

12/2016 7. JULI

- 2 **Studium** Oberschicht macht mehr Auslandserfahrung
- 3 **Konjunktur** Brexit bremst das Wachstum
- 4 **Arbeitsmarkt** Lesben und Schwule im Abseits
- 5 **Betriebliche Krankenversicherung** Fragwürdiges Angebot
- 6 **Corporate Social Responsibility** Etwas Transparenz
- Arbeitswelt** Outsourcing macht krank
- 7 **Wirtschaftswissenschaft** Auszug aus der Theoriewüste

ARBEITSZEIT

Zeit für mehr Rechte

Millionen Beschäftigte würden gern weniger arbeiten, auch wenn das Einkommen entsprechend sinkt. Doch nur einer Minderheit gelingt es, diesen Wunsch umzusetzen.

Gut die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit unzufrieden. Das geht aus der jüngsten Untersuchung einer Forschungsgruppe um den Arbeitszeitexperten Hartmut Seifert hervor. Die Wissenschaftler haben Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 2011 bis 2014 ausgewertet. In jedem Beobachtungsjahr wurden mehr als 10.000 Beschäftigte befragt; die Ergebnisse sind repräsentativ für Arbeitnehmer in Deutschland.

- ▶ **Weniger arbeiten** würden am liebsten rund 40 Prozent der Befragten in allen Beobachtungsjahren, wobei nur die gezählt wurden, deren Wunscharbeitszeiten um mehr als fünf Wochenstunden von den tatsächlichen Büro- oder Fabrikstunden abweichen. Darunter sind besonders viele Beschäftigte, meist Männer, die über 40 Stunden pro Woche arbeiten.
- ▶ **Mehr arbeiten** würden gern 12 Prozent. Dies sind zu großen Teilen Frauen, die bisher nur 20 Stunden in der Woche oder weniger berufstätig sind. Gezählt wurden wiederum nur Beschäftigte, bei denen Wunsch und Wirklichkeit um mindestens fünf Wochenstunden auseinanderliegen.
- ▶ Unabhängig vom Geschlecht am ehesten **zufrieden** mit ihrem zeitlichen Pensum sind Beschäftigte mit 34 bis 40

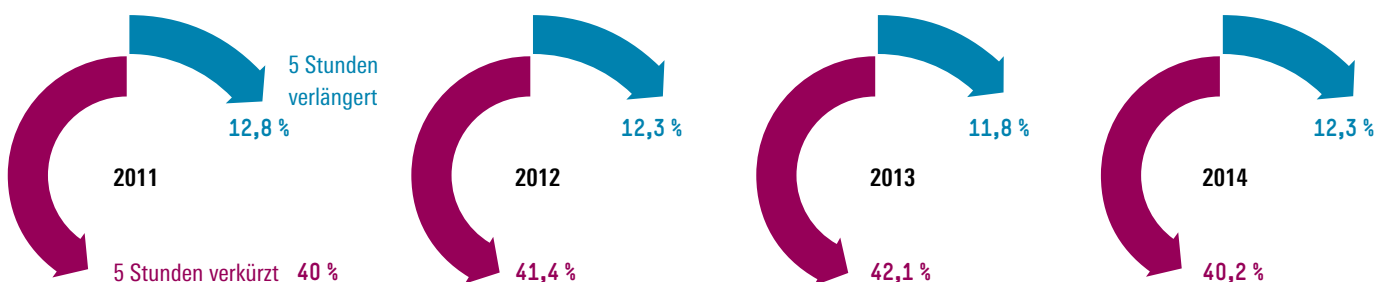
Stunden. Zwei Drittel von ihnen wollen gar keine Veränderung oder würden sich mit einer Anpassung von bis zu fünf Stunden pro Woche begnügen.

Diese Befunde bestätigen grundsätzlich die Ergebnisse früherer Untersuchungen. Neu ist, dass sich mit den gewählten Daten auch ermitteln lässt, inwieweit es Beschäftigten gelingt, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Betrachtet man diejenigen, die 2011 angegeben haben, gern deutlich weniger arbeiten zu wollen, zeigt sich: Bis 2014 ist es nur rund 40 Prozent von ihnen gelungen, die tatsächliche Arbeitszeit um mindestens drei Stunden zu reduzieren. Von denen, die im Jahr 2011 eine Verlängerung anstrebten, konnten 44 Prozent ihren Wunsch bis 2014 umsetzen oder ihre Arbeitszeit wenigstens um drei Stunden aufstocken. Diese relativ geringen Quoten zeigen nach Auffassung der Forschungsgruppe, dass gesetzliche oder tarifliche Regelungen zu Wahlarbeitszeiten dringend nötig sind. Alle Beschäftigte sollten verbrieft Ansprüche erhalten, die Arbeitszeiten nach ihren persönlichen Lebensbedingungen zu gestalten und bei Bedarf auch wieder zu ändern. <

Quelle: Hartmut Seifert u.a.: Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, WSI-Mitteilungen 4/2016

Vierzig Prozent möchten weniger arbeiten

Von allen Beschäftigten hätten ihre wöchentliche Arbeitszeit gern um mindestens ...



Oberschicht macht mehr Auslandserfahrung

Studierende aus Akademikerhaushalten absolvieren deutlich häufiger ein Auslandssemester als Arbeiterkinder. Auch bei den Auslandsstipendien lässt sich soziale Ungleichheit beobachten.

In Deutschland verbringen vor allem Studierende aus einem Elternhaus mit hohem sozialem Status einen Teil ihres Studiums im Ausland. Zu diesem Schluss kommen die beiden Bildungsforscher Nicolai Netz vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und Claudia Finger vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Laut ihrer Studie stieg die soziale Selektivität von Auslandsaufenthalten vor allem zwischen 1991 und 2003 stetig an. Danach blieb die Lücke bestehen und änderte sich trotz Bologna-Reform nicht. Bei den Auslandsstipendien hat die soziale Ungleichheit bis zuletzt zugenommen.

Für ihre Berechnungen nutzten die Forscher 133.000 Fälle der Sozialerhebung der Deutschen Studentenwerke (DSW) aus den Jahren 1991 bis 2012. Die Daten dieser Umfrage, vom DZHW ausgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert, verknüpften sie zudem mit Informationen des Statistischen Bundesamtes. Studierende mit mindestens einem Akademiker-Elternteil stuften sie als solche mit hohem Sozialstatus ein; Studierende mit Eltern ohne universitäre Bildung wurden der niedrigeren sozialen Gruppe zugeordnet.

