

Öffentlicher Dienst: Leistungsanreize bieten Perspektiven – wenn Fehler vermieden werden	2
Antidiskriminierungsgesetz: Furcht vor Klagewelle ist unbegründet	3
Mitbestimmung: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sorgen für bessere Kontrolle	4
Eltern im Betrieb: Im Notfall aufgeschmissen	6
Kurz gemeldet	6
Hartz IV: Lernen vom Ausland – Dänemark	7
TrendTableau	8

ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG

Jobkiller 40-Stunden-Woche?

Eine flächendeckende Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche könnte Deutschland innerhalb von nur zehn Jahren bis zu 2,5 Millionen Arbeitsplätze kosten. Wissenschaftliche Modellrechnungen zeigen* eine konjunkturelle Abwärtsspirale mit fatalen Folgen.

Klaus Bartsch, Ökonometriker, hat jetzt auf der Grundlage von Simulationsmodellen und unter verschiedenen Annahmen die Wirkungen tariflicher Arbeitszeitverlängerungen um eine Stunde beziehungsweise drei Stunden ohne Lohnausgleich untersucht. Als maßgebliche Varianten berücksichtigen seine Modelle vor allem

- ▶ eine unterschiedliche Haushaltspolitik in Deutschland – wird eine höhere Staatsverschuldung geduldet oder die Sparpolitik verschärft?
- ▶ die Reaktionen des Auslands auf die Arbeitszeitverlängerung in Deutschland – ziehen andere Länder mit?

Die Studie kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: Arbeitszeitverlängerungen sind kein Königsweg aus der Beschäftigungskrise.

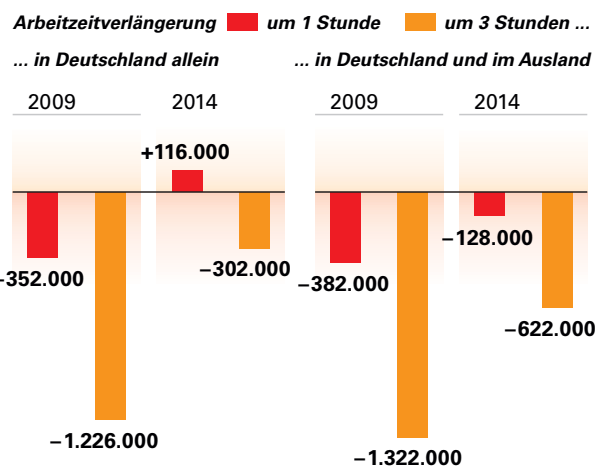
Das widerspricht gängigen Positionen in der aktuellen Debatte. Sie möchten die Arbeitszeitverkürzungen der vergangenen zwei Jahrzehnte zurückdrehen. Die Kritiker der 35-Stunden-Woche argumentieren so: Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich senken den Stundenlohn, ermöglichen niedrigere Preise und sorgen für Wettbewerbsvorteile und mehr Beschäftigung. Das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft prognostiziert sogar – als einziges Forschungsinstitut – bereits in anderthalb Jahren „beachtliche Beschäftigungseffekte“ durch eine Stunde längeres Arbeiten.

Die Simulationsrechnungen zeigen jedoch: Die Formel „längere Arbeitszeit = mehr Arbeitsplätze“ ist zwar eingängig, geht in der Realität aber nicht auf. Genauer gesagt: nur dann, wenn das während der längeren Arbeitszeit geschaffene Warenangebot auch verkauft werden kann – und zwar sofort. Das anzunehmen, hält der Wissenschaftler angesichts der andauernden Absatzkrise in Deutschland jedoch für reichlich realitätsfern. Trotzdem: Die Modellrechnung weist für diesen – unwahrscheinlichen – Fall tatsächlich ein Plus von 116.000 Arbeitsplätzen bis 2014 aus.

Getrübt wird aber auch diese Aussicht dadurch, dass eine Arbeitszeitverlängerung in Deutschland in anderen Ländern

Längere Arbeitszeiten kosten Stellen

Wirkung von Arbeitszeitverlängerungen auf Beschäftigtenzahl



Arbeitszeitverlängerung ab sofort, ohne Lohnausgleich. Quelle: Klaus Bartsch, Ökonometrische Analyse für die Hans-Böckler-Stiftung 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

über kurz oder lang wahrscheinlich nachvollzogen würde. Wettbewerbsvorteile wegen niedrigerer Lohnkosten dürften schnell aufgezehrt sein.

Die Bartsch-Szenarien zeigen: Steigt die Nachfrage nicht, werden durch die Arbeitszeitverlängerung schlagartig Beschäftigte überflüssig. Im Modell gehen in den ersten fünf Jahren auch bei günstigen Rahmenbedingungen über 380.000 Arbeitsplätze verloren. Auf den Staat kommen dadurch Steuerausfälle und höhere Sozialausgaben zu. Das Ziel eines ausgeglichenen Haushalts rückt damit in noch weitere Ferne. Würde der Sparkurs trotz der höheren Arbeitslosigkeit fortgesetzt, dann käme es durch den weiteren Nachfragerückgang sogar zu einem Verlust von über 2,5 Millionen Jobs. ◀

*Klaus Bartsch: Durch Arbeitszeitverlängerung aus der Beschäftigungskrise? Ökonometrische Analyse für die Hans-Böckler-Stiftung, Abdruck in WSI-Mitteilungen 2/2005

Download unter www.boecklerimpuls.de

Leistungsanreize – ernüchternde Bilanz

Versuche, mehr Leistungsanreize im öffentlichen Dienst einzuführen, gibt es schon seit Jahren. Doch die Erfahrungen in der Praxis sind ernüchternd.

