

Entwicklungsländer: Deregulierung hat versagt	2
Verteilungsspielraum: Gesamtwirtschaftliche Entwicklung zählt	3
Niedriglohn: Wissenschaftliche Vorstöße in eine Grauzone	4
Kinder: Armut verbaut Bildungschancen	6
Ausbildungsvergütungen: Kaum mehr Geld	6
Unternehmensmitbestimmung: Flucht aus der Mitbestimmung?	7
TrendTableau	8

TARIFVERTRÄGE

Qualifizierung: Bewegung in den Köpfen

Weiterbildung per Tarifvertrag – nette Absichtserklärung oder wirksames Instrument zur Förderung lebenslangen Lernens? Eine Studie* hat Erfahrungen mit zwei Qualifizierungsverträgen analysiert: Die Bewegung beginnt in den Köpfen.

Eine Qualifizierungswelle war nicht zu erwarten durch die behutsamen tariflichen Anstöße. Wohl aber haben die Tarifverträge sensibilisiert, so die Forscher der Universität Tübingen. „Dass das Thema wichtiger genommen und die Weiterbildungsmotivation gestärkt wurde, bestätigten etwa zwei Drittel der Betriebsräte und die Hälfte der Manager.“

Der Qualifizierungsvertrag der baden-württembergischen Metall- und Elektrobranche von 2001 setzt auf Impulse von unten. Jeder Beschäftigte hat einmal jährlich das Recht auf ein Qualifizierungsgespräch mit seinem Vorgesetzten. Konfliktfälle werden geregelt ausgetragen. Auch wenn kein grundsätzlicher Weiterbildungsanspruch besteht – durch das Gespräch findet das Thema Aufmerksamkeit. Folge: In jedem zweiten Betrieb sind Verbesserungen in Gang gekommen – der Bedarf an Fortbildung wurde genauer ermittelt, bisher vernachlässigte Gruppen wie die gewerblichen Beschäftigten profitierten, Schulungen wurden intensiviert.

Die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie finanziert seit 1997 einen paritätisch kontrollierten Weiterbildungsfonds. Mit 12,50 Euro pro Beschäftigtem im Jahr verwaltet er eher bescheidene Mittel, doch das Signal wirkt. Rund 25 Prozent der Betriebe nutzen die Qualifizierungsangebote des Fonds, Tendenz steigend. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband entscheiden je zur Hälfte über die Verwendung der Mittel. Das Modell bewiese, schließen die Forscher, dass überbetriebliche Fonds zur Finanzierung von Weiterbildung funktionieren können. Genutzt wurden eher klassische Seminarformen zur Qualifizierung. Nachholbedarf besteht bei arbeitsplatznahen Weiterbildungskonzepten.

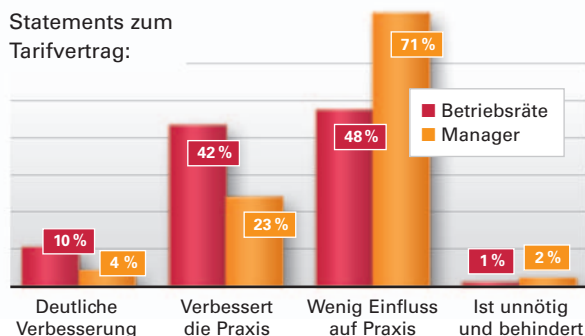
Insgesamt sind die Tarifverträge beider Branchen weitgehend konfliktfrei umgesetzt worden. Die Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat hat sich tendenziell verbessert. Zuvor befürchtete Einbußen an Flexibilität haben sich nicht bestätigt. Allerdings beklagen rund 60 Prozent der befragten Manager mehr Bürokratie. Die Tarifverträge setzen wichtige positive Anreize. „Sie sind für sich genommen aber nur sehr bedingt in der Lage, bestehende Defizite in der betrieblichen Weiterbildungspraxis zu korrigieren“, so die

Stärkeres Engagement durch Tarifverträge zur Qualifizierung

Manager und Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zum Qualifizierungs-Tarifvertrag ihrer Branche von 2001

Jeder zweite Betrieb hat profitiert

Statements zum
Tarifvertrag:



Weiterbildung wird wichtiger genommen

Einschätzung der Betriebsräte:

Thema Weiterbildung wird wichtiger genommen	63 %
Stärkeres Engagement des Betriebsrates	57 %
Beschäftigte werden stärker einbezogen	55 %
Erstmals Qualifizierungsgespräche	49 %
Ausweitung auf bisher nicht einbezogene Gruppen	46 %
Mehr betriebliche Weiterbildung	46 %
Weiterbildungsinteresse v. Arbeitern mehr berücksichtigt	40 %
Innerbetriebliche Transparenz verbessert	38 %

Quelle: FAT.K. 2005, Daten erhoben 2003 und 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Forscher. Die Tarifverträge haben beispielsweise nicht geschafft, gering Qualifizierte besser zu erreichen. Dafür bedürfe es Betriebsräte und Manager, die den Ball aufnehmen und in kooperativer Konfliktpartnerschaft Dinge vorantreiben. ◀

* Quelle: Reinhard Bahn Müller, Stefanie Fischbach, Barbara Jentgens: Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie, Vortrag Stuttgart 2005
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Deregulierung ist kein Erfolgsrezept

Im Zuge der Globalisierung haben bisher jene Länder die größten wirtschaftlichen und sozialen Erfolge erzielt, die sich nicht an markoliberalen Dogmen orientierten, sondern sich vorsichtig an den Weltmarkt herantasteten – wie China oder Südkorea. Damit widerlegen sie die Globalisierungstheorie, die ganz auf freien Handel und freien Kapitalverkehr setzt.