Das Ergebnis: Im Untersuchungszeitraum waren zwischen 9 und 14 Prozent der Studierenden mit niedrigem sozialem Status im Ausland, bei denen aus privilegierten Elternhäusern waren es 12 bis 20 Prozent. Während der Abstand im Jahr 1991 noch drei Prozentpunkte betrug, vergrößerte er sich bis 2003 immer weiter und pendelte sich bei sechs Prozentpunkten ein – was den Autoren zufolge substantiell ist, wenn man beachtet, dass die Quote in diesem Jahr bezogen auf alle Studierenden bei ungefähr 17 Prozent lag.

Auch bei den Förderprogrammen – etwa dem Erasmus-Programm der Europäischen Union oder diversen deutschen Stipendien – stellten Netz und Finger soziale Ungleichheit fest. Der Anteil der geförderten Studierenden stieg zwischen 1994 und 2012 insgesamt von 29 auf 41 Prozent, doch gerade zwischen 1997 und 2000 – also parallel zum Beginn des Bologna-Prozesses – wuchs die Quote in erster Linie bei den Studierenden mit hohem sozialem Status. Die anderen Studierenden schlossen erst zwischen 2000 und 2003

etwas auf. Im Vergleich zum Jahr 1994 habe sich die Lücke zwischen den beiden sozialen Gruppen eher vergrößert als verkleinert. Laut den Forschern belegt diese Entwicklung die „kulturelle Reproduktionstheorie“, nach der zuerst Menschen mit besseren Startchancen neue Möglichkeiten nutzen und die weniger Privilegierten erst später aufschließen.

Unterschiede gibt es der Studie zufolge auch hinsichtlich der verschiedenen Formen

von Auslandsstipendien: Während die soziale Selektivität bei europäischen Stipendien wie dem Erasmus-Programm zwischen 2009 und 2012 stark abnahm, hat sie sich zwischen 2003 und 2012 bei den deutschen, elitärer ausgerichteten Stipendienprogrammen erhöht – darunter fallen Förderungen von privaten und öffentlichen Institution sowie Stipendien des DAAD. Die Wissenschaftler deuten das als ein Zeichen für eine weitere Stufe der Ungleichheit, sprich: Ein Stipendium des DAAD macht sich besser auf dem Lebenslauf als ein Erasmus-Stempel.

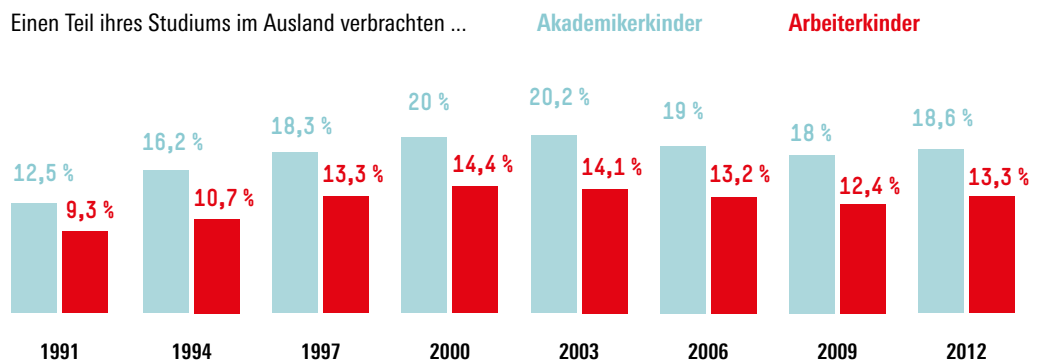
Bei der Länge der Auslandsaufenthalte stellten Netz und Finger nur geringfügige signifikante Effekte fest: Studierende – egal ob hoher oder niedriger Sozialstatus – blieben durchschnittlich zwischen sechs und sieben Monaten im Ausland, also für rund ein Semester. Akademikerkinder verweilten zwar tendenziell länger, doch im Schnitt beläuft sich dieses Plus auf weniger als einen Monat. Die Forscher schränken jedoch ein, dass hier jene nicht eingerechnet sind, die ihr gesamtes Studium im Ausland verbringen. So könnten Studierende zum Beispiel nach ihrem Bachelor an einer deutschen Hochschule ihren Master in Frankreich absolvieren, um sich so von ihren Kommilitonen abzusetzen.

Nach Ansicht der Forscher sollten all diese Ergebnisse eine Warnung an Politiker sein, die sich um sozialen Ausgleich bei höherer Bildung bemühen. Netz und Finger schlussfolgern, dass die bisherigen politischen Versuche, die soziale Selektivität von Auslandsaufenthalten während des Studiums zu eliminieren, noch nicht erfolgreich waren. Betrachte man zudem die positiven Auswirkungen solcher Aufenthalte auf die persönliche und professionelle Entwicklung – etwa durch gesteigerte interkulturelle Kompetenz –, würden die überwiegend öffentlich finanzierten Förderprogramme sogar dazu beitragen, die Ungleichheit des Bildungssystems auf den Arbeitsmarkt zu übertragen. <

Quelle: Nicolai Netz, Claudia Finger: New Horizontal Inequalities in German Higher Education? Social Selectivity of Studying Abroad between 1991 and 2012, Sociology of Education, April 2016

Distinktion per Auslandsstudium

Einen Teil ihres Studiums im Ausland verbrachten ...



Quelle: Netz, Finger 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0437 Daten: bit.do/impuls0438

Hans Böckler
Stiftung

Brexit bremst das Wachstum

Großbritanniens Ausscheiden aus der EU bremst auch die deutsche Wirtschaft. Die Arbeitslosenquote dürfte 2017 wieder steigen.

