

- 2 **Unternehmen** Mitbestimmung fördert CSR
- 3 **Betriebsräte** Mehr Schlagkraft durch Arbeitsteilung
- 4 **Studium** Was ein dualer Abschluss wert ist
- 6 **Tarifpolitik** Zeit ist das neue Geld
- 7 **Makroökonomie** Spanien – Trendwende trotz Troika

**EINKOMMEN**

# Ungleichheit geht kaum zurück

Die Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik verharrt auf hohem Niveau – trotz der guten Konjunktur.

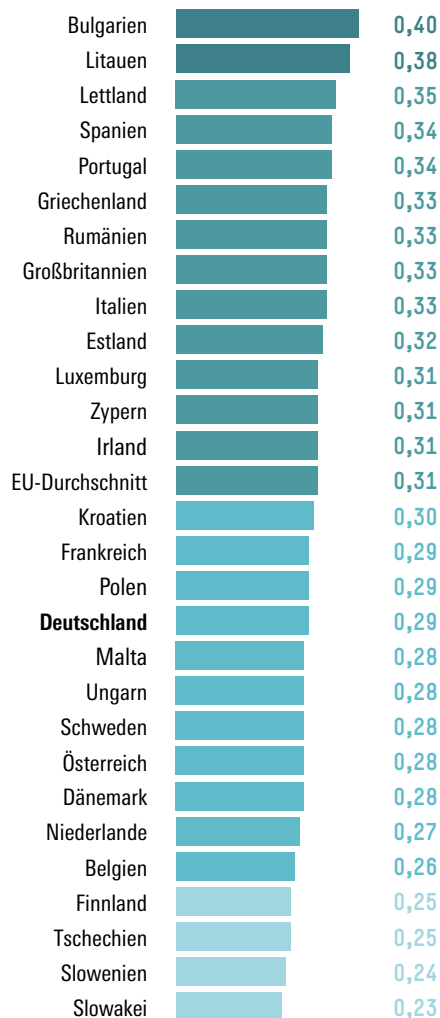
Deutschland bleibt ein ungleiches Land. Das lässt sich am Gini-Koeffizienten ablesen, einem statistischen Maß für Ungleichheit. Je höher dieser Wert, desto ungleicher eine Gesellschaft. Im Jahr 2017, so die jüngst von Eurostat veröffentlichte Zahl, lag der Gini bei 0,29 – kaum niedriger als ein Jahr zuvor mit 0,295. Angesichts der guten konjunkturellen Lage hätte man erwarten können, dass die Ungleichheit stärker abnimmt.

Ende der 1990er-Jahre waren die die Einkommen in Deutschland weniger konzentriert als heute. Der Gini-Koeffizient lag bei 0,25. Vor allem Anfang der 2000er drifteten die Einkommen dann auseinander. Das hing mit der Zunahme von atypischer Beschäftigung – Teilzeit, befristeter Arbeit oder Minijobs – in dieser Zeit zusammen. Zugleich fielen die Zuwächse der oberen zehn Prozent aufgrund steigender Kapitaleinkommen weit überdurchschnittlich aus. Seitdem hat sich die Ungleichheit nicht nennenswert verringert.

Aktuell lassen sich zwei gegenläufige Entwicklungen beobachten: Zum einen sind in den vergangenen Jahren viele Zuwanderer neu ins Land gekommen, die zunächst keinen oder nur einen gering bezahlten Job hatten. Das führt zu einem kurzfristigen Anstieg der Einkommensungleichheit. Wenn es gelingt, die Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, kann sich dieser Effekt wieder umkehren. Zum

## Ungleiches Europa

So groß war die Einkommensungleichheit 2017 in ...



anderen spielt der Mindestlohn eine entscheidende Rolle. Erste Studien zeigen, dass es seit seiner Einführung gerade in Niedriglohnbranchen zu überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen gekommen ist. Je nachdem wie stark der Mindestlohn in Zukunft angehoben wird, könnte dies der steigenden Einkommensungleichheit entgegenwirken.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Einkommensungleichheit knapp unter dem EU-Durchschnitt. Größer ist die Ungleichheit der verfügbaren Haushaltseinkommen in Süd- und Osteuropa, geringer in den meisten nordeuropäischen Ländern.