Die fortschreitende weltwirtschaftliche Integration ist nur auf den ersten Blick eine Erfolgsgeschichte, konstatiert der ehemalige Hauptabteilungsleiter der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, Werner Sengenberger*. Die oft vertretene Hypothese, dass freier Handel und Kapitalverkehr im globalen Maßstab zu mehr Produktivität, Beschäftigung und letztlich einer Angleichung der Lebensverhältnisse führen, erweist sich für viele Entwicklungsländer als falsch, so seine Analyse.

Weltweit ist die Zahl der Armen in den vergangenen Dekaden zwar zurückgegangen. Doch diese oberflächliche Betrachtung blendet entscheidende Details aus: Während sich die Lebenssituation vieler Menschen in Ostasien verbesserte, hat sich die Lage in weiten Teilen Afrikas und einigen lateinamerikanischen Ländern dramatisch verschlechtert.

Der Einkommensvorsprung der Industrie- gegenüber den Entwicklungsländern wächst seit Jahrzehnten rasant:

Während sich das Bruttosozialprodukt pro Kopf in den 20 reichsten Ländern zwischen 1960 und 2002 beinahe verdreifacht hat, kamen die 20 ärmsten Länder nur auf einen mageren Zuwachs von 26 Prozent.

Stagnation herrscht? Sengenberger betont, dass die genannten Länder – im Gegensatz zu vielen afrikanischen und lateinamerikanischen Staaten – nicht auf von IWF und Weltbank propagierte marktradikale Programme setzten.

Marktöffnung, Deregulierung, Privatisierung – das alles nahmen Asiens Boom-Ökonomien nicht auf einen Schlag, sondern in kleinen Schritten in Angriff.

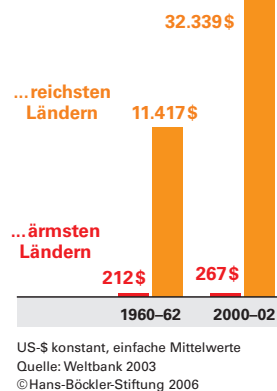
Sie betrieben gleichzeitig staatliche Industriepolitik, um international wettbewerbsfähige Exportindustrien aufzubauen. Subventionen und Importzölle schützten die entsprechenden Wirtschaftszweige vor übermächtiger Weltmarkt-Konkurrenz. Staatlicher Regulierung unterworfen waren (und sind) nicht nur Güter-, sondern auch Kapitalmärkte. So sei es gelungen, den Einfluss ausländischer Investoren und deren unberechenbaren Anlageverhaltens zu begrenzen.

Sengenberger zieht eine aufschlussreiche historische Parallele zum asiatischen Entwicklungsmodell: „Dieses Vorgehen bei der Liberalisierung entsprach in etwa der Praxis der fortgeschrittenen Industriestaaten in Nordamerika, Europa und Japan im Laufe des letzten Jahrhunderts.“

Er stellt klar: **Die Globalisierungstheorie, die Wohlstand nur mit den Kräften des freien Marktes erklärt, geht an der Realität vorbei.** In Afrika und Lateinamerika sei zu beobachten gewesen, was geschehe, wenn die Wirtschaft abrupt den globalen Marktkräften ausgesetzt werde: Eine Schwemme billiger Importgüter ruinierte heimische Wirtschaftszweige, ausländisches Kapital verdrängte inländische Investitionen. Die Verschlangung der öffentlichen Verwaltung – von internationalen Organisationen gefordert – brachte den Staat mancherorts an den Rand der Handlungsfähigkeit. Zudem erreichte die Auslandsverschuldung vielfach Rekordstände. „Die Vorstellung der ausländischen Gläubiger,

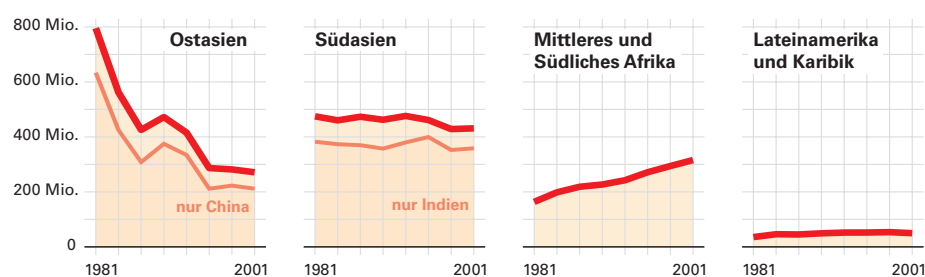
Arme Länder abgehängt

Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in den zwanzig...



Armut: Nur in Asien auf dem Rückzug

Zahl der Menschen, die in extremer Armut leben müssen*



Auch innerhalb vieler Länder werden die Einkommensdifferenzen größer. Das gilt nicht nur für Afrika und Lateinamerika, sondern selbst für das Boomland China. Während fast 90 Prozent der Städter seit 2001 Einkommenszuwächse verzeichneten, ging das Einkommensniveau der Landbevölkerung sogar leicht zurück.

Interessant ist: Warum haben sich Länder wie China, Südkorea, Vietnam, Malaysia oder Indien zumindest insgesamt zum Besseren entwickelt, während anderswo seit 40 Jahren

dass durch Exporte der armen Entwicklungsländer deren Schulden bedient werden könnten, erwies sich als Irrglaube.“

Sengenbergers Fazit lautet: „Nicht die Liberalisierung der Märkte an sich, sondern nationale und internationale Politik entscheidet primär darüber, ob die weltwirtschaftliche Integration Nutzen oder Schaden stiftet.“

* Quelle: Werner Sengenberger: Was bringt die Globalisierung den Entwicklungsländern?, in: WSI-Mitteilungen 1/2006
Download unter www.boecklerimpuls.de

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung zählt

Auch vor der diesjährigen Tarifrunde geht es wieder um den „Verteilungsspielraum“, mit dem Lohnforderungen und -empfehlungen begründet werden. Unumstritten ist dieser Begriff nicht. Fragen an Gustav Horn, Wissenschaftlicher Direktor des IMK*.