Die entsprechenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen gibt es für Angestellte, Arbeiter und Beamte seit Jahren, umgesetzt werden sie bisher nur zögerlich – vor allem wegen leerer Kassen. Eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung* sucht nach Ursachen und analysiert die vorhandenen Regelungen.

Wenn die Bezahlung nach Leistung angeboten wurde, mochten sich zuweilen nur wenige aus der Belegschaft beteiligen. Der Grund: Viele Beschäftigte verzichteten auf freiwillige Zielvereinbarungen, weil sie keine Spielräume für Leistungssteigerungen sahen oder keine geeigneten Zielkriterien fanden. Die Analyse der bisherigen Leistungsmodelle zeigt:

► Faktor Finanzierung

Leistungsvergütungen zusätzlich zum Grundentgelt sind inzwischen nicht mehr selbstverständlich. Stattdessen werden etwa bisher fixe Gehaltsbestandteile wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld in leistungsabhängige umgewandelt. Freiwerdende Stellen werden nicht besetzt oder Beförderungen zeitlich gestreckt. Eine solche Finanzierung von Leistungszulagen aus Personalkosten wertet die Studie kritisch: Nichtbesetzte Stellen bedeuten Leistungsverdichtung für die übrigen Beschäftigten. Umwidmungen bergen die Gefahr von Einkommensverlusten auch bei mehr Leistung.

Besonders die Kommunen greifen auch zur Selbstfinanzierung aus der gestiegenen Leistung. Dieses Modell schätzen die Forscherinnen positiver ein: Es erhält bisherige Einkommensbestandteile und bietet zusätzlich Anreize, nach Qualitätsverbesserungen zu suchen. Kommunen wie Beschäftigte können gewinnen - auch in der Haushaltskrise.

► Gleichbehandlung

Schlechte Noten hinsichtlich Transparenz und Gleichbehandlung von Männern und Frauen attestiert die Studie insbesondere den Beurteilungsregelungen für Beamte. Viele Beschäftigte von Behörden fühlen sich unzureichend über die Leistungskriterien informiert und fürchten, dass persönliche Sympathie und Willkür bei der Bewertung eine Rolle spielen.

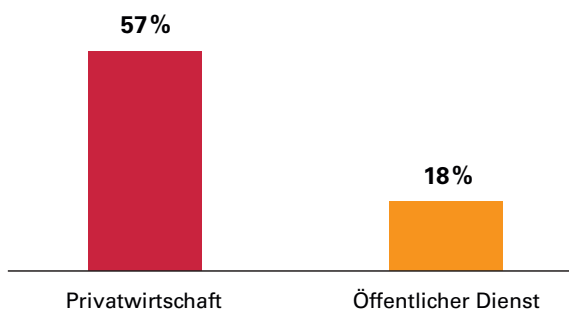
Auch in Kriterien wie „Durchsetzungsfähigkeit“ oder „Belastbarkeit“ können Beurteilungsverzerrungen zum Nachteil von Frauen versteckt sein. Oder es werden ganze Bereiche ausgenommen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Beispiel: Teilzeit- oder befristet Beschäftigte.

► Wie Leistung messen?

Klarheit bringen Modelle, die nachweisbare Ergebnisse honorieren. Beispiel: Die Tarifverträge der Städte Gütersloh oder Saarbrücken. Sie zeigen transparent, wie viel Kosten ein Team der Stadtreinigung durch getrennte Altholzsammlung erwirtschaftet hat oder wie stark die Wartezeit für Bürgerinnen und Bürger verkürzt wurde.

Öffentlicher Dienst: Leistungsmodelle selten umgesetzt

Leistungsprämien in Betrieben



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

Die Studie rät, Leistungsmodelle überschaubar zu halten und verständlich zu formulieren. Ein Katalog mit mehr als 40 Beurteilungskriterien verwirrt eher.

Zielvereinbarungen schneiden besser ab als Beurteilungen durch Vorgesetzte: Die gemeinsam ausgemachten Ziele unterstützen Kooperation und Kommunikation. Regelmäßiges Feedback macht Leistung nachvollziehbar. Beurteilungen wie im Beamtenrecht betonen hingegen Hierarchien und bewerten Leistungen nur rückblickend.

► Wenn viel leisten wenig bringt

Die Einflusschancen der Beschäftigten auf ihre Leistungsergebnisse sinken, wenn die Kriterien an Umsatz oder Einnahmen gekoppelt sind. Äußere Einflüsse wie Konjunktur, Arbeitsmarkt- oder Wettbewerbsentwicklungen wirken auf das Gesamtergebnis. Die Honorierung des persönlichen Engagements wird unsicher. Leistung bekommt etwas Zufälliges, Schicksalhafteres und Willkürliches. Beispiel: Tarifregelungen von Krankenkassen, die die Neugewinnung oder das Halten von Mitgliedern honorieren.

► Beschäftigte mitnehmen

Mängel sieht die Studie bei der Einführung von Leistungsvergütungen. Für einen Erfolg braucht es die Akzeptanz der Beschäftigten, sonst drohen die Neuerungen missachtet oder umgangen zu werden. Nur selten wurden Einführung und Anwendung sorgfältig geplant, Führungskräfte qualifiziert und Mitarbeiter durch Gespräche motiviert.

