

- 2 **Mitbestimmung** „Systemwidrige Lücken schließen“
- 4 **Betriebsräte** Was Gründungen erfolgreich macht
- 7 **Corporate Governance** Beteiligung stärkt die Moral

SCHWERPUNKTHEFT ZUM 40-JÄHRIGEN JUBILÄUM
DES MITBESTIMMUNGSGESETZES VON 1976

EUROPA-AG

Arbeitnehmerrechte eingefroren

Wenn Unternehmen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) umgewandelt werden, kann das mehr Beteiligung für die Beschäftigten bringen. Bei kleineren Firmen wird die SE aber auch missbraucht, um Mitbestimmung zu vermeiden.

Was bei der Umwandlung in eine SE mit der Mitbestimmung geschieht, hat Sophie Rosenbohm kürzlich auf einer gemeinsamen Tagung der Hans-Böckler-Stiftung und des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) erläutert. Die Sozialwissenschaftlerin vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen hat zum einen Daten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ausgewertet. Zum anderen hat sie im Rahmen von Fallstudien Gewerkschaftsvertreter, Betriebsräte und Manager von 18 SE interviewt und Unternehmensdokumente analysiert.

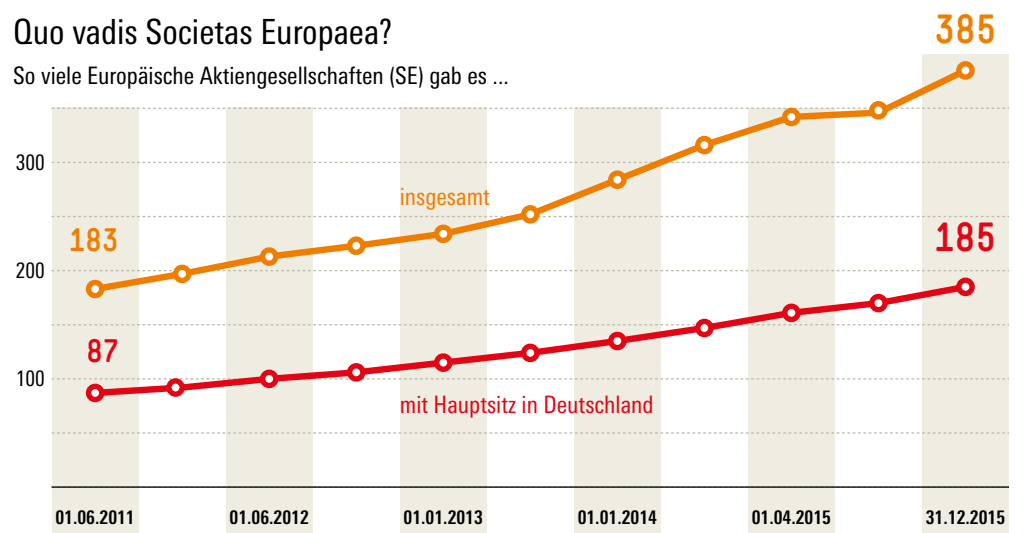
Rosenbohms Auswertung zufolge gibt es 100 operativ tätige SE mit Hauptsitz in Deutschland, die bis Ende 2012 gegründet wurden und mindestens fünf Beschäftigte haben. In 57 Fällen sind die institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Überführung von der deutschen in die europäische Rechtsform unverändert geblieben: 14 Unternehmen hatten sowohl vorher als auch nachher Aufsichtsratsmitbestimmung und eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung, vier entweder das eine oder das andere, 39 nichts von beidem. Bei 43 der 100 Unternehmen hat der Wechsel der Rechtsform zu einer Verbesserung geführt: Dort ist mit dem SE-Betriebsrat erstmals ein Vertretungsorgan auf europäischer Ebene etabliert worden. Änderungen bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat konnte die Wissenschaftlerin nicht feststellen. Ein Abbau von Arbeitnehmerrechten sei also formal nicht nachweisbar, urteilt sie.

Dass SE-Gründungen dennoch ein Problem für die Beschäftigten darstellen können, belegen Rosenbohms Fall-

studien. Demnach ging es dem Management bei neun der 18 untersuchten SE-Gründungen darum, die Aufsichtsratsmitbestimmung einzufrieren oder zu vermeiden. Der Hintergrund: Grundsätzlich gilt bei der Umwandlung in eine SE das Vorher-Nachher-Prinzip, mitbestimmte Konzerne bleiben also mitbestimmt. Wenn die Unternehmen aber erst nach dem Wechsel der Rechtsform die Schwelle von 500 Mitarbeitern für die Drittelbeteiligung oder 2.000 Beschäftigten für die 1976er-Mitbestimmung überschreiten, haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die entsprechenden Sitze im Aufsichtsrat. Insbesondere Familienunternehmen wandeln sich nach Einschätzung der Sozialforscherin oft kurz vor dem Erreichen dieser Schwellenwerte in eine SE um. Hier gebe es eine klare Regulierungslücke, die eine „vorausseilende Mitbestimmungsfucht“ ermögliche. Um das zu verhindern, könnte der Gesetzgeber beispielsweise eine Neuverhandlung der Beteiligungsvereinbarungen beim Überschreiten eines bestimmten Schwellenwerts vorschreiben, so Rosenbohm. <

Quo vadis Societas Europaea?

So viele Europäische Aktiengesellschaften (SE) gab es ...



„Systemwidrige Lücken schließen“

Die 1976er-Mitbestimmung wird in diesem Jahr 40, die Montanmitbestimmung 65 Jahre alt. Der Rechtsexperte Professor Walter Bayer von der Universität Jena sagt, welche juristischen Herausforderungen er für die Mitbestimmung sieht – und was sich verbessern lässt.

Sie haben die gesamte Bandbreite von mitbestimmten Unternehmen untersucht und festgestellt: Mitbestimmung ist schleichend auf dem Rückzug, es wachsen kaum neue mitbestimmte Unternehmen nach.

