

| | |
|--|---|
| Mitbestimmung: Verhandeln auf gleicher Augenhöhe: In vielen Betrieben immer schwieriger | 2 |
| Altersteilzeit: Sanfte Abschiede aus dem Arbeitsleben | 3 |
| Finanzinvestoren: Vorzug für Anleger mit Perspektiven | 4 |
| Urlaubsgeld: Leichtes Plus für die Urlaubskasse | 6 |
| Mindestlohn: Gesetz ohne Anwendungsmöglichkeiten | 6 |
| Gender: Eine Landkarte für die Gleichstellung | 7 |
| TrendTableau | 8 |

AUS- UND WEITERBILDUNG

Investition gegen Fachkräftemangel

Mehr Investitionen in die Aus- und Weiterbildung können einen Fachkräftemangel verhindern. Die Überschüsse der Bundesagentur für Arbeit (BA) wären damit gut angelegt.

Der Aufschwung am Arbeitsmarkt ist da, und schon klagen die ersten Branchen über einen Mangel an qualifizierten Bewerbern. Noch sind die Meldungen nicht besorgniserregend, analysiert Hartmut Seifert, Leiter des WSI. * „Solche Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften haben sämtliche Konjunkturaufschwünge der Vergangenheit begleitet.“

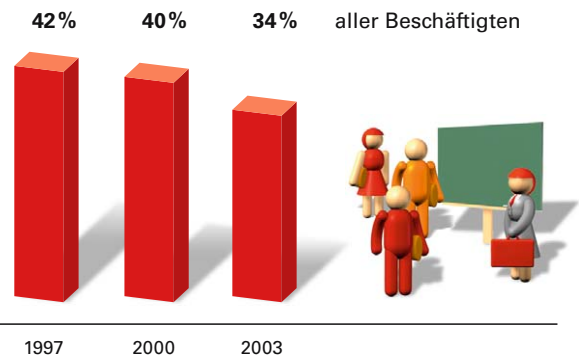
In Zukunft könnte aber ein struktureller Arbeitskräftemangel die Wirtschaft belasten. Denn Betriebe und Arbeitsmarktpolitik sind auf die demografische Entwicklung bislang schlecht vorbereitet, so Seifert: Viele Jugendliche bleiben ohne Ausbildung, was sich bei einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung besonders drastisch auf die Fachkräfterekrutierung auswirken wird. Und bei der beruflichen Weiterbildung ist Deutschland unter den OECD-Ländern auf einen Platz im hinteren Mittelfeld zurückgefallen. So nahmen 1997 nach Daten des Berichtssystems Weiterbildung noch 42 Prozent der Beschäftigten an einer betrieblichen Weiterbildung teil. Die Quote sank auf nur noch 34 Prozent 2003, dem letzten Jahr, für das derzeit Daten vorliegen. Noch stärker zurückgegangen ist die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung. In diesem Segment brach die Teilnehmerzahl in den vergangenen fünf Jahren auf nur noch ein Drittel ein – vor allem, weil die Bundesagentur ihre Mittel stark zurückfuhr.

„Ausbildungslücken und Weiterbildungsabstinz haben gravierende Folgen für die Innovationsfähigkeit“, warnt der Forscher. Eine Trendwende sei deshalb nötig – und angesichts der guten Finanzlage der BA wäre sie auch finanzierbar: „Die zu erwartenden Überschüsse dürften ausreichen, neben der beruflichen Ausbildung auch die Weiterbildung zu fördern.“ So könnte die BA zum Beispiel mit externer Beratung kleinere und mittlere Betriebe unterstützen, die bei systematischer Personalentwicklung und Weiterbildung besonders oft Defizite haben. Mehr Engagement der BA dürfe aber nicht dazu führen, dass Unternehmen ihre eigenen Aktivitäten noch weiter reduzieren. „Es ist eine ureigenste Aufgabe der Betriebe, ihre Beschäftigten auf der Höhe des technisch-qualifikatorischen Standes zu halten“, betont Seifert. ◀

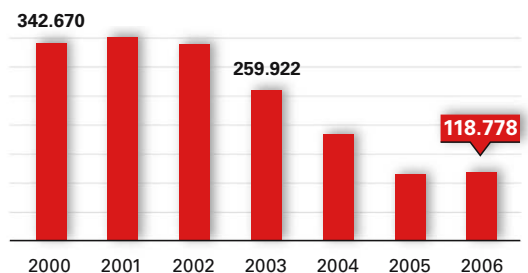
* Hartmut Seifert ist Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung und Arbeitsmarkt-Experte
Download unter www.boecklerimpuls.de

Stiefkind Weiterbildung

An einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben ...

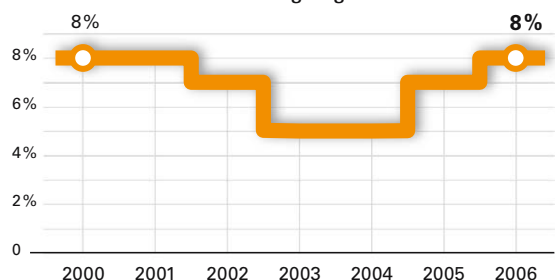


So viele Arbeitslose bildeten sich beruflich weiter



Immer mehr Unternehmen suchen Personal

So vielen Betrieben fehlten geeignete Arbeitskräfte



Quellen: Berichtssystem Weiterbildung, Bundesagentur für Arbeit, IAB 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2007

Verhandeln auf gleicher Augenhöhe: In vielen Betrieben immer schwieriger

Können Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten, wenn ihr bisheriger Verhandlungspartner im Betrieb immer weniger entscheiden darf? Zumindest wird es schwieriger, ergab die Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2006.*

Auslagerungen, Fusionen, Abbau von Hierarchiestufen: Dies sind nur drei Beispiele für umfangreiche Umstrukturierungen in deutschen Unternehmen. „Vielorts hat Restrukturierung ein solches Ausmaß angenommen, dass in den Betrieben kaum ein Stein auf dem anderen geblieben ist“, sagt Martin Behrens vom WSI. Dies wirkt sich auch auf die Entscheidungskompetenzen innerhalb des Managements aus, zeigt die WSI-Befragung.

