

18/2015 19. NOVEMBER

- 2 **Betriebsräte:** Mitsprache zahlt sich langfristig aus
- 3 **Industriepolitik:** Lange von der Substanz gelebt
- 4 **Vorstandsvergütung:** Teure Vorstandsrentner
- 5 **Gesundheit:** Angst vor Jobverlust fördert Depressionen
- 6 **Löhne:** Tarifbindung sichert Weihnachtsgeld
- 6 **Jugendarbeitslosigkeit:** Kein Schutz, keine Jobs
- 7 **Vereinbarkeit:** Gleichstellung kommt nur schleppend voran

ARBEITSKOSTEN

Deutschland kann sich höhere Löhne leisten

Bei den Kosten je Arbeitsstunde liegt Deutschland im EU-Vergleich unverändert auf Platz acht. In jüngster Zeit hat der Dienstleistungssektor gegenüber der Industrie etwas aufgeholt.

Im Schnitt kostete eine Arbeitsstunde in Deutschland im vergangenen Jahr 31,90 Euro. Neben dem Lohn sind darin Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie weitere Aufwendungen der Arbeitgeber enthalten. Der deutsche Wert liegt drei Euro über dem Durchschnitt des Euroraums. Auffällig ist vor allem die große Lohndifferenz zwischen Industrie und Dienstleistungswirtschaft in Deutschland. Während die Arbeitsstunde im Sektorservice nur gut 29 Euro kostet, sind im verarbeitenden Gewerbe 37 Euro zu zahlen. Das geht aus einer aktuellen IMK-Studie hervor.

Die vergleichsweise hohen Arbeitskosten in der Industrie – betrachtet man nur dieses Segment, belegt die Bundesrepublik Platz vier statt Platz acht in der EU – lassen jedoch keinesfalls den Schluss zu, die deutsche Wirtschaft habe Schwierigkeiten im internationalen Wettbewerb, betonen die IMK-Forscher. Im Gegenteil: In puncto Wettbewerbsfähigkeit ist Deutschland seinen Nachbarn seit dem Jahr 2000 erheblich vorausgeeilt. Dies lässt sich an den Lohnstückkosten ablesen, die neben den Arbeitskosten die Entwicklung der Produktivität berücksichtigen. Die Exporte haben sich preisbereinigt seit der Jahrtausendwende mehr als verdoppelt.

Angesichts der ungelösten Eurokrise beurteilt das IMK die deutschen Exporterfolge mit Blick auf die weiter gestiegenen Leistungsbilanzüberschüsse kritisch. Sie trügen „nicht zur Sta-

bilisierung des außenwirtschaftlichen Umfelds bei, weil sie bisher nicht von entsprechend hohen Importsteigerungen begleitet wurden“. Um zur wirtschaftlichen Gesundung des Euroraums beizutragen, dürfe Deutschland nicht nur exportieren, sondern müsse vor allem den übrigen Mitgliedsländern mehr Waren abnehmen.

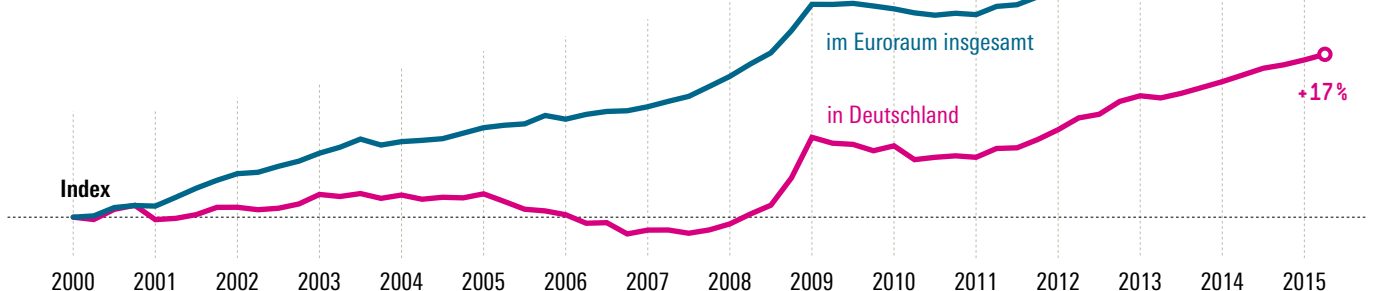
Dass dies nur unzureichend geschieht, führen die Forscher auf die jahrelang schwache binnenwirtschaftliche Entwicklung hierzulande zurück. Letztere hängt gerade mit dem Zurückbleiben der Löhne in den nicht exportorientierten Wirtschaftszweigen zusammen – was wiederum die ungewöhnlich niedrigen Arbeitskosten im Dienstleistungsbereich erklärt.

Immerhin, schreiben die Konjunkturforscher, gab es in jüngster Zeit Anzeichen dafür, dass die Dienstleistungsbranchen beginnen könnten, ihren Rückstand aufzuholen: Im ersten Halbjahr 2015 stiegen deren Arbeitskosten mit 3,1 Prozent relativ kräftig und stärker als im verarbeitenden Gewerbe, wo der Zuwachs lediglich bei 2,5 Prozent lag. Ob „das weitere Auseinanderdriften der deutschen Arbeitskosten“ damit wirklich gestoppt wird, bleibe allerdings abzuwarten, da der stärkere Anstieg in diesem Jahr nicht zuletzt auf die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen sein dürfte, so das IMK. <

Quelle: Deutsche Arbeitskosten leisten kaum einen Beitrag zum Abbau der europäischen Ungleichgewichte, IMK-Report Nr. 109, November 2015 Download: bit.do/impuls0137

