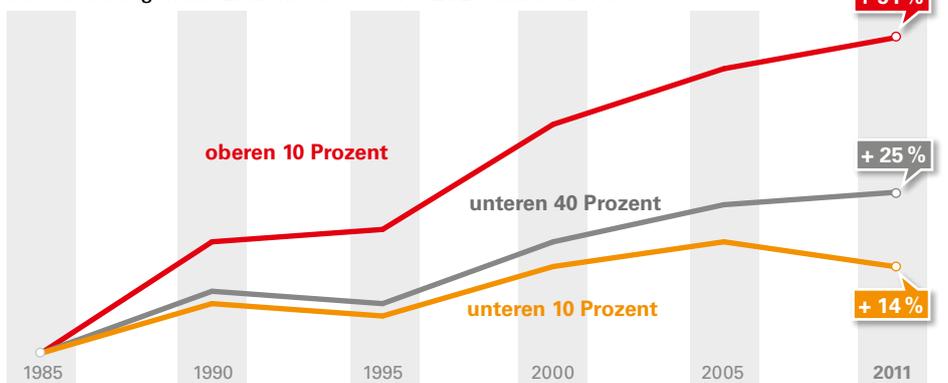
* Quelle: OECD: In It Together – Why Less Inequality Benefits All, Mai 2015
 Link zur Studie unter boecklerimpuls.de



Mehr zum Thema **Ungleichheit:**
www.boeckler.de/verteilung.htm

Größte Zuwächse für Topverdiener

Seit 1985 stiegen die Einkommen* in 17 OECD-Staaten der ...



* verfügbares Haushaltseinkommen
 Quelle: OECD 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

zwischen 1990 und 2010 um 4,7 Prozentpunkte weniger gewachsen ist, als das bei unveränderter Ungleichheit der Fall gewesen wäre.

Die Kluft zwischen Arm und Reich ist der OECD zufolge in Deutschland besonders groß: Die reichsten zehn Prozent besitzen nahezu 60 Prozent des gesamten Nettohaushaltsvermögens. Der Wert liegt deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 50 Prozent. Forscher des DIW schätzen den Anteil des obersten Zehntels in einer aktuellen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie sogar auf 63 bis 74 Prozent.

Nicht ganz so ungleich verteilt sind die Einkommen hierzulande, allerdings geht auch dabei die Schere auseinander: In den 1980er-Jahren verdienten die oberen zehn Prozent in der Einkommensverteilung etwa fünfmal so viel wie die unteren zehn Prozent, inzwischen sind es 6,6-mal so viel. Im Durchschnitt der OECD liegt das Verhältnis fast bei zehn zu eins.

Atypische Beschäftigung vergrößert Ungleichheit

Besonders stark haben sich die Einkommen in Deutschland in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre auseinanderentwickelt. Dies hängt laut OECD mit der Zunahme von atypischer Beschäftigung – Teilzeit, befristete Arbeit oder Minijobs – in diesem Zeitraum zusammen. Die Zahl solcher Jobs sei zwischen 1995 und 2007 um 13 Prozent gestiegen. Im Vergleich mit sogenannten Normalbeschäftigten seien atypisch Be-

Wenn der Betrieb nicht ausbildungsfähig ist

Wenn Ausbildungsverträge vorzeitig enden, liegt das in der Regel nicht nur an den Azubis. Auch die betrieblichen und beruflichen Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle.

Nicht alles läuft reibungslos im dualen Ausbildungssystem: Nach wie vor finden viele Jugendliche keine Lehrstelle. Andere können zwar einen Platz ergattern, aber der Vertrag wird vor dem Ende der Ausbildung wieder aufgelöst. Das galt 2012 für 24,4 Prozent aller begonnenen Ausbildungsverträge, schreiben Daniela Rohrbach-Schmidt und Alexandra Uhly. Die Wissenschaftlerinnen vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) haben die Ursachen untersucht und festgestellt, dass unabhängig von persönlichen Merkmalen der Lehrlinge das betriebliche Umfeld, der gewählte Beruf und die Situation am Ausbildungsmarkt entscheidend sind.*

In der Öffentlichkeit und der wissenschaftlichen Literatur seien Stimmen vorherrschend, die das Problem in erster Linie bei den Azubis verorten. Die BIBB-Forscherinnen halten das für eine „verengte Sicht, die dem komplexen Phänomen nicht gerecht wird“. Frage man die betroffenen Parteien nach den Gründen für Vertragsauflösungen, kämen je nach Gesprächspartner unterschiedliche Antworten. Während Unternehmen falsche Berufsvorstellungen, mangelnde Eignung, unzureichende Leistung und fehlende Motivation beklagen, nennen ehemalige Azubis vor allem Konflikte mit Vorgesetzten, die Qualität der Ausbildung, unbezahlte Überstunden oder die Arbeitsbelastung.