Warum ist das so?

In der Vergangenheit wurde der Wegfall mitbestimmter Unternehmen durch den Aufstieg neuer Gesellschaften mehr als ausgeglichen. Heute versucht insbesondere der Mittelstand die paritätische Mitbestimmung zu vermeiden und nutzt dafür die zahlreichen, sowohl durch nationales als auch durch europäisches Recht eröffneten Schlupflöcher. Darüber hinaus werden schon die Möglichkeiten zur Vermeidung der Drittelbeteiligung rege genutzt; teilweise wird aber auch die gesetzliche Pflicht zur Einrichtung eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats schlicht ignoriert.

Selbst große international agierende Konzerne mit tausenden von Beschäftigten sind heute auch in Deutschland komplett ohne Mitbestimmung im Aufsichtsrat?

Wie kann das sein?

Zu nennen sind etwa die Wachstumsverlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland oder Konstruktionen mit einer GmbH & Co KG. An Dynamik gewonnen haben neuerdings jedoch die modernen Vermeidungsstrategien: Wechselt etwa eine AG mit 1.900 inländischen Arbeitnehmern in die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft SE, dann findet nach aktueller Rechtslage auch bei einem Anwachsen auf mehrere tausend Arbeitnehmer keine paritätische Mitbestimmung statt. Sehr beliebt ist weiterhin die Organisationsstruktur der Auslandskapitalgesellschaft & Co KG: Hier bleibt sowohl die KG mitbestimmungsfrei als auch die ausländische Kapitalgesellschaft. Mitbestimmungsfrei ist aber auch die Familienstiftung, die – wie etwa bei Aldi – einen in kleinere mitbestimmungsfreie Einheiten aufgesplitteten Konzern als Holding ohne Arbeitnehmer-

beteiligung leitet. Über die genannten Beispiele hinaus gibt es noch weitere Konstellationen, die gewählt werden können, um der Mitbestimmung zu entgehen.

Der Europäische Gerichtshof muss demnächst über die Frage entscheiden, ob die deutschen Mitbestimmungsregeln Beschäftigte in Auslandsniederlassungen diskriminieren, weil sie an Aufsichtsratswahlen nicht teilnehmen dürfen. Was sagen Sie?

Es ist unwahrscheinlich, dass die Argumentation der Kläger Erfolg hat. Unabhängig davon wäre es jedoch wünschenswert,

ausländischen Arbeitnehmern das aktive und passive Wahlrecht zu ermöglichen. Abgesehen davon könnte der deutsche Gesetzgeber jedenfalls Auslandsgesellschaften, die in Deutschland aktiv sind, bei Überschreiten der Arbeitnehmerschwellenwerte auch der inländischen Mitbestimmung unterwerfen. Wenn sich hier keine –

vorzugswürdige – europäische Regelung erreichen lässt, dann spricht viel dafür, dass der deutsche Gesetzgeber handeln sollte.

Alles zusammengenommen: Was sollte der Gesetzgeber tun, um die Mitbestimmung zu stärken?

Die Mitbestimmung ist fester Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft. Systemwidrige Lücken, sei es im Anwendungsbereich der Mitbestimmung, sei es im Rahmen der Konzernzurechnung, müssen geschlossen werden. Ich sehe die Herausforderung darin, Mitbestimmung auch für innovative und mittelständische Unternehmen einladend zu gestalten, etwa indem auf der Grundlage klarer gesetzlicher Vorgaben größere Spielräume zur konkreten Ausgestaltung von Unternehmensmitbestimmung zugelassen werden. <



Heute versucht insbesondere der Mittelstand paritätische Mitbestimmung zu vermeiden.

UNTERNEHMEN

Wo Arbeitnehmer mitbestimmen, wird mehr investiert

Unternehmen, in denen Arbeitnehmer die Geschäftspolitik im Aufsichtsrat und supranationalen Betriebsrat mitbestimmen, investieren mehr in die Zukunft als andere Firmen. Zu diesem Ergebnis kommen Sigurt Vitols und Robert Scholz vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Mithilfe des neuen Mitbestimmungsindezes MB-ix haben die Wissenschaftler 133 an der Börse gelistete Industrieunter-