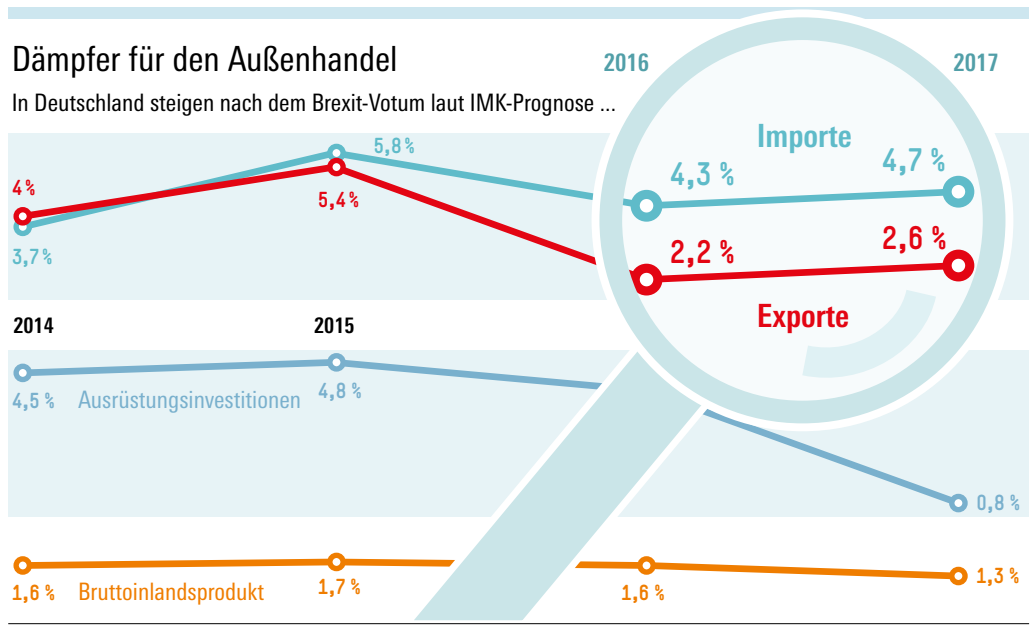
Der Brexit kostet die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr kaum Wachstum. 2017 verschärfen sich die Auswirkungen aber deutlich – das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) nimmt um einen halben Prozentpunkt weniger zu, als es ohne das britische Votum für einen EU-Austritt der Fall wäre. Das macht sich auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Während der private Konsum als derzeit zentrale Säule des Wachstums recht stabil bleibt, bricht die Investitionsdynamik abrupt wieder ab. Zu diesem Ergebnis kommt die neue Konjunkturprognose des IMK.

Danach wächst das deutsche Bruttoinlandsprodukt 2016 um 1,6 Prozent und 2017 um 1,3 Prozent.

Auf den deutschen Arbeitsmarkt wirkt sich die Eintrübung in diesem Jahr geringfügig, 2017 dann aber spürbar aus: Trotz Zuwanderung sinkt die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2016 noch einmal leicht um 60.000 Personen. 2017 nimmt sie bei weiter steigender Beschäftigung wegen des wachsenden Arbeitsangebots und der wirtschaftlichen Abkühlung um rund 290.000 Personen zu und liegt dann im Jahresdurchschnitt wieder knapp über drei Millionen.

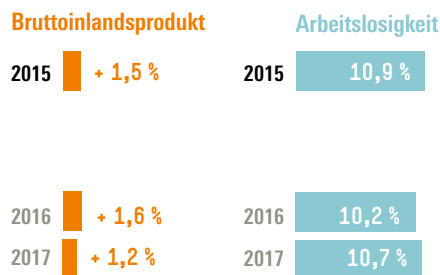
„Die kurzfristigen Auswirkungen des Brexit sind in Deutschland nicht katastrophal, aber doch schmerzlich genug“, sagt Gustav Horn, wissenschaftlicher Direktor des IMK. „Die deutlich gewachsene Unsicherheit trifft uns an einem ganz empfindlichen Punkt: Gerade sah es so aus, als ob die Unternehmen ihre hartnäckige Zurückhaltung bei den Investitionen langsam aufgeben würden. Das dürfte sich jetzt erledigt haben.“ Für 2017 prognostizieren die Ökonomen, dass die Ausrüstungsinvestitionen nur noch um 0,8 Prozent zulegen, nach bereits mäßigen 4 Prozent in diesem Jahr. „Außerdem bleibt ein relevantes Risiko, dass sich die Turbulenzen an den

Finanzmärkten nicht in nächster Zeit beruhigen, sondern sich bis 2018 fortsetzen. Dann könnte das deutsche Wachstum im kommenden Jahr sogar knapp unter ein Prozent rutschen“, erklärt Horn. Das IMK plädiert in dieser Situation dafür, die lange vernachlässigten öffentlichen Investitionen zu steigern, etwa in den Bereichen Infrastruktur, Bildung und Energieeffizienz. Damit könnten sie auch den Unternehmensinvestitionen dringend benötigte Impulse verleihen. Dies wäre dem IMK zufolge auch ohne Brexit schon sinnvoll gewesen und derzeit leicht



Geschwächte Eurozone

Im Euroraum entwickeln sich ...



zu bewerkstelligen: „Die Bedingungen für höhere öffentliche Investitionen sind denkbar günstig“. Schließlich müsse der deutsche Staat selbst für Kredite mit langen Laufzeiten derzeit praktisch keine Zinsen zahlen. Allenfalls in einer Hinsicht könne man dem Brexit etwas Gutes abgewinnen, schreiben die IMK-Forscher: Wenn die Importe schneller wachsen als die Ausfuhren, bremse das die Zunahme des hohen deutschen Leistungsbilanzüberschusses. Die konsumgestützte Konjunktur sei „robuster und insofern nachhaltiger, als sie nicht zu einer Verschärfung der bestehenden außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte beiträgt“, schreiben die Forscher. Das sei in einer Phase deutlich erhöhter Unsicherheit durch den Brexit besonders wichtig. Stärker als Deutschland dürfte nach der Analyse der Forscher nicht nur Großbritannien selbst unter dem EU-Austritt zu leiden haben. Auf dem Umweg über die Finanzmärkte könnten die Finanzierungsschwierigkeiten von Staaten und Unternehmen in Südeuropa wieder zunehmen. Simulationsrechnungen zeigen, dass Italien in die Stagnation fallen und sich die griechische Rezession noch einmal deutlich verschärfen könnte. <

Quelle: Gustav Horn u.a.: BREXIT lähmt Konjunktur. Prognose-Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahresmitte 2016, IMK Report 115, Juni 2016 Download: bit.do/impuls0439

Lesben und Schwule im Abseits

Angehörige sexueller Minderheiten haben es oft schwer im Beruf. Programme gegen Diskriminierung sind Mangelware in der EU – besonders dort, wo sie dringend nötig wären.