Um zur Klärung dieser Frage beizutragen, haben Rohrbach-Schmidt und Uhly die Berufsbildungsstatistik ausgewertet und zusätzlich Daten des BIBB und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Ausbildungsmarktlage und zum betrieblichen Kontext berücksichtigt. Dabei konnten sie auf Informationen zu über 330.000 Ausbildungsanfängern in 51 Berufen zurückgreifen.

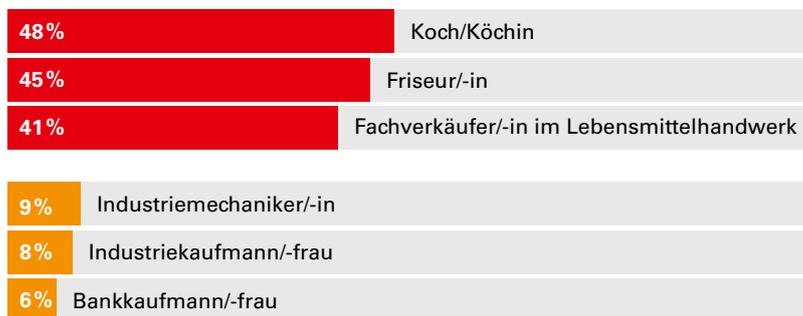
Nach den Berechnungen der Sozialwissenschaftlerinnen ist das Vertragslösungsrisiko zwar tatsächlich höher, je geringer der Schulabschluss ist. Jedoch könne dies nicht ausschließlich als Effekt einer ungenügenden Berufswahl, einer mangelnden Leistungsfähigkeit oder als Scheitern an den Ausbildungsanforderungen interpretiert werden. Vielmehr sei davon auszugehen, dass die schulische Qualifikation auch die Zugangschancen zum Wunschberuf beeinflusst. Zudem ist ein Zusammenhang mit dem Ausbildungsberuf auch dann nachweisbar, wenn persönliche Merkmale der Azubis herausgerechnet werden. Das heißt: Wenn in manchen Berufen extrem viele Verträge vorzeitig gelöst werden, liegt das nicht nur daran, dass dort besonders viele Jugendliche mit geringer Schulbildung landen. Auch der Einfluss der regionalen Ausbildungsmarktlage belege, dass vorzeitig beendete Verträge keinesfalls immer mit dem Scheitern an Anforderungen gleichzusetzen sind: Sie kommen häufiger vor, wenn die Situation gut ist. Das zeige, dass Azubis auch kündigen, um einen für sie passenderen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Eine wichtige Rolle spielt laut der Analyse die Attraktivität des Ausbildungsberufs: Je größer der Anteil der unbesetzten Lehrstellen ist, desto häufiger enden die Ausbildungen vorzeitig. Darüber hinaus hat das betriebliche Ausbildungsmodell signifikanten Einfluss. Wenn ein „investives“ Modell vorherrscht, die Nettokosten der Lehre also vergleichsweise hoch sind, ist das Risiko eher gering. Die Erklärung: Solche Betriebe bemühen sich, ihre Azubis langfristig zu binden, damit sich ihre Investitionen lohnen. Firmen, die das „Produktionsmodell“ praktizieren und ihre Lehrlinge vor allem als billige Arbeitskräfte betrachten, müssen dagegen mit mehr Vertragsauflösungen rechnen.

Zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen besteht der Studie zufolge ein negativer Zusammenhang. Rohrbach-Schmidt und Uhly führen das darauf zurück, dass die Ausbildung in Kleinbetrieben oft eher „en passant“ abläuft, stark an betriebspezifischen

Enorme Fluktuation in Handwerksbetrieben

Von den Ausbildungsverträgen werden vorzeitig aufgelöst ...



Berichtsjahr 2012; Quelle: BIBB 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Bedürfnissen ausgerichtet und weniger professionalisiert ist. Zudem sei der Umgang mit Konflikten schwieriger, wenn ein Wechsel der Bezugsperson oder ein Erfahrungsaustausch mit anderen kaum möglich ist. Hilfreich sei bei Konflikten dagegen eine kollektive Interessenvertretung, was sich ebenfalls in den Ergebnissen spiegelt: In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat ist das Vertragsauflösungsrisiko geringer.