► Modernisierung oder Sparzwang?

Leistungsanreize können die Modernisierung von Verwaltungen und Betrieben fördern – wenn sie auch Arbeitsqualität, Service oder bessere Prozesse belohnen. Die Analyse zeigt aber: Der Trend geht zu ökonomischen Erfolgszielen. Arbeitgeber schließen leistungsbezogene Tarifverträge zunehmend deshalb ab, weil sie sich Kosteneinsparungen erhoffen. ◀

* Karin Tondorf, Andrea Jochmann-Döll: Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor. In: WSI-Mitteilungen 8/2004
Download: www.boecklerimpuls.de

Sorgen vor Klageflut sind unbegründet

Droht das geplante Antidiskriminierungsgesetz eine Flut von Klagen gegen Arbeitgeber nach sich zu ziehen? Nach bisherigen Erfahrungen mit Schadensersatzprozessen aufgrund von Geschlechterdiskriminierung spricht nichts dafür. Und die befürchtete „Beweislastumkehr“ ist längst geltendes Recht.

Antidiskriminierungsregelungen sind nicht neu. Seit 1980 regelt Paragraph 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches Schadensersatzansprüche von diskriminierten Frauen und Männern im Arbeitsrecht.

Die Regel soll – so der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) - nun auch auf Benachteiligungen wegen ethnischer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, wegen Behinderung oder der sexuellen Identität ausgedehnt werden. Für die Geschlechtsdiskriminierung hingegen werden nur Nuancen neu geregelt.

Erfahrungen: Eine Recherche der Hans-Böckler-Stiftung in der Datenbank „Juris“ zeigt: Ganze 112 Prozesse wurden dort seit dem Inkrafttreten des Gesetzes vor einem Viertel Jahrhundert in diesem Zusammenhang veröffentlicht. 54 waren erfolgreich, davon 43 von Frauen. Zum Vergleich: Insgesamt sind mehr als 50.000 Arbeitsrechtsfälle in diesem Zeitraum registriert.

Heide Pfarr, Arbeitsrechts-Professorin, urteilt: „Natürlich gab es Klagen – und auf Grund des neuen ADG wird es auch welche geben. Der Gesetzgeber sollte auch kein Gesetz machen, auf das sich niemand berufen kann.“ Aber: Von einer drohenden Klageflut könne keine Rede sein.*

Vor Gericht wehrten sich beispielsweise Frauen gegen die unzulässige Frage im Vorstellungsgespräch „Sind Sie schwanger?“ Oder Männer gegen Stellenausschreibungen nur für ein Geschlecht.

Die Beweislast: Arbeitgeberverbände sehen Gefahren in einer „Beweislastumkehr“: Arbeitgeber könnten sich gegen unberechtigte Vorwürfe geldgieriger Kläger nicht wehren, wenn diese sich auf Diskriminierung berufen. Fakt ist jedoch: die Beweisregel bleibt auch im ADG dieselbe wie bereits seit 25 Jahren.

Beispiel: Wenn eine Bewerberin um einen Arbeitsplatz „Tatsachen glaubhaft macht, die eine Diskriminierung vermuten lassen“, muss der Arbeitgeber

beweisen, dass es für seine Entscheidung sachliche Gründe gab. Nur wenn er das nicht kann, wird er zu Schadensersatz verurteilt. Tritt das ADG in Kraft, hätte auch ein Behinderter, ein Homosexueller, ein Migrant oder ein Moslem dieses Recht.

Dass bloße Behauptungen zur Beweislastumkehr führen und Arbeitge-

ber damit abgezockt werden können, ist durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in den letzten 25 Jahren widerlegt worden. Wieso sollten die Gerichte nicht auch künftig vernünftig und praktikabel entscheiden?

25 Jahre Klagen: Auffällig ist, dass Frauen vor allem in den ersten Jahren nach Einführung des Paragraph 611a versucht haben, vor Gericht ihre Position zu verbessern (siehe Tabelle). Männer dagegen klagten nach 1995 häufiger. Ein Grund ist das „Bremer Urteil“ des Europäischen Gerichtshofes, mit dem die Frauen-Quote des Stadtstaates gekippt wurde. „Nach dem Urteil von 1995 scheinen ausgerechnet die Männer Chancen auf Schadensersatz entdeckt zu haben“, interpretiert Pfarr die Daten.

Seit 2002 spielt der Paragraph 611a nur noch eine geringe Rolle mit insgesamt acht Verfahren in drei Jahren. Heide Pfarr: „Recht kann gesellschaftlichen Bewusstseinswandel fördern. Die Schwangerschaftsfrage im Bewerbungsgespräch leistet sich kaum noch ein Arbeitgeber.“

Das Beispiel Holland: Die Niederlande haben bereits seit 1994 ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz. Die langjährigen Erfahrungen zeigen keine Indizien für eine dramatische Zunahme der Streitfälle vor der Gleichbehandlungskommission – im Gegenteil scheinen die Zahlen tendenziell eher zu sinken. Mit insgesamt 238 Meldungen wurde hier im Jahr 2003 die seit Bestehen des Gesetzes geringste Zahl neuer Fälle registriert.

Rund drei Viertel der Kommissionsarbeit dreht sich ums Arbeitsrecht und hier stehen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ganz oben. Auch in den Niederlanden klagten überwiegend Frauen wegen Ungleichbehandlung im Arbeitsleben.