Deutschland setzt Europa unter Preisdruck

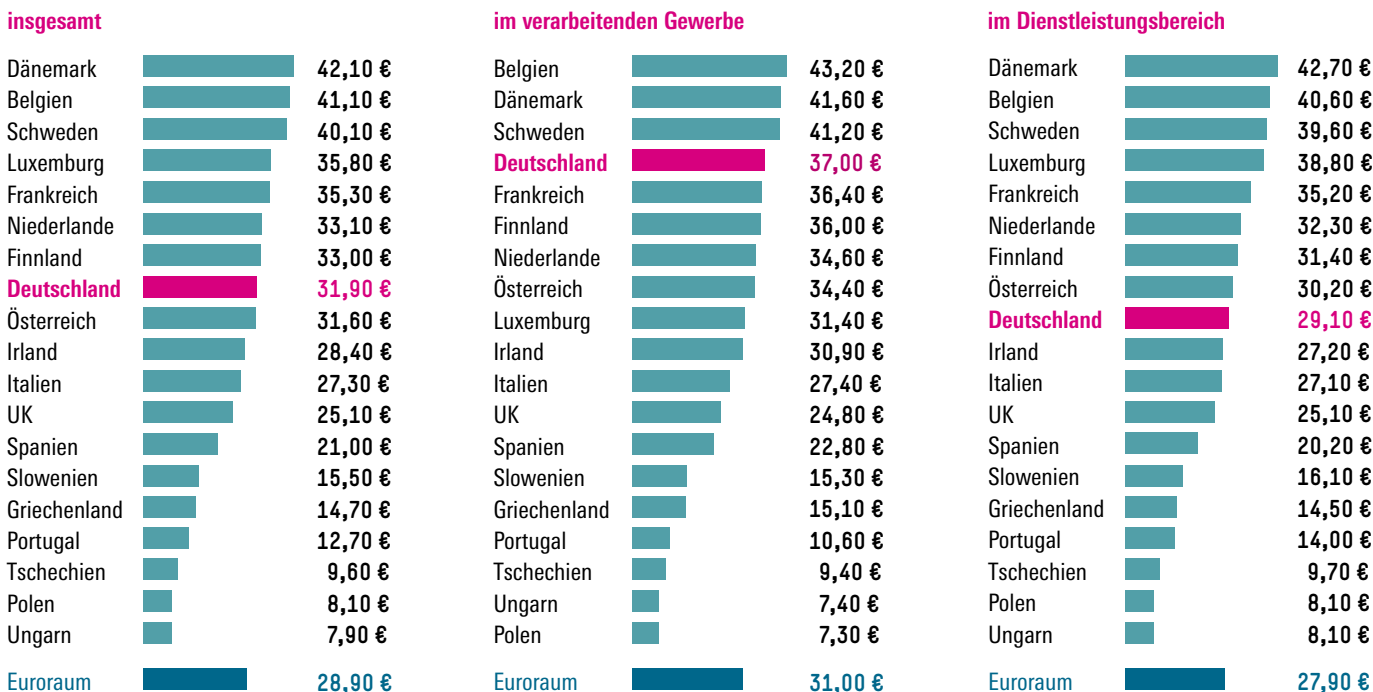
So entwickelten sich die Lohnstückkosten ...



Quelle: IMK 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0138 Daten: bit.do/impuls0139

Nirgends unterscheiden sich Industrie und Dienstleistungen so stark wie in Deutschland

Die Arbeitskosten pro Stunde betragen 2014 ...



Quelle: IMK 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0140 Daten: bit.do/impuls0141

Hans Böckler
Stiftung

BETRIEBSRÄTE

Mitsprache zahlt sich langfristig aus

Mitbestimmung beeinflusst nachhaltig den Unternehmenserfolg: Die Produktivität nimmt zu, je länger es einen Betriebsrat gibt.

Portweine müssen oft jahrelang reifen, um ihr Potenzial voll zu entfalten. Das Gleiche gilt laut einer Studie von Steffen Müller und Jens Stegmaier für Betriebsräte – jedenfalls, wenn es um die Wirkung auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen geht. Die Forscher vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben anhand von Daten des IAB-Betriebspanels zu westdeutschen Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern aus den Jahren 1998 bis 2013 untersucht, wie sich deren Produktivität mit dem Alter der betrieblichen Interessenvertretung entwickelt. Ihrer Analyse zufolge sinkt die Wertschöpfung pro Arbeitnehmer unmittelbar nach der Einführung eines Betriebsrats zunächst: In den ersten zwei Jahren ergibt sich ein negativer Effekt von 5,4 Prozent, wenn Faktoren wie die Betriebsgröße, die Qualifikationsstruktur und die Tarifbindung herausgerechnet werden. Nach fünf Jahren wird der Effekt positiv, danach ist ein „stetiger und substanzialer Zuwachs“ nachweisbar. 15 Jahre nach ihrer Gründung steigern Betriebsräte die Produktivität im Schnitt um ein Viertel.

Müller und Stegmaier gehen davon aus, dass ihre Ergebnisse tatsächlich einen kausalen Zusammenhang widerspiegeln. Bei anderen Studien bleibe oft unklar, ob Betriebsräte Firmen produktiver machen oder ob produktive Firmen eher einen Betriebsrat haben. Doch dass der über die Zeit zunehmende Effekt

dieses Gremiums nichts mit seiner Arbeit zu tun hat, erscheint wenig plausibel. Die kontraproduktiven Auswirkungen in den Anfangsjahren könnten zum einen damit zusammenhängen, dass Betriebsräte oft in eher schwierigen wirtschaftlichen Situationen gegründet werden: Bei den untersuchten Firmen geht es in den Jahren vor der Einführung einer Arbeitnehmervertretung mit der Produktivität tendenziell bergab. Zum anderen verweisen die Wissenschaftler auf Lernprozesse: Um wirksam Einfluss nehmen zu können, müssten Betriebsräte zunächst Erfahrungen sammeln und sich beim Management Respekt verschaffen, was bisweilen mit Konflikten verbunden sei. Zum anderen brauche eine Änderung der Unternehmensstrategie – hin zu einem hochproduktiven Geschäftsmodell – eine gewisse Zeit. Insofern seien Betriebsräte kein geeignetes Mittel, um kurzfristig die Produktivität anzukurbeln. Die Ergebnisse zeigten aber, wie wichtig vertrauensvolle Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg seien. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft werde durch die betriebliche Mitbestimmung gestärkt. <

Quelle: Steffen Müller, Jens Stegmaier: The Dynamic Effects of Works Councils on Labor Productivity: First Evidence from Panel Data, IWH Discussion Paper Nr. 14/2015
Download: bit.do/impuls0142

Lange von der Substanz gelebt

Die Industrie muss mehr investieren, sonst verliert der Standort Deutschland seine starke Stellung. Im globalen Wettbewerb holen andere Länder auf.