Wie definieren Sie den Verteilungsspielraum?

Horn: Zunächst einmal: Es geht hier um den „neutralen Verteilungsspielraum“, das heißt den lohnpolitischen Spielraum, der die Relationen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern nicht verändert – unabhängig von Fragen der Verteilungsgerechtigkeit. Grundlage dafür ist zweierlei: der Trend der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung und die entsprechend dem Stabilitätsziel der Europäischen Zentralbank zulässigen Preissteigerungen.

Wenn die Arbeitsproduktivität steigt, kann das ohne zusätzliche Belastung der Unternehmen an die Arbeitnehmer weitergegeben werden. **Das sind derzeit 1,5 Prozent.** Ebenso kostenneutral verhält es sich mit den zulässigen Preissteigerungen in Höhe von 2 Prozent.

Das Institut der deutschen Wirtschaft argumentiert, die stark gestiegenen Energiepreise dürften nicht in die Berechnung des Verteilungsspielraums einbezogen werden. Wie sehen Sie das?

Horn: Richtig ist, dass die Unternehmen höhere Kosten haben, wenn die Importpreise beispielsweise für Öl stark steigen. Doch gerade der Ölpreis kann sich in verschiedene Richtungen entwickeln, wir erleben drastische Schwankungen. Dann ist ein Abschlag oder eben ein Zuschlag nötig. Im Schnitt bleibt es aber dabei: Produktivitätsanstieg plus Preissteigerungen.

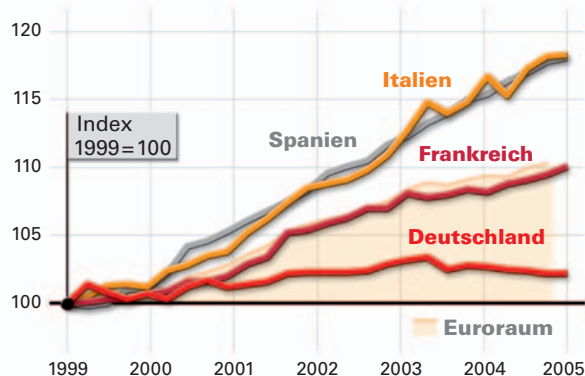
Wie bemisst sich die zulässige Preissteigerungsrate?

Horn: Am Inflationsziel der Europäischen Zentralbank, dieses liegt bei 2 Prozent.

Beim Produktivitätszuwachs wollen manche die Produktivitätsgewinne herausrechnen, die durch Entlassungen hervorgerufen worden sind. Was sagen Sie dazu?

Deutschland immer billiger

Entwicklung der Lohnstückkosten im Vergleich



Quelle: Eurostat/IMK 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Horn: Da habe ich einen grundsätzlichen Einwand. Nur wenn es vorher überhöhte Lohnabschlüsse gegeben hat, zählen solche Produktivitätszuwächse nicht mit. In Deutschland gab es Entlassungen eindeutig wegen mangelnder Nachfrage und nicht wegen überhöhter Löhne.

Nur bei einem Lohnabschluss unterhalb des Verteilungsspielraums würden neue Arbeitsplätze entstehen, heißt ein weiteres Argument.

Horn: Auch das würde nur gelten, wenn die Löhne zu hoch wären. Das ist aber nicht der Fall.

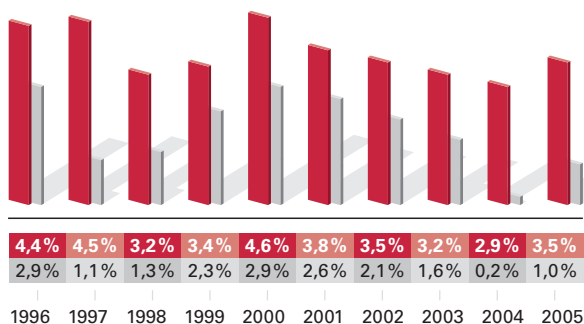
Wenn dann die Arbeitnehmer den Verteilungsspielraum nicht ausnutzen können, steigern die Unternehmen ihren Verteilungsanteil; ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit steigt. Aber gleichzeitig sinkt der Anteil der Arbeitnehmer am gesamtwirtschaftlichen Einkommen; das schwächt die Binnennachfrage. Genau diese Entwicklung haben wir gehabt: In den vergangenen zehn Jahren sind die Löhne immer hinter dem Verteilungsspielraum zurückgeblieben. Diese Konsumschwäche belastete Unternehmen wie Karstadt-Quelle oder die Automobilindustrie, die auf die Binnennachfrage angewiesen sind. Dort gingen dann sogar Arbeitsplätze verloren.

In Interviews haben Sie von wünschbaren 3-Prozent-Abschlüssen in diesem Jahr gesprochen, gilt das als Empfehlung für alle Branchen?