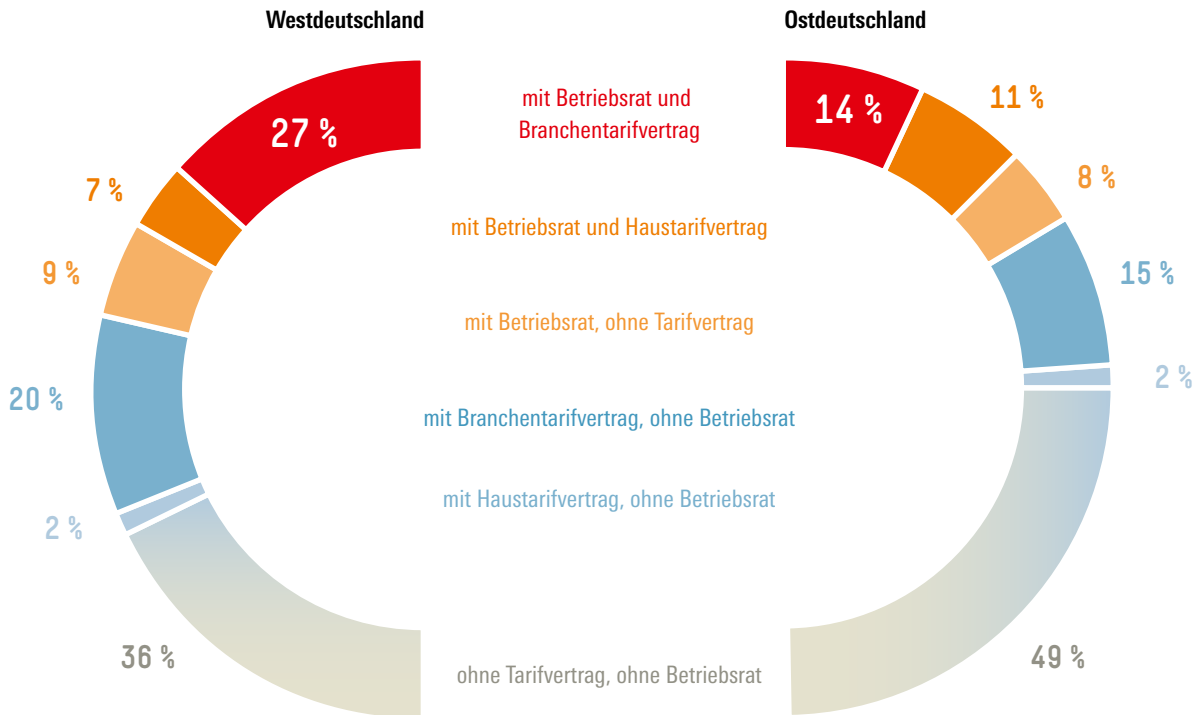
nehmen verglichen. Ihr Ergebnis: Mitbestimmte Unternehmen wendeten in den Jahren 2006 bis 2013 mehr Mittel für die Beschaffung langlebiger Güter auf als Konzerne, in deren Aufsichtsrat nur die Anteilseigner vertreten sind. Die sogenannte Kapitalinvestitionsquote lag mit Mitbestimmung rund drei Prozentpunkte höher, wenn man Brancheneffekte herausrechnet. Stark mitbestimmte Unter-

nehmen ab 100 Millionen Euro Umsatz würden 6 Prozent des Umsatzes investieren, andere nur knapp 3 Prozent, so die WZB-Forscher.

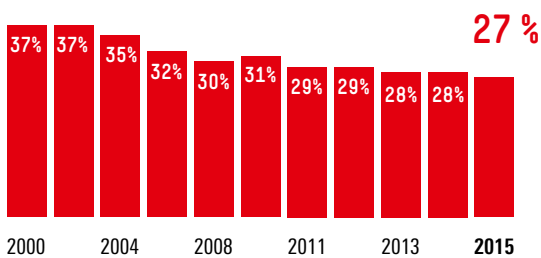
Dies ist nicht das erste Resultat des MB-ix-Forschungsprojekts. So haben die Wissenschaftler in einer früheren Untersuchung festgestellt, dass sich mitbestimmte Unternehmen stärker in der dualen Ausbildung engagieren. <

Vertreten auf Branchen- und Betriebsebene

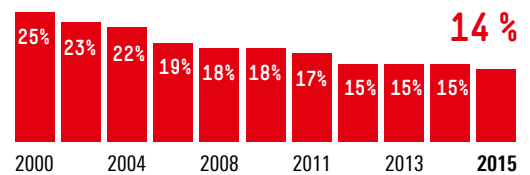
Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigten arbeiteten 2015 in ...



Von allen Beschäftigten ohne Tarifvertrag arbeiten in Betrieben, die sich an Branchentarifverträgen orientieren ...



Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigten arbeiteten mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat ...



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0421 Daten: bit.do/impuls0422

Hans Böckler Stiftung

Die „Kernzone des Systems der dualen Interessenvertretung“ umfasst Beschäftigte, die sowohl nach einem Flächentarifvertrag bezahlt als auch von einem Betriebsrat vertreten werden. Nach der jüngsten Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind das in Westdeutschland 27 und in Ostdeutschland 14 Prozent der Arbeitnehmer in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigten. Außerdem haben 7 beziehungsweise 11 Prozent einen Haustarifvertrag und einen Betriebsrat, der sich für sie einsetzt.

Allerdings reicht die Strahlkraft von Mitbestimmung und Tarifsystem – trotz rückläufiger Tendenzen – deutlich über die „Kernzone“ hinaus. Eine Reihe von Betrieben hat wenigstens entweder einen Betriebsrat oder einen Tarifvertrag. Tarifverträge wirken zudem auch in große Teile der Wirtschaft hinein,

die formal nicht an sie gebunden sind. Gesamtwirtschaftlich betrachtet, also unabhängig von der Betriebsgröße und unter Einschluss des öffentlichen Dienstes, gilt für die Hälfte der westdeutschen Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifbindung: Ihre Bezahlung ist zumindest an den einschlägigen Abschlüssen orientiert. Im Osten sind es 44 Prozent.

Am stärksten verankert sind betriebliche und überbetriebliche Arbeitnehmervertretung nach wie vor in der westdeutschen Industrie. In den östlichen Bundesländern unterscheiden sich verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungssektor dagegen nicht merklich. <

Quelle: Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, WSI-Mitteilungen 4/2016

Was Gründungen erfolgreich macht

Für Betriebsratsgründungen können akute Krisen oder langjährige Missstände ausschlaggebend sein. Die Erfolgchancen steigen, wenn es engagierte Beschäftigte, eine geschlossene Belegschaft und Unterstützung durch Gewerkschaften gibt.

Unternehmensgründungen sind Gegenstand reger wissenschaftlicher Aufmerksamkeit: An Lehrstühlen, Fachzeitschriften und Konferenzen zum Thema „Entrepreneurship“ herrscht kein Mangel. Betriebsratsgründungen sind dagegen als Forschungsgebiet noch weitgehend unerschlossen. Ingrid Artus, Clemens Kraetsch und Silke Röbenack von der Universität Erlangen-Nürnberg haben sich daran gemacht, das zu ändern. Die Soziologen haben in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersucht, wie und warum, in welchen Betrieben, unter welchen Bedingungen und mit welchen Erfolgchancen neue Arbeitnehmervertretungen entstehen. Dafür haben sie 54 Betriebsratsgründungen in unterschiedlichen Branchen analysiert. Grundlage der Fallstudien sind ausführliche Interviews mit Arbeitnehmervertretern und Managern.

sen ein handlungsfähiges Kollektiv bilden, sich qualifizieren und einarbeiten, um letztlich „vertretungswirksam“ zu werden, also ein „aktives Repräsentationsverhältnis“ zwischen Betriebsrat und Belegschaft sowie eine „hinreichend funktionierende Aushandlungs- und Anerkennungsbeziehung“ mit der Geschäftsleitung zu etablieren.