Demnach haben nur noch in einem Drittel der Betriebe Betriebsräte es ausschließlich mit dem Management am Standort zu tun – also in ihrem direkten Kompetenzbereich. Mehr als ein Drittel der befragten Arbeitnehmervertreter erwähnt den Betrieb als relevante Ebene der Unternehmensleitung überhaupt nicht mehr. „Diese Daten deuten auf ein recht einschneidendes Ungleichgewicht hin, bei dem den örtlichen Betriebsratsgremien auf dieser Ebene keine kompetente Leitungsebene des Managements gegenübersteht“, schreiben die Autoren Behrens und Jürgen Kädler, Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. 2.000 Betriebsräte aus

Die abgefragten Restrukturierungsarten umfassten dabei spezifische Projekte wie die Einführung von Profit-/Cost-Centern oder von Gruppenarbeit, die Ausweitung der Leiharbeit und die Verlagerung von Produktion und Dienstleistungen ins Ausland. Auch sehr allgemeine Formen wie pauschale Kosten- und Personaleinsparungsvorgaben waren darunter. Dabei „gaben die befragten Betriebsräte ein beachtliches Niveau an Restrukturierungsaktivitäten zu Protokoll“, so Behrens und Kädler. Im Schnitt kamen die Unternehmenseinheiten auf 4,6 Fälle. Lediglich sieben Prozent der Betriebe ließen alles wie gehabt.

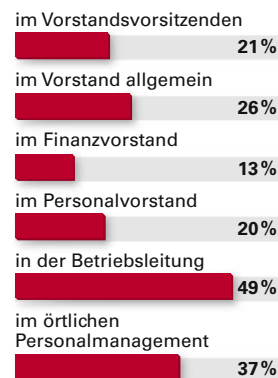
Entscheidenden Einfluss auf die Häufigkeit von Umstrukturierungen hat die Betriebsgröße: Große Betriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten wiesen im Schnitt 9,3 unterschiedliche Aktivitäten auf. Bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten waren es nur 4,2.

Große Unterschiede bestehen jedoch auch zwischen Betrieben, welche die Wissenschaftler als „alleinstehend“ kategorisieren (Teil eines unabhängigen Unternehmens am gleichen Standort), und solchen, die an eine ausländische Mutter gebunden sind. Die Solisten haben in den vergangenen zehn Jahren 1,6 Projekte weniger durchgeführt als der Durchschnitt aller Betriebe. Abhängige Unternehmen mit ausländischem Mutterkonzern weisen dagegen eine überdurchschnittlich große Restrukturierungsintensität auf.

Das Fazit der Forscher ist eindeutig: **„Betriebsferne Managementfunktionen lassen in den Augen der befragten Betriebsräte eben jene Verlässlichkeit vermissen, welche für eine kontinuierliche und durchsetzungsfähige Betriebsratsarbeit vonnöten ist.“** Andersherum: Ein betriebliches Management mit autonomem Handlungsspielraum bedeutet ein größeres Maß an Kontinuität im betrieblichen Alltag. Natürlich müsse nicht jede Umstrukturierung per se für die Beschäftigten negativ sein. Jedoch: Klagen über Unüberlegtheit und Atemlosigkeit mancher Restrukturierungsmodi seien eher in jenen Betrieben anzutreffen, in denen die ausländische Mutter entscheidet. Eine Zunahme der internationalen Verflechtung würde deutschen Betrieben also „einen Teil jenes Puffers rauben, der sie vor Überforderung durch zu kurz getaktete Restrukturierungsprogramme schützt“.

Guter Kontakt vor allem vor Ort

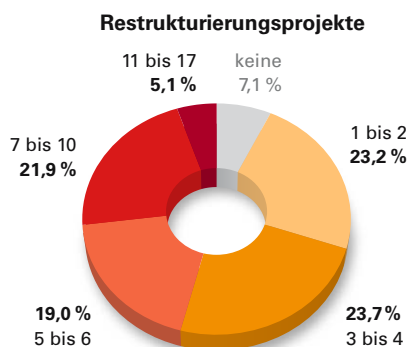
Einen verlässlichen Ansprechpartner in der Unternehmensleitung finden Betriebsräte...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Restrukturierung 2006, 2.000 Befragte in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Mehrfacher Umbau ist die Regel

So viele Betriebsräte berichten von einer oder mehreren betrieblichen Restrukturierungen innerhalb von 10 Jahren



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung zur Restrukturierung 2006, 2.000 Befragte in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

der Privatwirtschaft mit mehr als 20 Beschäftigten ließen die Forscher telefonisch interviewen.

Wie sich die fehlende gemeinsame Verhandlungsebene auswirkt, zeigt zum Beispiel ein Blick auf den Einfluss der Betriebsräte beim Umbau betrieblicher Strukturen. Die Wissenschaftler erhoben, wie oft in den vergangenen zehn Jahren solche Änderungen in den betrachteten Betrieben anstanden.

* Quelle: Martin Behrens, Jürgen Kädler: Die Rolle des Managements bei der betrieblichen Restrukturierung, in: WSI-Mitteilungen 11/2006
Download unter www.boecklerimpuls.de

Sanfte Abschiede aus dem Arbeitsleben

Die Altersteilzeit hat enorm an Bedeutung gewonnen, aber ihre Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit läuft aus. Zwei Gutachten prüfen, wie auch danach flexible Übergänge in die Rente möglich sein können.