Horn: Nein. Die Situation in den einzelnen Branchen ist unterschiedlich. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt wären aber 3 Prozent vernünftig. Dann bliebe die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hoch und die Binnennachfrage würde so gestützt. ◀

Seit zehn Jahren nicht erreicht

■ Verteilungsspielraum* und
■ Einkommenszuwachs**



* Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde plus Inflationsziel der EZB (2%)
** Erhöhung des Verdienstes je Arbeitnehmerstunde

Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

*Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
Download unter www.boecklerimpuls.de

Niedriglohn: Wissenschaftliche Vorstöße in eine Grauzone

7,8 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland zu niedrigen Löhnen – oder sind es nur 3,3 Millionen? Trotz völlig unterschiedlicher Berechnungsweisen der Forschungsinstitute schälen sich inzwischen allgemeingültige Entwicklungstrends heraus: Der Niedriglohnsektor wächst nicht nur, er verfestigt sich.

In der aktuellen Debatte um Kombilohn und Mindestlöhne ist der Niedriglohnsektor quasi die Startrampe für alle Argumente. Die Forschungsinstitute machen es da niemandem leicht. Sie rechnen mit völlig unterschiedlichen Konzepten und Daten und kommen zu sehr verschiedenen Angaben.

Jüngste Studien:

IAB: 3,9 Millionen Vollzeitbeschäftigte gehörten im Jahr 2001 zu den Geringverdienern, mehr als jeder Sechste oder 17,4 Prozent. Verdienstgrenze: 1.630 Euro brutto.

WSI: 7,8 Millionen Menschen mit Fulltimejob lebten 1997 als Geringverdiener und erhielten prekäre Löhne (23,8 Prozent im Westen, 26,0 Prozent im Osten) oder sogar Armutslöhne (12,1 West, 9,5 Ost). Verdienstgrenze für den Armutslohn: 1.442 Euro brutto.

IAT: 6,9 Millionen Geringverdiener, darunter 3 Millionen mit Vollzeitarbeit, die anderen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. 22 Prozent aller Beschäftigten bekommen im Osten weniger als 1.296 und im Westen keine 1.709 Euro. Stundenlöhne wurden hier auf Vollzeit hochgerechnet.

OECD: 15,7 Prozent der Beschäftigten, die im Jahr 2000 über 15 Stunden arbeiteten, sind Niedriglöhner.

Trotz dieser großen Spannweite zeigen sich die Aussagen zu den Entwicklungstrends doch „weitgehend robust gegenüber unterschiedlichen Niedriglohnschwellen“ (IAB). Der wichtigste Befund: In den 90er-Jahren, vor allem ab 1997, hat der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung zugenommen, laut IAB-Definition von 15,8 auf 17,4 Prozent in 2001.

Niedriglohnsektor als Chance? Niedriglohn-Arbeitsplätze werden mit der Hoffnung verbunden, dass mit ihnen dauerhaft mehr Arbeitsplätze entstehen, und zwar solche mit einfachen Arbeiten für gering Qualifizierte. Sie könnten hier das Sprungbrett zu besser entlohnenden Jobs finden.

Mit seiner Niedriglohnstudie* hat das IAB diesen Hoffnungen im vergangenen Jahr einen Dämpfer verpasst: Niedriglohnjobs sind häufig instabil und nur von kurzer Dauer – und damit einer langfristigen Integration abträglich. „Für viele Arbeitnehmer wird der Niedriglohnsektor zudem zur Niedriglohnfalle“, analysierte das Institut. Nur noch eine Minderheit (ein Drittel) der Geringverdiener schaffte es im Zeitraum 1996 bis 2001, in eine bessere Position aufzusteigen. Viel weniger als im untersuchten Vergleichszeitraum zuvor.

Der Niedriglohnsektor hat sich also in den vergangenen beiden Jahrzehnten verfestigt. „Im internationalen Vergleich stellt dieser Trend eine Besonderheit dar“, betont das IAB. Selbst in den Ländern mit einem größeren Niedriglohnsektor, etwa in Großbritannien, ist die Aufstiegsmöglichkeit nicht so stark blockiert wie in Deutschland, so ein Zwölf-Länder-Vergleich der EU-Kommission.

Wer arbeitet im Niedriglohnsektor? Frauen, junge Leute, gering Qualifizierte – bestimmte Beschäftigtengruppen sind unter den Niedrigverdienern deutlich überrepräsentiert. Unabhängig von den umstrittenen Schwellenwerten sind auch die Ergebnisse der Strukturanalyse des WSI: Sie widerlegen viele gängige Annahmen über Niedriglohnempfänger:

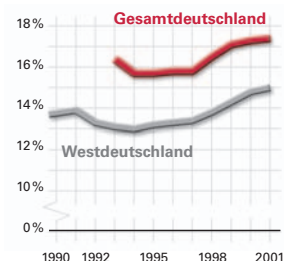
► Der Niedriglohnsektor ist kein Sammelbecken von gering Qualifizierten, denen es an Produktivität mangelt und die darum schlecht bezahlt werden. Tatsächlich haben zwei von drei Niedriglöhnern eine Berufsausbildung vorzuweisen oder sogar ein Studium absolviert.

► Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland nicht der Bereich, der durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Billigjobs entstanden ist – diese machen nur 8,9 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten aus.

► Niedriglöhner sind nicht überwiegend jung und unerfahren (und somit eher vorübergehend betroffen): Laut WSI sind fast zwei Drittel älter als 30, 25 Jahre und älter sind dem IAB zufolge sogar 83,9 Prozent.

Immer mehr Geringverdiener

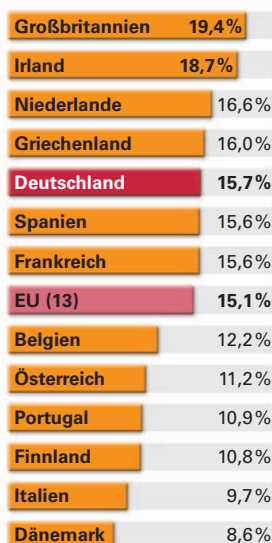
Anteil* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten



*Berechnung anhand des Medianlohns
Quelle: IAB Kurzbericht 3/2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Deutschland über dem EU-Mittel

Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor (2000)



Alle Beschäftigten ab 15 Wochenstunden, die weniger als 2/3 des nationalen Medianlohns verdienen
Quelle: Europäische Kommission 2004
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Niedriglohnempfänger

Anteil in Prozent...