Die Industrie war in den vergangenen Jahren einer der wichtigsten Wachstumstreiber in Deutschland. Ihr Anteil an der gesamten Wertschöpfung des Landes ist zuletzt wieder gestiegen – und liegt damit höher als in den meisten anderen Industriestaaten. Gleichzeitig wurden jedoch die Investitionen vernachlässigt. Das könnte sich als Fehler erweisen, wie eine Analyse von Martin Gornig vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung zeigt.

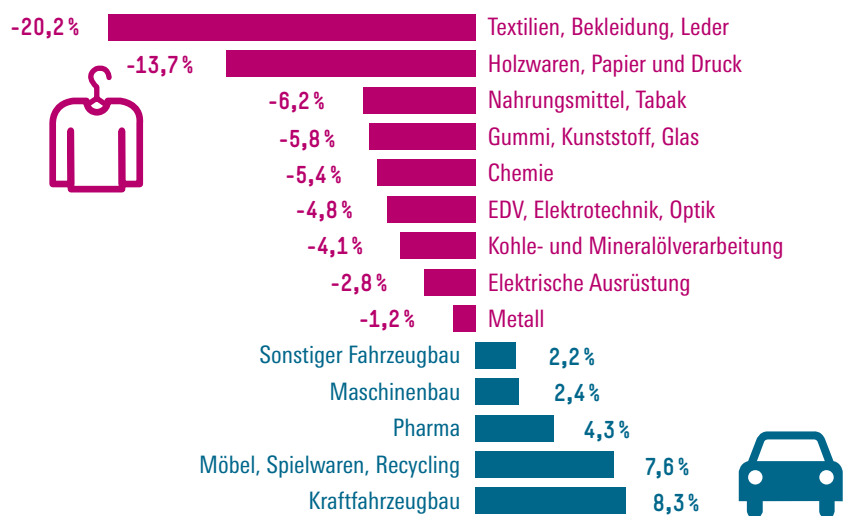
Der Ökonom hat zunächst untersucht, wie sich die globalen Marktanteile einzelner Länder seit den 2000er-Jahren verschoben haben. Der Anteil Chinas an der weltweiten Industrieproduktion hat sich demnach mehr als verdoppelt, von knapp 10 Prozent im Jahr 2000 auf rund 23 Prozent in 2012. Auch andere Schwellenländer sowie die osteuropäischen EU-Länder konnten zulegen. Die Verlierer sind die meisten entwickelten Industrieländer. So ging der Anteil der USA an der globalen Industrieproduktion von mehr als 31 Prozent auf 27 Prozent zurück. Der gemeinsame Anteil der westeuropäischen Länder fiel von 25 Prozent auf 18 Prozent. Eine Ausnahme bildet Deutschland: Die Bundesrepublik hat ihren Marktanteil von rund 10 Prozent lange behaupten können.

Bei der Frage, wie es um die künftige Wettbewerbsfähigkeit bestellt ist, kommt Deutschland allerdings schlechter weg: Das Wachstum der deutschen Industrie in den vergangenen Jahren sei „ohne Ausweitung des Kapitalbestandes erfolgt“, schreibt der Forscher. Der reale Nettokapitalstock sei zwischen 2007 und 2012 sogar leicht gesunken, die Abschreibungen lagen also höher als die Bruttoinvestitionen. Das bedeutet nichts anderes, als dass die deutsche Industrie stark von der Substanz gelebt und trotz hoher Gewinne wenig in die Zukunft investiert hat.

Zwischen den einzelnen Branchen bestehen laut Gornig große Unterschiede: Am stärksten schrumpfte der Nettokapitalstock in traditionellen Verbrauchgüterindustrien – im Holzgewerbe real um fast 15 Prozent, im Textil- und Bekleidungsgewerbe sogar um mehr als 20 Prozent. Auch eine Reihe forschungsinintensiver Branchen wies eine negative Entwicklung auf. Hierzu zählen Elektrotechnik, EDV und Optik mit einem Rückgang

Autobauer investieren, Bekleidungsindustrie baut ab

Das Nettoanlagevermögen einzelner Branchen veränderte sich zwischen 2007 und 2012 um ...



Quelle: Gornig 2015
 Grafik zum Download: bit.do/impuls0143 Daten: bit.do/impuls0144

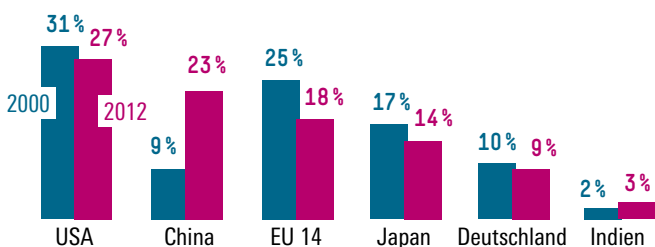
Hans Böckler Stiftung

des Nettokapitalstocks um 5 Prozent. Lediglich die Pharmaindustrie mit einem Zuwachs von gut 4 Prozent und der Kraftfahrzeugbau mit rund 8 Prozent verzeichneten eine „spürbare Ausweitung des Nettokapitalbestandes“.