Mythos Klageflut

Diskriminierungsklagen im Arbeitsrecht

- § Anzahl Klagen gesamt*
 - ♀ Klagen von Frauen
 - ♂ Klagen von Männern
 - ✓ erfolgreiche Klagen
- *Personen und Institutionen

Jahr	§	♀	✓	♂	✓
1982	5	4	3	1	0
1983	1	1	0	0	0
1984	5	5	3	0	0
1985	6	6	3	0	0
1986	3	3	1	0	0
1987	5	4	2	1	0
1988	4	4	3	0	0
1989	5	5	2	0	0
1990	5	5	3	0	0
1991	8	7	1	0	0
1992	9	8	5	1	1
1993	6	5	2	1	1
1994	2	1	1	1	1
1995	3	2	1	1	1
1996	7	2	1	4	2
1997	3	2	1	1	0
1998	7	2	1	4	1
1999	4	3	3	1	1
2000	8	3	3	4	2
2001	8	3	1	5	1
2002	2	2	1	0	0
2003	4	3	1	1	0
2004	2	2	1	0	0
ges.	112	82	43	26	11

Quelle: In der Datenbank „Juris“ veröffentlichte Klagen zum § 611a BGB | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

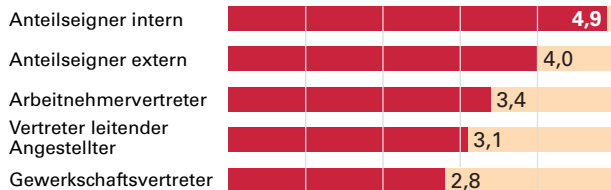
* Prof. Heide Pfarr ist wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung
Download: www.boecklerimpuls.de

Aufsichtsräte – vom Vorstand nicht gut informiert

Einschätzung leitender Angestellter in den Aufsichtsräten

Wer wird von den Vorständen am besten informiert?

Bewertung auf einer Skala von 1 (schlecht) bis 5 (gut)



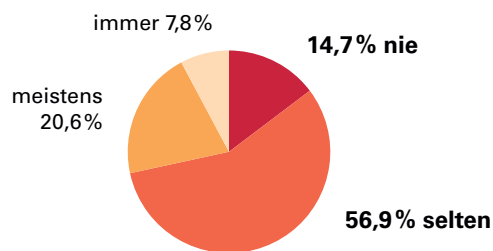
Schlecht informiert – nicht gut entschieden

„Hätten Sie bei Vorliegen aller Informationen in manchen Situationen anders entschieden?“

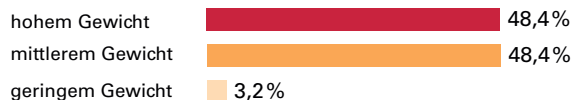
Von allen Befragten antworteten mit ...



Die Informationen enthalten Entscheidungsalternativen ...



Das betraf Entscheidungen von ...



Quelle: WZB, Januar 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

MITBESTIMMUNG

Corporate Governance made in Germany: Mitbestimmung als Standortvorteil

Wer das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung abschafft, gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland. Das Expertenwissen der Arbeitnehmerseite müsse in den Aufsichtsgremien erhalten bleiben, ergab eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB).

„Mitbestimmung ist kein historisches Relikt, sondern nach wie vor ein wichtiges Element guter Corporate Governance“, lautet eine der Schlussfolgerungen der Untersuchung.* Die Forscher befragten detailliert die Vertreter der leitenden Angestellten in den Aufsichtsräten von mehr als 100 mitbestimmten Unternehmen. Ihr Ergebnis: Nur ein Aufsichtsgremium, in dem das erforderliche Fachwissen umfassend vertreten ist, kann auch gute Entscheidungen treffen. Und die Anforderungen an die Kontrolleure sind in jüngster Zeit stark gestiegen. Früher hätten die Aufsichtsräte die Arbeit des Unternehmensvorstands nur kontrolliert, heute müssten sie ihn vorausschauend beraten.

Das hierfür benötigte Wissen ist vielfältig: Die Befragten orten Markt-, Kunden- und Finanzierungswissen auf der Anteilseignerbank, das interne Wissen sowie die

Kenntnis über die Mitarbeiter auf der Arbeitnehmerseite. Die leitenden Angestellten siedeln ihren Schwerpunkt beim Fach- und Technologiewissen an, Gewerkschaftsvertreter brächten politisches und rechtliches Wissen mit.

Diese spezifischen Wissensprofile der im Aufsichtsrat vertretenen Gruppen würden in der Reformdiskussion völlig ausgeblendet, mahnen die WZB-Forscher: „Die Ausgliederung einer der Gruppen aus dem Aufsichtsrat würde unweigerlich eine Lücke im bisher gut abgedeckten Wissensportfolio der Aufsichtsräte aufreißen.“ Keine der Gruppen könne das gesamte Spektrum des im Gremium benötigten Wissens allein abdecken.

Untersuchung beleuchtet Forderungen der Kritiker

Die Studie setzt sich mit den gängigsten Kritikpunkten an der Mitbestimmung auseinander:

- ▶ Auch in großen Unternehmen sollen Vertreter der Anteilseigner und Arbeitnehmer nicht mehr zu gleichen Teilen im Aufsichtsrat vertreten sein,
- ▶ Arbeitnehmervertreter sollen den Aufsichtsrat verlassen und einen eigenen Konsultationsrat für Arbeitnehmerbelange bilden,
- ▶ Aufsichtsräte sollen viel kleiner werden.