Noch stärker ausgeprägt ist die Ungleichheit der Vermögen in Deutschland: In fast keinem anderen Land der Eurozone sind Vermögen so stark konzentriert wie hierzulande. Die Bundesrepublik kommt hier auf einen Gini-Koeffizienten von 0,76. Nur Litauen steht mit 0,79 noch schlechter da. Insgesamt besitzen die wohlhabendsten zehn Prozent der Haushalte in Deutschland zusammen etwa 60 Prozent des Netto-Gesamtvermögens, also abzüglich Schulden. Die unteren 20 Prozent besitzen gar kein Vermögen. Etwa neun Prozent aller Haushalte haben „negative Vermögen“, sie sind verschuldet. <

Je höher der Gini-Koeffizient, desto ungleicher die Verteilung. Der größtmögliche Wert ist 1.  
 Quelle: Eurostat 2019 Grafik [bit.do/impuls1424](http://bit.do/impuls1424)

# Mitbestimmung fördert CSR

Mitbestimmung im Aufsichtsrat erhöht die Chance, dass sich Unternehmen glaubhaft zur Einhaltung sozialer oder ökologischer Ziele verpflichten.

Wenn Konzerne ankündigen, Verantwortung für die Gesellschaft oder die Umwelt zu übernehmen, nennt man das Corporate Social Responsibility (CSR). Ob es dazu kommt, hängt auch davon ab, inwieweit Beschäftigte im Aufsichtsrat mitreden können. Das zeigen Robert Scholz und Sigurt Vitols vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchung.

Die Sozialwissenschaftler haben Daten von 96 deutschen Unternehmen aus den Jahren 2006 bis 2014 ausgewertet.

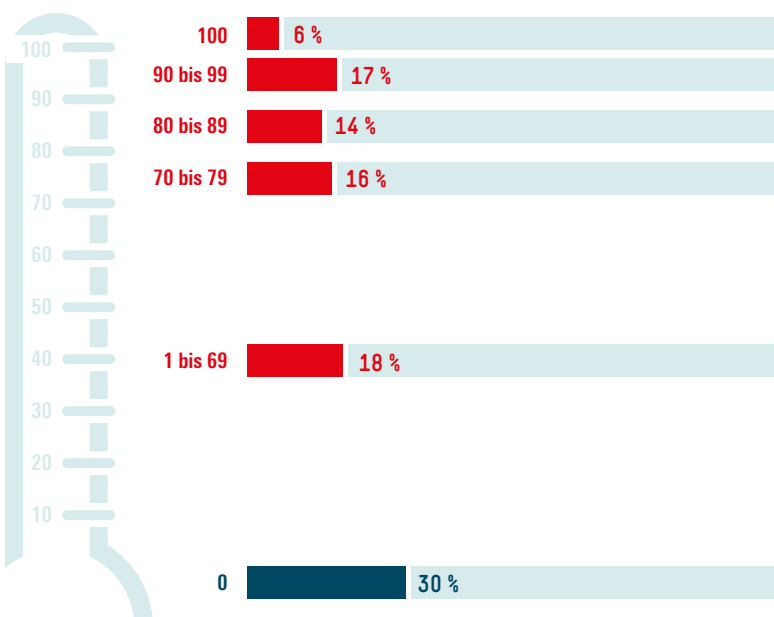
Mithilfe des von ihnen entwickelten Mitbestimmungsindex MB-ix haben sie erhoben, wie stark Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten im Aufsichtsrat institutionell verankert sind. Zudem wurden verschiedene Dimensionen der CSR-Politik erfasst. Dabei unterscheiden Scholz und Vitols zwischen symbolischen Praktiken, die einen eher „zeremoniellen“ Charakter haben und vor allem auf öffentliche Sichtbarkeit abzielen, und substanziellen Maßnahmen, die auf der operativen Ebene zu messbaren Änderungen führen. Zur ersten Kategorie gehören mündliche Bekenntnisse