Das Fazit der Forscherinnen: Um dem Problem beizukommen, reiche es nicht aus, bei den Jugendlichen anzusetzen. Vielmehr gelte es, das betriebliche Umfeld stärker in den Blick zu nehmen. Instrumente wie die „Assistierte Ausbildung“ der BA, in deren Rahmen Ausbildungsbetriebe organisatorisch und administrativ unterstützt werden, gingen insofern in die richtige Richtung. ◀

* Quelle: Daniela Rohrbach-Schmidt, Alexandra Uhly: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1/2015
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Wirtschaftlicher mit Betriebsrat

Firmen mit Betriebsräten sind produktiver. Besonders stark ist der Effekt, wenn es Defizite im Management gibt, doch auch hochproduktive Unternehmen profitieren.

Die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Mitbestimmung sind ausführlich dokumentiert: Etliche Studien hätten nachgewiesen, dass Betriebsräte sich positiv auf die Produktivität auswirken, schreibt Steffen Müller vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH). In den entsprechenden Untersuchungen sei es allerdings stets um den durchschnittlichen Effekt gegangen. Der Ökonom hat erstmals analysiert, ob sich die Auswirkungen entlang der Produktivitätsskala unterscheiden – ob also hochproduktive genauso wie weniger leistungsfähige Firmen mithilfe von Arbeitnehmervertretungen ihren Output pro Mitarbeiter steigern können.* Das Ergebnis: Der Effekt ist zwar größer bei Betrieben mit geringer Arbeitsproduktivität, aber ausnahmslos positiv.

Etwaige Zusammenhänge zwischen Mitbestimmung und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen ließen sich theoretisch vor allem aus dem sogenannten Collective-Voice-Ansatz herleiten, erklärt Müller. Arbeitnehmervertretungen können demnach als Sprachrohr der Beschäftigten auf Probleme aufmerksam machen, zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen und so kostspielige Kündigungen vermeiden hel-

mit fähigen Managern überhaupt Vorteile ergeben, sei fraglich, so die Skeptiker.

Um solchen Vermutungen auf den Grund zu gehen, hat Müller Daten des IAB-Betriebspanels zu Firmen mit 21 bis 300 Beschäftigten aus den Jahren 1998 bis 2009 ausgewertet. Seiner Analyse zufolge sind mitbestimmte Betriebe im Schnitt 18 Prozent produktiver, wenn man Faktoren wie die Kapitalintensität, den Anteil der Azubis und Teilzeitbeschäftigten und die Qualifikationsstruktur konstant hält. Ordnet man die Unternehmen nach ihrer Produktivität, zeigt sich: Der Effekt ist am stärksten ausgeprägt bei den am wenigsten produktiven Betrieben, nimmt dann ab und wird bei den Spitzenreitern wieder etwas größer. Allerdings gebe es keinen Hinweis auf negative Auswirkungen in irgendeinem Bereich der Verteilung, betont der IWH-Forscher. Daran ändere sich grundsätzlich auch dann nichts, wenn man getrennte Analysen für unterschiedliche Betriebsgrößen, Regionen, Branchen oder Zeiträume durchführe.

Einige Besonderheiten konnte der Autor bei der Analyse der Subgruppen allerdings feststellen. Zum einen nimmt nach

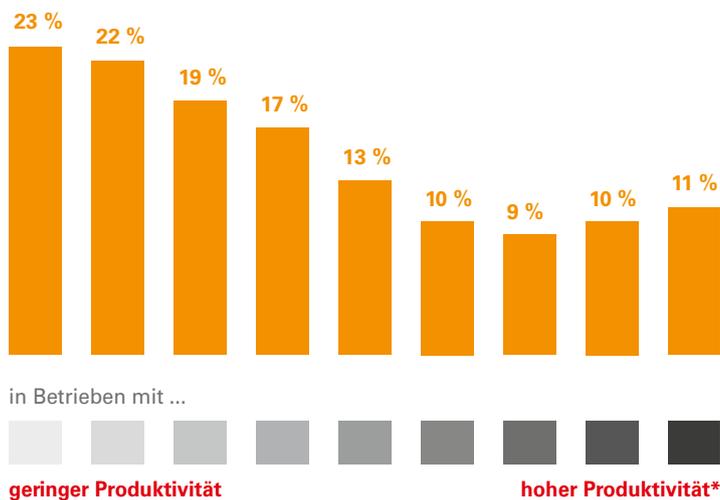
seinen Berechnungen der positive Effekt mit der Betriebsgröße zu. Das führt er darauf zurück, dass die Kommunikation mit Repräsentanten der Belegschaft in Großbetrieben besonders wichtig ist, weil es zwangsläufig weniger individuellen Austausch zwischen Management und Beschäftigten gibt. Zum anderen kann der Ökonom nachweisen, dass die Vorteile für hochproduktive Unternehmen über die Zeit größer geworden sind. Seine Erklärung: Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 seien Betriebsräte auch für Weiterbildung zuständig. Das ermögliche einen gezielteren Einsatz von Weiterbildungsprogrammen, wovon wiederum vor allem Firmen am oberen Ende der Produktivitätsskala mit hochqualifizierten Fachkräften profitieren dürften.