Jede Gruppe zählt

„Die Ausgliederung einer der Gruppen aus dem Aufsichtsrat würde unweigerlich eine Lücke im bisher gut abgedeckten Wissensportfolio der Aufsichtsräte aufreißen, die von keiner der anderen Gruppen kompensiert werden kann. Dies gilt insbesondere für die Arbeitnehmerseite.“

Jürgens/Lippert in WZB-Studie

Mitbestimmung stärkt Effizienz

„Trägt die Beteiligung der unterschiedlichen Gruppen im Aufsichtsrat zur effizienten Umsetzung von Entscheidungen bei?“

Leitende Angestellte in Aufsichtsräten:

nein 29,7%
ja 70,3%

Zusammengefasst:
nein/eher nein bzw. ja/eher ja
Quelle: WZB, Januar 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

Solch massive Einschnitte in die paritätische Mitbestimmung würden den Unternehmen schaden, heißt es in der Studie. Denn gerade die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat trage dazu bei, dass ein Unternehmen Entscheidungen effizient umsetzen kann, weil die Beschäftigten sich dessen Ziele zueigen machen, wie die Befragung ergab.

Bei einem nicht mitbestimmten Aufsichtsrat hingegen erwarteten mehr als vier Fünftel der befragten leitenden Angestellten ein höheres Konfliktpotenzial in den Be-

Notwendiges Wissen ist in großen Aufsichtsräten besser vertreten als in kleinen

trieben. Wer sich mit seinem Unternehmen stärker identifiziert, der bleibt. Deshalb zahle es sich für mitbestimmte Unternehmen auch eher aus, Geld in die Fortbildung der Beschäftigten zu stecken. Insgesamt ließen sich die Interessen von Arbeitnehmern und Anteilseignern besser in Einklang bringen, wenn im Aufsichtsgremium beide Seiten vertreten sind.

Auch für die Forderungen nach generell kleineren Aufsichtsräten fanden die Forscher keine Unterstützung. Weder hätten große Gremien größere Probleme bei der Versorgung mit Informationen, noch führten sie seltener offene und kontroverse Diskussionen als die kleinen. Vertreter großer Aufsichtsräte sahen die bestehenden Strukturen vielmehr als besser geeignet an, die gestiegenen Anforderungen an die Beratungskompetenz des Gremiums zu erfüllen. Das für gute Aufsichtsratsarbeit erforderliche Wissen sei in größeren Gremien besser repräsentiert als in kleineren.

Defizite in der Arbeit der deutschen Aufsichtsräte sieht das WZB beim Thema Informationsweitergabe durch die Geschäftsführung. Zwar seien knapp 84 Prozent der Befragten sehr oder eher zufrieden damit, wie der Vorstand sie informiert. Doch gerade bei Geschäften von besonderer Bedeu-

tung lägen gut einem Fünftel Informationen selten oder nie rechtzeitig vor. Stehen wichtige Entscheidungen an, fühlten sich fast 40 Prozent erst zu spät über deren Chancen und Risiken informiert. In der Hälfte der Aufsichtsräte gebe es zudem eine Rangordnung in der Informationsweitergabe: Zuerst erhielten die Anteilseigner die Unterlagen, dann die Arbeitnehmervertreter.

Bei Entscheidungen fehlen häufig notwendige Informationen

Kein Wunder also, dass 69 Prozent der Befragten mindestens einmal Entscheidungen getroffen haben, mit denen sie im Nachhinein nicht zufrieden waren. Hätten ihnen rechtzeitig alle verfügbaren Informationen vorgelegen, sie hätten sich anders entschieden, so ihre Aussage. Bei Geschäften von besonderer Bedeutung erhielten sie die Unterlagen in fast 36 Prozent der Fälle erst bis zu drei Tage vor ihrer Sitzung. Geht es um die Chancen und Risiken möglicher wichtiger Entscheidungen, werde der Aufsichtsrat zu über 27 Prozent erst am Tag seines Treffens informiert. Immerhin gab die Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder an, die Situation habe sich in der jüngsten Vergangenheit eher verbessert.

Es bestehe also Reformbedarf für das bestehende System, schlussfolgern die Forscher. Aber: Eingriffe in die paritätische Mitbestimmung könnten dazu führen, „dass die sozialen Voraussetzungen, auf denen sich die erfolgreiche Entwicklung vieler Unternehmen begründet, mit der Folge erheblicher Produktivitätsverluste und Kosten für die Unternehmen zerstört werden.“

Mitbestimmung sorgt für Ausgleich

„Alles in allem: Gelingt es dem Aufsichtsrat, die Interessen von Anteilseignern und Arbeitnehmern in Einklang zu bringen?“

Leitende Angestellte in Aufsichtsräten:

nein 11,8%
ja 88,2%

Zusammengefasst:
nein/eher nein bzw. ja/eher ja
Quelle: WZB, Januar 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

* Prof. Dr. Ulrich Jürgens, Dr. Inge Lippert: Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat – Voraussetzungen und Kriterien guter Aufsichtsratsarbeit aus der Perspektive leitender Angestellter; Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) in Kooperation mit dem Deutschen Führungskräfteverband (ULA), Januar 2005
Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de



Hier sichern Sie sich das kostenfreie Abonnement!

Als gedruckte Ausgabe oder im E-Mail-Versand.

Böckler Impuls erscheint vierzehntägig mit aktuellen Analysen und Berichten rund um Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Wissenschaftlich fundiert, politisch auf den Punkt gebracht.