zu gesellschaftlicher Verantwortung, die Manager in der Öffentlichkeit ablegen, und eine bloße Mitgliedschaft im UN Global Compact, die mit wenig konkreten Verpflichtungen einhergeht. Die zweite Kategorie umfasst spezifische Ziele für die Emissionsreduktion, separate Berichterstattung zu CSR oder Nachhaltigkeit und Beschäftigungsgarantien.

Den Berechnungen der Wissenschaftler zufolge besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Stärke der Mitbestimmung und substanzieller CSR-Politik. Das gilt auch dann, wenn andere Faktoren wie Umsatz und Rendite der Unternehmen, die Eigentümerverhältnisse oder Branchenunterschiede herausgerechnet werden. Auf symbolische CSR-Praktiken wirkt sich Mitbestimmung dagegen nicht signifikant aus. Scholz und Vitols erklären das mit den Interessen der Arbeitnehmerschaft: Während Beschäftigte von nachhaltiger Produktion, weniger Umweltbelastung am Arbeitsplatz oder mehr Jobsicherheit unmittelbar profitieren, haben sie wenig Anreiz, sich für bloße Imagepflege einzusetzen. <

## Der Mitbestimmungsindex

Misst man die Stärke der Unternehmensmitbestimmung auf einer Skala von 0 bis 100, kommen deutsche Unternehmen\* auf einen Wert von ...



\*u. a. aus Dax, MDax, SDax, TecDax;

Quelle: Scholz, Vitols 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1425](http://bit.do/impuls1425)

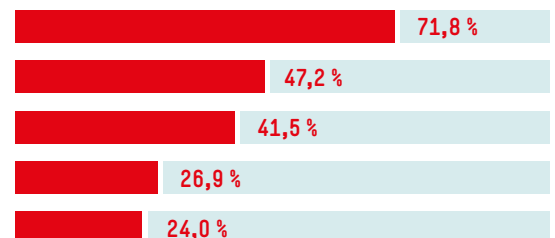


Quelle: Robert Scholz, Sigurt Vitols: Co-determination: a driving force for Corporate Social Responsibility in German companies? WZB Discussion Paper SP III 2018-304, November 2018 Download: [bit.do/impuls1427](http://bit.do/impuls1427)

## Soziale Konzerne?

Deutsche Unternehmen\* tun sich hervor durch ...

- + separate Berichterstattung zu Corporate Social Responsibility oder Nachhaltigkeit
- + mündliche Bekenntnisse zu gesellschaftlicher Verantwortung
- + eine Mitgliedschaft im UN Global Compact
- + Beschäftigungsgarantien
- + Ziele für die Emissionsreduktion



\*u. a. aus Dax, MDax, SDax, TecDax; Quelle: Scholz, Vitols 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1426](http://bit.do/impuls1426)



# Mehr Schlagkraft durch Arbeitsteilung

Die Existenz von Gesamt-, Konzern- oder Eurobetriebsräten führt nicht zu einer Entwertung der lokalen Betriebsräte.

Noch Anfang der 1980er-Jahre waren Gesamt- und Konzernbetriebsräte lediglich „eine Angelegenheit für Betriebsräte in wenigen herausragenden Großunternehmen“, so WSI-Forscher Martin Behrens in einer aktuellen Untersuchung. Eurobetriebsräte gab es damals ohnehin noch nicht. Doch heute hat sich die Situation dem Wissenschaftler zufolge grundlegend geändert. Ausweislich der – für private Betriebe ab 20 Beschäftigten repräsentativen – WSI-Betriebsrätebefragung ist heute beinahe jeder zweite Betriebsrat Teil einer komplexen Struktur mit mindestens zwei Mitbestimmungsebenen.