Alles in allem, so Müllers Resümee, zeige sich, dass sich die Existenz von Betriebsräten in eher unproduktiven Unternehmen tatsächlich am stärksten positiv auf Arbeitsbedingungen und

Produktivität auswirkt. Doch auch in Betrieben mit kompetentem Management gebe es offensichtlich Kommunikationsprobleme, zu deren Lösung Arbeitnehmervertreter beitragen können. ◀

Durchgehend produktiv

Durch einen Betriebsrat steigt die Produktivität um ...



* nach Dezilen geordnet;
Quelle: Müller 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

fen. Zudem erleichterten sie den Informationsfluss auch in die andere Richtung, also vom Management zum Personal: Betriebsräte seien in der Lage, Aussagen der Unternehmensleitung auf ihre Richtigkeit zu prüfen und so glaubwürdiger zu machen. Verschiedene Wirtschaftswissenschaftler hätten daraus den Schluss gezogen, dass Mitbestimmung in erster Linie schlecht geführten Unternehmen mit unzureichender Kommunikationskultur nützt. Ob sich dagegen für Firmen

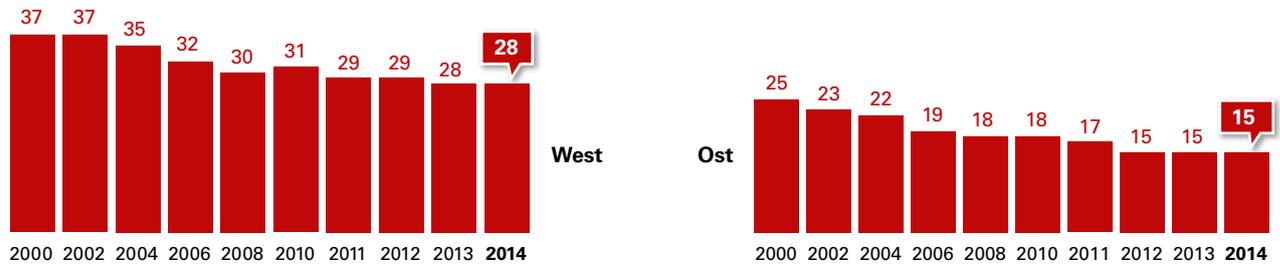
* Quelle: Steffen Müller: Works Councils and Labour Productivity: Looking beyond the Mean, in: British Journal of Industrial Relations 2/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene

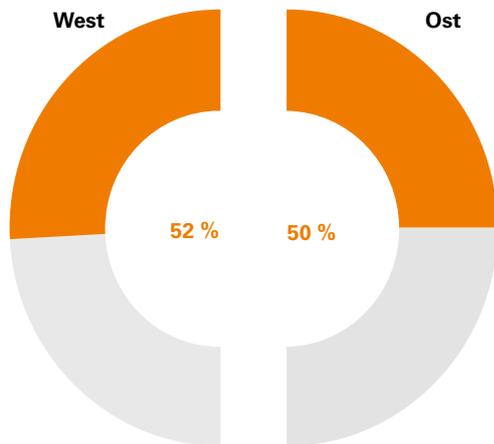
Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten 2014 in* ...



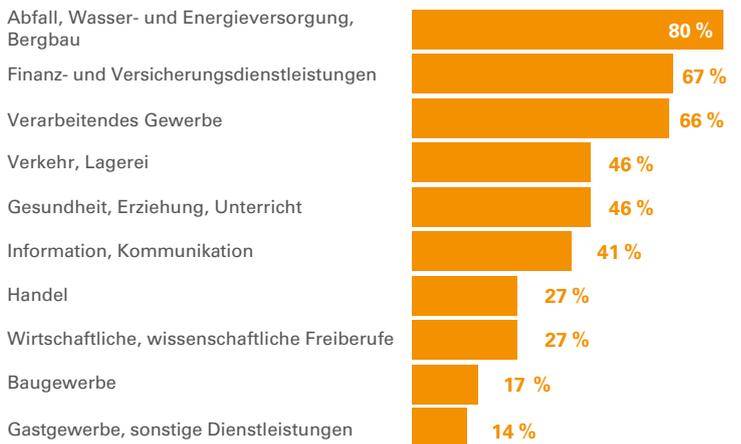
Von 100 Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat*...