Eine insgesamt höhere Dynamik bei den Investitionen wies zuletzt die Industrie in den USA auf. Auch in Großbritannien wurde – bezogen auf den vorhandenen Kapitalstock – deutlich mehr investiert als in Deutschland. „Die Ergebnisse für die USA und Großbritannien deuten darauf hin, dass nach starken Verlusten der Industrie ein Remodernisierungsprozess eingesetzt hat“, so der Wissenschaftler. „Die vergleichsweise geringe Investitionstätigkeit in Deutschland könnte dagegen ein erstes Anzeichen für ein Auslaufen der Reindustrialisierungsphase hierzulande sein.“ Wenn diese Schwäche nicht überwunden wird, sei der gegenwärtig so starke Industriestandort Deutschland „eher auf dem absteigenden Ast“. Das warnende Beispiel ist Frankreich: Dort hat das verarbeitende Gewerbe in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung verloren und auch die Investitionen gingen zurück. <

Deutschland behauptet sich

Von der weltweiten Industrieproduktion entfielen auf ...



Quelle: Gornig 2015
 Grafik zum Download: bit.do/impuls0145 Daten: bit.do/impuls0146

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Martin Gornig: Wie viel Industrie braucht das Land?, in: WSI-Mitteilungen 7/2015

Teure Vorstandsrentner

Pensionszusagen für Vorstände sind teils üppig und setzen falsche Anreize. Damit tragen sie oft nicht zu einer nachhaltigen Unternehmensführung bei. In vielen Unternehmen fehlt es zudem an einer transparenten Berichterstattung.

Unternehmensvorstände bekommen häufig nicht nur ein hohes Gehalt. Sie erwerben oft auch das Anrecht auf eine betriebliche Altersversorgung. Einige Vorstandschefs großer börsennotierter Konzerne kommen im Alter dabei auf eine jährliche Betriebsrente von mehr als einer Million Euro. Dafür müssen die Firmen Rückstellungen bilden: Bei jedem der 30 Dax-Unternehmen summieren sich die Ansprüche früherer und aktueller Vorstände im Mittel auf gut 130 Millionen Euro. In Einzelfällen muss mehr als das Doppelte zur Verfügung stehen. Dies geht aus einer Aufstellung des Vergütungsexperten Heinz Evers im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hervor. Er und der Rechtsanwalt Peter Doetsch haben unabhängig voneinander Vorschläge entwickelt, wie die Vorstandspensionen zu einer nachhaltigen Unternehmensführung beitragen können und worauf bei der Ausgestaltung der Verträge geachtet werden sollte.

Die Bestandsaufnahme in den Börsensegmenten von Dax bis S-Dax zeigt: Die Altersversorgungssysteme für Vorstände unterscheiden sich in der Höhe der Auszahlungen und in ihrer Konstruktion teils erheblich. Nach wie vielen Dienstjahren die maximale Leistung erreicht wird, ob ein bestimmter Eurobetrag zugesagt, ein Prozentsatz des letzten Fixgehalts zugesagt, eine bestimmte Mindestverzinsung des zurückgestellten Kapitals garantiert wird oder welches Lebensalter als Pensionsgrenze gilt: All dies variiert.

Keine Vollversorgung von Anfang an

Die Altersversorgung sollte sich auch daran bemessen, wie lange ein Vorstand für das Unternehmen tätig war. Diesen Punkt betont der Rechtsanwalt Doetsch. Es könne nicht sein, dass ein Vorstand nach fünf oder zehn Jahren im Amt bereits Anspruch auf die maximal möglichen Versorgungsbezüge hat.



„Von einer Verknüpfung der Altersvorsorge mit Nachhaltigkeitskriterien sind die Unternehmen noch weit entfernt. Punktuell kann sogar von einer Überversorgung im Alter gesprochen werden, die völlig unabhängig von einer langfristigen Unternehmensentwicklung gezahlt wird. Der Aufsichtsrat insgesamt muss seine Aufgabe wahrnehmen, über die Managervergütung die richtigen Anreize im Interesse des Unternehmens und seiner Zukunftsperspektiven zu setzen.“

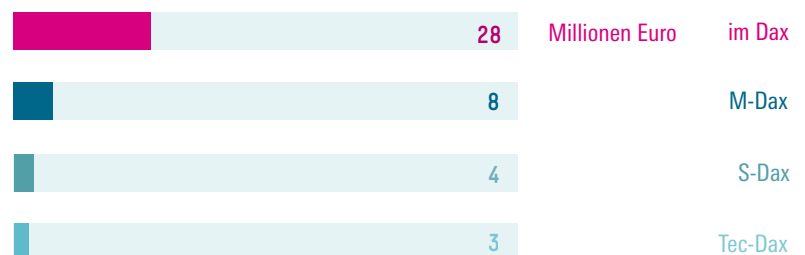
Norbert Kluge, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung

Ex-Vorstände kosten Millionen

Die Pensionsansprüche der früheren Vorstandsmitglieder summieren sich im Mittel auf ...



Die Pensionsansprüche der aktiven Vorstände summieren sich im Mittel auf ...



Quelle: Evers 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0147

Hans Böckler Stiftung

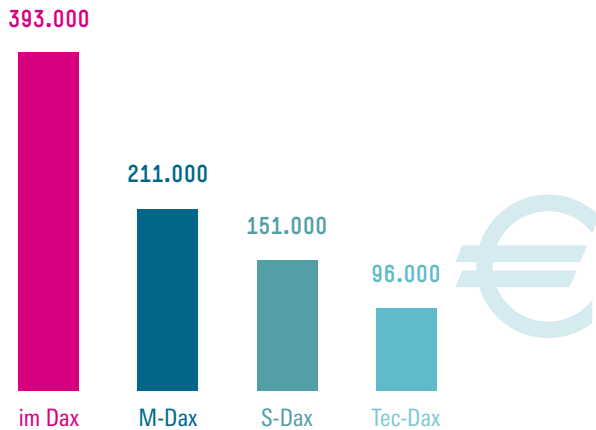
Ein „Vollanspruch“ sollte erst nach 20 oder 25 Jahren erreicht sein. Hinreichend sei die Altersversorgung dann, wenn sie sich nach dieser Zeit auf etwa 50 bis 60 Prozent der letzten Fixbezüge beläuft – vorausgesetzt, sie sind angemessen. Sich einfach an den tatsächlich gezahlten Beträgen anderer Großunternehmen zu orientieren, weil im Aktiengesetz von der „üblichen Versorgung“ die Rede ist, sei keine gesetzeskonforme Lösung. Die „übliche Versorgung“ sei vielmehr als Obergrenze zu interpretieren, so Doetsch.