Altersteilzeit erleichtert vielen Beschäftigten den Wechsel in den Ruhestand. Etwa jeder siebte Neurentner verabschiedete sich 2005 auf diesem Weg aus dem Erwerbsleben. Das haben Martin Brussig und Sascha Wojtkowski vom Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) ermittelt. Der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Alters-Übergangsreport* belegt die wachsende Bedeutung der Altersteilzeit: 2000 kamen bloß 3 Prozent der Neurentner aus dieser Form des Übergangs, 2005 schon 14 Prozent. Ohne diese Möglichkeit wären in den vergangenen Jahren weniger Menschen bis zur Rente in einem regulären Job geblieben, so Brussig und Wojtkowski. 2005 gelang das 38,6 Prozent, 1996 nur 31,2 Prozent.

Das Interesse an der Altersteilzeit steigt, aber die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) läuft ab 2010 aus. Zwei Rechtsgutachten* für die Hans-Böckler-Stiftung untersuchen, welche Möglichkeiten es danach für einen flexiblen Ausklang aus dem Arbeitsleben geben kann – eine Frage, die angesichts der höheren Altersgrenze von künftig 67 Jahren noch bedeutender wird. Der noch bis zum Ende der Dekade gültige Status Quo sieht so aus: Die verbleibende Arbeitszeit eines älteren Beschäftigten in Altersteilzeit halbiert sich. Er leistet sie entweder im Block – was das Gros macht – oder halbtags; die geförderte Phase kann sich über bis zu sechs Jahre erstrecken. Das vom Arbeitgeber zu zahlende Entgelt halbiert sich ebenfalls, kann aber aufgebessert werden:

- ▶ vom Arbeitgeber. Das unterstützen Fiskus und Sozialkassen, in dem sie den Aufstockungsbetrag steuer- und abgabenfrei stellen.
- ▶ von der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese zahlt 20 Prozent des vorherigen Entgeltes und 30 Prozent der Sozialbeiträge, wenn der Betrieb in der Folge einen Arbeitslosen einstellt oder einen Auszubildenden übernimmt.

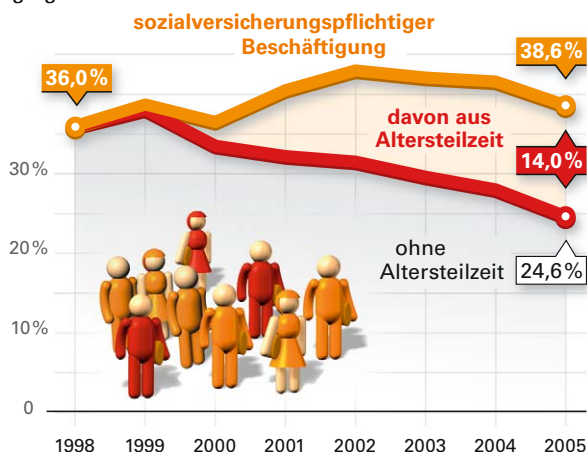
▶ Teilrente – Umbau zum Förderinstrument

Für einen Ersatz der wegfallenden BA-Förderung könnte eine variierte Teilrente sorgen. Das schlägt Professor Christian Rolfs von der Universität Bielefeld vor. Bisher dient die Teilrente als Sanktion auf einen allzu großen Hinzuverdienst. Streichen die vermeintlichen Ruheständler aus einem Nebenjob mehr als 350 Euro im Monat ein, dann erhalten sie nicht mehr den vollen Anspruch aus der Rentenkasse ausgezahlt, sondern nur noch einen Teil der Rente: zwischen ein und zwei Drittel der eigentlichen Versicherungsleistung. Der Rechtswissenschaftler Rolfs regt an, das Sanktions-Instrument zu einem Förder-Instrument umzubauen. Wer sein Pensum via Altersteilzeit reduzieren will, könnte nach seinem Konzept mit 58 in Teilrente gehen. Dann arbeitet er die halbe Stundenzahl und erhält dafür das halbe Gehalt – plus einen Aufschlag von etwa 22,5 Prozent als Teilrente. Die ergibt sich als ein Drittel des eigentlichen Anspruchs, gekürzt um die für neun Jahre anfallenden Abschläge.

Die Unternehmen wenden schon jetzt Altersteilzeit vielfach ohne Zuschüsse an. Von den gut 1 Million Beschäftigten, die bis 2006 in Altersteilzeit gearbeitet haben, erhielten nur etwa 370.000 eine Förderung aus Nürnberg. Obwohl die Arbeitgeber nicht für eine Nachfolgeregelung im Sinne der Bundesagentur garantieren konnten, besserten sie selbst das Entgelt der Teilzeitkräfte auf – und zwar steuer- und ab-

Altersteilzeit hält Beschäftigte im Job

So viele Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren gingen in Altersrente aus...



Quelle: Altersübergangs-Report 2/2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

gabenfrei. Diese Bereitschaft wird es auch künftig geben, erwartet Rolfs, darum soll diese Möglichkeit weiter offen stehen. „Erforderlich ist jedoch, dass dafür die Rahmenbedingungen der Altersteilzeit unverändert bleiben“, so der Jurist. Dazu zählt vor allem der Erhalt des Altersteilzeitgesetzes, das die Freistellungsphase mit unvermindertem Sozialversicherungsschutz ermöglicht. Rolfs empfiehlt zudem, die Aufstockungsbeträge auf Entgelt und Sozialbeiträge weiter steuer- und abgabenfrei zu lassen.

Auch die tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit sollten fortgeschrieben werden, ergänzt Professor Peter Hanau von der Universität Köln. Wie das geschehen kann und wie sie an die erhöhte Altersgrenze von 67 angepasst werden können, führt er in einem zweiten Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung aus. ◀

* Quellen: Martin Brussig, Sascha Wojtkowski: Altersübergangs-Report 02/2007, Mai 2007; Peter Hanau: Veränderte Rechtslage bei der Altersteilzeit nach 2009, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung 2007; Christian Rolfs: Die künftige Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Vorzug für Anleger mit Perspektiven

Aggressive Anleger drängen auf hohe Ausschüttungen, selbst wenn sich Unternehmen darüber völlig verschulden. Ein Gutachten skizziert, wie Regulierung dies eindämmen kann: durch qualifizierte Stimmrechte und Grenzen für den Rückkauf von Aktien.

