

Prognose: Konjunkturrisiko Grexit	2
Lohnpolitik: Tariflöhne real kräftig im Plus	2
Gender: Noch viel Nachholbedarf bei der Quote	3
Arbeitsmarkt: Osteuropäer arbeiten oft prekär	4
Kündigungsschutz: Weniger Schutz bringt keine Jobs	5
Bildung: Soziale Kluft an Universitäten bleibt	6
Arbeitsmarkt: Neues Geschlecht, weniger Lohn	6
Fiskalpolitik: Investitionen wirken am besten	7
TrendTableau	8

MITBESTIMMUNG

BRIC-Investoren besser als ihr Ruf

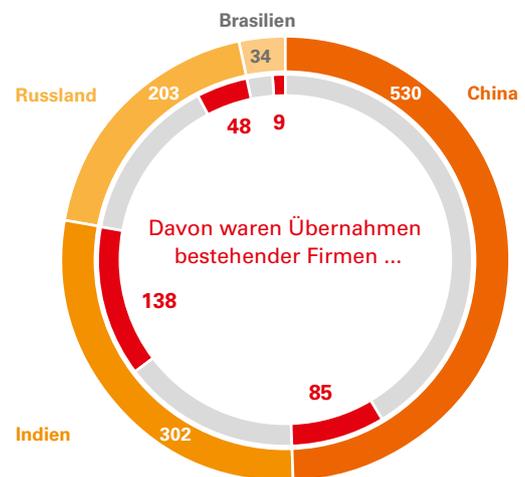
Wenn Investoren aus China oder Indien die Firma übernehmen, fürchten die Beschäftigten oft das Schlimmste. Doch die Sorge um Arbeitsplätze und Mitbestimmung erwies sich in der Vergangenheit meist als unbegründet.

Die 700 Mitarbeiter zählenden Stahlwerke Thüringen, der Autozulieferer Kiekert mit 3.300 Beschäftigten in Deutschland oder Aluminium Norf mit 2.250 Arbeitnehmern haben eines gemeinsam: Die früheren Eigentümer haben sie an Investoren aus den sogenannten BRIC-Staaten – Brasilien, Russland, Indien, China – verkauft. Diese sind heute an über 1.000 deutschen Firmen beteiligt. Meistens handelt es sich um Neugründungen, aber ein gutes Viertel geht auf Übernahmen bestehender Unternehmen zurück. Was das für Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung bedeutet, hat eine Forschergruppe um die Wirtschaftsgeografen Martin Franz, Sebastian Henn und Jörg Weingarten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Ihr Ergebnis: Ängste sind meist unberechtigt. Der befürchtete Stellenabbau sei meistens ausgeblieben, schreiben die Wissenschaftler, und die Mitbestimmung werde in der Regel „als etwas akzeptiert“, das in Deutschland dazugehört“.

Die Forscher haben über eine Unternehmensdatenbank betroffene Firmen identifiziert und sich anschließend mithilfe von mehr als 200 Interviews ein Bild von der Lage gemacht. Dabei kamen Manager, Arbeitnehmervertreter sowie externe Experten zu Wort. Insbesondere die Betriebsräte berichteten, dass die Belegschaft fast immer verunsichert ist, wenn eine Übernahme durch vergleichsweise unbekannte Investoren ansteht – besonders dann, wenn die Beschäftigten die Motive des Managements nicht nachvollziehen können oder erst nach Unterzeichnung der Verträge davon erfahren. Gewöhnlich zeige sich aber bald, dass BRIC-Investoren langfristige strategische Ziele verfolgen. Sie investierten hierzulande gerade wegen der qualifizierten Belegschaft und hoher Produktqualität, nicht um Know-how abzugreifen und die Produktion anschließend zu verlagern. Zudem verzichteten sie meist auf direkte Eingriffe ins Tagesgeschäft. Die allermeisten Investoren aus BRIC-Staaten verhielten sich relativ behutsam und kooperativ, resümieren die Forscher. In mehreren Fällen waren Investoren bereit, mit deutschen Gewerkschaften längerfristige Beschäftigungs- und Standortgarantien zu vereinbaren.

Neue Eigentümer aus BRIC-Staaten

So viele deutsche Unternehmen gehören Investoren aus ...



So viele Arbeitnehmer arbeiten für Investoren aus ...



Quelle: Franz, Henn, Weingarten 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Zur Mitbestimmung nehmen Investoren aus BRIC-Staaten meistens „eine neutrale bis desinteressierte Haltung ein“, wie Franz und Henn beobachtet haben. Dies bedeute aber nicht, dass sie nicht auf Betriebsräte hören. Gerade weil die neuen Eigentümer keine Erfahrung mit der Mitbestimmung besitzen, könnten Betriebsräte manchmal großen Einfluss nehmen. Eine gewählte Arbeitnehmervertretung zu haben, sei für die Belegschaft auch im Falle einer BRIC-Investition von großem Vorteil. Entscheidend sei, dass sich Betriebsräte möglichst früh einbringen und Unverständnis nicht voreilig als Ablehnung interpretieren. ◀

* Quelle: Martin Franz, Sebastian Henn, Jörg Weingarten: Investoren aus den BRIC-Staaten und Arbeitnehmerinteressen in Deutschland, Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben BRICINVEST der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2015

Link zur Studie unter www.boecklerimpuls.de

Konjunkturrisiko Grexit

Eigentlich deutet alles auf einen konjunkturellen Aufschwung hin. Das Drama um Griechenland droht die rosigen Aussichten allerdings zunichtezumachen.