... am Niedriglohnsektor		
... an allen Vollzeitbeschäftigten		
Frauen	34,9	57,0
Junge Leute bis 24 Jahre	7,2	16,1
Gering Qualifizierte	11,5	15,2
Beschäftigte in Ostdeutschland	17,6	37,8

Quelle: IAB 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

► Nur eine Minderheit der Geringverdiener, nämlich ein Drittel, übt tatsächlich einfache Tätigkeiten aus. Zum großen Teil sind die niedrigen Löhne nicht individuell durch die Person des Geringverdieners erklärbar, sondern nur durch die Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftsbereichen. Gut 80 Prozent der Geringverdiener arbeiten in Kleinst- und kleinen Betrieben, 63 Prozent im Dienstleistungssektor, etwa 17 in Privathaushalten.

Niedriglohnsektor als Problem? Als Problem wird der Niedriglohnsektor nicht nur aus sozialen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen gesehen, weil er die private Kaufkraft und Binnen- nachfrage schwächt.

Reinhard Bispinck, Tarifexperte beim WSI, sieht „für jede entwickelte Volkswirtschaft ein alarmierendes Zeichen“, wenn selbst mit einer Vollzeittätigkeit nur ein Lohn erreicht wird, der weder die Arbeitsleistung noch den Mindestbedarf einer Person, geschweige denn einer Familie deckt.

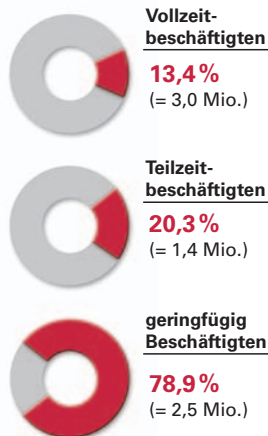
„Armut trotz Arbeit“? Niedriglöhne für Vollzeitarbeit bedeuten nicht zwangsläufig ein Leben in Armut, insbesondere wenn noch andere Einkünfte erzielt werden oder mehrere Einkommen in einem Haushalt zusammenfließen. In den meisten Verteilungsstudien wird die Einkommensarmut heute an den privaten Haushalten festgemacht, nicht am Arbeitslohn für eine Person.

Der Armutsbericht der Bundesregierung zeigt jedoch auf, wie sehr sich das Risiko, in Armut abzurutschen, durch Niedriglöhne erhöht. Insbesondere, wenn Aufstiegsmöglichkeiten versperrt sind und Betroffene zwischen Arbeitslosigkeit und schlecht bezahlten Jobs hin- und her pendeln.

Gibt es einen „gerechten Lohn“? Eine Messlatte für einen „gerechten Lohn“ gibt es nicht, auch die Wissenschaft liefert sie nicht. Offiziell existiert nur eine einzige verbindliche

Wenig Geld für kleine Jobs

Für Niedriglöhne arbeiten unter den ...



Quelle: IAB 2005 auf Basis SOEP 2004
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Norm – an die sich aber niemand hält. Die Europäische Sozialcharta (ESC) von 1961 legt fest, dass ein Lohn unter 60 Prozent des nationalen Netto-Durchschnittslohns nicht angemessen ist. 2003 waren das nach Berechnungen des WSI 1.012 Euro, und 3,3 Millionen Menschen in Deutschland verdienten weniger. (Brutto entspricht das in etwa den 1.442 Euro, die das WSI als Grenze für den Armutslohn ansetzt).

Gesetzliche Mindestlöhne gibt es in Deutschland nicht. Die eigentliche Haltelinie nach unten ist im System der Bundesrepublik immer noch der Tarifvertrag. Viele der untersten Tariflöhne liegen mit 4, 5 und 6 Euro brutto aber inzwischen voll im Niedriglohnbereich, vor allem, aber nicht nur in Ostdeutschland. Hinzu kommt, dass durch die nachlassende Tarifbindung immer weniger Menschen von Tarifverträgen profitieren.

Als „heimlicher Mindestlohn“, so Bispinck und sein Kollege Claus Schäfer*, wirkt die Pfändungsfreigrenze: netto 985 Euro (brutto 1.360 Euro) lässt der Gerichtsvollzieher dem einzelnen zum Leben.

Kann ein Lohn sittenwidrig sein? Das entscheiden Gerichte, und auch nur, wenn es Kläger gibt. Bisher gilt noch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2004, das selbst einen Lohn unterhalb des Sozialhilfeniveaus nicht beanstandete. In der Bevölkerung gibt es aber deutliche Übereinstimmung, was gerecht und was ungerecht ist. Nach einer DIW-Studie* finden nur 23 Prozent die hohen Managergehälter gerecht, 29 Prozent die niedrigen Hilfsarbeiterlöhne. ◀

* Quellen: Reinhard Bispinck, Claus Schäfer: Niedriglöhne und Mindestlöhne, in: Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, VSA-Verlag, Hamburg 2006; IAB Kurzbericht 3/2005; Stefan Liebig, Jürgen Schupp: Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland?, DIW-Wochenbericht 47/2004
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Heimlicher Mindestlohn

Weniger als die ...

Pfändungsfreigrenze
von netto



verdienen in Deutschland



2,7 Millionen
Erwerbstätige

* für alleinstehende Erwerbstätige
Quelle: WSI 2005; Stand 2003
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Was ist ein Niedriglohn?