Gedruckte Ausgabe PDF-Datei per E-Mail

Bitte mailen Sie uns oder faxen Sie den Coupon an:

Redaktion Böckler Impuls, Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf – Fon 02 11 / 77 78-229 – Fax 02 11 / 77 78-225

Ich bin interessiert: Bitte senden Sie mir Böckler Impuls weiter zu

Meine Adresse:

Name

c/o Firma, Institution, Verlag

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail-Adresse

Kurz gemeldet

Standort Deutschland: Dänische Unternehmen haben Deutschland als Billiglohnland entdeckt. Schlachtereikonzerne wie „Tulip“ und „Danish Crown“ arbeiten nach der Verlagerung ihrer Betriebe mit 50 bis 75 Prozent weniger Kosten. Die Produktion in Dänemark sei unter anderem deswegen teurer, weil es dort Tarifverträge gebe, „an die wir uns halten“, sagte eine Danish-Crown-Sprecherin. Der Chef der dänischen Branchengewerkschaft, Jens Peter Bostrup, spricht unterdessen von „Wildwestzuständen“ mit „Hungerlöhnen“ in Deutschland, die auch auf den deutlich niedrigeren Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern bei den Beschäftigten zurückzuführen seien: „Wir Dänen sind zu fast 100 Prozent organisiert. In Deutschland gehören in diesen Betrieben ja oft weniger als 10 Prozent der Gewerkschaft an“, so Bostrup.

FAZ, 26.1.2005

Armut: Die wirtschaftliche Lage von Einwanderern in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert. Der Anteil der unter der Armutsgrenze lebenden Migranten stieg zwischen 1998 und 2003 von 19 auf 23 Prozent. In der zweiten Zuwanderergeneration (unter 35 Jahre alt) war 2002 sogar jeder Dritte arm. Bei der Vergleichsgruppe der Nicht-Zuwanderer lebt demgegenüber nur jeder Sechste in Armut. Am stärksten betroffen sind türkische Zuwanderer.

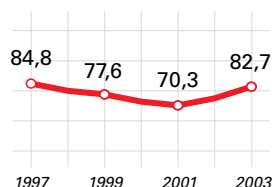
DIW Wochenbericht 5/2005

Mitbestimmung: Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat Großunternehmen produktiver gemacht. Zu diesem Ergebnis kommt eine ökonometrische Studie, die Daten von 179 Aktiengesellschaften vor und nach der Einführung der paritätischen Mitbestimmung auswertet. Die Produktivitätssteigerung sei zwar vergleichsweise klein. Das Ergebnis widerlege aber die These, dass Mitbestimmung automatisch zu Lasten der Effizienz gehe.

IZA-Diskussionspapier, Dezember 2004

Arbeitslosigkeit kostet Milliarden

Gesamtkosten in Mrd. €



Die Kosten setzen sich zusammen aus Transfers an Arbeitslose sowie Einbußen an Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.

Quelle: IAB 2004
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

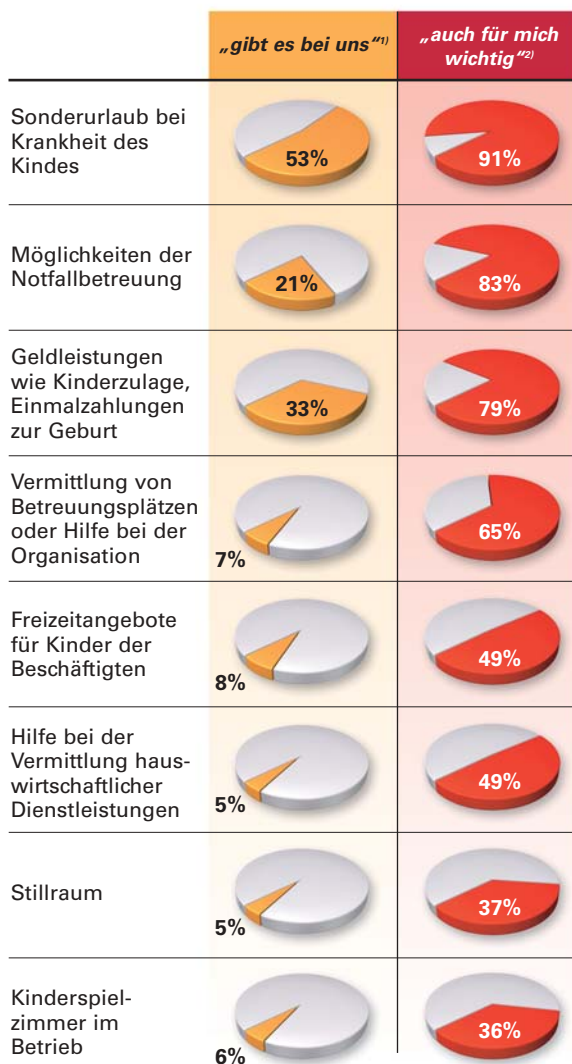
Abgabenlast: Entgegen dem europäischen Trend ist der Anteil von Steuern und Sozialabgaben am deutschen Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2003 unverändert geblieben. Mit einer Quote von 41,7 Prozent lag die Belastung leicht über dem Durchschnitt der EU von 41,5 Prozent, aber 0,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert der Eurozone. In 17 EU-Staaten stieg die Abgabenquote gegenüber 2002, während sie in sieben Mitgliedsländern sank.