Die deutsche Wirtschaft hat sich bisher gut in einem nicht ganz einfachen weltwirtschaftlichen Umfeld behauptet. Doch die Eskalation der Griechenland-Krise könnte den Aufschwung in diesem und im kommenden Jahr schwer schädigen, möglicherweise sogar vorzeitig beenden, warnt das IMK. „Ein Grexit oder eine zähe Agonie durch Unsicherheit könnte das bislang positive Konjunkturbild dramatisch verändern“, so Gustav Horn, der wissenschaftliche Direktor des IMK. „Eine Ansteckung weiterer Länder und die Destabilisierung des gesamten Euroraums sind nämlich keineswegs unwahrscheinlich. Statt einer soliden Aufwärtsentwicklung drohen dann auch in Deutschland heftige Wachstumsverluste.“

Die jüngste Konjunkturprognose des IMK steht und fällt nun damit, ob es noch gelingt, die Krise rasch zu entschärfen und die Zahlungsfähigkeit Griechenlands langfristig zu sichern. Für diesen Fall erwarten die Ökonomen, dass das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2015 um 2 Prozent und 2016 um 2,2 Prozent zulegt. Die Zahl der Arbeitslosen würde demnach in diesem Jahr unter 2,8 Millionen und 2016 unter 2,7 Millionen sinken.

„Die deutsche Wirtschaft hat in letzter Zeit vom günstigen Euro, aber mehr noch von den soliden Lohn- und Nachfragesteigerungen im Inland profitiert. Dazu trägt neben den Tarifabschlüssen auch der gesetzliche Mindestlohn bei“, erläutert Horn. „Eigentlich war damit auch der Boden für eine gute Investitionskonjunktur bereitet. Die Unsicherheit um Griechenland droht nunmehr, diesen Keim eines nachhaltigen Aufschwungs zu ersticken. Eine Rezession im gesamten Euroraum kann unter diesen Umständen nicht mehr ausgeschlossen werden.“ Dabei hätte auch die Wirtschaft im Euroraum als Ganzes nach der ursprünglichen Prognose des IMK 2015 und 2016 erstmals wieder gute Chancen, spürbar zu wachsen: Das BIP in der Währungsunion außerhalb Deutschlands könnte 2015 um 1,4 Prozent und 2016 um 2,1 Prozent zunehmen. Ein Grund dafür ist nach Analyse der Forscher, dass der harte Sparkurs in etlichen Ländern wie zum Beispiel Spanien oder Italien gelockert wurde. ◀

* Quelle: Inlandsnachfrage stabilisiert den Aufschwung – Prognose-Update: Deutsche Konjunktur zur Jahresmitte 2015, IMK Report 105, Juni 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

LOHNPOLITIK

Tariflöhne real kräftig im Plus

Die Bilanz nach dem ersten Halbjahr fällt positiv aus: Auch nach Abzug der Preissteigerung verdienen Tarifbeschäftigte merklich mehr.

Wer nach Tarif bezahlt wird, hat gute Chancen auf eine Gehaltssteigerung: In den meisten Branchen steigen die Tarife um zwei bis dreieinhalb Prozent. Auch wenn die Abschlüsse in der ersten Jahreshälfte etwas unter denen des Vorjahres blieben, sind real deutliche Zuwächse zu verzeichnen. „Die Einkommensentwicklung der tariflich Beschäftigten verläuft positiv“, sagt WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck.*

Berücksichtigt man auch die länger laufenden Abschlüsse aus dem Vorjahr zusammen mit Tarifierhebungen für dieses Jahr, dann liegt die durchschnittliche nominale Steigerung der Grundvergütungen bei 2,9 Prozent. Nach Abzug der Preissteigerung dürfte das Plus gut zwei Prozent betragen.

Bei der Deutschen Bahn erreichte die EVG für 2015 eine Tarifsteigerung von 3,5 Prozent. In der Metallindustrie setzte die IG Metall eine Tarifierhöhung von 3,4 Prozent sowie eine Pauschalzahlung von 150 Euro bei einer Laufzeit von 15 Monaten durch. In der chemischen Industrie erreichte die IG BCE eine Anhebung von 2,8 Prozent bei einer Laufzeit von 17 Monaten. Im öffentlichen Dienst der Länder lag die Abschlussrate für 2015 durchschnittlich bei 2,1 Prozent.

Im Durchschnitt fiel die Gesamtlaufzeit der Abschlüsse mit rund 19,1 vier Monate kürzer aus als im Vorjahr mit rund 22,4 Monaten. ◀

Spürbar mehr mit Tarif

So hoch fallen die Tarifsteigerungen in einzelnen Branchen aus ...*



* Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2015 gegenüber 2014
 Quelle: WSI-Tarifarchiv 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

* Reinhard Bispinck leitet das WSI-Tarifarchiv
[Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Noch viel Nachholbedarf bei der Quote

Die meisten Unternehmen sind schlecht auf die Frauenquote vorbereitet. Vor allem auf Seiten der Anteilseigner fehlt es an Frauen in den Aufsichtsräten.

Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte ist beschlossene Sache. Doch die 105 davon erfassten Firmen haben mehrheitlich großen Nachholbedarf: Nach derzeitigem Stand erfüllt nur gut ein Fünftel von ihnen die Quote, wie eine aktuelle Bilanz der Hans-Böckler-Stiftung zeigt.*

In den vergangenen Jahren ist der Frauenanteil in Führungsgremien kaum gestiegen – obwohl sich die deutsche Wirtschaft bereits vor 15 Jahren verpflichtet hatte, für eine Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen. „Weil freiwillige Selbstverpflichtungen nicht eingehalten wurden, gibt es nun ein Gesetz, das den Anteil von Frauen in Führungspositionen verbessern soll“, erklärt Marion Weckes, Expertin für Mitbestimmung in der Hans-Böckler-Stiftung. „Die Geschlechterquote wird unweigerlich Handlungsbedarf auslösen. Es ist höchste Zeit, dass sich die Aufsichtsräte mit diesem Thema beschäftigen.“

Eine feste Quote gilt für den Aufsichtsrat in Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. Ab 2016 müssen diese Konzerne einen Frauenanteil von 30 Prozent im Aufsichtsrat vorweisen. Firmen, die entwe-