Dies dürfte unter anderem eine Folge „filialisierter“ Unternehmensstrukturen und Ausgliederungen sein. Durch die zusätzlichen Gremien bleibt die Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe mit den Managementebenen, auf denen die zentralen Entscheidungen fallen.

Aber wie wirken sich die Strukturveränderungen auf die Praxis der Mitbestimmung aus? Nehmen die „höheren“ Gremien den lokalen Betriebsräten das Heft aus der Hand oder erhöht Arbeitsteilung die Effizienz? Entfernen sich Betriebsräte, die umfangreiche Apparate im Unternehmen aufgebaut haben, von den Gewerkschaften, weil sie deren Unterstützung nicht mehr benötigen? Dem ist Behrens mithilfe von Informationen aus verschiedenen Jahrgängen der Betriebsrätebefragung nachgegangen.

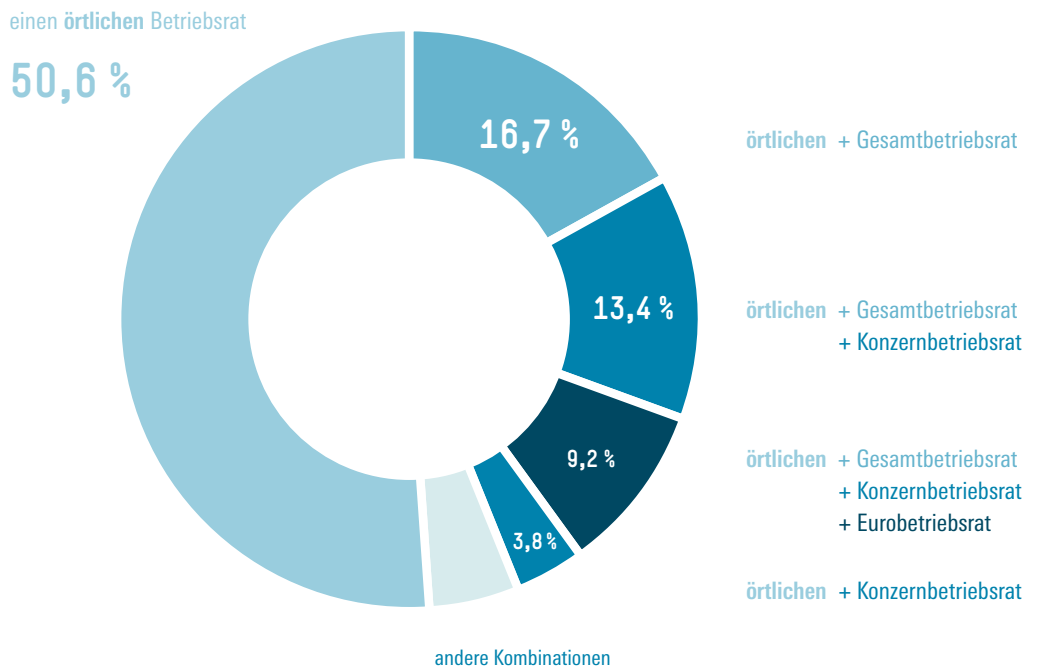
In der Tat zeigt sich dabei, dass Gesamtbetriebsräte einen guten Teil der Arbeit an sich ziehen und auf allen betrieblichen Themenfeldern aktiv sind. Lediglich in Fragen der Arbeitszeit, Eingruppierung und konkreter Personalpolitik sind mehrheitlich die örtlichen Betriebsräte für die Aus handlung von Betriebsvereinbarungen zuständig. Das heißt jedoch nicht, dass die lokale Ebene bei anderen Themen nichts mehr zu melden hätte, betont Behrens. Im Gegenteil: Der Vergleich von „Solo-Betriebsräten“ und örtlichen Arbeitnehmervertretungen, die einen Konzern- oder Gesamt-

betriebsrat im Rücken haben, zeigt, dass Letztere sogar mehr Themen bearbeiten. Offenbar wird die Betriebsratsarbeit durch die Arbeitsteilung eher professioneller, folgert der WSI-Forscher.