Von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag arbeiten in Betrieben, die sich am Branchentarif orientieren, ...



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



*Basis: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten; Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

MITBESTIMMUNG: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat neue Zahlen zur Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebsräten in der deutschen Wirtschaft vorgelegt. Dafür haben Peter Ellguth und Susanne Kohaut Daten des IAB-Betriebspanels ausgewertet. In der „Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung“ mit Branchentarif und Betriebsrat waren im vergangenen Jahr 28 Prozent der westdeutschen und 15 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten von Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern tätig. Während die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung

seit Jahren relativ stabil bleibt, ist der Anteil der Betriebe mit Flächentarif bis 2013 gesunken, im vergangenen Jahr jedoch wieder leicht angestiegen. Ganz ohne betriebliche Vertretung und Tarifvertrag müssen im Westen mittlerweile 34 Prozent der Arbeitnehmer auskommen, im Osten 49 Prozent. Knapp die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe gibt aber an, sich bei der Bezahlung an einem Branchentarif zu orientieren.

* Quelle: Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 4/2015

Mehr Informationen unter www.boecklerimpuls.de

Tarif füllt Urlaubskasse

43 Prozent der Beschäftigten erhalten von ihrem Arbeitgeber Urlaubsgeld. Am häufigsten profitieren Beschäftigte in Großbetrieben mit Tariflohn.

Wer nach Tarif bezahlt wird, hat bessere Chancen auf Urlaubsgeld: In 58 Prozent der tarifgebundenen Betriebe erhalten die Arbeitnehmer eine Sonderzahlung, ohne Tarifbindung sind es nur 32 Prozent. Das zeigt eine Online-Umfrage des vom WSI-Tarifarchiv betreuten Portals lohnspiegel.de unter rund 8.000 Beschäftigten.*

Auch das Geschlecht, die Region oder die Betriebsgröße spielen eine Rolle: 47 Prozent der Männer bekommen Urlaubsgeld, Frauen nur zu 37 Prozent. Im Westen fällt der Anteil mit 45 Prozent höher aus als im Osten mit 30 Prozent. Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten bieten zu 33, solche mit über 500 Mitarbeitern zu 54 Prozent einen Zuschuss für die Urlaubskasse. Von den Geringverdienern mit einem Monatsverdienst unter 1.000 Euro erhalten nur 17 Prozent ein Urlaubsgeld, bei den Gutverdienern mit Gehalt über 5.000 Euro ist es gut die Hälfte.

Die Höhe der tariflich vereinbarten Extras fällt je nach Branche sehr unterschiedlich aus: Zwischen 155 und 2.270 Euro bekommen Beschäftigte in der mittleren Vergütungsgruppe. Die höchsten Zahlungen erhalten Arbeitnehmer in der Holz- und Kunststoffverarbeitung, in der Metallindustrie sowie in der Druckindustrie. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das tarifliche Urlaubsgeld in der Hälfte der Branchen erhöht. ◀

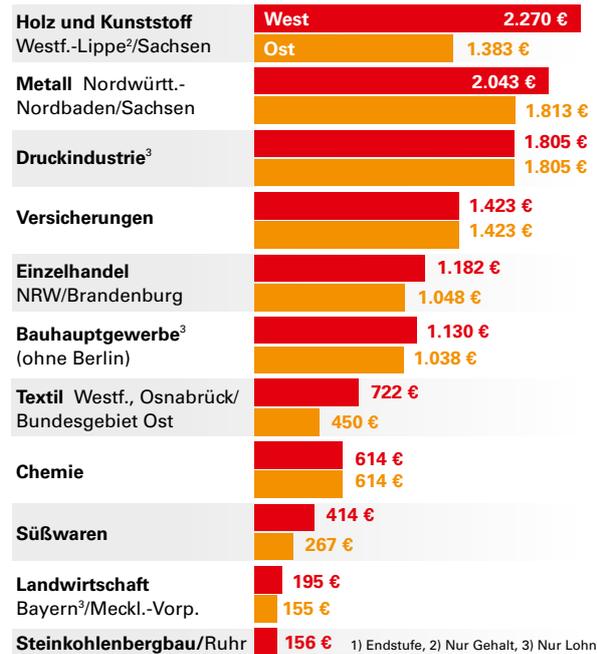
* Quelle: WSI-Tarifarchiv
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Wer vom Urlaubsgeld profitiert

Urlaubsgeld erhalten von den Beschäftigten ...



So hoch ist das tarifliche Urlaubsgeld der mittleren Vergütungsgruppe¹ in den Branchen...