Möglichst rasch Geld aus einem Unternehmen ziehen - das streben viele Private-Equity- und Hedge-Fonds an, wenn sie Firmen übernehmen. Die gleiche Absicht verfolgen auch einige Anleger, die zwar nur kleinere Aktienpakete an Unternehmen erwerben, aber dennoch versuchen, großen Einfluss auf das Management auszuüben. Dazu nutzen sie Koalitionen mit anderen Aktionären und öffentlichen Druck. Hans-Joachim Voth, Experte für Finanzmärkte, analysiert in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung den so genannten Investoren-Aktivismus – welche Schäden er verursacht und wie er reguliert werden kann. Investoren-Aktivisten waren bei Unternehmen wie General Motors, der Deutschen Börse und ABN Amro erfolgreich. Sie drängen auf Sonderdividende und Aktienrückkäufe, um den Kurs der Aktie zu erhöhen. Um das zu bezahlen, verlangen sie vom Management den Abbau von Barreserven, den Verzicht auf Investitionen, den Verkauf von Unternehmensteilen - eine Unternehmenspolitik, die Beschäftigten, Zulieferern und Gläubigern schadet.

„Für Aktionäre kann das finanzielle Ausbluten von Unternehmen profitabel werden“, beobachtet der Ökonomie-Professor mit Lehrstuhl in Barcelona. Selbst große Unternehmen wie General Motors (GM) werden zum Opfer des Investo-

Um weiteren Raubbau an Industrieunternehmen durch allein kurzfristig orientierte Anleger zu verhindern, empfiehlt der Finanzmarktexperte gesetzliche Regulierung.

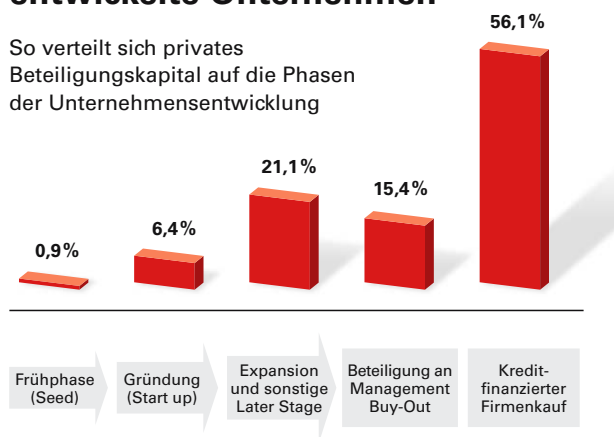
Qualifizierte Stimmrechte. Der Wirtschaftswissenschaftler hält es für fraglich, ob kurzfristig erworbene Aktien mit vollen Stimmrechten ausgestattet sein sollten. Etliche Investoren-Aktivisten reklamieren für sich, Verfechter einer Anlegerdemokratie zu sein. „Doch niemand würde auf die Idee kommen, in der Schweiz alle Touristen abstimmen zu lassen“, erwidert Voth. Schon einfache Regeln können für Verbesserungen sorgen: „Würde beispielsweise eine Mindesthaltedauer von einem Jahr zwingend vorgeschrieben, bevor Aktienstimmrechte auf der Hauptversammlung ausgeübt werden können, so würden die Gewinnaussichten für kurzfristig agierende Investoren deutlich zurückgehen.“ Eingriffe von Investoren ohne Interesse am langfristigen Unternehmenserfolg lassen sich so eindämmen. Nach einer Haltedauer von drei Jahren könnte das Stimmgewicht verdoppelt werden.

Mehr Transparenz. In den USA müssen alle Anleger, die mehr als fünf Prozent einer Aktiengesellschaft besitzen, detailliert Auskunft über Geldgeber, ihre Intentionen und Handelsverhalten geben. Wie viele Anteile haben sie, wem gehört der Fonds, welchen persönlichen Hintergrund hat der Großaktionär, ist er in Rechtsstreitigkeiten verwickelt? Das vermeidet Insiderkonflikte und gibt dem Unternehmen die Chance, sich auf seine Eigentümer einzustellen. Sollte es hierfür keinen europäischen Konsens geben, „wäre sogar ein deutscher Alleingang möglich und hilfreich“, erklärt der Finanzexperte. Wer sich als Aktionärsdemokrat versteht, dürfte gegen eine solche Auflage keine Einwände haben.

Grenze für Aktienrückkäufe. In den USA setzten die Unternehmen zwischen 2000 und 2005 jeden zweiten neu geliehenen Dollar nicht für Investitionen ein, sondern dafür, an der Börse Aktien des eigenen Unternehmens zu kaufen. Das Kalkül hinter einem Großteil dieser Transaktionen: Es kursieren weniger Aktien am Kapitalmarkt, darum fällt der Gewinn je Aktie höher aus – selbst bei unverändertem Gewinn. Die ausgewiesene Eigenkapitalrendite steigt also. Doch der Rückkauf hat auch Nachteile: Das Unternehmen wird anfälliger für Krisen, und das bei wachsender Verschuldung. Weniger risikotragendes Kapital steht zwischen der Firma und der Insolvenz, sollten die Verkäufe mal einbrechen. Die Interessen von Investoren und anderen Stakeholdern – wie Beschäftigten und Zulieferern – driften auseinander. Dazu Voth: „Investoren können durch Diversifikation mit dem Risiko einzelner Pleiten leben – Angestellte nicht.“ Um die Ungleichheit wenigstens einzuschränken, schlägt der Finanzfachmann vor, den Rückkauf von mehr als 5 Prozent aller ausstehenden Aktien pro Jahr gesetzlich zu verhindern. Bei einer solchen Schranke – die derzeit bei 10 Prozent liegt – könne das Management immer noch den Eigenkapital-Einsatz steuern. „Doch der Hoffnung auf schnelle Kurssteigerungen, indem Barreserven oder frische Schulden für Rückkäufe eingesetzt