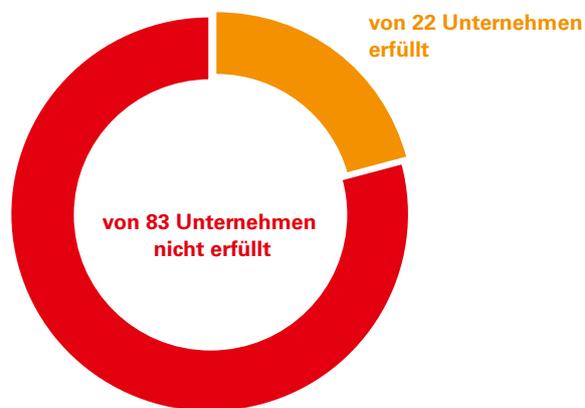
In vielen Fällen gleicht die Arbeitnehmerseite das Defizit an Frauen auf der Anteilseignerseite aus – sonst wäre die Lücke noch größer. Lediglich in 8 Unternehmen ist das Minderheitsgeschlecht auf beiden Banken mit einem Anteil von wenigstens 30 Prozent vertreten. Im Einzelnen sind dies: Adidas, Allianz, Cewe, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Henkel, Kabel Deutschland und Siemens.

„Die Arbeitnehmervertreter sind wesentlich besser auf die Quote vorbereitet“, so Weckes. Immerhin 39 ihrer Banken sind jetzt schon gesetzeskonform besetzt, auf Seiten der Kapitaleigner sind dies nur 25. Gleich stark vertreten sind Männer und Frauen auf den Arbeitnehmerplätzen von 14 Aufsichtsräten. Die Anteilseignervertreter kommen nur auf 2 Unternehmen mit Geschlechterparität. Rein männlich besetzte Gremien sind auf der Kapitaleseite wesentlich häufiger: Es gibt 21 Aufsichtsräte, in denen nur männliche Anteilseigner sitzen. Lediglich 11 Arbeitnehmerbanken haben kein weibliches Mitglied.

Die Mindestquote von 30 Prozent gilt laut Gesetz für den gesamten Aufsichtsrat. Jedoch können sowohl die Vertreter

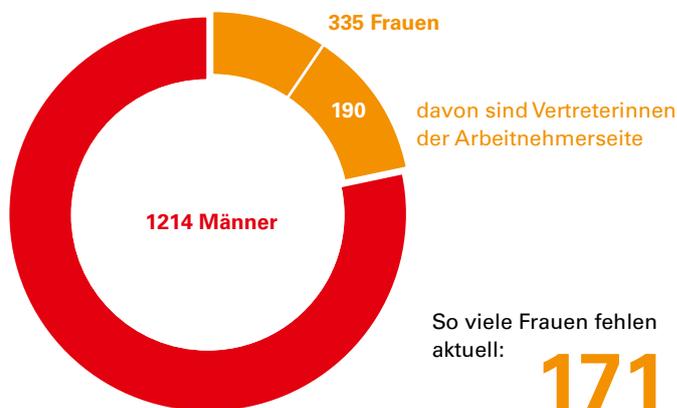
Frauen in der Minderheit

Für 105 Unternehmen gilt künftig eine Geschlechterquote im Aufsichtsrat. Die Quote wird derzeit ...



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

In den Aufsichtsräten der von der Quote erfassten Unternehmen sitzen ...



der börsennotiert oder mitbestimmt sind, müssen lediglich Zielgrößen für die Besetzung von Führungspositionen festlegen. Minimalanforderungen sind dabei nicht vorgeschrieben, das Ziel darf nur nicht unter dem Status quo liegen.

„Die mediale Berichterstattung konnte zu der Annahme verleiten, dass eine Vielzahl von Unternehmen erfasst wird“, schreibt Weckes. Die Realität sehe jedoch anders aus. Tatsächlich müssen nach Auswertung der Expertin aktuell 105 Unternehmen in Deutschland die 30-Prozent-Quote erreichen – von Adidas bis Wüstenrot. Davon können nur 22 die Quote bereits heute erfüllen, 83 schaffen dies nicht. Insgesamt fehlen in den Aufsichtsräten 171 Frauen.

der Anteilseigner als auch der Arbeitnehmer verlangen, dass jede Seite die Quote getrennt erfüllen muss. Dazu ist vor der Aufsichtsratswahl ein Widerspruch gegen die gemeinsame Erfüllung der Quote notwendig. „Aus Gründen der Rechtssicherheit ist dringend zu raten, in allen Fällen, das heißt vor jeder Wahl und Entsendung, den Widerspruch auszuüben“, schreibt Weckes. ◀

* Quelle: Marion Weckes: 30 % Quote im Aufsichtsrat: Eine Eröffnungsbilanz, Report der Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 12, Juli 2015

[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)
[Fragen und Antworten zur Geschlechterquote unter boeckler.de/geschlechterquote.htm](#)

Osteuropäer arbeiten oft prekär

Die Zahl der EU-Ausländer auf dem deutschen Arbeitsmarkt nimmt zu. Oft müssen sie unter schlechten Bedingungen arbeiten.

Zu den sogenannten Grundfreiheiten der EU gehört die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Unionsbürger können sich europaweit ohne Rücksicht auf nationale Grenzen um einen Job bemühen. Was das für den deutschen Arbeitsmarkt bedeutet, haben Bettina Wagner und Anke Hassel analysiert. Die Politikwissenschaftlerinnen von der Hertie School of Governance in Berlin haben mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung Daten des Statistischen Bundesamts, der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Sozialkasse Bau, der EU-Kommission und der Deutschen Rentenversicherung ausgewertet. Ihre Analyse zeigt, dass hierzulande insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen aus Osteuropa deutlich gestiegen ist. Neben sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen spielen vor allem Minijobs, Saisonarbeit und Entsendungen eine wichtige Rolle.