Kulturbruch oder langes Leiden

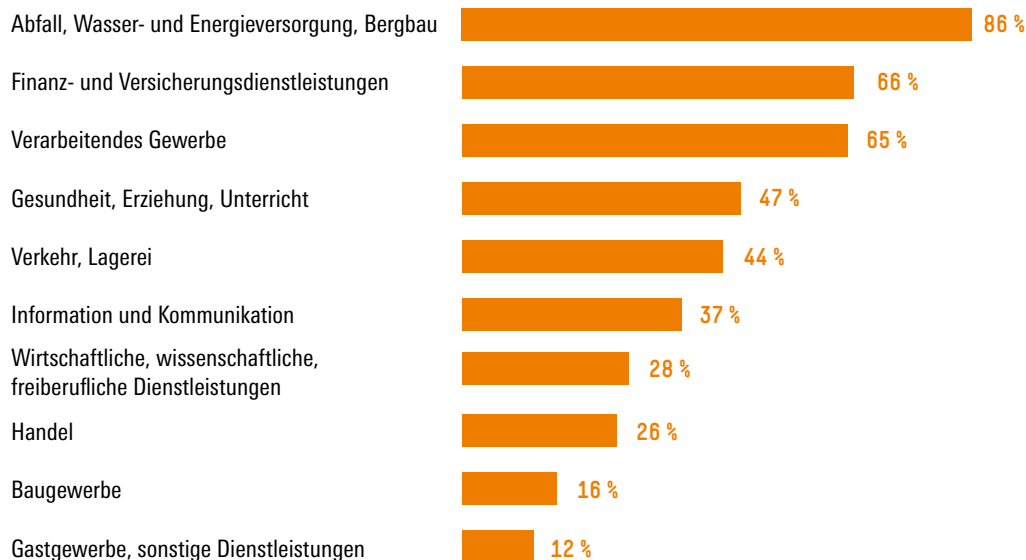
Wie dieser Prozess im Einzelnen verläuft, hängt nach Einschätzung der Wissenschaftler in erster Linie von zwei Faktoren ab. Zum einen spielen die „Mobilisierungsdynamik“ eine wichtige Rolle – Anlass für eine Betriebsratsgründung kann entweder ein punktuellere Ereignis oder ein „langes Leiden“ der Belegschaft sein. Zum anderen sei maßgeblich, ob der Betriebsrat

als legitime Vertretung aller Beschäftigten wahrgenommen wird oder nicht. Dabei unterscheiden die Autoren fünf idealtypische Varianten.

► Die Variante **„Betriebsrat als Schutz der gemeinschaftlichen Sozialordnung“** findet sich häufig in industriellen Mittel- und Kleinbetrieben mit qualifizierter Belegschaft. Angesichts einer „informellen Kooperationskultur“ mit vertrauensvollem Geben und Nehmen zwischen Geschäftsführung und Belegschaft gelten Betriebsräte lange Zeit als verzichtbar – bis ein einschneidender Vorfall wie eine Insolvenz, ein Geschäftsführungswechsel oder ein Verkauf für starke Mobilisierung sorgt. Eine gewisse „branchenspezifische Mitbestimmungsnähe“, Gewerkschafts-

Versorger gut vertreten

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



privatwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten Quelle: IAB-Betriebspanel 2015
Grafik zum Download: bit.do/impuls0423

Hans Böckler
Stiftung

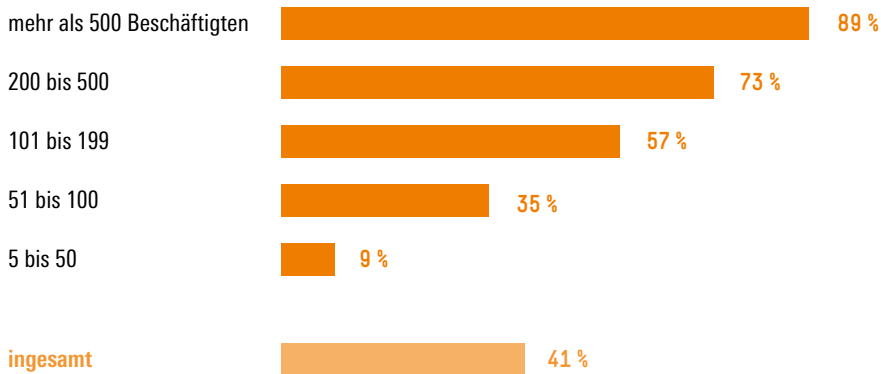
Der Auswertung zufolge durchlaufen Betriebsratsgründungen typischerweise fünf Phasen. Das Stadium ohne formelle Interessenrepräsentation geht über in die „Latenzphase“, wenn bei einem kleinen Kern der Belegschaft die Idee zur Einrichtung einer offiziellen Vertretung keimt und erste Kontakte zu Gewerkschaften geknüpft werden. Der folgende Zeitraum – zwischen der Einleitung rechtlich verbindlicher Schritte und der Wahl – zeichnet sich durch eine „erheblich dynamisierte Meinungs- und Gruppenbildung“ aus. Mit der Wahl beginnt die „Konstituierungsphase“. Die frisch gekürten Vertreter müs-

kontakte und eine stabile Sozialordnung mit klar verteilten Rollen begünstigen einen zügigen und erfolgreichen Gründungsverlauf.