Die „Vielfalt der Versorgungsregelungen“ und die „defensive Informationspraxis vieler Unternehmen“ erschweren Vergleiche, gibt Evers zudem zu bedenken. Auch wenn das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung und der Deutsche Corporate Governance Kodex beim Thema Altersbezüge Klarheit einfordern, ließen die Geschäftsberichte in puncto Transparenz weiterhin zu wünschen übrig.

Ungerechtfertigt ist nach Analyse der Experten auch die häufig praktizierte Kopplung der Versorgungsbezüge an das letzte Fixgehalt. Gerade dies habe in jüngerer Zeit zu einer enormen Erhöhung der Altersansprüche geführt. So sind die Festgehälter der Vorstände im Dax von 2009 bis 2015 um rund ein Drittel gestiegen – und mit ihnen oft die Kosten der Altersversorgung des Vorstands. Eine Kopplung an die variable Vergü-

Vorstände im Alter gut versorgt

Je Person betrug der Pensionsaufwand 2014 im Mittel ...



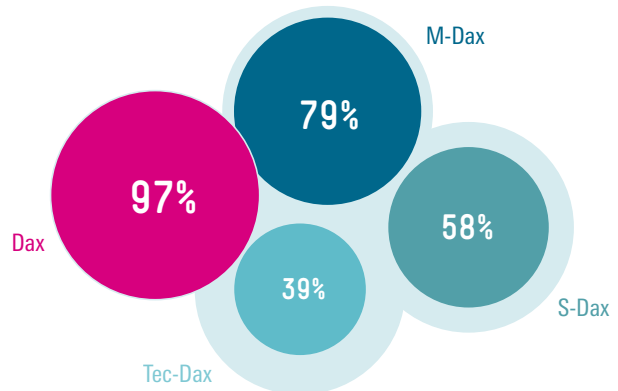
Quelle: Evers 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0148

tion ist allerdings auch keine Lösung. Sie beeinträchtigt im Gegenteil die Übersichtlichkeit zusätzlich, sind sich die Experten einig.

Einige Unternehmen, etwa Beiersdorf, haben die Vorstandsrenten bereits ganz abgeschafft. Evers zufolge ist durchaus fraglich, ob eine besondere Altersversorgung für hoch bezahlte Vorstände überhaupt nötig ist. Sollen die Spitzenmanager aber weiterhin eine besondere Form von Betriebsrente erhalten, so zeigt Doetsch auf, welche Korrekturen angebracht sind: Analog zur vielerorts vorgenommenen Umstellung der normalen Betriebsrenten empfiehlt er, von leistungsbezogenen zu beitragsbezogenen Systemen überzugehen. Das heißt: Garantiert wird nicht mehr die Höhe der ausbezahlten Rente, sondern nur noch die regelmäßige Einzahlung – was am Ende herauskommt, hängt von Anlagestrategie und Marktentwicklung ab.

Vorstandsrenten sind nicht überall üblich

Einen Anspruch auf Altersversorgung haben von den Vorständen im ...



Quelle: Evers 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0149

Nach Analyse der Experten bietet sich darüber hinaus noch ein weiterer Schritt an. Er bestünde darin, den Vorstandsmitgliedern nur einen Teilbetrag der beitragsorientierten Altersversorgung zu garantieren, beispielsweise in einer Höhe, die sich an den Obergrenzen des Pensions-Sicherungs-Vereins orientiert. Dieser sichert derzeit Rentenzahlungen von maximal jährlich 102.060 Euro ab. Wenn die Auszahlung der sich darüber hinaus ergebenden Versorgungsansprüche zeitlich gestreckt und zugleich an die langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt wäre, würde der Forderung nach mehr Nachhaltigkeit Rechnung getragen. <

Quelle: Peter Doetsch, Heinz Evers u.a.: Altersversorgung für Vorstände – Anreize für nachhaltige Unternehmensführung?, Mitbestimmungspraxis Nr. 1, November 2015
Download: bit.do/impuls0150

GESUNDHEIT

Angst vor Jobverlust fördert Depressionen

Wer um seinen Arbeitsplatz fürchten muss, leidet eher an psychischen Erkrankungen. Das weist eine schwedische Studie nach.

Die moderne Arbeitswelt schlägt aufs Gemüt: Die Fehltagewegen seelischer Erkrankungen nehmen zu. Depressionen seien mittlerweile einer der Hauptgründe für Arbeitsausfälle und Frühverrentungen, so Victoria Blom, Anne Richter, Lennart Hallsten und Pia Svedberg. Die Forscher vom schwedischen Karolinska-Institut haben untersucht, inwieweit Arbeitsplatzunsicherheit dazu beiträgt. Ihre These: Da Erwerbstätigkeit nicht nur für das wirtschaftliche Wohlergehen, sondern auch für die persönliche Identität von elementarer Bedeutung ist, dürfte ein drohender Jobverlust erheblichen Stress verursachen und so das Risiko psychischer Störungen erhöhen – insbesondere bei Menschen, die sich in erster Linie über ihre Leistungsfähigkeit definieren.