Zudem stärke die Mitbestimmung auf mehreren Ebenen die Schlagkraft der Arbeitnehmervertretungen. So kommen hier häufiger „robuste Mittel“ wie Einigungsstellen- und Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber zum Einsatz. Durchsetzungsstarke Arbeitnehmervertreter in komplexen Mitbestimmungsstrukturen legen den Erhebungen zufolge auch

## Mehrere Mitbestimmungsebenen sind üblich

Mitbestimmte private Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten haben ...



Quelle: Behrens 2019 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1428](http://bit.do/impuls1428)

Hans Böckler Stiftung

ein erhebliches Selbstbewusstsein an den Tag. Sie geben seltener als Angehörige von Solo-Betriebsräten an, sich „als Vertretung der Gewerkschaft im Betrieb“ zu verstehen. Andererseits ist ein größerer Teil von ihnen Gewerkschaftsmitglied. Das spricht Behrens zufolge nicht für eine „Entfremdung von den Gewerkschaften“. <

Quelle: Martin Behrens: Zentralisierung der Mitbestimmung? Betriebsratsarbeit in Betrieb, Unternehmen und Konzern; in: Thomas Haipeter u.a. (Hrsg.): Vernetzt und verbunden – Koordinationsprobleme im Mehrebenensystem der Arbeitnehmervertretung, Springer VS 2019

# Was ein dualer Abschluss wert ist

Ein duales Studium erleichtert den Berufseinstieg. An einheitlichen Standards für das Lernen im Betrieb hapert es allerdings.

Immer mehr Studierende verbringen die Zeit zwischen den Vorlesungen auch an der Werkbank oder im Büro: Im Rahmen eines dualen Studiums lernen sie parallel zur akademischen Ausbildung die betriebliche Praxis kennen. Was solche Studiengänge den Teilnehmern bringen, haben Siri-Kit Krone, Iris Nieding und Monique Ratermann-Busse vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihrer Analyse zufolge fällt der Übergang in den Beruf Absolventen dualer Studiengänge generell leichter als Bewerbern mit einem herkömmlichen Bachelor. Was die Rahmenbedingungen in den Ausbildungsbetrieben angeht, gibt es zum Teil allerdings erhebliche Unterschiede. Hier wären nach Ansicht der Wissenschaftlerinnen gesetzliche oder tarifliche Vorgaben hilfreich.

Krone und ihre Kolleginnen haben 2015 knapp 9300 dual Studierende online befragt. Gut 2300 dieser Studierenden haben 2017 – und damit nach Abschluss und Berufseinstieg – erneut an einer Befragung teilgenommen. Zusätzlich wurden im Rahmen betrieblicher Fallstudien ausführliche Interviews mit Personalverantwortlichen sowie Mitgliedern von Betriebsräten und Ausbildungsvertretungen geführt.

Von den Befragten waren 30 Prozent in „ausbildungsintegrierenden“ Studiengängen eingeschrieben, die das Hochschulstudium mit einer Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule verknüpfen. Die übrigen 70 Prozent hatten sich für „praxisintegrierende“ Formate entschieden, bei denen das Studium mit betrieblichen Praxisphasen verzahnt, aber nicht mit einer Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf verbunden ist. Einen „Ausbildungsvertrag“ mit dem beteiligten Unternehmen hatten 62 Prozent abgeschlossen, auch ein großer Teil derjenigen, die keine Berufs-