Eurostat Januar 2005

Quelldetails: www.boecklerimpuls.de

Kinderbetreuung: Im Notfall aufgeschmissen

Betriebliche Sozialleistungen für Erziehende



1) Prozent der Beschäftigten mit diesen betrieblichen Leistungen, 2) Beschäftigte, in deren Betriebe es diese Angebote nicht gibt
Quelle: WSI-Befragung von 1.915 Erziehenden 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

„Nicht familienfreundlich“ – ein Drittel der Beschäftigten mit Kindern oder regelmäßigen Pflegeaufgaben beurteilt die Arbeitsbedingungen in den Betrieben so negativ*. Arbeitende Eltern träumen von weniger Arbeit, mehr Zeitsouveränität und besseren betrieblichen Sozialleistungen. Notfallbetreuung hat oberste Priorität. Neun von zehn Beschäftigten mit Kindern wünschen sich Unterstützung, nur jeder Fünfte hat einen betriebseigenen Notfall-Service. Mau sieht es auch beim Geld aus: Nur 30 Prozent der Beschäftigten erhalten Zuschüsse. Betriebliche Angebote schaffen offenbar Nachfrage: In Betrieben mit hauswirtschaftlichen Diensten schätzen über 90 Prozent diesen Service als wichtig ein, in Betrieben ohne Haushaltsservice waren es nur 49 Prozent.

* Studie Hans-Böckler-Stiftung, DGB und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003

Wo Hartz IV noch lernen kann: Dänemark „fordert und fördert“

Die Dänen „aktivieren“ Arbeitslose seit über zehn Jahren – mit Erfolg. Deutschland hingegen ist mit der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik über Hartz IV nicht nur spät dran, es könnte beim „Fordern und Fördern“ auch die Erfahrungen des nordischen Nachbarn weitaus besser nutzen, analysiert das WSI.*

Dänemark schaffte die entscheidende Aktivierungswende bereits 1993 mit einer umfassenden Reform des Arbeitsmarktes. Im Kern definierte das dänische Konzept die Rechte und Pflichten von Arbeitssuchenden neu: So hat jeder Arbeitslose Anspruch auf einen individuell auf seine persönlichen Interessen und Fähigkeiten zugeschnittenen Handlungsplan. Anders als bislang hier zu Lande haben Arbeitslose ein Recht darauf, entsprechende Maßnahmen und Hilfen angeboten zu bekommen. Gleichzeitig ist jeder Däne ohne Job dazu verpflichtet, an Aktivierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen teilzunehmen. Inzwischen muss er sogar mindestens alle drei Monate beim Arbeitsvermittler vorstellig werden.

„Fordern und Fördern“ heißt zunächst nur Fordern

Auch in Deutschland sollen die unter dem Schlagwort Hartz IV zusammengefassten Arbeitsmarktreformen die Eigenverantwortung der Arbeitslosen stärken. Wer ohne Beschäftigung ist, muss alle Möglichkeiten nutzen, einen neuen Job zu finden. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit gelten auch sozialversicherungsfreie und unter Tarif bezahlte Tätigkeiten als zumutbar. Den neuen Pflichten der Erwerbslosen stehen in Deutschland allerdings kaum neue Rechte gegenüber: Das angekündigte „Fördern und Fordern“ beschränkt sich bislang im Wesentlichen aufs Fordern.

Zwar sollen speziell geschulte Fallmanager die individuelle Situation und die Erwerbsfähigkeit jedes Arbeitssuchenden berücksichtigen. Einklagbar ist dieses Recht jedoch nicht. Und wer ein Arbeitsangebot als unzumutbar empfindet, der muss nun selbst beweisen, dass dies auch wirklich unzumutbar ist. Das WSI zeigt auf: **Der Arbeitslose, der eigenverantwortlich handeln soll, wird zunehmend abhängig vom Wohl und Wehe seines Fallmanagers. Bislang sind die zukünftigen Betreuer in den Arbeits- und Sozialämtern für ihren neuen Job aber gar nicht ausreichend qualifiziert.** Und um einen adäquaten Betreuungsschlüssel zu erreichen, bei dem ein Fallmanager höchstens 150 Langzeitarbeitslose betreut, fehlen die finanziellen Mittel.

Dänen erhalten bis zu 90 Prozent ihres früheren Gehalts

Bevor die geplante Förderung überhaupt greifen kann, kürzt der Gesetzgeber die Leistungen für die Jobsuchenden. Dänemark geht hier einen gänzlich anderen Weg: Zwar ist der Kündigungsschutz niedrig, der Arbeitslose erhält aber hohe Leistungen. Hier sind Zahlungen von bis zu 90 Prozent des vorherigen Einkommens für bis zu vier Jahre möglich. Insbesondere Geringverdiener erhalten im Falle der Arbeitslosigkeit Transferleistungen, die nahezu der Höhe ihres bisherigen Lohnes entsprechen.

Darüber hinaus ist der Erfolg von Aktivierung stark von der Gesamtheit sozialpolitischer Maßnahmen eines Landes abhängig. Dazu zählen Freistellungsregelungen, Arbeitszeitregulierung und Kinderbetreuungseinrichtungen. Dänemark weist im Vergleich zu anderen Industrienationen eine äußerst hohe Versorgungsquote bei der Kinderbetreuung auf. So gibt es nach OECD-Angaben für 71 Prozent der Kinder unter drei Jahren Tagesbetreuung, Paaren mit Kindern stehen gemeinsam bis zu 32 Wochen Elternurlaub zu. Und der ist gut bezahlt: Wer das Baby betreut, erhält die gleichen Leistungen wie in der Arbeitslosigkeit. In besonderen Fällen lässt sich die Auszeit sogar auf 46 Wochen verlängern. Die Summe der Zahlungen erhöht sich dann jedoch nicht, sondern muss auf die längere Zeitspanne verteilt werden.