Die Gleichbehandlungs-Richtlinie der EU aus dem Jahr 2000 verbietet ausdrücklich Benachteiligungen im Job wegen der sexuellen Orientierung. Wie es um die Umsetzung dieser Richtlinie steht, haben Forscher der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) dokumentiert. Laut ihrer Analyse sind Diskriminierung und Mobbing gegen Mitglieder der LGBT-Gemeinschaft – also Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender – in Europa weit verbreitet. Politik und Sozialpartner sehen sie in der Pflicht, entschiedener gegen solche Missstände vorzugehen.

Die Experten zitieren Ergebnisse des Eurobarometers aus dem Jahr 2015 zu Einstellungen gegenüber LGBT-Kollegen. Demnach äußern sich Beschäftigte insbesondere in den nord- und westeuropäischen Mitgliedsländern zwar überwiegend wohlwollend. In Teilen Osteuropas scheinen Vorurteile aber mehrheitsfähig zu sein: Weniger als die Hälfte der Befragten in Rumänien, Bulgarien, Litauen und der Slowakei hätte kein Problem mit homo- oder bisexuellen Kollegen. Bei Transgendern fällt die Ablehnung noch stärker aus.

Ein ähnliches Muster offenbart eine Umfrage der EU-Agentur für Grundrechte unter Angehörigen sexueller Minderheiten aus dem Jahr 2012. Europaweit gab fast ein Fünftel der Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten bei der Arbeit diskriminiert worden zu sein. Am geringsten war der Anteil mit elf Prozent in Dänemark. In Zypern, Lettland und Litauen war dagegen mehr als ein Viertel betroffen. Vor allem in vielen neuen Mitgliedsländern sei Homophobie offenbar ein gravierendes Problem, schreiben die Autoren. Auch wirtschaftlich sei das fatal: Einer irischen Studie zufolge hat Mobbing bei einem Zehntel der LGBT-Arbeitnehmer Fehltage verursacht.

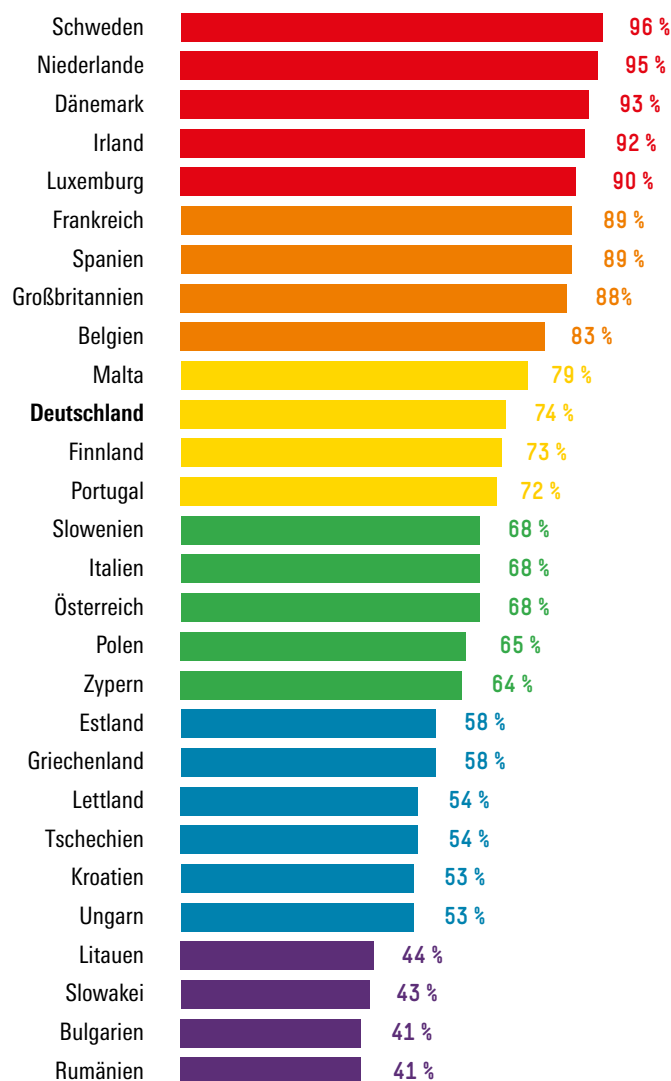
Fast ein Drittel verstellt sich im Job

Das beobachtbare Ausmaß der Diskriminierung ist nach Einschätzung der Eurofound-Wissenschaftler auch insofern besorgniserregend, als fast ein Drittel der LGBT-Beschäftigten in der EU die sexuelle Identität gegenüber den Kollegen verbirgt. Auch hier gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten: Gegen ein Coming-out am Arbeitsplatz entscheiden sich in den Niederlanden und Dänemark zwölf Prozent, in Rumänien und Litauen 58 Prozent. Dabei haben Studien gezeigt, dass Geheimhaltung sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten auswirkt, so die Autoren.

Obwohl die Gleichbehandlungs-Richtlinie in allen EU-Ländern gilt, sei Gleichheit noch längst nicht erreicht, schreiben die Forscher. Auch in rechtlicher Hinsicht gebe es nach wie vor Defizite. Ohne Homo-Ehe etwa blieben gleichgeschlechtlichen Paaren in manchen Ländern Vorteile wie Freistellungen zur Pflege kranker Partner vorenthalten. Ansonsten seien Regierungen und Sozialpartner teilweise zwar bemüht, in Form von Beratung, Kampagnen, Konferenzen oder Workshops gegen die anhaltende Diskriminierung vorzugehen. In Deutschland nehme der DGB am Christopher Street Day teil, zudem gebe es gewerkschaftliche Initiativen auf Branchenebene wie beispiels-

Homophobes Osteuropa

Mit schwulen, lesbischen oder bisexuellen Kollegen zusammenzuarbeiten, wäre kein Problem für Beschäftigte in ...