Für Osteuropäer galt die Arbeitnehmerfreizügigkeit zunächst nur eingeschränkt: Um in Deutschland eine sozialversicherungspflichtige Stelle anzutreten, brauchten Bürger der 2004 beigetretenen Staaten bis Mai 2011 für die meisten Berufsgruppen eine Genehmigung der BA. Die Voraussetzung: Für die freie Stelle durfte es keinen Bewerber aus Deutschland oder einem der alten EU-Länder geben. Für Arbeitskräfte aus

hat sich dagegen im gleichen Zeitraum von 8 auf 35 Prozent erhöht. Wagner und Hassel führen diese Entwicklung auf den Kostenvorteil der rumänischen Arbeitskräfte zurück. Mittlerweile gelte in der Landwirtschaft zwar ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Doch Akkordlöhne, die bei der Bezahlung von Erntehelfern weit verbreitet sind, böten eine nur schwer zu kontrollierende Möglichkeit, tarifliche Standards zu unterlaufen, schreiben die Forscherinnen.

Dass vielen EU-Ausländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt eher bescheidene Verdienste winken, darauf deutet auch die Entwicklung bei den Minijobs hin: Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten aus Ost- und Süd-europa ist der Auswertung zufolge in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. 2014 waren 21.000 Griechen, 40.000 Italiener, 51.000 Rumänen und 72.000 Polen Minijobber.

Während für ausländische Minijobber immerhin die gleichen Rechte und Tarife wie für Deutsche gelten, kommt bei Entsendungen das Heimatlandprinzip zur Anwendung. Das heißt: Die Bezahlung der entsandten Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach den Standards ihrer Heimatländer. Seit Januar 2015 ist allerdings der hiesige Mindestlohn zu beachten. Zudem sind Ausnahmen gesetzlich vorgesehen für Branchen wie zum Beispiel das Baugewerbe,

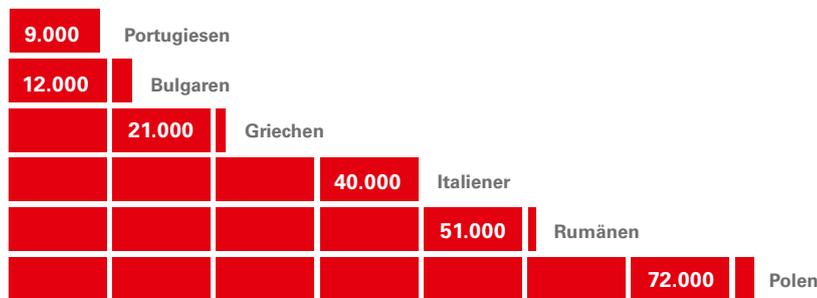
für die ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt. Dort waren 2011 etwa 69.000 entsandte Beschäftigte tätig. Für andere Branchen liegen lediglich Schätzungen vor, die sich stark unterscheiden. Eine Studie der EU-Kommission geht davon aus, dass die Zahl der nach Deutschland entsandten Beschäftigten seit 2008 um mehr als 40 Prozent gestiegen ist. Allein 200.000 Osteuropäer wären demnach 2011 auf diese Weise tätig gewesen. Aus Angaben der Deutschen Rentenversicherung leiten die Wissenschaftlerinnen ab, dass es 2012 etwa 800.000 Entsendungen gegeben hat. Fast vier Fünftel der Entsandten kamen aus einem der neuen Mitglied-

staaten. Die wichtigsten Branchen waren mit einem Anteil von 19,5 Prozent das Baugewerbe und mit 15 Prozent die fleischverarbeitende Industrie.

Zuletzt haben die Politologinnen sich mit der Niederlassungsfreiheit beschäftigt, die jedem Unionsbürger ermöglicht, EU-weit ein Gewerbe anzumelden. Auch hier sind Osteuropäer mit steigender Tendenz aktiv: 2007 wurden in Deutschland 29.000 Gewerbeanmeldungen von Polen registriert, 2013 waren es knapp 39.000. Bei den Rumänen stieg die Zahl von 5.000 auf 30.000. ◀

Prekäre Jobs für Migranten

Ausschließlich geringfügig beschäftigt sind in Deutschland ...



Quelle: Wagner, Hassel 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Bulgarien und Rumänien galt diese Auflage bis Anfang 2014. Die Anzahl der erteilten Genehmigungen war der Studie zufolge recht hoch, 2012 gab es grünes Licht für die Anwerbung von knapp 44.000 Bulgaren und Rumänen. Die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem EU-Ausland ist zwischen 2004 und 2013 von weniger als 700.000 auf fast 1,2 Millionen gestiegen. Erwerbstätige aus Osteuropa machen mittlerweile 46 Prozent dieser Gruppe aus, allein die Zahl der Bulgaren und Rumänen hat sich seit 2007 auf 117.000 verdreifacht.

Darüber hinaus erhielten 2010 – also vor dem Wegfall der Genehmigungspflicht für die 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten – fast 300.000 EU-Bürger eine Zulassung als Saisonarbeiter. 2004 waren noch 86 Prozent dieser Beschäftigten Polen, 2010 nur noch 60 Prozent. Der Anteil der Rumänen

* Quelle: Bettina Wagner, Anke Hassel: Europäische Arbeitskräftemobilität nach Deutschland – Ein Überblick über Entsendung, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit von EU-Bürgern in Deutschland, Berlin, Juni 2015

Weniger Schutz bringt keine Jobs

Vor allem in Griechenland, Portugal, Spanien und Italien sind Beschäftigte heute wesentlich schlechter vor Entlassungen geschützt als vor einigen Jahren. Das ist ein Resultat der europäischen Krisenpolitik. Mehr Beschäftigung bringt die Deregulierung nicht, zeigen empirische Studien.