Investoren kaufen häufiger entwickelte Unternehmen

So verteilt sich privates Beteiligungskapital auf die Phasen der Unternehmensentwicklung



Quelle: Bundesverband deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

ren-Aktivismus. Bei GM gab es in den 90er-Jahren einen Aufstand der Aktionäre – angeführt vom berühmt-aktivistischen Rentenfonds der kalifornischen öffentlichen Angestellten CalPERS. In der Folge wurden der Vorstandsvorsitzende entlassen, ein radikales Schlankheitsprogramm verordnet, Milliarden an die Aktionäre ausgeschüttet. Die Konsequenz für den Autobauer: „Mittlerweile ist die Produktpalette so veraltet, dass GM die Krankenversicherungs- und Pensionskosten seiner Arbeiter kaum noch zu tragen vermag.“

werden, wäre so ein Riegel vorgeschoben.“ Dafür könnten dickere Kapitalpolster die Firmen und die Volkswirtschaft abfedern.

Schranken für Schuldenaufnahme. Werden die Rückkauf-Möglichkeiten beschnitten, dann können die Investoren-Aktivisten Ausschüttungen auf einem anderen Weg anstreben – etwa via Sonderdividenden. Wenn das Unternehmen nicht über umfangreiche Barreserven verfügt, haben aggressive Anteilseigner in der Vergangenheit neue Kredite für die Dividendenzahlung verlangt. Will der Staat das einschränken, kann er gegen eine zu hohe Verschuldung vorgehen, so der Wissenschaftler. Ein erster Schritt dafür ist getan: Die Zinsschranke der novellierten Unternehmensteuer begrenzt die steuerliche Abzugsfähigkeit von Schuldzinsen. Ein zweiter, noch wichtigerer Ansatz zielt auf den Schutz der Altgläubiger des Unternehmens. Denn Anleihenbesitzer und Banken geben Unternehmen Geld in der Annahme, dass es weiter solide wirtschaftet. Rückt das Unternehmen auf Druck der Investoren-Aktivisten vom Kurs ab, werden faktisch Mittel umverteilt, analysiert der Ökonom. Zu Gunsten der Aktionäre stehen die Gläubiger schlechter da. Voths Vorschlag: „Wenn der ursprüngliche Kreditvertrag keine Klauseln für den Fall einer Bonitätsminderung vorsieht, sollte die Möglichkeit der Schaffung von Regressansprüchen geprüft werden.“

Hohe Ausschüttungen schwächen die Perspektiven der Firma. Zwar argumentieren manche Betriebswirte, es sei besser, wenn ein Unternehmen nicht über allzu viel Geld verfügt; das verführe das Management, in Projekte mit schlechten Aussichten zu investieren. Doch diese These wird nicht von der Empirie gestützt, wie Voth darlegt. Eine Untersuchung zweier US-Forscher zeigt

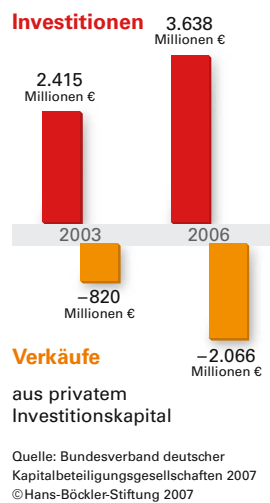
vielmehr: Firmen, die über viel Bargeld verfügen „schneiden deutlich besser in ihrem operativen Geschäft ab als Konkurrenten aus der gleichen Industrie und mit vergleichbarer Größe sowie diejenigen Firmen, die ihre Barreserven massiv reduziert haben“. Sie investieren mehr als andere, wachsen schneller, forschen und entwickeln mit mehr Nachdruck.

Die Budgets für Forschung und Entwicklung (F&E) werden regelmäßig beschnitten, wenn ein Aktionär massive Ausschüttungen durchsetzt. Für die USA hat eine Studie des U.S.

Census Office nachgewiesen, dass Firmen mit hohen Barbeständen rund 17 Prozent ihrer Aktiva für F&E verwenden. Die Konkurrenten, denen es an Liquidität fehlt, setzen nur etwa die Hälfte davon ein. Das deutet darauf hin, dass Investitionen mit Fremdkapital schwerer zu realisieren sind. Untersuchungen belegen auch: Nach Übernahmen durch Private-Equity-Fonds sinken in der Regel die Forschungsausgaben. Besonders auffällig ist das, wenn der Kaufpreis per Kredit finanziert wurde: Laut einer weiteren Studie des U.S. Census Office kommt dann eine Kürzung um 40 Prozent. Bei kleineren Firmen schlägt sich das zügig auf den Markterfolg nieder. Voth folgert daraus, „dass bei der Ausschüttung der Barreserven an die Aktionäre den Firmen häufig ein Stück ihrer Zukunft geraubt wird“. So entstünden erhebliche Schäden für die Volkswirtschaft.