Quelle: Eurofound 2016 Grafik bit.do/impuls0443 Daten bit.do/impuls0444 Hans Böckler Stiftung

weise den Bundesarbeitskreis „Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle“ bei ver.di oder die „IGay BAU“. Spezifische Arbeitsmarktprogramme seien aber eher selten. In Bulgarien, Rumänien, Zypern, Ungarn und den baltischen Staaten seien NGOs die einzigen Akteure, die sich überhaupt für die Interessen der LGBT-Gemeinschaft einsetzen. Die Ressentiments in diesen Ländern führten offenbar dazu, dass die Politik nichts unternimmt. Die Folge: Maßnahmen gegen Diskriminierung fehlen ausgerechnet da, wo sie am meisten gebraucht würden. <

Quelle: Eurofound: Working life experiences of LGBT people and initiatives to tackle discrimination, Mai 2016 Download: bit.do/impuls0445

Fragwürdiges Angebot

Die Versicherungswirtschaft wirbt mit den Vorteilen einer betrieblichen Krankenversicherung. Doch dahinter verbergen sich häufig Mogelpackungen – und kein zukunftsweisendes Modell.

Personalmanager, Unternehmensberatungen und Versicherungsunternehmen werben kräftig für betriebliche Krankenversicherungen (bKV): Diese betriebliche Sozialleistung bietet sowohl Arbeitgebern als auch Beschäftigten diverse Vorzüge. Zwei Wissenschaftler der Hans-Böckler-Stiftung haben sich die Angebote und Argumente genauer angesehen. Sie kommen zu dem Schluss, dass Beschäftigte und ihre Vertreter gut beraten sind, die Produkte auf Herz und Nieren zu prüfen. Zudem befürchten die Experten weitergehende gesundheitspolitische Folgen. Susanne Eva Schulz und Florian Blank stellen in ihrer Analyse zunächst fest, dass belastbare wissenschaftliche Daten zu dem Thema noch fehlen und sie daher nur einen ersten Überblick liefern können. Was sie herausgefunden haben, stimmt jedoch skeptisch.

Betriebliche Krankenversicherungen garantieren wie private Krankenzusatzversicherungen Leistungen, die die der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ergänzen sollen. Finanziert werden diese Gruppenversicherungen durch Arbeitgeber und Beschäftigte. Manche Versicherer bewerben die bKV nach Beobachtung der Forscher offensiv, etwa als „sinnvolle Alternative zu einer Gehaltserhöhung“. Die in den Tarifen enthaltenen Leistungen umfassen dabei unterschiedliche Bereiche und können unterschiedlich kombiniert werden: Sie enthalten etwa volle Kostenerstattung für Zahnfüllungen oder einen Anspruch auf Chefarztbehandlung. Andere bieten Krankentagegeld und Auslandsversicherung.

Die Tarife ergänzen die Leistungen der GKV nicht nur, die Wissenschaftler haben auch Überschneidungen mit dem Leistungskatalog der gesetzlichen Kassen gefunden – und damit Angebote, die für viele Beschäftigte überflüssig sind. So listeten Anbieter betrieblicher Krankenversicherungen zum Beispiel die freie Krankenhaus- und Arztwahl als zusätzliche Leistungen ihres bKV-Angebots auf – obwohl diese ohnehin schon gesetzlich oder faktisch zu den regulären Leistungen der GKV zählen. Ein Anbieter wirbt mit der „Kostenübernahme der Differenz bei erhöhten Pflegesätzen in Deutschland“. Doch nach einer Umfrage der Zeitschrift „Soziale Sicherheit“ werden gesetzlich Versicherten solche Mehrkosten in der Regel gar nicht in Rechnung gestellt. „Auch Tarife zur bKV, die zum Beispiel alternative Heilmethoden umfassen, bringen etlichen GKV-Versicherten keinen Zusatznutzen, wenn diese Heilmethoden bereits zu den freiwilligen Satzungsleistungen ihrer Krankenkasse gehören“, konstatieren Schulz und Blank.

Zudem wird ein Teil der Leistungen – wie viele Gesundheitsleistungen – meist erst in einem höheren Alter benötigt. „Zwar

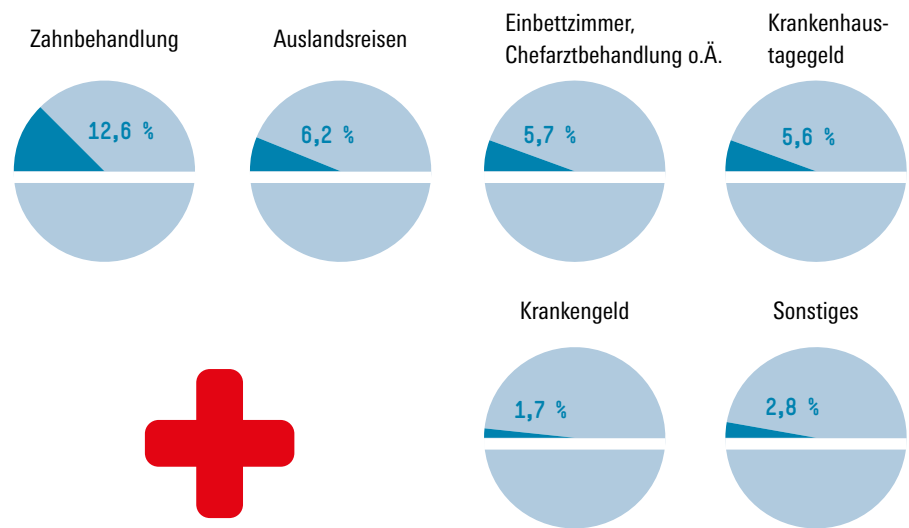
kann eine bKV von Arbeitnehmern auch mit dem Renteneintritt weitergeführt werden, doch liegen hier die Kosten höher und gehen allein zu Lasten der Versicherten“, so Schulz und Blank.

Für die Arbeitnehmer kann eine bKV jedoch auch Vorteile haben: So können Beschäftigte mit Vorerkrankungen oder gesundheitlichen Einschränkungen in manchen Tarifen durch die bKV Zusatzleistungen abschließen, auf die sie sonst keine Ansprüche hätten erwerben können. Außerdem können sie ihre Familienmitglieder kostengünstiger mitversichern.