Von jedem Forschungsinstitut ist eine andere Antwort zu erwarten. Sie...

► ...errechnen nicht nur den Bezugslohn mit verschiedenen Methoden (effektiv gezahlter Brutto-Durchschnittslohn oder Median. Das ist der Mittelstrich in der Lohnverteilung, bei dem die eine Hälfte mehr verdient, die andere weniger verdient.)

► ...setzen auch die Niedriglohnschwelle unterschiedlich hoch an, mit 50, 66 oder 75 Prozent ihres Bezugslohns.

► ...arbeiten auf verschiedenen Datengrundlagen (nur Vollzeitbeschäftigte, auch Teilzeitkräfte, mit Sonderzahlungen oder ohne, ganz Deutschland oder Ost/West). Mit europaweiten Vergleichen sind die meisten Institute vorsichtig: Sie basieren auf

dem Europäischen Haushaltspanel (ECHP) mit Selbstauskünften der Beschäftigten, auch Teilzeitbeschäftigte ab 15 Stunden. Für Deutschland sind die Daten – egal, wo die Niedriglohnschwelle gesetzt wird – eindeutig genauer.

Bisher wird in Deutschland fast nur der Bereich der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten analy-

siert – aufgrund der besseren Datenlage, heißt es. Wenn der Begriff „Niedriglohn“ aber ernst genommen wird, müssen auch Teilzeit- und Mini- und Midijobs betrachtet werden. Eine andere Sache ist es dann, zu unterscheiden, wer freiwillig und erzwungenermaßen in solchen Jobs arbeitet – wo also Abhilfe angezeigt ist und wo nicht.

Armut verbaut Bildungschancen

Kinder aus armen Familien machen in der Schule seltener Karriere als Kinder aus reichen Haushalten – auch, wenn sie gebildete Eltern haben. Steht die Entscheidung für Haupt-, Realschule oder Gymnasium an, gibt oft die finanzielle Situation der Eltern den Ausschlag.

Von 100 Kindern, die niemals in Armut gelebt haben, schaffen 36 den Sprung aufs Gymnasium. Von 100 Kindern mit Armutserfahrung nur 12. Das geht aus einer Langzeitstudie* des Frankfurter Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Auftrag der Arbeiterwohlfahrt hervor. Als arm gilt dabei, wer mit weniger als 50 Prozent des Durchschnittseinkommens über die Runden kommen muss.

Selbst wenn arme Eltern über ein gutes Bildungsniveau verfügen, schneiden ihre Kinder in der Schule schlechter ab als die Kinder reicher Eltern: „Bei gleich gutem Bildungsniveau der Mutter (d.h. mindestens Realschulabschluss) sind die Chancen nicht-armer Kinder mehr als viermal höher als

die Chancen armer Kinder, auf ein Gymnasium zu kommen“, so ein Ergebnis der Studie. Bei gleich schlechtem Bildungsniveau der Mutter – also maximal Hauptschulabschluss – seien diese mehr als doppelt so gut.

Die Forscher haben die Lebensumstände von 500 Kindern erhoben – einmal zum Ende ihrer Kindergartenzeit und ein zweites Mal zum Ende der Grundschulzeit. Sie kommen zu dem Schluss: „Die Armutsfolgen

Mit der Zahl der Geschwister steigt das Armutsrisiko

Laut amtlicher Statistik lebten Ende 2003 mehr als eine Million Kinder und Jugendliche von Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe). Das entspricht 7,2 Prozent aller Kinder und Jugendlichen in Deutschland. Bei den Kindern im Grundschulalter liegt die Quote knapp darunter.

Die Armutsquote von Kindern und Jugendlichen ist jedoch deutlich höher als die Sozialhilfequote: Je nach Armutsdefinition leben zwischen 13 und 19 Prozent in relativer Armut.

Von den 7- bis 10-jährigen Kindern unterhalb der Armutsgrenze leben in Familien mit...

Migrationshintergrund	29%
nur einem Elternteil	37%
vier oder mehr Kindern	56%

Quelle: AWO/ISS 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Ein Viertel aller Schüler macht Abitur

Schulabschlüsse 2002

Hochschulreife*	25,1%
Realschulabschluss	40,3%
Hauptschulabschluss	25,5%
Ohne Abschluss	9,1%

*darunter 1,3% nur Fachoberschulreife
Quellen: Statistisches Bundesamt 2003, 12. Kinder- und Jugendbericht 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

am Ende der Grundschulzeit fallen dramatischer aus als am Ende der Kindergartenzeit.“

Entwicklungsstand und -chancen von Kindern sind von vielen Faktoren abhängig. Es gibt Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen, Kindern mit und ohne Migrationshintergrund sowie zwischen Kindern, die mit einem oder Kindern, die mit beiden Elternteilen aufwachsen. Als bestimmende „Determinante der Lebenslage eines Kindes“ sei jedoch die Einkommenshöhe der Eltern anzusehen.

Die Autoren fordern daher, eine „eigene Existenzsicherung für Kinder aufzubauen und damit deren Existenzsicherung von den (Lohn-)Einkommen der Eltern und von Sozialhilfe bzw. Arbeitslosengeld oder Sozialgeld loszulösen“.