Bereits 1989 beklagte der renommierte Wachstumstheoretiker und Nobelpreisträger Robert Solow den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit vieler US-Firmen durch eine „exzessive und gefährliche Überschätzung der Kurzfrist-Profitabilität“. Diese von Investoren-Aktivisten durchgesetzte Denk-

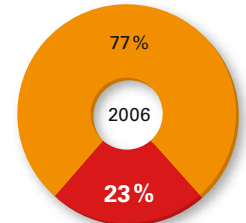
Kaufen, um wieder zu verkaufen



Fast ein Viertel wird abgeschlossen

Wenn Finanzinvestoren sich von Beteiligungen trennen, ...

werden die Firmen weiterverkauft

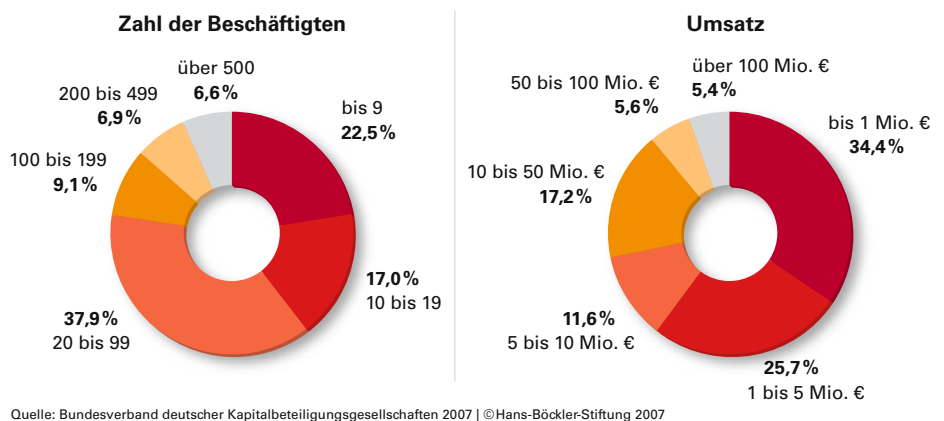


war das ein Totalverlust

Quelle: Bundesverband deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften 2007 © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Investitionen: Vorzugsweise Mittelstand

So verteilen sich die Privatinvestitionen 2006 auf Unternehmen nach...



weise hatte Folgen für die angelsächsische Wirtschaft, ergänzt Hans-Joachim Voth. „Nachdem in den USA und auch in Großbritannien der Industriesektor in den letzten Jahren massiv geschrumpft ist – auch wegen der Aktivitäten von PE-Firmen –, droht ein ähnliches Schicksal in Europa.“

* Quelle: Hans-Joachim Voth: Transparenz und Fairness auf einem Einheitlichen Europäischen Kapitalmarkt, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Leichtes Plus für die Urlaubskasse

Im Juni gibt es Urlaubsgeld. Je nach Branche reicht es für zwei Tankfüllungen, den Aufenthalt in einer Ferienwohnung oder sogar eine Pauschalreise.

Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich in diesen Tagen freuen. Ihr Arbeitgeber überweist ihnen Urlaubsgeld. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es allerdings nur, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist und der Tarifvertrag Urlaubsgeld vorsieht. Je nach Branche fällt das Ferienextra sehr unterschiedlich aus, zeigt die aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs für 22 Wirtschaftszweige*: Zwischen 155 und 1.877 Euro bekommen Beschäftigte in der mittleren Lohn- und Gehaltsgruppe in diesem Jahr als tarifliches Urlaubsgeld.

Verglichen mit 2006 ist das tarifliche Urlaubsgeld in rund der Hälfte der untersuchten Branchen leicht angestiegen, in den übrigen blieb es weitgehend stabil. Die höchsten Zahlungen erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Holz- und Kunststoffverarbeitung, in der Druckindustrie sowie in der Metallindustrie. Am wenigsten Geld für die Reisekasse bekommen Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Steinkohlenbergbau. Im Westen ist das Urlaubsgeld vielfach höher als in Ostdeutschland.

Im öffentlichen Dienst gibt es seit diesem Jahr kein gesondertes tarifliches Urlaubsgeld mehr. Es wurde mit dem Weih-

Extra für die Reisekasse

Tarifliches Urlaubsgeld in der mittleren Vergütungsgruppe¹

| | | |
|--|-------------|----------------|
| Holz und Kunststoff Westf.-Lippe ² /Sachsen | West | 1.877 € |
| | Ost | 1.143 € |
| Druckindustrie³ | | 1.586 € |
| | | 1.586 € |
| Metall³ Nordwürtt.- Nordbaden/Sachsen | | 1.321 € |
| | | 1.323 € |
| Versicherungen | | 1.195 € |
| | | 1.195 € |
| Bauhauptgewerbe³ (ohne Berlin) | | 1.130 € |
| | | 1.008 € |
| Einzelhandel⁴ NRW/Brandenburg | | 1.003 € |
| | | 890 € |
| Chemie | | 614 € |
| | | 614 € |
| Textil Westf., Osnabrück/ Bundesgebiet Ost | | 604 € |
| | | 263 € |
| Süßwaren | | 414 € |
| | | 267 € |
| Landwirtschaft³ Bayern/Meckl.-Vorp. | | 184 € |
| | | 155 € |
| Steinkohlenbergbau Ruhr | | 156 € |
| | | |

1) Endstufe, 2) Nur Gehalt, 3) Nur Lohn, 4) Verkäufer/Verkäuferinnen (Endgehalt)
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 30. April 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

nachtsgeld zur Jahressonderzahlung zusammengefasst. Sie beträgt je nach Entgeltgruppe zwischen 60 und 90 Prozent eines Monatsentgeltes. ◀

* Quelle: WSI-Tarifarchiv, Juni 2007

Download unter www.boecklerimpuls.de

Mindestlohn

Gesetz ohne Anwendungsmöglichkeiten

Als Alternative zu einem gesetzlichen Mindestlohn kommt in jüngster Zeit häufig das Mindestarbeitsbedingungs-gesetz (MinArbBG) aus dem Jahr 1952 ins Spiel. Keine praktikable Lösung, urteilt das WSI.*

„Dieses Gesetz, das in 50 Jahren nicht einmal angewendet wurde, ist in vielen Niedriglohnbranchen nicht praktikabel“, sagt WSI-Tarif-experte Reinhard Bispinck. Das belegt bereits ein Rechtsgutachten des Instituts für das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium aus dem Jahr 2003: Zur Anwendung des Gesetzes seien hohe Hürden zu überwinden, schrieben die Gutachter im Rahmen eines Forschungsprojektes, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert wurde.