Aus gesundheitspolitischer Sicht seien Angebote und Argumente für eine betriebliche Krankenversicherung allerdings durchaus kritisch zu sehen, so Schulz und Blank: Zwar könne die bKV das Leistungsangebot der GKV ergänzen. Doch selbst wenn einige GKV-Versicherte durch betriebliche Zusatzleistungen besser gestellt werden, „würden andere Versichertengruppen noch weiter bei der Versorgung abgehängt“. Eine Gleichbehandlung aller Patienten werde mittels bKV nicht erreicht.

Upgrade beim Zahnarzt am häufigsten

Von den gesetzlich Krankenversicherten hatten 2011 eine Zusatzversicherung für ...



Quelle: Destatis 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0446

Hans Böckler Stiftung

Trotz „aller Probleme im Detail“ dürfe aber nicht übersehen werden, dass die GKV „nach wie vor einen umfassenden Versicherungsschutz gewährleistet“. Wollte der Arbeitgeber eine von ihm mitfinanzierte bKV einführen, sollten Arbeitnehmervertreter daher genau prüfen, ob diese „Gehaltserhöhung“ nicht besser an anderer Stelle angelegt wäre – zum Beispiel als Barauszahlung oder als Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung. <

Quelle: Susanne Schulz, Florian Blank: Die betriebliche Krankenversicherung – eine sinnvolle betriebliche Sozialleistung?, Soziale Sicherheit 5/2016

Etwas Transparenz

Nachhaltigkeitsberichte lassen oft zu wünschen übrig.

Große Unternehmen berichten in der Regel darüber, inwieweit sie sich – nach eigener Einschätzung – sozial verantwortlich verhalten. Die veröffentlichten Berichte zur sogenannten Corporate Social Responsibility ließen jedoch lange zu wünschen übrig, wie Studien im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ergaben. Mangels einheitlicher Kennzahlen und verbindlich festgelegter Themenbereiche waren die Dokumente kaum miteinander zu vergleichen und entsprechend schwer zu bewerten: Wie lässt sich eine Rangfolge aufstellen, wenn das eine Unternehmen den CO₂-Ausstoß bezogen auf eine bestimmte Menge an Endprodukten, das andere im Verhältnis zum Umsatz angibt? Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist davon abhängig, wie man Führungsposition definiert. Kann man davon ausgehen, dass ein Unternehmen, das nicht auf Menschenrechtsfragen eingeht, keine Zulieferer in Ländern mit problematischen Arbeitsbedingungen hat?

In jüngster Zeit haben sich immerhin gewisse Standards durchgesetzt, wie eine neue Auswertung der Betriebswirtin Melissa Metzner zeigt. 26 der 30 Dax-Unternehmen berichteten zuletzt nach international anerkannten Standards. Einige taten dies im Rahmen des Geschäftsberichts, andere in Form einer separaten Publikation. Damit scheinen die meisten Unternehmen gut gerüstet für den 1. Januar 2017 – an diesem Tag soll die verbindliche europäische CSR-Richtlinie in Kraft treten. Sechs Unternehmen müssen bis dahin allerdings noch nachbessern, weil ihre bisherige Berichtspraxis den neuen Standards nicht genügt: Fresenius Medical Care, Lufthansa, Merck, Münchener Rück, Pro7/Sat1 und Vonovia.

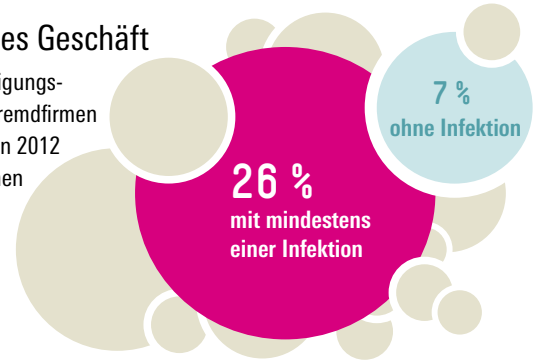
Und dass mit der CSR-Richtlinie alle Probleme der CSR-Berichterstattung aus der Welt sind, ist nicht gesagt. Oliver Emons, CSR-Experte der Hans-Böckler-Stiftung, fürchtet, die Richtlinie könnte sich als „zahnloser Tiger“ erweisen. Unter anderem fehle es an weitgehenden Sanktionsmechanismen für Verstöße gegen die Vorgaben der Richtlinie. Zudem sei der Kreis der einbezogenen Unternehmen zu klein. Weiterhin müsse sichergestellt sein, dass Aufsichtsräte die Angaben in den CSR-Berichten gründlich überprüfen könnten. Vor allem, wenn ein separat erstellter CSR-Bericht erst später als der reguläre Jahresabschluss vorliegt.

Die Richtlinie über die „Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ muss bis Dezember 2016 in deutsches Recht umgesetzt werden. <

Quellen: Melissa Metzner: CSR-Richtlinie: Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung?, Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2016; Judith Beile u.a.: Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich, 2010

Schmutziges Geschäft

Von ihren Reinigungsausgaben an Fremdfirmen vergeben hatten 2012 die kalifornischen Kliniken ...



... durch den Krankenhauskeim Clostridium difficile

Quelle: Litwin u.a. 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0447

Hans Böckler
Stiftung

ARBEITSWELT

Outsourcing macht krank

Wenn Kliniken Reinigungsdienste auslagern, steigt das Infektionsrisiko durch Krankenhauskeime. Das zeigt eine amerikanische Studie.

Kränker per Krankenhausaufenthalt: Das Robert-Koch-Institut geht hierzulande von 400.000 bis 600.000 Krankenhausinfektionen pro Jahr aus, die für bis zu 15.000 Todesfälle verantwortlich sind. Unvermeidlich ist das nicht: Angemessene Hygiene könne der Verbreitung von Erregern vorbeugen, schreiben Wissenschaftler von der Cornell University, der University of Illinois und der Emory University. Insofern sei der Reinigungsdienst in Kliniken enorm wichtig für die Patientengesundheit. Die Sozialforscher haben untersucht, was passiert, wenn diese Aufgabe an Fremdfirmen vergeben wird. Ihrer Analyse zufolge geht Outsourcing mit deutlich höheren Infektionsraten einher.

Für die Studie wurden Daten der kalifornischen Gesundheitsbehörde zur Verbreitung des Krankenhauskeims Clostridium difficile im Jahr 2012 ausgewertet. Der Erreger kann unter anderem zu Durchfall, Darmentzündungen und Bauchkrämpfen führen und war in den USA allein 2011 die Ursache für etwa 500.000 Infektionen.