*Quelle: Gerda Holz u.a.: Zukunftschancen für Kinder!? – Wirkung von Armut bis zum Ende der Grundschulzeit, 2005
Download unter www.boecklerimpuls.de

Ausbildungsvergütungen

Kaum mehr Geld für Azubis

Vergütungen variieren stark nach Branche und Region

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2005 um rund ein Prozent gestiegen. Im Schnitt bekommt ein Azubi in Westdeutschland damit 623 Euro im Monat, in Ostdeutschland 529 Euro. Das ergab eine Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Im Osten erhält jeder zweite Lehrling weniger als 500 Euro, im Westen sind dies nur 15 Prozent. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den Vergütun-

gen männlicher und weiblicher Azubis: Männliche Auszubildende in Westdeutschland verdienen durchschnittlich 636 Euro (Ostdeutschland: 540 Euro), weibliche Azubis nur 602 Euro (Ostdeutschland: 511 Euro). Der Unterschied kommt nach Angaben des BIBB dadurch zustande, dass junge Frauen sich wesentlich öfter für Berufe mit niedriger Vergütung wie Friseurin oder Floristin entscheiden als junge Männer.

BIBB 2005

Große Spannweite

Durchschnittliche Monatsbezüge West/Ost	
Binnenschiffer/-in	925/925 €
Maurer/-in	833/679 €
Versicherungskaufmann/-frau	805/805 €
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	746/715 €
Industriemechaniker/-in	741/683 €
Industriekaufmann/-frau	715/629 €
:	
Maler/-in und Lackierer/-in	500/458 €
Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik	499/401 €
Tischler/-in	492/372 €
Bäcker/-in	457/351 €
Florist/-in	424/312 €
Friseur/-in	415/260 €

Download unter www.boecklerimpuls.de

Flucht aus der Mitbestimmung? Viel Wind, wenig Substanz

Flüchten Unternehmen in ausländische Rechtsformen, um sich der Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz zu entziehen? Eine Übersicht der Hans-Böckler-Stiftung* zeigt: Bisher haben überhaupt nur neun Unternehmen ihre Rechtsform entsprechend geändert – aus unterschiedlichen Gründen. Von Flucht kann keine Rede sein.

Jüngstes Beispiel: Air Berlin, die in London-Stansted eine Dachgesellschaft nach britischem Recht gegründet habe. Air Berlin wird in Deutschland weiterhin als ein deutsches Unternehmen in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft & Co. KG geführt. Im Falle der Air Berlin plc & Co. KG ist die plc nur anstelle einer GmbH ein ausländischer persönlich haftender Gesellschafter (Komplementär) der deutschen KG. Hauptgrund: bilanzrechtliche Vorteile und bessere Abschreibungsmöglichkeiten.

„Solche Konstruktionen sind seit jeher rechtlich umstritten“

Neu ist dieser Weg allerdings nicht: „Solche Konstruktionen werden genutzt, seit es das Mitbestimmungsgesetz gibt und sind seit jeher rechtlich umstritten“, sagt Sebastian Sick. Der Experte für Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung hat eine ausführliche Recherche zu Unternehmen durchgeführt, die wegen ihrer Rechtsform aus der deutschen Mitbestimmung herausfallen.

Das Ergebnis: Zu einem ausländischen Gesellschafter in der KG griffen vor Air Berlin bisher nur neun Unternehmen mit mindestens 2.000 Beschäftigten in Deutschland – der Grenze, ab welcher der paritätisch besetzte Aufsichtsrat vorgeschrieben ist. Selbst im Falle der am häufigsten zitierten Ltd. & Co. KG – wiederum einer deutsch-britischen Konstruktion – gibt es lediglich zwei Unternehmen in dieser Größenordnung.

Im Regelfall ist nicht bekannt, warum eine Gesellschaft sich für eine solche Konstruktion entscheidet. Häufig stehen steuerliche Gründe im Vordergrund.

Eine Flucht aus der Mitbestimmung wird seit einer Reihe von jüngeren Urteilen des EuGH zur Niederlassungsfreiheit für ausländische Unternehmen mit Verwaltungssitz oder Niederlassung in Deutschland diskutiert. Doch lediglich ein einziges Unternehmen – der Landmaschinenhersteller Deere & Company – erreicht in seiner deutschen Niederlassung die Größenordnung von 2.000 Mitarbeitern, wogegen immerhin 29 Prozent der 746 mitbestimmten Unternehmen in ausländischer Hand sind.

„Der Gesetzgeber sollte die Mitbestimmung nicht einschränken, sondern klarer machen“

So wie allen US-Unternehmen ist es Deere aber bereits aufgrund des deutsch-amerikanischen Handelsabkommens von 1954 erlaubt, als ausländische Gesellschaft in Deutschland ohne Mitbestimmung tätig zu sein.

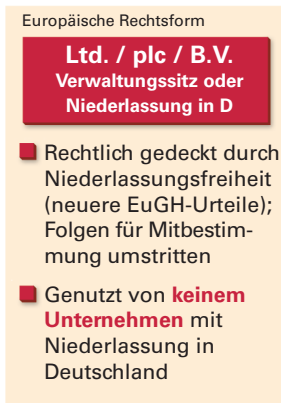
Im Fall europäischer Gesellschaften dieser Größenordnung wird das Modell hingegen gar nicht genutzt. „Nach

Kaum genutzt, rechtlich umstritten: Umgehung der Mitbestimmung*

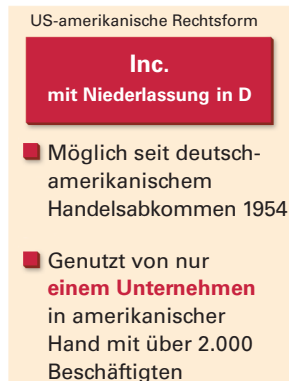
1. Fall: „Air Berlin“ – von GmbH & Co. KG zu plc & Co. KG



2. Fall: Nutzung einer Gesellschaft europäischen Rechts



3. Fall: „John Deere“ – Nutzung einer US-Gesellschaft



*Durch das 1976er Gesetz geregelte Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten. | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

unseren Recherchen existiert keine einzige Gesellschaft des europäischen Auslands, die eine deutsche Niederlassung mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern oder einen deutschen Verwaltungssitz hat“, so Sick.