Eine Voraussetzung zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Es dürften keine – beziehungsweise keine repräsentativen – Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände für die in Frage kommenden Branchen oder Beschäftigungsarten vorhanden sein. Sobald also relevante Tarifvertragsparteien existieren, die eine Regelung treffen könnten, darf das Gesetz nicht angewendet werden.

Ergo: „Auf Grundlage des MinArbBG bleibt nicht einmal Raum für einen Mindest-

lohn, dessen Geltung sich auf Arbeitsverhältnisse reduziert, die keiner Tarifbindung unterliegen.“

Sicher ließe sich eine solche Hürde bei einer Reform des Gesetzes schlichtweg abschaffen. Doch bezweifeln die Gutachter, dass sich mit der aufwändigen Prozedur zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, wie sie im MinArbBG vorgesehen ist, überhaupt ein Mindestlohn als verbindlicher Maßstab für einen längeren Zeitraum etablieren ließe.

Die Regeln des Gesetzes deuteten „eher auf sporadische Festsetzungsoptionen, aber nicht auf eine kontinuierliche Anpassung der Entgeltfestsetzung an soziale und wirt-

schaftliche Entwicklungsprozesse“. Eine rasche und unkomplizierte Anwendung des Gesetzes in den Niedriglohnbranchen wäre damit kaum vorstellbar. „Sinnvoller als eine umständliche Anpassung der alten Vorschriften wäre ein neues Gesetz, das eine einfache Festsetzung und Fortschreibung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohnes ermöglicht“, so Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs.

*Quelle: Gabriele Peter, Otto Ernst Kampen, Ulrich Zachert: Rechtliche und rechtspolitische Aspekte der Sicherung von tariflichen Mindeststandards, Rechtsgutachten, Düsseldorf 2003; erschienen in: dies.: Die Sicherung tariflicher Mindeststandards, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2004

Download unter www.boecklerimpuls.de

Eine Landkarte für die Gleichstellung

Wo ist die Gleichstellung der Geschlechter relativ weit fortgeschritten, welche Regionen haben Nachholbedarf? In Schweden gibt ein Blick auf den Gender-Index des statistischen Zentralamts die Antwort. Auch Deutschland könnte einen Gleichstellungs-Atlas gut gebrauchen.

Mit wenigen Klicks lässt sich für jede schwedische Kommune ermitteln, wie weit das so genannte Gender Mainstreaming dort gediehen ist. Ein Standortvorteil für Kommunen, die im Ranking gut abschneiden; ein Warnsystem für die, die hinterherhinken. Die Unternehmensberaterin Mechthild Kopel und der Sozialforscher Gerhard Engelbrech vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben in einer Machbarkeitsstudie für die Hans-Böckler-Stiftung untersucht, ob sich das schwedische Modell auf die Bundesrepublik übertragen ließe. Ihr Fazit: Ein deutscher Gender-Index wäre mit relativ wenig Aufwand für alle Kreise und kreisfreien Städte zu erstellen. Damit entstünde ein wichtiges

einer Stadt ist die Abweichung der erhobenen Daten vom Bundesdurchschnitt. So führt beispielsweise eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen zum Punktabzug, andererseits bringt etwa eine überdurchschnittlich gute Versorgung mit Kita-Plätzen Zähler.

Anhand von vier Modellregionen haben die Wissenschaftler ihren Ansatz getestet. Sie haben Landkreise ausgesucht, die Ost- und Westdeutschland sowie städtische und ländliche Regionen repräsentieren. Die Wahl fiel auf Halberstadt, Heidelberg, Rostock und Siegen-Wittgenstein. Die höchste Punktzahl erreichte Heidelberg – Resultat überdurchschnittlicher Qualifikation und Einkommen von Frauen, geringer Frauenarbeitslosigkeit und eines vergleichsweise gut ausgebauten Betreuungsangebots für Kinder. Defizite gibt es aber auch in der Uni-Stadt, etwa durch unterdurchschnittliche Leistungen der Arbeitsagentur für Berufsrückkehrerinnen. Am schlechtesten schnitt der Kreis Siegen-Wittgenstein ab, wo viele Frauen gar nicht oder nur geringfügig beschäftigt sind. Die ostdeutschen Beispielregionen können mit guten Betreuungsmöglichkeiten punkten, müssen aber Abzüge wegen hoher Frauenarbeitslosigkeit und relativ geringer Verdienste hinnehmen.

Auf regionaler Ebene sind die verfügbaren Informationen über die Teilhabe von Frauen am gesellschaftlichen Leben bislang häufig unvollständig, haben die Wissenschaftler fest-

gestellt. Ein Gender-Index könnte diese Informationslücke schließen und gleichzeitig „aufzeigen, wo welche Defizite bei der volkswirtschaftlichen Einbindung und Nutzung weiblichen Humankapitals vorliegen“. Damit würde er unter anderem wichtige Anhaltspunkte für die künftige Ausrichtung der EU-Strukturförderung bieten. Denn das im EU-Verfassungsentwurf formulierte Ziel einer „harmonischen Entwicklung der Gemeinschaft“ schließt nicht nur Bemühungen um den Ausgleich von regionalen Entwicklungsunterschieden ein, sondern auch die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Der vorge-

Frauen-Chancen: Regional höchst unterschiedlich

| So viel über oder unter dem Bundesdurchschnitt liegt... | Kreis Heidelberg | Kreis Siegen-Wittgenstein | Kreis Halberstadt | Stadt Rostock |
|--|------------------|---------------------------|-------------------|---------------|
| beim ... Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter | 👉 68,0% | 👎 -5,7% | 👉 7,2% | 👉 30,1% |
| Anteil der Frauen mit Hochschulausbildung an allen weiblichen Erwerbspersonen | 👉 286,0% | 👎 -36,0% | 👎 -28,0% | 👉 58,0% |
| Anteil arbeitsloser Frauen an allen Arbeitslosen | 👎 -8,1% | 👉 5,9% | 👉 1,5% | 👎 -0,4% |
| durchschnittlichen Jahreseinkommen aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen | 👉 10,8% | 👎 -5,4% | 👎 -7,8% | 👉 3,7% |
| bei Betreuungsplätzen je 100 Kinder im Alter von 0–12 Jahren in Horten | 👉 24,7% | 👎 -79,8% | 👉 419,1% | 👉 352,8% |

Ausgewählte Indikatoren des Gender-Index am Beispiel von vier Landkreisen; Quelle: Gender-Index 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Hilfsmittel für gezielte Gleichstellungs-, Beschäftigungs- und Strukturpolitik sowie die Wirtschaftsförderung.