► In sogenannten Wissensbetrieben mit hochqualifizierten, selbstbewussten Beschäftigten ist eher der **„Betriebsrat als Erweiterung der individuellen Interessenvertretung“** verbreitet, der als Reaktion auf langwierige Probleme wie schleichend zunehmende Intransparenz und Ungerechtigkeit oder Autonomiebeschränkungen gegründet wird. Zu-

Mehr Mitsprache in Großunternehmen

So viele Beschäftigte werden durch einen Betriebsrat vertreten in Betrieben mit ...



privatwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0424

Hans Böckler
Stiftung

vor gilt es, die Arbeitnehmer zu überzeugen, dass die gewohnten Muster individueller Interessenvertretung nicht mehr ausreichen. Als problematisch erweisen sich oft das eher gewerkschaftsferne Milieu und die heterogenen Interessen innerhalb der Belegschaft. Nach einer turbulenten Anfangsphase festigt der Betriebsrat seine Position durch professionelle Arbeit.

- ▶ Der „**Betriebsrat als Mittel kollektiver Emanzipation**“ ist typisch für Dienstleistungsbetriebe mit prekären Arbeitsbedingungen wie Call Center, Pflegedienste oder Filialen der Systemgastronomie. Er stellt eine Reaktion auf die jahrelange Verletzung von Ansprüchen auf Würde und Anerkennung durch autokratische Führung, Niedriglöhne und Gesundheitsrisiken dar. Erschwert wird die Gründung durch repressive Managementmethoden, große Randbelegschaften und erhebliche Fluktuation beim Personal. Dank enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sind erste Erfolge durch das Einklagen arbeitsrechtlicher Standards schnell möglich.

- ▶ Der „**Betriebsrat als Vertretung von Partialinteressen**“ entsteht als Reaktion auf Einzelereignisse, die allerdings nur

Teile der Belegschaft betreffen. Die Initiative geht nicht selten vom mittleren Management aus, das mithilfe des Betriebsverfassungsgesetzes seine Autonomiespielräume verteidigen oder bestimmte Entscheidungen der Geschäftsführung rückgängig machen will. Ein solcher Machtkampf geht oft einher mit massiven Einschüchterungsversuchen, Behinderung der Wahlen und mangelhafter Unterstützung durch die Gesamtbelegschaft. Entsprechend gering sind die Erfolgsaussichten.

- ▶ Im Falle der „**blockierten Partizipation**“ lassen chronische Missstände die Idee der Gründung regelmäßig aufflackern. Allerdings fehlen überzeugende, entschlossene und repräsentative Akteure. Ein verbreiteter

Grund dafür ist eine gesplante Belegschaft, weil beispielsweise Abteilungen miteinander konkurrieren. Die Folge: Repressionsstrategien haben leichtes Spiel, was wiederum die Gräben vertieft. Betriebsräte entwickeln vor diesem Hintergrund kaum Professionalität und Wirksamkeit.

Den Forschern zufolge sind unter den untersuchten Fällen Krisen Gründungen in der Minderheit, es überwiegen die Reaktionen auf langwierige Mängel. Dies lasse vermuten, dass die Beschäftigten zahlreicher nicht mitbestimmter Betriebe zwar Interesse an einer Vertretung haben, dass jedoch „der letzte Funke, die richtigen Personen, die nötigen Informationen“ fehlen. Für eine erfolgreiche Gründung seien nicht nur tatkräftige und durchsetzungsfähige Sprecher nötig, sondern im Regelfall auch Hilfe von außen, also von Gewerkschaften oder Gesamtbetriebsräten – insbesondere wenn mit Schikanen durch das Management zu rechnen ist. „Betriebsratsgründungen machen den Gewerkschaften oft viel Arbeit, sie haben jedoch auch einiges dabei zu gewinnen“, so die Sozialwissenschaftler. <

Quelle: Ingrid Artus, Clemens Kraetsch, Silke Röbenack: Betriebsratsgründungen. Typische Phasen, Varianten und Probleme, WSI-Mitteilungen 3/2016

EUROPA

Geschätzte Eurobetriebsräte

Manager internationaler Konzerne beschreiben ihre Zusammenarbeit mit Europäischen Betriebsräten positiv. Dies ist das Ergebnis einer Untersuchung von Valeria Pulignano und Jeff Turk von der Katholischen Universität im belgischen Löwen. Sie führten 56 Interviews mit Managern, die in verschiedenen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen für die Eurobetriebsräte zuständig sind. Was die Zusammenarbeit des Managements mit den Arbeitnehmervertretern angehe, sei

in den meisten Fällen eine „Lernkurve“ zu beobachten, so die Wissenschaftler. Anfängliche Skepsis sei oft Vertrauen, Respekt und konstruktiver Kooperation gewichen. Eurobetriebsräte seien für den Informationsaustausch zwischen europäischer und nationaler Ebene wichtig. Besonders bei Restrukturierungen spielen sie den befragten Managern zufolge eine wichtige Rolle. Drei Viertel nehmen die supranationalen Betriebsräte nicht als Management-Hindernis wahr. Meis-

tens seien sie ohnehin nicht in Grundsatzentscheidungen involviert, sondern lediglich in deren Umsetzung. 70 Prozent der Manager sagen, die Existenz eines Eurobetriebsrats trage zur Wertschöpfung bei. <

Quelle: Valeria Pulignano, Jeff Turk: European Works Councils On the Move: Management Perspectives On the Development of a Transnational Institution For Social Dialogue, Working Paper, Mai 2016 Download: bit.do/impuls0425

Befristung schadet Geringqualifizierten

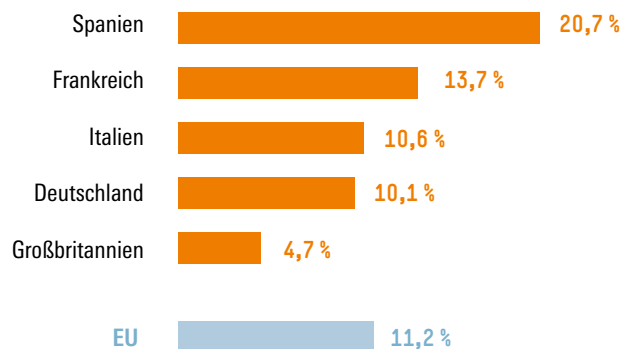
Wird der Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichtert, müssen Geringqualifizierte längerfristig mit Einbußen bei Lohn und Beschäftigung rechnen.