Für Mitbestimmungsvermeidung spreche das nicht, sondern für Akzeptanz. „Der Gesetzgeber sollte die Geltung des Mitbestimmungsgesetzes nicht einschränken, sondern auch für die genannten Einzelfälle klarstellen“, urteilt deshalb Dr. Roland Köstler, Leiter des Referats Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung. ◀

*Quelle: Sebastian Sick: Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, internes Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Januar 2006
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:** Rainer Jung, Annegret Loges, Karin Rahn, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter; Telefon 02 11/77 78-229, Fax 02 11/77 78-207; E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; **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

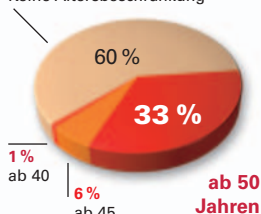
TrendTableau

ARBEITSMARKT

Ältere in jedem dritten Betrieb chancenlos

„Ab wie viel Jahren gilt ein Bewerber bei Ihnen als zu alt?“

Keine Altersbeschränkung

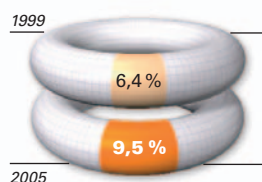


330 befragte Unternehmen, Randstad 2006

BILDUNG

Deutsche Unis im Ausland beliebt

Anteil der Studierenden aus dem Ausland an deutschen Universitäten und Hochschulen zum Wintersemester



Statistisches Bundesamt 2005

GENDER

Dynamische Gründerinnen

Männer und Frauen mit hauptberuflich selbstständiger Tätigkeit

1996 bis 2004

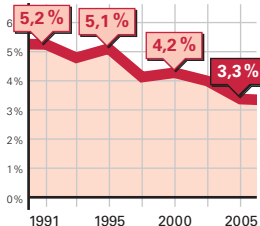


Gendermonitor Existenzgründung, Datenbasis Mikrozensus 2004

GESUNDHEIT

Arbeitnehmer immer gesünder?

Krank gemeldete Arbeitnehmer in der Gesetzlichen Krankenversicherung



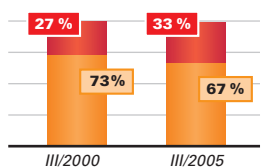
OECD 2005

EINKOMMEN

Zuschlag für Unternehmer

Arbeitnehmeranteil am Volkseinkommen sinkt

■ Arbeitnehmerentgelt*
■ Unternehmens- und Vermögenseinkommen



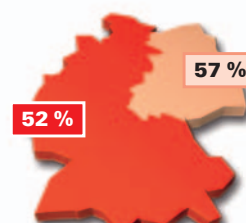
*einschließlich Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung

Deutsche Bundesbank, Dezember 2005

OST WEST

Europa kommt im Osten an

Die EU-Mitgliedschaft Deutschlands ist eine gute Sache, sagen...

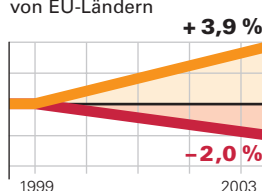


2.000 Befragte
EU-Kommission, Dezember 2005

MITBESTIMMUNG

Standortfaktor Mitbestimmung

Anteil der Handelsbilanz am Bruttosozialprodukt von EU-Ländern



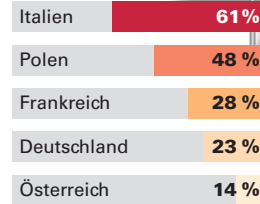
Beteiligung der Arbeitnehmer:
■ ausgeprägt
■ keine oder nur eingeschränkt

WZB/Vitols 2005

ZUFRIEDENHEIT

Vertrackter Alltag

„Das Leben ist so kompliziert, ich komme kaum damit klar“ sagen in:



Eurofound 2005

KONSUM: Die Deutschen werden im laufenden Jahr kaum mehr Geld im Portemonnaie haben als 2005. Nach Berechnungen des Marktforschungsinstituts GfK erreicht das verfügbare Einkommen pro Kopf durchschnittlich 17.600 Euro – 0,1 Prozent oder knapp 20 Euro mehr als im vergangenen Jahr. Regional variiert das Einkommensniveau erheblich:

So haben Einwohner des Landkreises Uecker-Randow mit 12.050 Euro nicht einmal halb so viel Geld zur Verfügung wie ihre Mitbürger im Hochtaunuskreis bei Frankfurt am Main (25.100 Euro). Dresden oder Leipzig rangierten im Einkommensranking weit abgeschlagen hinter München, Hamburg, Köln oder Stuttgart.

GfK für Capital, Dezember 2005

WEITERBILDUNG: Ältere Arbeitnehmer bilden sich in Deutschland zu wenig fort, bemängelt die OECD. Nach einer Umfrage von 2004 haben nur 3,5 Prozent der Arbeitskräfte zwischen 50 und 64 Jahren im Befragungszeitraum an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Im Musterland Schweden lag die Quote bei 35 Prozent. Die OECD betont

die Bedeutung beruflicher Weiterbildung angesichts des wirtschaftlichen Strukturwandels und der demografischen Entwicklung: Die geburtenstarken Jahrgänge der heute 40- bis 50-Jährigen sind zu einem großen Teil noch im verarbeitenden Gewerbe tätig, müssen sich aber auf einen Wechsel in den Dienstleistungssektor vorbereiten. OECD 2005