Der schwedische Index enthält geschlechtsspezifische Daten aus 13 Kategorien. Erfasst sind beispielsweise Qualifikationsunterschiede, Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern, die Zahl weiblicher Unternehmer, Frauenanteile in kommunalpolitischen Gremien oder Daten, wie Frauen und Männer die Familienarbeit untereinander aufteilen. Kopel und Engelbrech haben ein deutsches Pendant zum schwedischen Gleichstellungs-Indikator entwickelt. Als statistische Grundlage dienen ihnen dabei vor allem Daten der Arbeitsagentur. Ausschlaggebend für eine positive oder negative Bewertung der „Frauenfreundlichkeit“ eines Landkreises oder

schlagene, 15 Einzelindikatoren umfassende Gender-Index würde einerseits eine präzisere Beschreibung der Ausgangslage ermöglichen. Andererseits ließen sich Ziele und Erfolge der Förderpolitik genauer festlegen beziehungsweise messen.

Auch aus kommunalpolitischer Sicht wäre der Index hilfreich: Er enthält viele Informationen, die für Standortentscheidungen von Unternehmen wichtig sind. Faktoren wie das Betreuungsangebot für Kinder können durchaus den Ausschlag geben, wenn Unternehmen nach einem Ort suchen, den qualifizierte Mitarbeiter als attraktiv empfinden. ◀

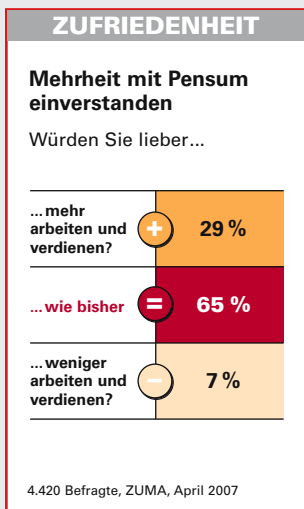
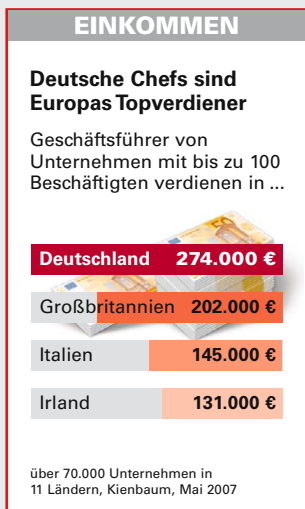
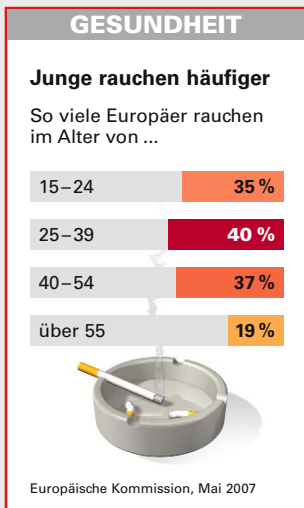
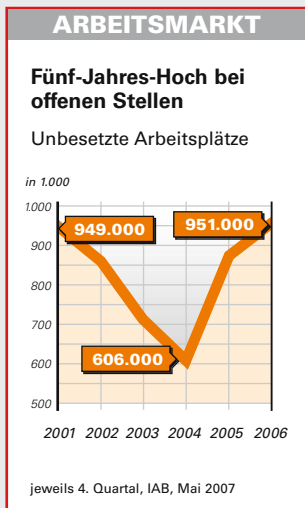
* Quelle: Mechthild Kopel und Gerhard Engelbrech: Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland, HBS-Arbeitspapier 136, April 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
 E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/7778-286, Fax 02 11/7778-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67528

TrendTableau



► **DEMOGRAFIE:** Der absehbare Bevölkerungsrückgang trifft Ostdeutschland stärker als die alten Länder. Dies prognostiziert das Statistische Bundesamt. Bis 2050 erwarten die Statistiker im Westen einen Bevölkerungsrückgang um 14 Prozent, in den neuen Ländern um 31 Prozent. Der Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter soll der Prognose zufolge in den neu-

en Ländern auf 47 Prozent, in den alten auf 52 Prozent schrumpfen. 2006 waren im Osten 62 Prozent der Bevölkerung erwerbsfähig, im Westen 60. Die Zahl der Ost-West-Wanderungen dürfte zurückgehen: Während 2005 noch 49.000 Menschen den neuen Ländern den Rücken kehrten, sollen es im Jahr 2020 nur noch 8.000 sein. Statistisches Bundesamt, Mai 2007

► **ARBEITSZEITEN:** Weltweit arbeitet ein Fünftel aller Arbeitnehmer länger als 48 Stunden in der Woche. Dies zeigt eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Mehr als 600 Millionen Personen sind von solchen „übermäßigen“ Arbeitszeiten betroffen. Am häufigsten sind extreme Zeiten in Entwicklungs- und Schwellenländern. In Peru etwa über-

schreitet jeder zweite Arbeitnehmer die 48-Stunden-Grenze. Doch auch in Industriestaaten gibt es überlange Arbeitswochen. So arbeitet ein Viertel der Beschäftigten in Großbritannien über 48 Stunden. Weltweit gilt: Extreme Arbeitszeiten sind im Dienstleistungssektor häufiger als in der Industrie. ILO, Juni 2007