Für ihre Untersuchung haben die Psychologen Angaben von 4145 Schweden der Jahrgänge 1959 bis 1985 ausgewertet, die 2005 an einer Studie des Karolinska-Instituts teilgenommen haben. Antworten auf die Frage, wie oft die Teilnehmer sich

in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund von Restrukturierungen oder Personalabbau in ihrem Betrieb um ihren Arbeitsplatz gesorgt haben, wurden zu Burnout- und depressiven Symptomen in Beziehung gesetzt. Dabei ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang, der auch dann robust bleibt, wenn Alter, Geschlecht und Bildung statistisch berücksichtigt werden. Der Effekt ist umso größer, je stärker das Selbstwertgefühl der Befragten von den erbrachten Leistungen abhängt. Den Wissenschaftlern zufolge zeigt dieser Befund, wie wichtig es für die seelische Gesundheit von Beschäftigten ist, Jobunsicherheit zu reduzieren. Sie empfehlen, betriebliche Umstrukturierungen durch klare und transparente Kommunikation zu begleiten und Arbeitnehmer in Entscheidungen einzubinden. <

Quelle: Victoria Blom u.a.: The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem, in: Economic and Industrial Democracy, Oktober 2015

Tarifbindung sichert Weihnachtsgeld

Gut die Hälfte der Beschäftigten erhält Weihnachtsgeld. Doch es gibt erhebliche Unterschiede. In tarifgebundenen Betrieben kommen fast drei Viertel in den Genuss der Sonderzahlung.

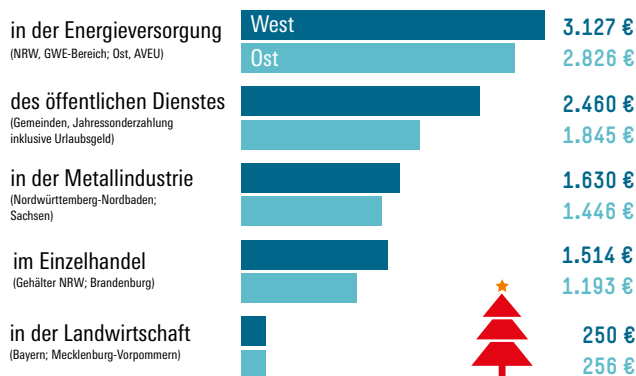
Rund 54 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erhalten eine Jahressonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage der Internetseite lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv betreut wird. Beteiligt haben sich rund 8.800 Beschäftigte. Die Analyse der Befragungsdaten, die zwischen Juli 2014 und September 2015 erhoben wurden, zeigt, dass die Chancen auf Weihnachtsgeld ungleich verteilt sind. Vor allem Tarifbindung wirkt sich aus: Von den Beschäftigten mit Tarifvertrag erhalten 72 Prozent ein Weihnachtsgeld. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, können sich nur 42 Prozent über die Sonderzahlung freuen.

Auch Faktoren wie die Region oder das Geschlecht spielen eine Rolle. In den alten Bundesländern bekommen 56 Prozent, in den neuen nur 40 Prozent der Beschäftigten ein Weihnachtsgeld. Frauen profitieren zu 50 Prozent, Männer zu 56 Prozent. Atypische Beschäftigung schmälert die Chancen: Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag erhalten zu 55 Prozent eine Sonderzahlung, befristete Beschäftigte zu 45 Prozent. Bei den Leiharbeitern sind es 49 Prozent. Von den Gewerkschaftsmitgliedern gehören 66 Prozent zu den Weihnachtsgeldempfängern, von den Nichtmitgliedern nur 51 Prozent.

Grundsätzlich sehen laut der Auswertung die geltenden Tarifverträge in den meisten Branchen ein Weihnachtsgeld vor. Es wird überwiegend als fester Prozentsatz vom Monatseinkommen berechnet. Die entsprechenden tariflichen Vereinbarungen haben sich im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert. Dort, wo die Tarifabschlüsse höher ausgefallen sind, steigen auch die tariflichen Weihnachtsgelder stärker. Die Spanne reicht von 1,0 Prozent in der Druckindustrie bis zu 5,1 Prozent in der Papier verarbeitenden Industrie. Im Bankgewerbe beträgt der Zuwachs 2,1 Prozent, im Versicherungsgewerbe 2,4 Prozent, in der chemischen Industrie West 2,8 Prozent, in der Metallin-

Die Bescherung variiert

Als Weihnachtsgeld erhalten Beschäftigte ...



Stand: 01.11.2015, mittlere Tarifgruppe

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0151

Hans Bäckler
Stiftung

dustrie 3,4 Prozent und bei der Deutschen Bahn 3,6 Prozent. Ein vergleichsweise hohes Extra erhalten unter anderem die Beschäftigten im Bankgewerbe sowie in der Süßwaren-, der Chemie-, der Druck- und der westfälischen Textilindustrie mit 95 bis 100 Prozent eines Monatseinkommens. Es folgen unter anderem die Versicherungen mit 80 Prozent, der westdeutsche Einzelhandel mit vorwiegend 62,5 Prozent sowie die Metallindustrie mit überwiegend 55 Prozent. Die westdeutschen Gemeinden zahlen je nach Vergütungsgruppe zwischen 60 und 90 Prozent. Kein Weihnachtsgeld erhalten unter anderem die Beschäftigten im Bauhauptgewerbe Ost und im Gebäudereinigerhandwerk. <

JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Kein Schutz, keine Jobs

Deregulierung ist kein Rezept gegen Jugendarbeitslosigkeit: Befristete Verträge verschlimmern die Probleme.