Für einen kurzen Moment sah es so aus, als sei die Zeit der ständigen Rufe nach flexibleren Arbeitsmärkten vorbei. Die Finanzkrise hatte den Glauben an die Vorzüge des unregulierten Markts infrage gestellt. Doch die orthodoxen ökonomischen Annahmen und Theoreme erwiesen sich als hartnäckig. Trotz empirischer Widerlegung „weigerten sie sich zu sterben“, wie es Jason Heyes und Paul Lewis von den Universitäten Sheffield und Birmingham ausdrücken.* Die Wissenschaftler haben untersucht, wie sich die Gesetzgebung zum Kündigungsschutz in Europa in der Vergangenheit entwickelt hat – und welche Arbeitsmarkteffekte dies hatte. Ergebnis: Es gibt keinen eindeutigen, für alle Zeiten gültigen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigung. Das zeigt eine Gesamtschau der entsprechenden Untersuchungen. Ebenso wenig gebe es allerdings eine Garantie dafür, dass Theorien, die sich nicht durch harte Fakten belegen lassen, aus diesem Grund von Politik und Wissenschaft zu den Akten gelegt würden, so Heyes und Lewis.

Das theoretische Argument gegen Regulierung ist simpel: Wenn Unternehmen Beschäftigte nicht ohne Weiteres kündigen können, stellten sie weniger Personal ein als möglich, die Erwerbslosen bekämen keine Chance und die Arbeitslosigkeit verfestigte sich. Konfrontiert mit dem Befund, dass überzeugende empirische Belege fehlen, weichen Kündigungsschutzgegner gelegentlich auf die Vermutung aus, dass zumindest bestimmte Gruppen wie Berufsanfänger, Geringqualifizierte oder Behinderte seltener eingestellt würden. Auch hier kommen Studien nicht zu eindeutigen Ergebnissen, schreiben Heyes und Lewis. Im Übrigen gebe es auch theoretische Argumente für den Kündigungsschutz: Sichere Arbeitsplätze schaffen erst die Voraussetzung für berufliches Engagement, langfristig orientierte Teamarbeit – und damit für hohe Produktivität und Wachstum.

In der Vergangenheit galt in weiten Teilen der EU jedoch eine andere Devise.

Dänemark, Belgien, Frankreich, Finnland, Griechenland, die Niederlande, Spanien, Schweden, Großbritannien und Deutschland haben ihre Regeln zum Schutz der Beschäftigten in den 1980er- bis 2000er-Jahren gelockert oder den Abschluss befristeter Verträge erleichtert. Für Deutschland nennen die Forscher beispielhaft das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 und die Hartz-Reformen. Die Europäische Kommission legte sich auf das „Flexicurity“-Konzept fest, das Beschäftigungssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit bieten sollte. Im Klartext: Es geht nicht darum, einen bestimmten Job zu behalten, sondern darum, stets irgendeinen Job

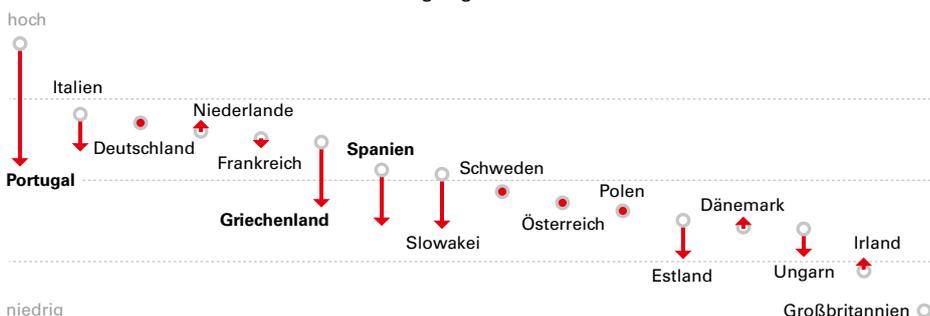
zu haben. Um Flexicurity-Skeptiker zu besänftigen, schreiben Heyes und Lewis, wurde die Forderung nach weniger Kündigungsschutz zwischenzeitlich leiser vorgetragen. Doch nachdem „die Bankenkrise zur Eurokrise mutiert war“, hätten EU-Kommission, Europäische Zentralbank und Internationaler Währungsfonds im Gegenzug für Unterstützungszahlungen auf „Strukturenreformen“ bestanden. Neben Kürzungen im Sozialbereich fiel darunter weniger Kündigungsschutz.

Für Neueingestellte kann die Probezeit in Griechenland nun zwölf Monate lang dauern, Massenentlassungen bedürfen in Spanien keiner behördlichen Genehmigung mehr, in Portugal wurden die Abfindungen gekürzt. Befristete Verträge zu schließen, ist heute überall wesentlich einfacher. Aber nicht nur in Südeuropa ist der Kündigungsschutz in jüngster Zeit löchriger geworden. Auch Ungarn und Großbritannien haben das Niveau gesenkt. So müssen Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich nun mindestens 24 statt 12 Monate beschäftigt gewesen sein, um Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung bekommen zu können.

Erkennbare Auswirkungen auf den Beschäftigungsstand hatte all dies bislang nicht, konstatieren Heyes und Lewis. Im Süden Europas herrscht Massenarbeitslosigkeit. Besonders bei der Jugendarbeitslosigkeit weist der Trend vielerorts weiter nach oben. Eher unbeeindruckt von der Krise zeigten sich dagegen die noch vergleichsweise stark regulierten Arbeitsmärkte in Deutschland oder Österreich, was selbst die häufig

Abwärtstrend beim Kündigungsschutz

So veränderte sich das Niveau des Kündigungsschutzes* zwischen 2008 und 2013 in ...