Ein vermeintliches Heilmittel gegen Arbeitslosigkeit besteht darin, Entlassungen zu erleichtern, beispielsweise durch befristete Arbeitsverträge. Die Theorie dahinter: Unternehmen riskieren eher, Arbeitslose anzuhuern, wenn sie sie ohne bürokratischen Aufwand wieder feuern können. Insbesondere Geringqualifizierte – so die Annahme – profitieren davon, indem sie Berufserfahrung erwerben und Kontakte knüpfen und so den Übergang in eine Festanstellung schaffen können. Ob das tatsächlich funktioniert, haben Ignacio García-Pérez von der Universität Pablo De Olavide, Ioana Marinescu von der Universität Chicago und Judit Vall Castello von der Universität Pompeu Fabra untersucht. Ihren Ergebnissen zufolge ist Deregulierung, die Befristungen erleichtert, eher kontraproduktiv.

Die Ökonomen haben analysiert, wie sich eine Reform des spanischen Arbeitsrechts im Jahr 1984 langfristig ausgewirkt hat. Bis dahin galt jedes Arbeitsverhältnis grundsätzlich als unbefristet, Ausnahmen waren nur für Jobs mit eindeutig temporärem Charakter wie Saisonarbeit oder Mutterschaftsververtretungen vorgesehen. Diese Einschränkung fiel durch die Neuregelung weg. Die Folge: Der Anteil der befristet Beschäftigten, der vor 1984 außerhalb der Landwirtschaft unter drei Prozent lag, betrug bereits 1987 zehn Prozent und stieg bis auf 35 Prozent Mitte der 1990er-Jahre. Das war die höchste Quote in Europa.

Unsicheres Spanien

Befristet beschäftigt waren 2015 in ...



Quelle: Eurostat 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0427

Hans Böckler
Stiftung

Um die Konsequenzen dieser Entwicklung für Geringqualifizierte abzuschätzen, haben die Forscher Daten der spanischen Sozialversicherung zu männlichen Schulabbrechern der Geburtsjahrgänge 1965 bis 1972 ausgewertet. Für die Analyse wurde das berufliche Schicksal derjenigen, die vor der Deregulierung auf den Arbeitsmarkt gelangt sind, mit dem Werdegang der später Geborenen verglichen. Dabei zeigt sich: Die kurzfristige Wahrscheinlichkeit, bis 19 eine Anstellung zu finden, ist infolge der Reform tatsächlich gestiegen. Über einen Zeitraum von zehn Jahren betrachtet waren die Auswirkungen allerdings eindeutig ungünstig: Im Vergleich zu den älteren Jahrgängen sank die Zahl der Tage in Beschäftigung um 4,5 Prozent oder 9,8 Tage pro Jahr. Das Einkommen ging um neun Prozent zurück. Statt als „Sprungbrett“ in eine Festanstellung seien Befristungen eher als „Hemmschuh“ für Geringqualifizierte zu betrachten, so das Fazit der Wissenschaftler. <

Quelle: J. Ignacio García-Pérez, Ioana Marinescu, Judit Vall Castello: Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain, IZA Discussion Paper Nr. 9777, Februar 2016 Download: bit.do/impuls0426

Mindestlöhne sind keine Hürde für die Jugend

Neoliberale Ökonomen sind fest davon überzeugt, dass gesetzliche Lohnuntergrenzen schädlich sind. Mit konsistenten empirischen Belegen für negative Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung können sie allerdings nicht aufwarten. Manche beharren darauf, dass Mindestlöhne zwar vielleicht nicht der Beschäftigung insgesamt schaden, aber zumindest bestimmten Arbeitnehmergruppen, die typischerweise eher schlecht bezahlt werden. Um die Effekte sichtbar zu machen, so die These, müsse man sich auf diese besonders betroffenen Gruppen konzentrieren. Die US-Forscher David Neumark und William Wascher etwa sind 2004 in einer viel zitierten Studie zu dem

Ergebnis gekommen, dass Mindestlöhne zu erheblichen Jobverlusten bei jungen Arbeitnehmern führen. Simon Sturn von der University of Massachusetts in Amherst hat mithilfe eines umfangreichen Datensatzes überprüft, ob dieser Befund haltbar ist. Seine Berechnungen sprechen dagegen.

Der Wirtschaftswissenschaftler hat Informationen über die Arbeitsmarktentwicklung in 19 OECD-Staaten für die Jahre 1983 bis 2013 ausgewertet. In seiner Analyse hat er untersucht, ob gesetzliche Mindestlöhne die Beschäftigungsquoten von Geringqualifizierten, weiblichen Geringqualifizierten oder Erwerbspersonen unter 25 Jahren beeinflussen. Sei-

nen Ergebnissen zufolge sind substanzielle Auswirkungen nicht nachweisbar: Die gemessenen Effekte sind nicht signifikant und äußerst gering.