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: April 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Auf das Umfeld kommt es an

Dass Bildungserfolg stark vom Elternhaus abhängt, liegt nicht an den Genen, sondern an der Erziehung.

Im Bildungswesen fällt der Apfel nicht weit vom Stamm: Akademikerkinder studieren in der Regel, Arbeiterkinder schaffen es selten an die Uni. Warum das so ist, darüber scheiden sich die Geister. Die einen machen angeborene Fähigkeiten verantwortlich und gehen davon aus, dass intelligente Eltern intelligente Kinder zeugen. Die anderen verweisen auf soziale Umstände und den Einfluss der Erziehung. Louis N. Christofides, Michael Hoy und Thanasis Stendgos von der Universität Guelph in Kanada und Joniada Milla von der Katholischen Universität Louvain haben sich statistisch um Klärung bemüht.*

Für ihre Studie haben die Ökonomen eine Besonderheit der US-amerikanischen Hochschulgeschichte ausgenutzt: Wer während einer bestimmten Phase des Vietnamkriegs ein Studium absolvierte, war vom Militärdienst befreit. Das hatte zur Folge, dass die Zahl der männlichen Studenten zwischenzeitlich in die Höhe schnellte. Offenbar schrieben sich zahlreiche junge Männer ein, die sonst nicht studiert hätten. Das Argument der Wissenschaftler: Wenn tatsächlich

die genetische Veranlagung hinter dem Einfluss der sozialen Herkunft auf die Bildung stecken sollte, müsste der Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der potenziellen Vietnamkriegsteilnehmer und dem ihrer Kinder schwächer ausgeprägt sein als in anderen Generationen. Denn die Gene ändern sich nicht dadurch, dass Menschen ohne entsprechende Veranlagung studieren.

Tatsächlich können die Forscher anhand von Daten des U.S. Current Population Survey allerdings zeigen, dass sich Hochschulbildung bei Vätern der Jahrgänge 1945 bis 1950, die durch ein Studium dem Krieg entgehen konnten, genauso auf den Bildungserfolg der Kinder auswirkt wie in anderen Generationen. Für die Chancen auf akademische Bildung ist demnach die Umwelt entscheidend, nicht die Natur. ◀

* Quelle: Louis N. Christofides, Michael Hoy, Joniada Milla, Thanasis Stendgos: Nature or Nurture in Higher Education? Inter-generational Implications of the Vietnam-Era Lottery, IZA Discussion Paper 9046, Mai 2015
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Arbeiten nach der ökologischen Wende

Eine globale ökologische Katastrophe lässt sich nur abwenden, wenn sich die Art des Wirtschaftens ändert. Das wird Folgen für die Arbeitswelt haben – und erfordert neue Strategien, um Mitspracherechte und Einkommen der Arbeitnehmer zu sichern.

Zwei Stichworte prägen die ökologische Zukunftsdebatte: „Green Economy“ und „Postwachstumsgesellschaft“. Was ist damit gemeint? Uwe Schneidewind, Präsident des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie erläutert die konkurrierenden Konzepte.* Die Anhänger der Green Economy setzen demnach auf technologische Innovationen, um das bestehende Wirtschaftsmodell umweltverträglicher zu machen: weniger Energie- und Rohstoffverbrauch, weniger Abfall und Luftverschmutzung. Die Wirtschaft wachse weiter, aber die Umweltbelastung gehe zurück. Wohlstand und „Naturverbrauch“ werden entkoppelt, ökologischer Umbau werde selbst zum ökonomischen Wachstumsprogramm. Der Bau von Elektroautos, Solarzellen, Windrädern, energieeffizienten Gebäuden, Stromnetzen oder Kraftwerken schafft neue Arbeitsplätze.

Vertreter der Postwachstumsgesellschaft melden jedoch Zweifel an. Ihr Argument: Selbst wenn Produkte und Herstellungsverfahren umweltfreundlicher werden, machen steigende Produktionsmengen und Ansprüche der Konsumenten die Effizienzgewinne zunichte. Das zeige sich am Beispiel Auto. Den technologischen Fortschritten bei der Konstruktion von Motoren stehen ständig wachsende Leistungsanforderungen gegenüber, so dass die Fahrzeuge letztlich kaum sparsamer werden. „Hätte ein VW Golf heute nur so viel PS wie ein VW Käfer von 1955, wären wir schon längst beim Ein-Liter-Auto gelangt“, erklärt Schneidewind. Ein weiteres Beispiel ist das Wohnen: Zwar ließen sich Gebäude heute effizienter heizen und wirkungsvoller dämmen als vor 30 Jahren. Wenn die Wohnfläche pro Einwohner aber ständig ansteigt, ist der Gesamteffekt gering. Und in Umweltfragen reiche es nicht, den Blick auf das eigene Land zu richten: Wenn die neuen Mittelschichten in Schwellen- und Entwicklungsländern in puncto Lebensstandard mit den Industrieländern gleichziehen wollen, werde das auch bei verbesserter Technik nicht ohne massiven zusätzlichen Ressourcenverbrauch gehen. So sehen Wachstumskritiker die einzige Lösung in „genügsamen, entmaterialisierten Lebensstilen“. Fahrrad statt Geländewagen, Muße und Bildung statt Konsum.