* Laut OECD-Indikator, in den verschiedene Regelungen einfließen, die Entlassungen erschweren.
Quelle: Heyes, Lewis 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

deregulierungsfreundliche OECD 2011 hervorhob. Gerade am deutschen Beispiel zeigen sich den Forschern zufolge die Vorzüge des Kündigungsschutzes: Statt auf Entlassungen setzten hiesige Unternehmen mit Mitteln wie Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten auf interne statt externe Flexibilität. Eine dramatische Beschäftigungskrise blieb trotz des Einbruchs der Wirtschaftsleistung aus. ◀

* Quelle: Jason Heyes, Paul Lewis: Relied upon for the heavy lifting: can employment protection legislation reforms lead the EU out of the jobs crisis?, in: Industrial Relations Journal 2/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Soziale Kluft an Universitäten bleibt

Die Chancengleichheit im Bildungswesen hat langfristig zugenommen, wenn es um Abitur, eine Berufsausbildung oder einen Fachhochschulabschluss geht. Beim Universitätsstudium ist der Vorsprung privilegierter Schichten weiter groß.

Das Hochschulwesen hat seit seinen Anfängen im Mittelalter erhebliche Veränderungen durchgemacht: Statt Arithmetik, Logik oder Rhetorik kann man heutzutage auch Computervisualistik, Pferdewissenschaft oder Performance Management studieren. Zudem hat sich die Zahl der Studierenden vervielfacht, vor allem ab den 1960er-Jahren. Was diese Expansion für die soziale Unwucht im Bildungssystem bedeutet, haben die Soziologen Pia, Gwendolin und Hans-Peter Blossfeld von den Universitäten Oxford und Florenz nachgezeichnet.*

Dabei konnten die Forscher auf umfangreiche Datensätze zurückgreifen, die biografische Informationen zu Deutschen der Jahrgänge 1919 bis 1980 enthalten, also einen außergewöhnlich langen Zeitraum umfassen. Den Ergebnissen zufolge ist der Anteil derjenigen, die Abitur machen oder eine Berufsausbildung abschließen, in beiden Teilen Deutschlands kontinuierlich gestiegen. Auch die Quote der Hochschulabsolventen hat zumindest in Westdeutschland stetig zugenommen. Nur noch ein extrem kleiner Teil mache mittlerweile gar keine Ausbildung.

Von der Bildungsexpansion haben Kinder aus bildungsfernen Familien vor allem hinsichtlich der ersten Hürde profitiert: Bei Abitur und Berufsausbildung können die Wissenschaftler einen deutlichen Rückgang sozialer Unterschiede nachweisen. Akademikerkinder erlangten zwar weiterhin viel

häufiger die Hochschulreife als junge Menschen aus nicht-akademischen Familien, dieser Vorsprung sei aber langfristig kleiner geworden. Auch bei den Fachhochschulabschlüssen spiele die soziale Herkunft eine geringere Rolle als früher. Dagegen gebe es nach wie vor eine große Kluft bei der traditionellen akademischen Bildung. Die Wahrscheinlichkeit, einen Universitätsabschluss zu erlangen, ist der Studie zufolge zwar generell größer geworden, die Differenzen zwischen den sozialen Klassen sind aber konstant geblieben oder sogar leicht gewachsen. Offenbar, so die Erklärung der Autoren, seien die privilegierten Schichten bemüht, ihre Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt zu verteidigen, indem sie ihre Sprösslinge verstärkt auf die prestigeträchtigeren Universitäten schicken. Insofern seien die Zugewinne der Kinder aus bildungsbenachteiligten Familien zum Teil illusorisch: Zwar hätten nun mehr von ihnen Abitur oder ein FH-Diplom, am Vorsprung der etablierten Schichten habe sich faktisch aber wenig geändert. ◀

* Quelle: Pia N. Blossfeld, Gwendolin J. Blossfeld, Hans-Peter Blossfeld: Educational Expansion and Inequalities in Educational Opportunity: Long-Term Changes for East and West Germany, in: European Sociological Review 2/2015

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

ARBEITSMARKT

Neues Geschlecht, weniger Lohn

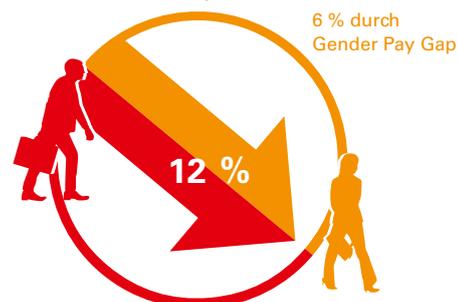
Wenn aus Männern Frauen werden, sinkt ihr Gehalt. Zu diesem Ergebnis kommt eine niederländische Studie.

Geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung nachzuweisen, ist methodisch kompliziert: Unterschiede im Lohnniveau sind nur dann aussagekräftig, wenn Beschäftigte ansonsten in jeder ökonomisch relevanten Hinsicht übereinstimmen. Für die Arbeitsmarktforschung könnten Transsexuelle daher höchst aufschlussreich sein, so Lydia Geijtenbeek und Erik Plug.* Denn wenn Menschen ihr Geschlecht wechseln, bleiben ihre übrigen Eigenschaften davon unberührt. Die Ökonomen von der Universität Amsterdam haben Daten der niederländischen Verwaltung ausgewertet und konnten so die Erwerbsbiografien von 188 Bürgern rekonstruieren, die zwischen 2006 und 2012 ein neues Geschlecht registrieren ließen.

Nach den Berechnungen der Wissenschaftler sinkt das Jahreseinkommen im Schnitt um etwa 20 Prozent, wenn Männer sich für eine weibliche Identität entscheiden. Wenn Frauen zu Männern werden, sind dagegen keine Änderungen messbar. Zum Teil erklärt sich das geringere Jahreseinkommen der Transfrauen damit, dass sie seltener erwerbstätig sind

Doppelt diskriminiert

Wenn ein Mann zur Frau wird, fällt ihr Stundenlohn um ...