Um zu überprüfen, warum Neumark und Wascher zu anderen Resultaten gekommen sind, hat Sturn ihre Analyse mit den Originaldaten nachexerziert. Das Ergebnis: Wenn man das Schätzmodell geringfügig modifiziert – also beispielsweise die Beschäftigung statt der Arbeitslosigkeit von Erwachsenen als Kontrollvariable verwendet –, werden die Effekte ebenfalls insignifikant. <

Quelle: Simon Sturn: Do Minimum Wages Lead to Job Losses?, PERI Working Paper Series No. 418, April 2016 Download: bit.do/impuls0428

Beteiligung stärkt die Moral

Inwieweit Unternehmen soziale Verantwortung übernehmen, hängt auch von den institutionellen Rahmenbedingungen ab. Mitbestimmung wirkt sich positiv aus.

Unter zivilisierten Menschen gilt verantwortungsbewusstes Benehmen als Selbstverständlichkeit. Wenn Konzerne freiwillig Rücksicht auf die Umwelt oder die Gesellschaft nehmen, ist ihnen das in der Regel unter dem Stichwort „Corporate Responsibility“ (CR) eine ausführliche Erwähnung im Geschäftsbericht wert. Wie verbreitet entsprechende Aktivitäten international sind und mit welchen Faktoren das zusammenhängt, haben Gregory Jackson und Julia Bartosch von der FU Berlin untersucht. Ihrer Analyse zufolge ist CR kein geeigneter Ersatz für staatliche Regulierung, sondern idealerweise eine Ergänzung. Länder mit einem gewissen Maß an „institutionalisierter Solidarität“ – also beispielsweise mit einem effektiven Sozialstaat und Mitbestimmungsrechten für Arbeitnehmer – stünden in Sachen CR besser da als Länder, die in erster Linie auf den Markt setzen.

Für ihre Studie haben Jackson und Bartosch Daten großer börsennotierter Unternehmen in 24 OECD-Staaten aus den Jahren 2008 bis 2014 ausgewertet. Als Maß für die gesellschaftliche Verantwortung, die diese Konzerne übernehmen, haben sie einen CR-Index konstruiert, der das Engagement in den Bereichen Gemeinwesen, Diversity, Arbeitsplatzqualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Menschenrechte, Produktsicherheit sowie Aus- und Weiterbildung berücksichtigt. Der Index nimmt Werte zwischen 0 und 100 an, je nachdem, wie nah die CR-Aktivitäten dem möglichen Maximum kommen. Zusätzlich wurde ein Index für „Corporate Irresponsibility“, also für das Ausmaß unverantwortlicher Geschäftspraktiken erhoben, der auf Berichten von Presse und Nichtregierungsorganisationen beruht.

Der Auswertung zufolge haben die Großunternehmen dieser Welt moralische Fortschritte gemacht: Der CR-Index ist im Schnitt zwischen 2008 und 2013 von 41 auf 49 Punkte gestiegen. Zu den Vorreitern dieser Entwicklung gehören Frankreich, Großbritannien und Spanien. Deutsche Firmen landen 2013 mit durchschnittlich 55 Punkten im oberen Drittel. Bei den unverantwortlichen Aktivitäten schneiden die USA, Neuseeland und Australien am schlechtesten ab. Deutsche und britische Unternehmen, die im CR-Ranking recht gut dastehen, tun sich ebenfalls durch relativ viele unrühmliche Praktiken hervor. Konzerne in Frankreich und Schweden sind in zweierlei Hinsicht vorbildlich: viel CR, wenig Unverantwortlichkeit.

Um herauszufinden, worauf die Unterschiede zwischen den Ländern beruhen, haben die Sozialwissenschaftler ihre Ergebnisse zu sozialen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Beziehung gesetzt. Nach ihren Berechnungen spielt zum einen die Unternehmensverfassung eine wichtige Rolle: Offenlegungspflichten zum Thema CR gehen mit

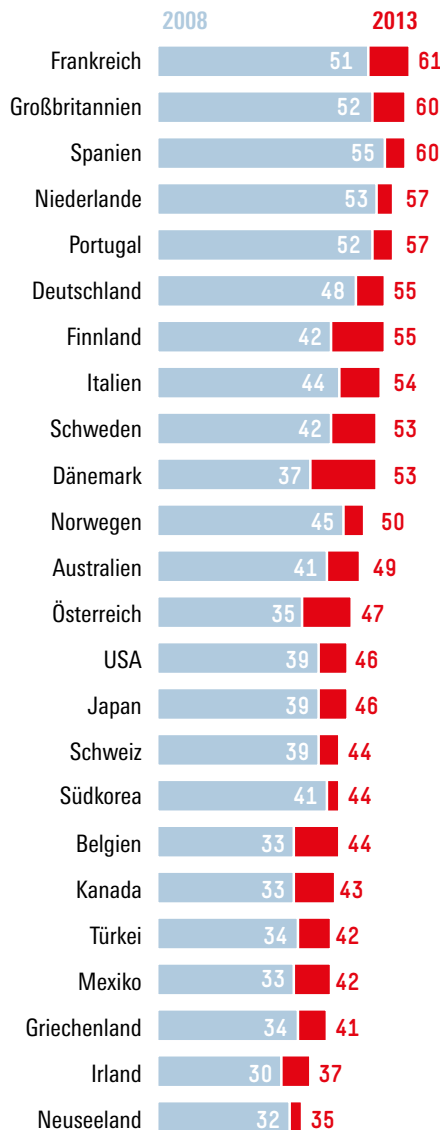
mehr entsprechenden Aktivitäten einher. Mitbestimmung im Aufsichtsrat wirkt sich ebenfalls signifikant positiv aus, wobei der Effekt am stärksten in den Bereichen Menschenrechte und Diversity ausfällt. Offenbar setzen sich Arbeitnehmervertreter für Chancengleichheit ein, wenn sie die institutionelle Möglichkeit dafür haben, so die Autoren. Wettbewerbskontrolle ist CR eher abträglich, staatliche Ausgaben für Soziales sind förderlich. Konsistente Effekte können die Forscher

hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen nachweisen: Kündigungsschutz, starke Gewerkschaften, Betriebsräte und eine hohe Tarifdeckung wirken sich günstig aus.