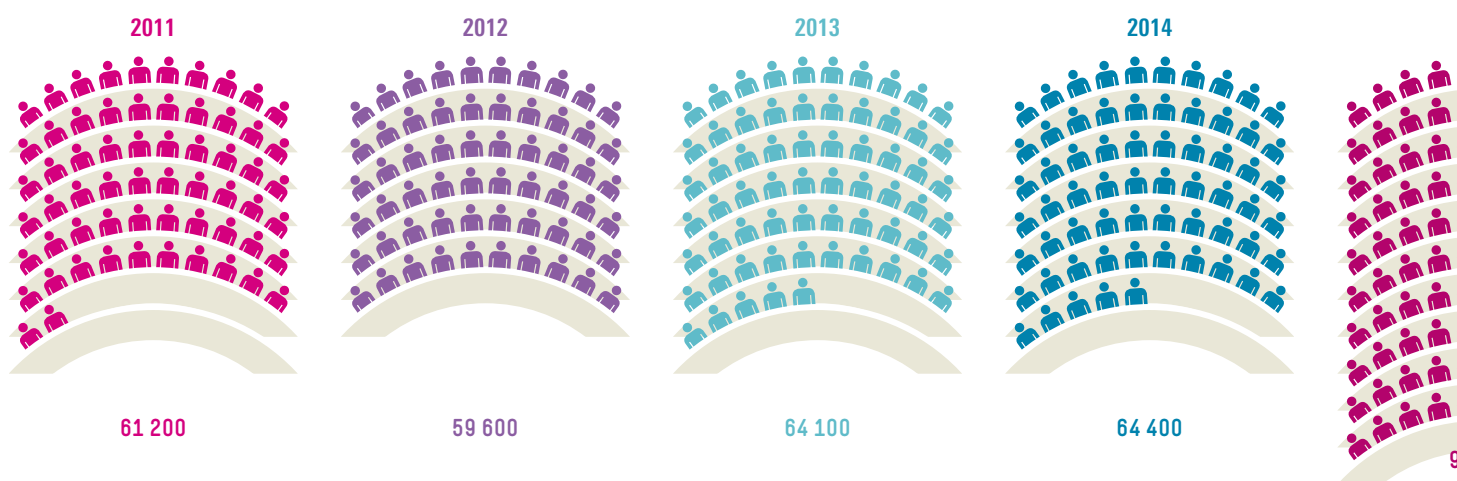
ausbildung im engeren Sinne absolviert haben. Für etwa ein Drittel galten Studienverträge. Seltener waren Praktikums- oder Werkverträge. Wer im öffentlichen Dienst oder bei der Bundeswehr dual studiert, ist in der Regel Beamter auf Widerruf. Die Autorinnen plädieren in diesem Zusammenhang dafür, die Vertragsstrukturen per Gesetz zu vereinheitlichen.

Die Vielfalt bei den Verträgen geht der Studie zufolge mit systematischen Unterschieden bei der Einbindung in betriebliche Arbeitsprozesse einher: Teilnehmer ausbildungsintegrierender Studiengänge mit gesetzlich geregelten Ausbildungsverträgen durchlaufen diverse Abteilungen. Hier gelten die Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans. Unternehmen, die im Rahmen praxisintegrierender Studiengänge ausbilden, haben bei der Gestaltung der Praxisphasen dagegen weitgehend freie Hand. Da kann es auch vorkommen, dass Studierende von Beginn an auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld festgelegt sind. Die IAQ-Forscherinnen sehen das kritisch: Dem Durchlaufen verschiedener Einsatzfelder und Bereiche bescheinigen die Befragten den größten Nutzen für die Karriere.

Der Berufseinstieg sei ähnlich wie die Studiengänge selbst wenig standardisiert, schreiben die Wissenschaftlerinnen. Weit verbreitet sind ihrer Analyse zufolge Übernahmeregelungen, teilweise mit Bindungsklauseln, die schon während des Studiums vereinbart werden. Nur 20 Prozent der Befragten geben an, dass es entsprechende Absprachen gar nicht gab. Für fast ein Fünftel war bereits vor dem Abschluss eine konkrete Einstiegsposition vorgesehen, bei etwa einem Drittel war die Übernahme an Voraussetzungen wie beispielsweise einen bestimmten Notenschnitt gebunden.

## Ausbildung in Hörsaal und Betrieb

So viele dual Studierende gab es ...