„Die ökologische Zukunft“, so die Prognose des Umwelt- und Wirtschaftsexperten Schneidewind, „wird von beiden Elementen – einer Green Economy und Postwachstumskulturen – geprägt sein“. Der Wissenschaftler spricht von einer „doppelten Entkopplung“.

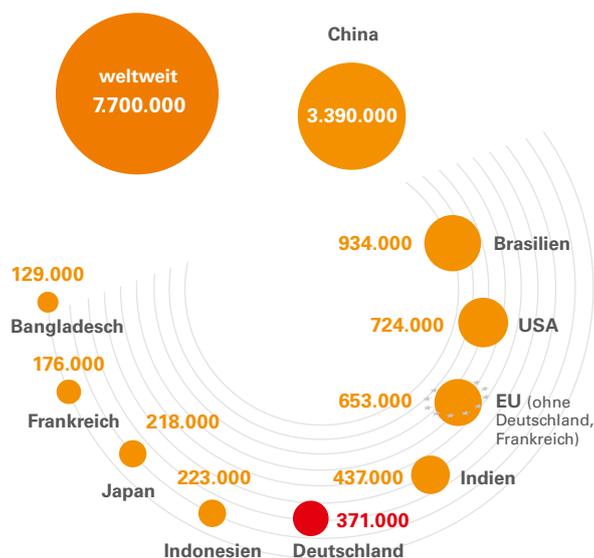
Egal, welche Richtung stärker zum Zuge kommt: Deutliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben beide Varianten. Was Green Economy bedeutet, war Schneidewind zufolge in den vergangenen Jahren bei den regenerativen Energien zu beobachten. An die Stelle der Großunternehmen traten dezentrale Strukturen. Kleine und mittlere Unternehmen zahlen aber meist niedrigere Löhne; der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist geringer. „Eine radikal dezentralisierte Wirtschaft wird diese Herausforderungen verschärfen“, so der Wissenschaftler. „Selbstunternehmertum, lebenslanges

Lernen und wachsende Flexibilität“ würden die Arbeit der Zukunft in einer kleinteiligen, hochtechnologischen Wirtschaft prägen.

„Noch gravierender“ dürften die Konsequenzen der Postwachstumsökonomie ausfallen, schreibt Schneidewind und verweist auf Zukunftsmodelle, in denen Erwerbsarbeit eine wesentlich geringere Rolle spielen wird. So gibt es etwa den Entwurf einer 20-Stunden-Gesellschaft, in der an die Stelle heutiger Vollzeitarbeit 20 Stunden wöchentlicher Erwerbs-

Grüne Jobs

So viele Menschen arbeiteten 2014 in der Branche erneuerbare Energien:



Quelle: IRENA / International Renewable Energy Agency 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

arbeit und 20 Stunden „Eigenversorgungs- und Sozialarbeit außerhalb klassischer ökonomischer Messung“ treten. Die „Wahrung und Gestaltung von Arbeitnehmerinteressen“ werde in einem solchen Szenario noch einmal schwieriger. Der Arbeitsbegriff müsse weiter gefasst werden als bisher. Und die Arbeitsbedingungen würden nicht mehr nur auf Betriebs- oder Branchenebene ausgehandelt. Insgesamt dürfte der Staat wegen zunehmender umwelt- und sozialpolitischer Anforderungen eine größere Rolle spielen. Zudem, so Schneidewind, würden neue zivilgesellschaftliche Bündnisse wichtig – etwa zwischen Gewerkschaften, Sozial- und Umweltorganisationen. ◀