Mütter bleiben im Arbeitsmarkt

Obwohl hauptsächlich Mütter einen solchen Urlaub antreten, bleiben sie dem Arbeitsmarkt langfristig erhalten. Ein Indiz dafür ist die relativ hohe Erwerbstätigenquote der Däninnen: Im Alter von 15 bis unter 65 Jahren gehen 70,5 Prozent arbeiten oder sind selbstständig. Solche Rahmenbedingungen stimmen in Deutschland nicht. Hier liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen mehr als 10 Prozentpunkte niedriger: bei 58,8 Prozent. Zwar können Vater und Mutter die Elternzeit auch gemeinsam nehmen, und auch Väter haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Erziehungsgeld erhält die Familie aber nur bei Bedürftigkeit, für gerade einmal 3,6 Prozent aller Kinder unter drei Jahren stehen Betreuungsplätze zur Verfügung.

Doch selbst wenn es für Eltern einfacher wäre, Beruf und Kinder miteinander zu vereinbaren: An dem Mangel an Arbeitsplätzen wird auch der stärkere Druck auf Arbeitslose, eine Beschäftigung aufzunehmen, nichts ändern. ◀

Dänemark: Mehr Frauen und Männer berufstätig

Anteil der Erwerbstätigen an den 15- bis 64-Jährigen



davon Frauen



davon Männer



Quelle: Eurostat 2004; Datenbasis 2003
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

* Diskussionspapier und Beiträge des WSI zu Aktivierung und Eigenverantwortung.

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11-77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Regina Droge; **Redaktion:** Regina Link, Annegret Loges, Karin Rahn, Hendrik Roggenkamp, Ernst Schulte-Holtey
Druck: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download, weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben www.boecklerimpuls.de

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

67528#5026506574#0205

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit

Erwerbslos waren im Frühjahr 2003 in Deutschland:

von Akademikern
5%

Personen mit Abitur oder Berufsausbildung
10%

...höchstens mittlerer Reife ohne Berufsausbildung
15,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

DEMOKRATIE

Unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland sind

	West	Ost
Linke zu	33 %	67 %
Rechte zu	42 %	60 %

Quelle: ZUMA 2005

GENDER

Führungskräfte in den Vorständen der 87 größten Unternehmen

1% Frauen

99% Männer

Quelle: DIW Januar 2004

GESUNDHEIT

Stress und Druck als Hauptproblem

Arbeitsbelastung in den vergangenen 5 Jahren:

	mehr	weniger
Psychische	91%	2%
Körperliche	34%	29%

Veränderung in den Betrieben

Quelle: WSI-Betriebsräte-Umfrage 2004

EINKOMMEN

2004: Löhne und Gehälter abgehängt

Unternehmensgewinne

+10,7%

Arbeitnehmereinkommen

+0,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

OST WEST

Zusammenrücken beim Tarifniveau

Niveau der tariflichen Grundvergütungen

Tarifjahr 2004

West: 100% | Ost: 94% | +0,6%

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2005

MITBESTIMMUNG

Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland

4% Keine Angaben

74% Ja | 22% Nein

Quelle: TNS Emnid, repräsentative Befragung Herbst 2004

ZUFRIEDENHEIT

Keine Hoffnungen in Hartz IV

„Die Hartz-IV-Reform bringt keine Besserung auf dem Arbeitsmarkt“ sagen

80% der Deutschen

Quelle: Infratest-dimap, Dezember 2004

► **Zukunftsangst:** 36 Prozent der Deutschen haben Angst vor der Zukunft. Einen so schlechten Wert gab es zuletzt unmittelbar vor dem Irakkrieg im Frühjahr 2003. Nicht einmal die Anschläge vom 11. September 2001 beeinflussten die Deutschen so stark: Damals gaben 33 Prozent an, Zukunftsangst zu haben. Die schlechte Arbeitsmarktlage

macht Angst zu einem dominierenden Lebensgefühl: Berufstätige (40 Prozent) haben dabei mehr Zukunftsängste als Nicht-Berufstätige (32 Prozent). 31 Prozent der Berufstätigen machen sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz – das entspricht 8,1 Millionen Erwerbspersonen zwischen 18 und 50 Jahren. 22 Prozent der Bundesbürger – 14,2 Mil-

lionen Personen – nennen einen sicheren Arbeitsplatz als ihren größten persönlichen Wunsch für die Zukunft

Repräsentativ-Umfrage von TNS Emnid im Auftrag des Karriere-Portals Jobware

► **Frauen:** Europaweit ist nur jeder zehnte Posten in den obersten Führungsgremien börsennotierter Gesellschaften mit einer Frau besetzt.

Deutschland liegt exakt im Schnitt. Die Selbstverpflichtung der Wirtschaft von 2001 hat damit im Führungsbereich kaum Wirkung gezeigt. Führend sind Slowenien und Lettland mit Quoten von über 20 Prozent, Schlusslicht ist Italien mit 2 Prozent Frauen in diesen Positionen.

Wochenbericht 3/2005 des DIW Berlin