6 % durch Diskriminierung von Transsexuellen

Quelle: Geijtenbeek, Plug 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

und weniger Wochenstunden arbeiten. Doch auch ihre Stundenlöhne fallen um etwa 12 Prozent. Geijtenbeek und Plug gehen davon aus, dass dabei zwei Effekte zusammenwirken: Ihrer Analyse zufolge sind 6 Prozent des Lohnabschlags auf den traditionellen Gender Pay Gap zurückzuführen, weitere 6 Prozent auf die Diskriminierung von Transsexuellen. Bei den Transmännern heben sich diese Effekte auf. ◀

* Quelle: Lydia Geijtenbeek, Erik Plug: Is There a Penalty for Becoming a Woman? Is There a Premium for Becoming a Man? Evidence from a Sample of Transsexual Workers, IZA Discussion Paper Nr. 9077, Mai 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Investitionen wirken am besten

Europa braucht ein öffentliches Investitionsprogramm. Die Kosten wären vergleichsweise gering, der Nutzen umso größer.

„Bloß keine öffentlichen Schulden!“ So scheint derzeit das Motto der europäischen Fiskalpolitik zu lauten. Doch diese Maxime ist zu schlicht, um nachhaltig solide Staatsfinanzen zu erreichen, zeigt Sebastian Gechert vom IMK in einer aktuellen Analyse.* Staatlich finanzierte Investitionen können für Wachstum sorgen, die Eurokrise entschärfen und sich größtenteils über die wachstumsbedingten Steuereinnahmen selbst finanzieren. Daher kann es sich durchaus lohnen, Investitionen über Kredite zu finanzieren.

Gechert hat untersucht, wie finanzpolitische Maßnahmen – beispielsweise Steuererhöhungen oder Ausgabenkürzungen – die Wirtschaftskraft eines Landes beeinflussen. Dazu wertete er 104 internationale Studien aus, die sich mit sogenannten

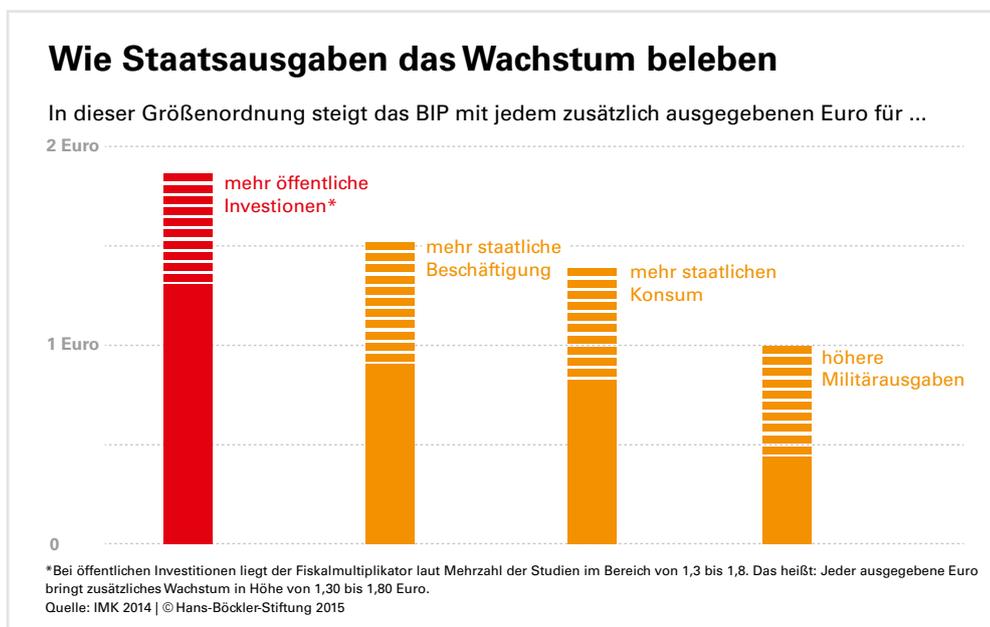
Fiskalmultiplikatoren beschäftigen. Anhand der Multiplikatoren lässt sich der Effekt staatlicher Impulse berechnen: Je höher der Wert, desto größer die Wirkung.

Auf den höchsten Multiplikator kommen öffentliche Investitionen mit 1,3 bis 1,8. Das bedeutet: Jeder ausgegebene Euro bringt etwa 1,30 bis 1,80 Euro zusätzliches Wachstum. Damit erweisen sich Investitionen als wirksamstes Mittel zur Belebung der Konjunktur – mehr noch als höherer Staatskonsum, mehr staatliche Beschäftigung oder eine Anhebung der Militärausgaben. Zusätzlich zum staatlichen Impuls kommt es zu einem Anstieg der privaten Investitionen, dem sogenannten „Crowding-In-Effekt“. In einer Modellrechnung zeigt Gechert, dass der Nutzen staatlicher Investitionen im Vergleich zu den Kosten sehr hoch ist. Die Maßnahmen finanzierten sich „größtenteils selbst“, so der Wissenschaftler. Entscheidend sei, dass das Bruttoinlandsprodukt durch den Investitionsimpuls schneller wächst als der Schuldenstand – das funktioniert besonders gut in Krisenphasen.