Nach den Berechnungen der Wissenschaftler kam es 2012 im Schnitt zu 28 Infektionen pro Krankenhaus. Kliniken, in denen der Erreger überhaupt nicht nachgewiesen werden konnte, hatten durchschnittlich sieben Prozent ihres Reinigungsbudgets für externe Dienstleister ausgegeben. Bei den Kliniken mit mindestens einem Fall waren es 26 Prozent. Der Zusammenhang bleibt auch dann signifikant, wenn Faktoren wie die Bettenzahl, die Höhe der Reinigungsausgaben oder die Patientenzufriedenheit berücksichtigt werden.

Als Erklärung für ihren Befund verweisen die Autoren darauf, dass sich externe Arbeitskräfte einer Klinik in der Regel weniger verbunden fühlen und schlechter in die Abläufe integriert sind. Zudem werde vermutlich weniger in ihre Qualifikation investiert. <

Quelle: Adam Seth Litwin, Ariel C. Avgar, Edmund R. Becker: Superbugs versus Outsourced Cleaners: Employment Arrangements and the Spread of Health Care-Associated Infections, Industrial and Labor Relations Review, Juni 2016 (online)

Auszug aus der Theoriewüste

Kritische Ökonomen fordern eine größere Theorievielfalt in der akademischen Volkswirtschaftslehre. Gemeint ist damit weder bloße Nachsicht gegenüber kleinen Abschweifungen vom Mainstream noch totale Beliebigkeit.

Die Wirtschaftswissenschaft hat versagt. Sie hat die jüngste große Krise nicht kommen sehen und auch keine geeignete Therapie in petto. Dies gilt jedenfalls für den Mainstream des Fachs. Entsprechend häufen sich die Forderungen nach einem Kurswechsel: In den vergangenen Dekaden an den Rand gedrängte Theorien, die nicht von der Unfehlbarkeit des Marktes ausgehen, sollten wieder mehr Berücksichtigung finden. „Plurale Ökonomik“ heißt das Schlagwort, hinter dem sich vor allem kritische Studierende der Wirtschaftswissenschaften versammeln. Aber was genau ist damit gemeint? Wie viel Vielfalt verträgt eine akademische Disziplin, ohne die gemeinsame Basis zu verlieren? Mit diesen Fragen hat sich der Wirtschaftsprofessor Arne Heise von der Universität Hamburg auseinandergesetzt. Sein Fazit: Wissenschaftspluralismus bedeutet nicht „anything goes“, Meinungsvielfalt ist nicht dasselbe wie totaler Relativismus.

Wer überprüfen will, ob die vorherrschende Ökonomie auf dem Holzweg ist, muss sich zunächst einer Reihe philosophischer, genauer: erkenntnistheoretischer Fragen stellen. Was ist überhaupt die Aufgabe der Wirtschaftswissenschaft? Eine mögliche Antwort lautet: die Realität so gut zu beschreiben, dass sich aus den gewonnenen Gedankenmodellen korrekte Voraussagen ableiten lassen. Zum Beispiel: Was geschieht, wenn die Gewinne steigen und die Löhne sinken – nehmen Investitionen und Beschäftigung in der Folge zu oder ab? Das klingt jedoch einfacher, als es ist. Bevor Ökonomen sich an die Modellbildung machen können, sind grundsätzliche Annahmen zu klären. Etwa: Gibt es eine einzige Realität, eine wirklich wahre Wirklichkeit, oder ist Realität immer vom Standpunkt des Betrachters abhängig? Sind Wissenschaftler in der Lage, die Dinge „objektiv“, also unabhängig von per-

sönlichen Werturteilen zu beschreiben? Und schließlich: Wie lassen sich wissenschaftliche Erkenntnisse überhaupt gewinnen, durch bloßes Nachdenken und Aussprechen „synthetischer Urteile a priori“, wie Immanuel Kant es nannte? Oder ist das Sammeln von Erfahrungstatsachen, die empirische Forschung, eine bessere Technik?

Heise hat untersucht, inwieweit der ökonomische Mainstream auf den verschiedenen Ebenen der Erkenntnisproduktion alternative Ansätze ausgrenzt. Er konstatiert, die Anhänger der herrschenden Neoklassik gingen von einem „ontologischen und Paradigmenmonismus“ aus; will sagen: Sie sind der festen Überzeugung, es gebe eine Welt und eine Wahrheit und nur ein bestimmtes Spektrum an Musterlösungen für ökonomische Fragen.

Innerhalb dieses Rahmens sei neben der gänzlich orthodoxen Forschung zwar noch Platz für Abweichler, die andere Theorien und Methoden anwenden, also beispielsweise das Grundmodell vom Marktgleichgewicht durch spieltheoretische Überlegungen ergänzen. Aber bereits wer die „axiomatische

Konstruktion der sozialen Realität als ein System symmetrischer Tauschbeziehungen“ in Zweifel zieht und die Gesellschaft eher durch Machtverhältnisse als durch die unsichtbare Hand des Marktes bestimmt sieht, werde nicht mehr akzeptiert.

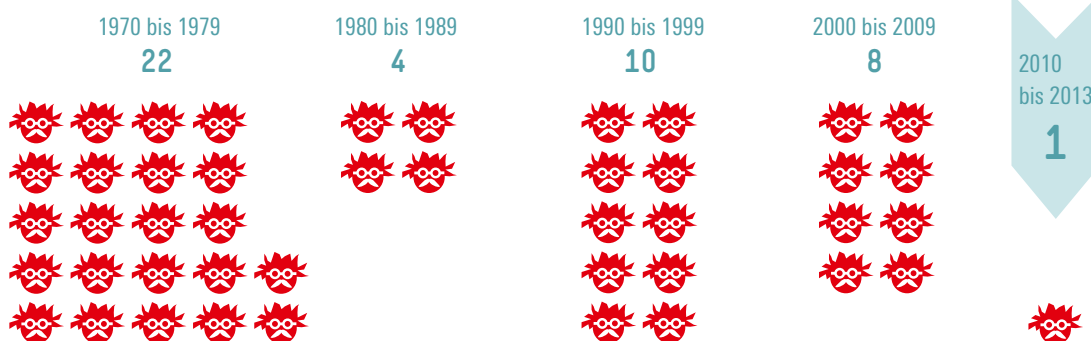
Schon die Eine-Welt-eine-Wahrheit-Hypothese ist Heise zufolge „allerdings so rigide und unbegründbar, dass ein ontologischer Pluralismus als wissenschaftliche Norm unabweisbar wird“. Daraus ergebe sich logisch die Forderung nach einem Pluralismus der Forschungsprogramme, Methoden und Theorien. Keine zwingende logische Folge sei es hingegen, die Position extremer Relativisten und Skeptiker einzunehmen, in deren Augen die eine „Wahrheit“ so gut ist wie die andere. „Pluralismus impliziert keinen Relativismus oder Nihilismus“, es gehe lediglich darum, zu akzeptieren, dass es lediglich ein „Vermutungs-Wissen“ gebe, das jederzeit widerlegt werden könne. Zum Beispiel wenn der Markt sich anders verhält, als es die neoklassischen Dogmen vorsehen. <