Wer jung ist und einen Job sucht, hat zurzeit in vielen europäischen Ländern schlechte Chancen: Für die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen weist die EU-Kommission eine Arbeitslosenquote von 48,8 Prozent in Spanien, 48,6 Prozent in Griechenland und 40,7 Prozent in Italien aus. Eine der Hauptursachen für die horrend Jugendarbeitslosigkeit steht für manche Experten seit jeher fest: Internationale Organisationen wie die OECD, die Weltbank oder die EU-Kommission werden nicht müde, den Kündigungsschutz für die Probleme der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich zu machen. Wenn Entlassungen mit hohen Kosten verbunden sind, schrecke das Unterneh-

men von Einstellungen ab, so das Argument. Clemens Noeike von der Harvard T.H. Chan School of Public Health kommt in einer empirischen Studie dagegen zu dem Ergebnis, dass diese Behauptung wenig stichhaltig ist.

Der Soziologe hat Arbeitsmarktdaten der OECD und der ILO zu 16 westeuropäischen Staaten und den USA aus den Jahren 1980 bis 2008 ausgewertet. Seiner Analyse zufolge gibt es zwischen der Stärke des Kündigungsschutzes, den die OECD auf einer sechsstufigen Skala ausweist, und der Jugendarbeitslosigkeit generell keinen klaren Zusammenhang. Zudem zeigt sich: Wenn Staaten mit starkem Kündigungsschutz die Befristung von Arbeitsverträgen erleichtern, nimmt die Jugendarbeitslosigkeit tendenziell sogar zu. Es gebe also keine stichhaltigen empirischen Belege dafür, dass Deregulierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit beiträgt, resümiert der Forscher. Vielmehr habe sich die Deregulierung befristeter Verträge aller Wahrscheinlichkeit nach insbesondere in südeuropäischen Ländern kontraproduktiv ausgewirkt. <

Quelle: Clemens Noeike: Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, in: European Sociological Review, September 2015

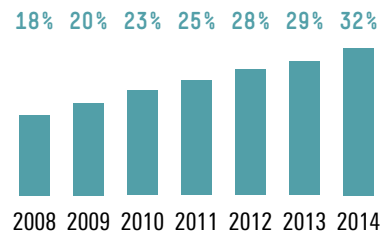
Gleichstellung kommt nur schleppend voran

Von den Eltern mit Kindern zwischen ein und drei Jahren ...

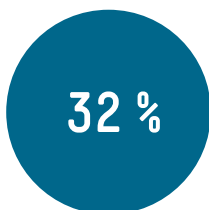
streben eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung an



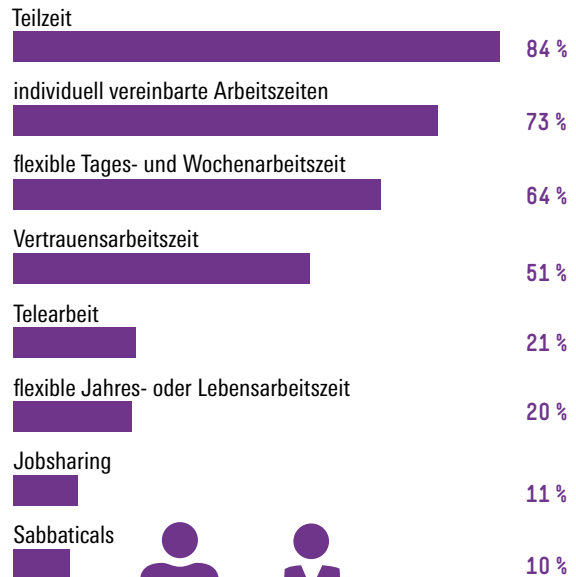
Die Betreuungsquote von Kleinkindern in Tageseinrichtungen betrug ...



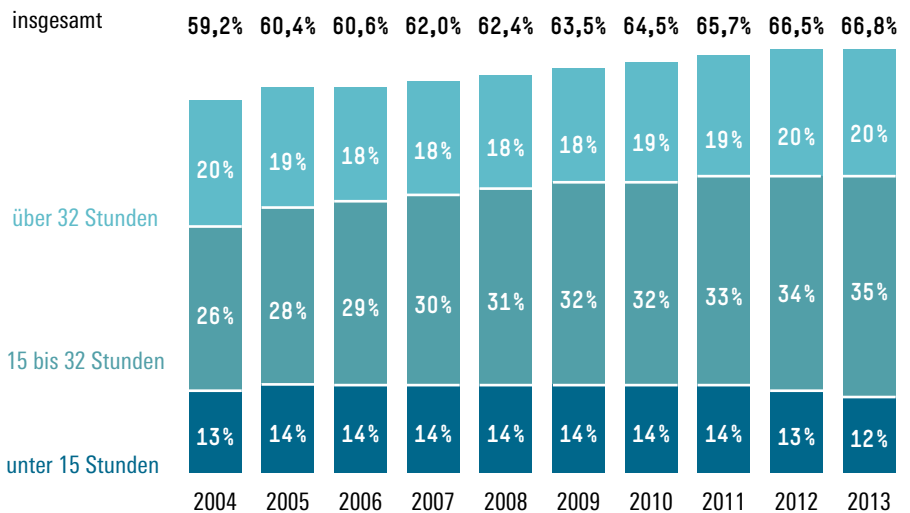
Der Anteil der Väter, die Elterngeld bezogen haben, betrug 2013 ...



Als familienfreundliche Maßnahmen boten Unternehmen 2012 an ...



Von den Müttern waren erwerbstätig ...