Juncker-Plan reicht nicht aus

„Ein öffentlich finanziertes Investitionsprogramm böte die Chance, zu verhältnismäßig geringen Kosten und ohne Änderung der bestehenden Fiskalregeln die Stagnation und hohe Arbeitslosigkeit im Euroraum zu mildern“, schreibt der Forscher. Zwar gebe es mit dem sogenannten Juncker-Plan bereits ein Instrument, das zur Finanzierung europäischer Infrastrukturprojekte genutzt werden könnte. Die in diesem Plan vorgesehene Summe von 315 Milliarden Euro über drei Jahre beruhe aber im Wesentlichen auf erhofften Privatinvestitionen und reiche nicht aus, um die gesamte Investitionslü-

cke im Euroraum zu schließen. Abgesehen davon erscheine es fraglich, ob das angestrebte Volumen überhaupt erreicht wird. Schließlich hätten einige Mitgliedstaaten, darunter



Italien und Deutschland, die Beteiligung mit öffentlichen Mitteln bereits ausgeschlossen, weil es keine Garantie gibt, dass die Mittel auch für Projekte im eigenen Land eingesetzt werden. Lediglich eine Beteiligung über Finanzinstrumente der nationalen Förderbanken stehe in Aussicht. Die Chance, dem Investitionsfond durch öffentliches Eigenkapital ein relevantes Ausgangsvolumen zu verschaffen, „bleibt folglich ungenutzt“, so der Ökonom.

Eine Senkung staatlicher Ausgaben, wie sie die europäische Krisenpolitik favorisiert, wirkt sich der Analyse zufolge besonders negativ auf das Bruttoinlandsprodukt aus. Sparmaßnahmen scheiterten häufig an der „selbstverursachten Wachstumsverlangsamung, während sie gleichzeitig mit hohen sozialen Kosten verbunden sind“, schreibt Gechert. Strukturelle Budgetkürzungen rissen Haushaltslöcher in annähernd gleicher Höhe auf, das Primärdefizit sinke nur geringfügig. Gleichzeitig steigen die Arbeitslosigkeit und die Schuldenstandsquote, weil das Bruttoinlandsprodukt schrumpft. Wenn dann – aufgrund des ausbleibenden Erfolgs der Konsolidierung – weitere restriktive Schritte unternommen werden, wie etwa in Griechenland geschehen, sei der Abwärtskreislauf eingeläutet. In einer früheren Studie hatte das IMK berechnet, dass der Einbruch der griechischen Wirtschaft größtenteils auf die drastische Kürzung von Staatsausgaben zurückzuführen ist. Die Sparpolitik ließ das Bruttoinlandsprodukt zwischen 2010 und 2014 um 21,5 Prozent schrumpfen. ◀

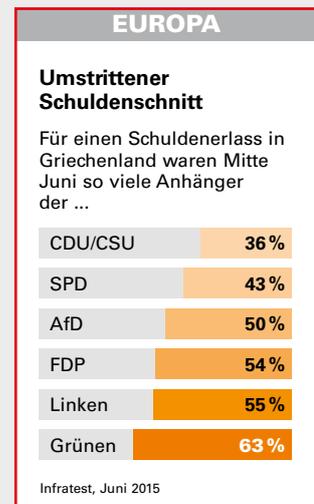
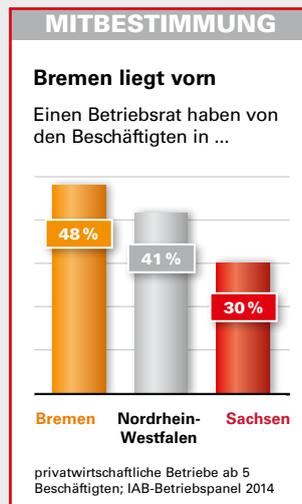
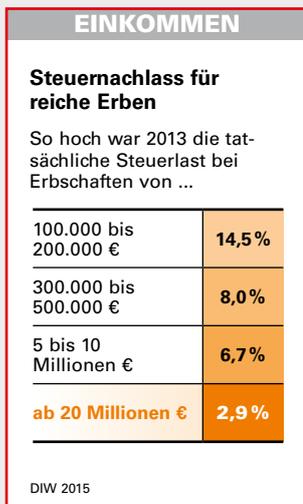
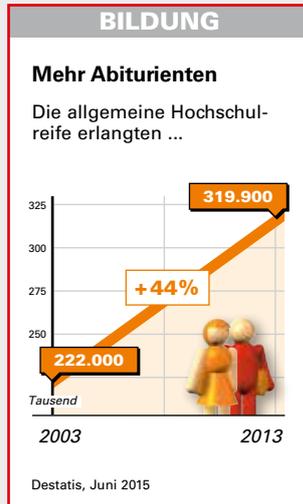
* Quelle: Sebastian Gechert: Öffentliche Investitionen und Staatsverschuldung im Euroraum, IMK Policy Brief, Juli 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

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:** Erwerbslosigkeit kann dramatische psychische Folgen haben. Einer Untersuchung der Universität Zürich zufolge standen 2007, vor Ausbruch der Finanzkrise, weltweit gut 46.000 Selbstmorde im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit. Im Krisenjahr 2008 waren es bereits knapp 5.000 mehr. Die Studie beruht auf Daten der Weltgesundheitsor-

ganisation für 63 Länder. Auch unter dem Gesichtspunkt der Gesundheitsprävention sei es dringend geboten, Arbeitslosigkeit mit politischen Mitteln zu bekämpfen, resümieren die Wissenschaftler. Das gelte nicht nur im Fall besonderer ökonomischer Turbulenzen, sondern auch in Zeiten mit einer stabilen Wirtschaftsentwicklung.
 The Lancet Psychiatry, März 2015

► **ARBEITSWELT:** Das Aussehen hat großen Einfluss auf Jobchancen und Einkommen. Wer von seinem Mitmenschen als attraktiv eingeschätzt wird, verdient bis zu ein Fünftel mehr. Das ist das Ergebnis einer Studie des Luxembourg Institute of Socio-Economic Research. In Deutschland falle der „Schönheits-Bonus“ größer aus als in allen anderen untersuchten Ländern, so

die Autorin der Studie. Schöne Frauen verdienen hierzulande rund 20 Prozent mehr als der Durchschnitt, attraktive Männer etwa 14 Prozent. Um die Benachteiligung weniger gut aussehender Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu mildern, empfiehlt die Ökonomin unter anderem die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren.
 IZA World of Labour, Juni 2015