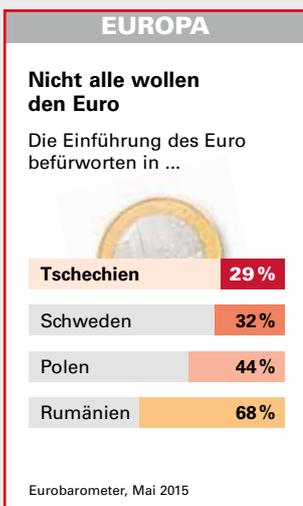
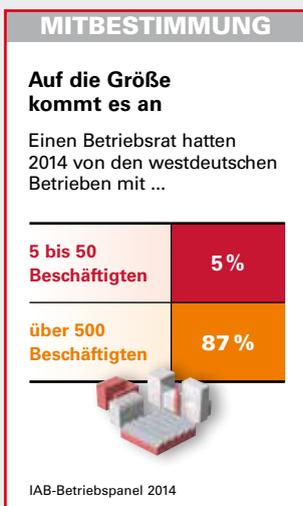
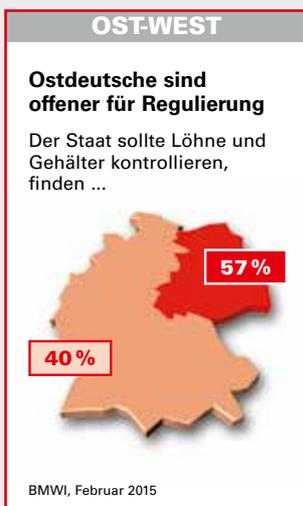
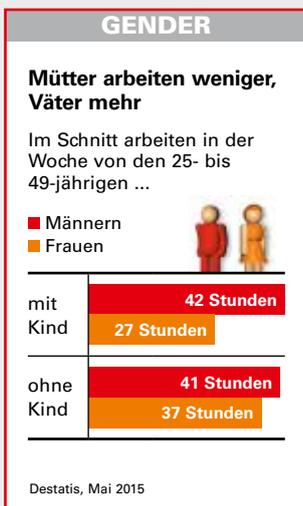
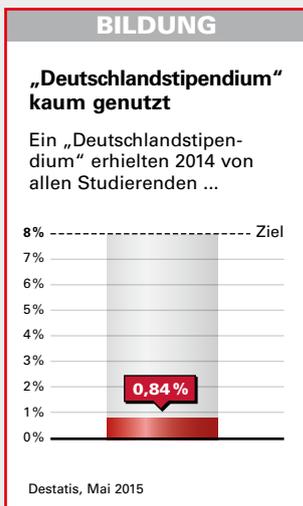
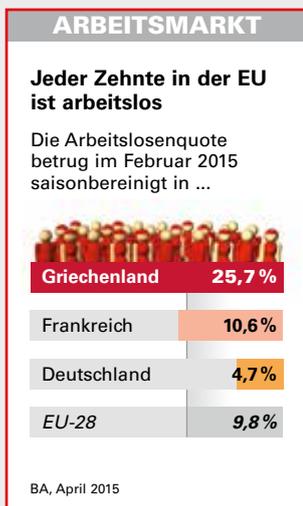
* Quelle: Uwe Schneidewind: Umwelt und Nachhaltigkeit als Transformationsriemen für die Arbeit der Zukunft, in: Reiner Hoffmann, Claudia Bogedan (Hrsg.): Arbeit der Zukunft – Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen, Campus Verlag, Frankfurt/New York 2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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



► **ARBEITSSCHUTZ:** Gewerkschaften haben einen positiven Einfluss auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Zu diesem Schluss kommt eine Untersuchung von Athina Economou und Ioannis Theodossiou. Die Ökonomen aus Griechenland beziehungsweise Großbritannien zeigen in der jüngsten Ausgabe der Fachzeitschrift Labour, dass „der gewerkschaft-

liche Organisationsgrad ein wichtiger Faktor für die Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist“. Dies sei eine wichtige Erkenntnis, da Arbeitsunfälle und -krankheiten jährlich Kosten in Höhe von etwa vier Prozent des Weltsozialprodukts verursachen. Dazu kämen die nicht in Geld zu beziffernden Folgen für die Betroffenen und deren Familien.

Die Studie basiert auf Daten zehner europäischer Länder aus den Jahren 1982 bis 2006, die sich sowohl hinsichtlich der Zahl der Arbeitsunfälle als auch der Verbreitung von Gewerkschaften deutlich unterscheiden. Beispielsweise kamen in Schweden 0,3 tödliche Arbeitsunfälle auf 100.000 Beschäftigte, in Spanien jedoch 8,4. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad variierte zwi-

schen 81 Prozent in Schweden und 10 Prozent in Frankreich. Insgesamt zeigt sich jedoch ein signifikanter Zusammenhang: Je mehr Beschäftigte in einer Gewerkschaft sind, desto weniger Arbeitsunfälle gibt es. Dies sei ein politisch brisantes Ergebnis, schreiben die Forscher. Schließlich gehe der Organisationsgrad im Trend zurück.
 Labour 2/2015