Quelle: BMFSFJ, Familienreport 2014
Grafik zum Download: bit.do/impuls0152 Daten: bit.do/impuls0153

Nachwuchs steht hoch im Kurs: Mehr als 80 Prozent der 20- bis 39-Jährigen finden es wichtig, eigene Kinder zu haben. Das geht aus dem „Familienreport 2014“ des zuständigen Bundesministeriums hervor. Zugleich zeigt der Report, dass beim Thema Vereinbarkeit vielfach noch eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft. Die Erwerbstätigkeit von Müttern hat zwar zugenommen, allerdings sind dafür vor allem Teilzeitjobs verantwortlich. Über drei Viertel der nicht erwerbstätigen Mütter wären gern beruflich aktiv, viele erwerbstätige Müt-

ter möchten ihre Arbeitszeiten erhöhen. Dabei könnte neben mehr Kitas und einer besseren betrieblichen Vereinbarkeitspolitik mehr Unterstützung durch den Partner helfen. Bisher hat die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Mütter nicht in gleichem Maße zu mehr Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung geführt. <

Quelle: BMFSFJ, Familienreport 2014, Oktober 2015 Download: bit.do/impuls0154

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 78-631, Fax: 02 11 / 77 78-4631
 Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

AUSBILDUNG

Verhalten wichtiger als Noten

Wenn es um den Notendurchschnitt geht, sind Unternehmen bei der Auswahl ihrer Auszubildenden relativ großzügig. Laut einer neuen Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) sortieren sie nur Bewerber mit einem schlechteren Durchschnitt als 3,0 aus. Das tatsächliche Können prüfen sie lieber in Eignungstests. Schlechte Verhaltensnoten und unentschuldigte Fehltagge führen dagegen dazu, dass die Bewerbung direkt aussortiert wird.

Quelle: WZB, Oktober 2015 bit.do/impuls0155

EINKOMMEN

Mehr arme Arbeitnehmer

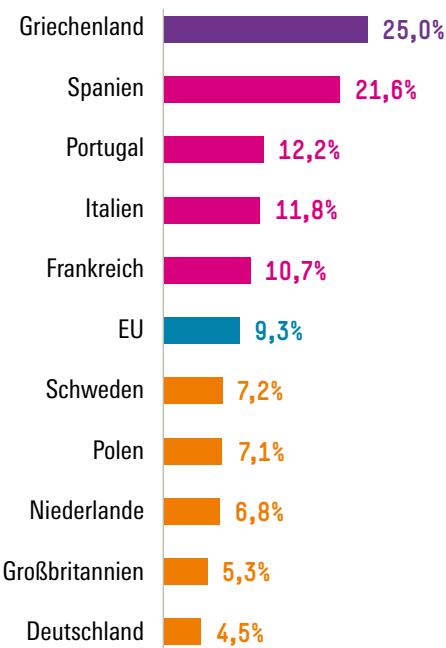
Die Einkommensarmut in Deutschland hat nach einer Auswertung aktueller Daten der europäischen Statistikbehörde Eurostat durch das WSI von 16,1 Prozent im Jahr 2013 auf 16,7 Prozent 2014 zugenommen. Das höhere Armutsrisiko geht auf den Anstieg der Altersarmut von 14,9 auf 16,3 Prozent und auf die Zunahme der Beschäftigungsarmut von 8,6 auf 9,9 Prozent zurück. Damit ist nun fast jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland ein „Working Poor“. Laut WSI-Sozialexperte Eric Seils unterstreichen die neuen Zahlen noch einmal die Notwendigkeit eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.

Quelle: WSI, Oktober 2015 bit.do/impuls0156

ARBEITSMARKT

Jeder vierte Grieche ohne Job

Die Arbeitslosenquote betrug im September 2015 in ...



Quelle: Eurostat, Oktober 2015 bit.do/impuls0157

ARBEITSMARKT

Ausgedehnte Arbeitszeiten

So viele Beschäftigte arbeiteten ...

Jahr	abends	nachts
2014	24,4%	9,0%
2005	23,6%	8,9%
1992	13,0%	7,2%

Quelle: Destatis, November 2015
bit.do/impuls0158

MITBESTIMMUNG

Betriebsräte lassen sich nicht immer freistellen
 Ihren gesetzlichen Mindestanspruch auf Freistellung ...

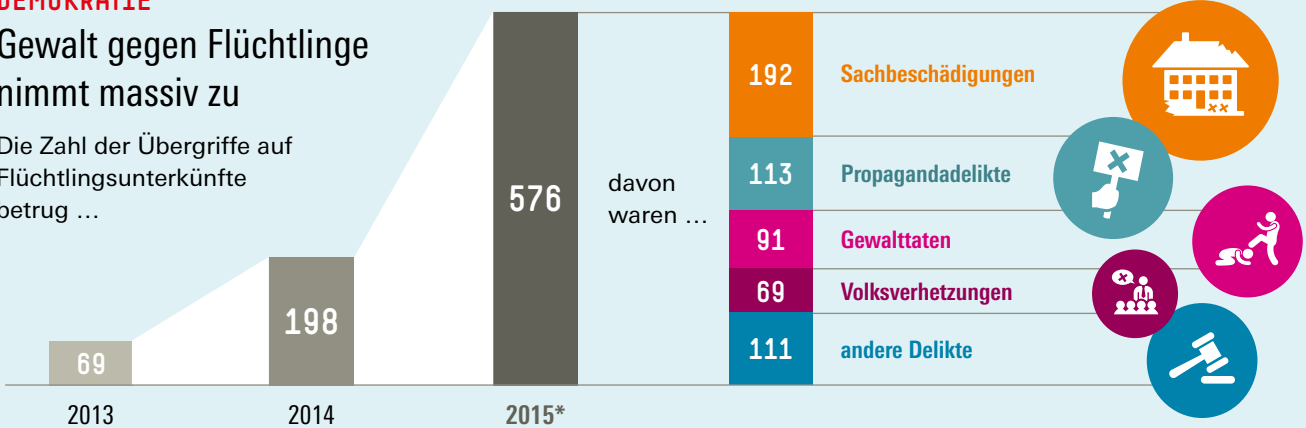
unterschreiten	23,4%
schöpfen genau aus	67,5%
überschreiten	9,1%

Betriebe ab 200 Beschäftigte
 Quelle: WSI, Oktober 2015
bit.do/impuls0159

DEMOKRATIE

Gewalt gegen Flüchtlinge nimmt massiv zu

Die Zahl der Übergriffe auf Flüchtlingsunterkünfte betrug ...



Stand: 19.10.2015, Quelle: BKA, Oktober 2015