Wenn man sich die Zusammenhänge mit unverantwortlichen Geschäftspraktiken ansieht, zeigt sich: Ein gut entwickelter Aktienmarkt, wenig Regulierung, niedrige Steuern und Sozialausgaben begünstigen sozial schädliche Verhaltensweisen. Das heißt: Liberale Steuerungsinstrumente wie Offenlegungspflichten, die auf Freiwilligkeit setzen, können zwar durchaus zu mehr CR führen, wie das Beispiel Großbritannien zeigt. Typisch liberale Konzepte bringen aber gleichzeitig mehr Unverantwortlichkeit mit sich. CR diene in diesem Zusammenhang vor allem dazu, von unternehmerischem Fehlverhalten abzulenken, so Jackson und Bartosch. Institutionen wie Kündigungsschutz und Betriebsräte tragen nach ihrer Analyse dagegen dazu bei, solches Fehlverhalten zu vermeiden. Daher halten sie es für wenig ratsam, CR per Deregulierung voranbringen zu wollen. Vielmehr sei ein gewisses Maß an Koordination notwendig, um simultan das Richtige zu fördern und das Falsche zu verhindern. <

Sozialer Fortschritt

So schnitten große Konzerne bei der sozialen Verantwortung auf einer Skala von 0 bis 100 ab ...



Quelle: Jackson, Bartosch 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls0430

Hans Bökler
Stiftung

Quelle: Gregory Jackson, Julia Bartosch:
Corporate Responsibility in Different Varieties
of Capitalism: Exploring the Role of National
Institutions, Bertelsmann-Stiftung, Juni 2016
Download: bit.do/impuls0429

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
 Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne
 redaktion-impuls@boeckler.de
 Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631
 Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de



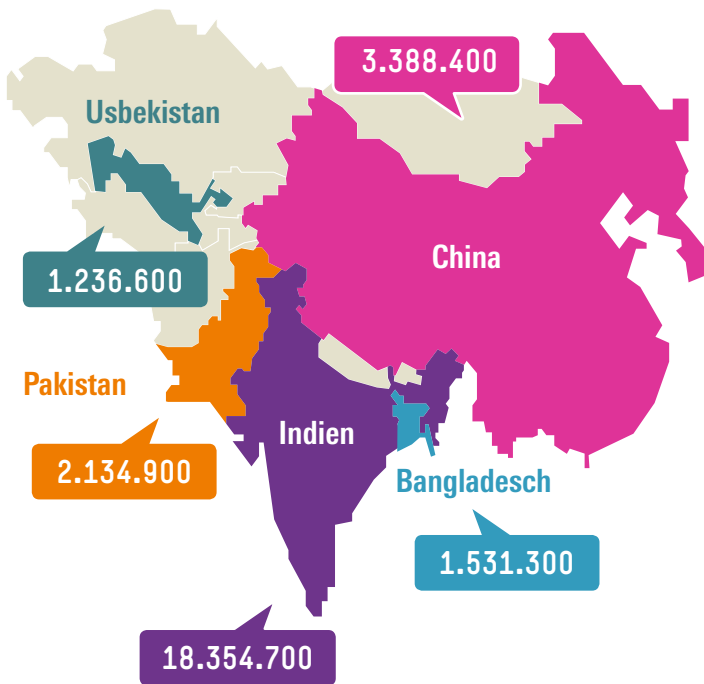
Ein Hinweis an alle Förderer und Spender

Die Kontoverbindung der Hans-Böckler-Stiftung hat sich geändert. Sie lautet nun:
 Stadtparkkasse Düsseldorf; IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07; BIC DUSSDE33XXX

ARBEITSWELT

46 Millionen Sklaven

Laut der Menschenrechtsorganisation Walk Free Foundation werden weltweit 45,8 Millionen Menschen zur Arbeit gezwungen. Als moderne Sklaven leben in ...



Quelle: Walk Free Foundation, Mai 2016 bit.do/impuls0431

DIGITALISIERUNG

Industrie 4.0 braucht Weiterbildung

Forscher des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) haben die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsmärkte in 21 OECD-Staaten vorausberechnet. Ihr Ergebnis: Nicht einmal jeder zehnte Arbeitsplatz ist automatisierbar. Für Geringqualifizierte falle das Risiko zwar deutlich höher aus. Allerdings könnten Weiterbildung und Umschulungen dazu beitragen, Jobverluste zu vermeiden.

Quelle: ZEW, Juni 2016 bit.do/impuls0432

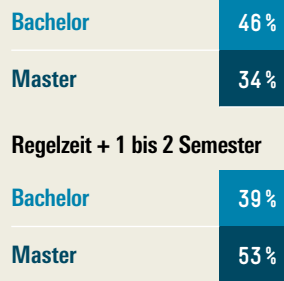
Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 7. Juli

BILDUNG

Schnell studiert

Studierende machten 2014 ihren Abschluss innerhalb der ...

Regelstudienzeit

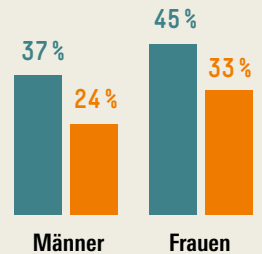


Quelle: Destatis, Juni 2016
bit.do/impuls0433

GENDER

Arbeitsverdichtung bei Frauen besonders stark

Deutlich mehr Arbeit in der gleichen Zeit mussten in den vergangenen 12 Monaten leisten in Vollzeit/Teilzeit ...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Okt. 2015
bit.do/impuls0434

GESUNDHEIT

Deutschland im Stress

Unter Stress am Arbeitsplatz leiden ...



Besonders verbreitet sind ...



Quelle: Pronova BKK, Mai 2016 bit.do/impuls0435

Kostenfrei bestellen unter boecklerimpuls.de/abo