DER MARKT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE IDEEN SCHEINT ZU VERSAGEN.

Wirtschaftswissenschaftler: Kaum Chancen für Andersdenkende

So viele heterodoxe, also nicht den Mainstream vertretende Ökonomen wurden auf einen der derzeit rund 700 deutschen Lehrstühle für Volkswirtschaftslehre berufen ...



Quelle: Heise u. a. 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0449



Hans Böckler Stiftung

Quelle: Arne Heise: Pluralismus in den Wirtschaftswissenschaften, Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, März 2016

Download: bit.do/impuls0448

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



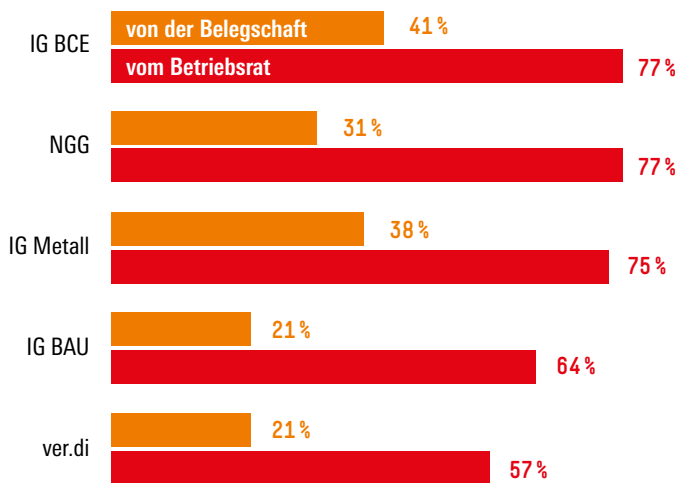
Ein Hinweis an alle Förderer und Spender

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

MITBESTIMMUNG

Betriebsräte sind gut organisiert

Mitglied in einer Gewerkschaft sind im Organisationsbereich der ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 bit.do/impuls0450

GENDER PAY GAP

Warum der Staat doch handeln muss

Obwohl Deutschland bei der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu den Schlusslichtern in der EU gehört, sieht das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) keinen Handlungsbedarf. Begründung: Die Lohnlücke falle deutlich geringer aus, wenn man sie um Faktoren wie Beruf, Führungsverantwortung oder Beschäftigungsumfang bereinige. WSI-Forscherin Christina Klenner hält diese Argumentation für irreführend. Denn auch hinter dem erklärbaren Teil des Gender Pay Gap verberge sich zum Teil Diskriminierung. So würden frauendominierte Tätigkeiten aufgrund von Stereotypen weniger geschätzt und schlechter bezahlt. Auch zu niedrige Eingruppierungen von Frauen können einen Teil der Lohnlücke ausmachen. Daher wäre es unangemessen, die Entgeltlücke mithilfe statistischer Verfahren „kleinzurechnen“. Zudem beruhen die Erklärungsfaktoren oft nicht auf freier Wahl. Dass Frauen oft in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, hänge auch mit der traditionellen häuslichen Arbeitsteilung und mit unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zusammen. <

Quelle: WSI, Juli 2016

ARBEITSMARKT

Von der Uni in die Befristung

Die erste Stelle nach dem Masterabschluss ist ...

	FH	Uni
befristet	29%	42%
unbefristet	60%	23%
sonstiges*	11%	35%

* z.B. Referendariat; Quelle: BMBF, Juni 2016 bit.do/impuls0451

VEREINBARKEIT

Jeder dritte junge Vater in Elternzeit

So viele Kinder wurden 2014 in Deutschland geboren:



Von ihren Vätern haben Elterngeld bekommen:

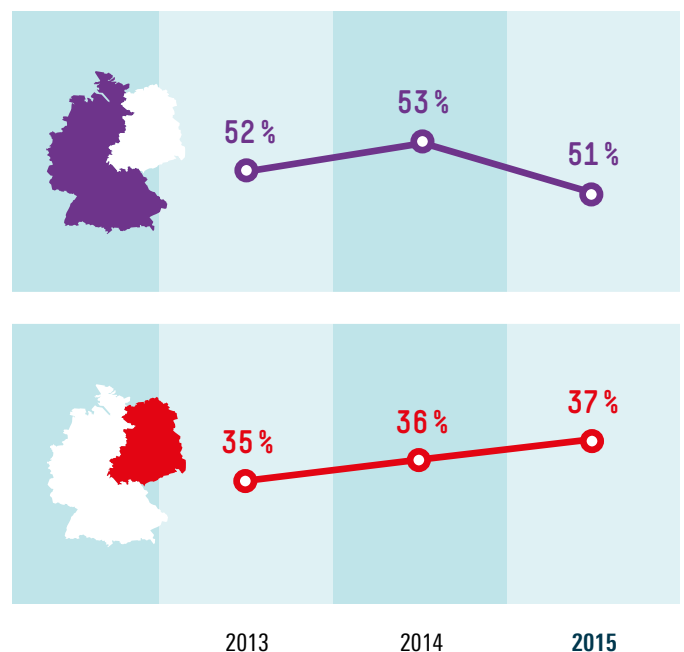


Quelle: Destatis, Juni 2016 bit.do/impuls0452

TARIFVERTRÄGE

Tariffindung im Osten steigt leicht

Der Anteil der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag lag bei ...



Quelle: IAB, Juni 2016 bit.do/impuls0453