Quelle: BIBB 2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1432](http://bit.do/impuls1432)

Tatsächlich sind zwei Drittel der Befragten nach dem dualen Studium ihrem Ausbildungsbetrieb treu geblieben. Die übrigen Absolventen sind größtenteils bei anderen Betrieben untergekommen, ein Viertel von ihnen hat ein Masterstudium aufgenommen, nur drei Prozent waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos. Akademiker mit dualen Abschlüssen stehen damit deutlich besser da als diejenigen mit „normalem“ Bachelor, bei denen die Arbeitslosenquote anderthalb Jahre nach dem Studium sechs Prozent beträgt. Das gilt auch in anderer Hinsicht: In Vollzeit arbeiten 93 Prozent der Absolventen dualer Studiengänge, beim regulären Bachelor sind es 80 Prozent. Eine unbefristete Stelle ergattern nach dem dualen Studium drei Viertel der Berufseinsteiger, nach dem regulären Fachhochschulstudium die Hälfte, nach der Uni ein Drittel.

Beim Einkommen können die IAQ-Mitarbeiterinnen hingegen keine auffälligen Unterschiede ausmachen: Nach anderthalb Jahren verdienen Akademiker unabhängig von ihrem Abschluss zu etwa 70 Prozent zwischen 2000 und 4000 Euro brutto. Im Hinblick auf die hierarchische Position erleben Absolventen dualer Studiengänge offenbar regel-

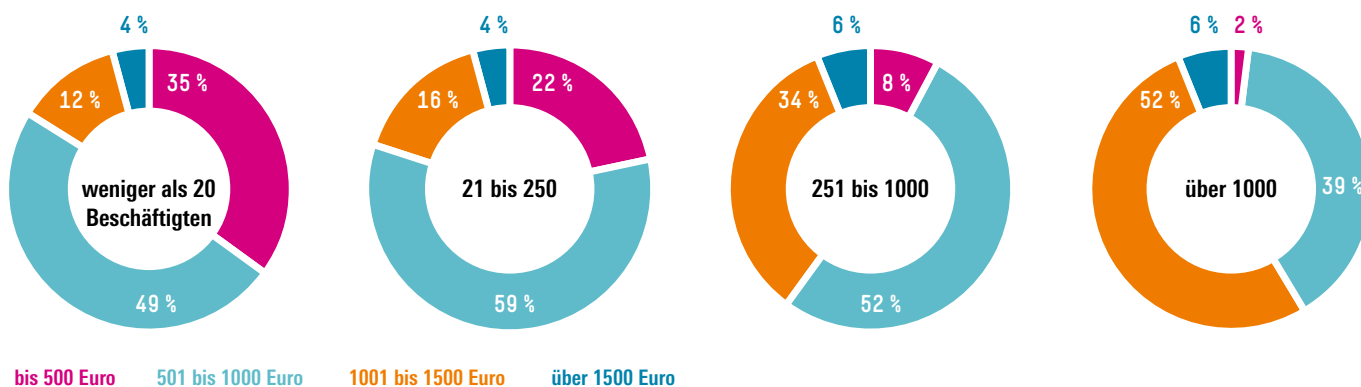
mäßig Enttäuschungen: 69 Prozent fangen als einfache Angestellte ohne Führungsverantwortung an, obwohl das nur ein Viertel so geplant hatte. Für dieses Missverhältnis machen die interviewten Unternehmensvertreter und Betriebsräte auch die Informationspolitik vieler Hochschulen verantwortlich, die gern mit guten Karriereaussichten für ihre Studiengänge werben. Immerhin verdoppelt sich der Anteil der Chefs unter den Absolventen nach anderthalb Jahren.

Auch mit der Rolle der betrieblichen Mitbestimmung haben sich die Forscherinnen auseinandergesetzt. Demnach kümmern sich Betriebsräte regelmäßig um Themen wie die Vertragsgestaltung, die Vergütung und Kostenübernahmen sowie Regelungen zur Übernahme nach dem Abschluss. Auch an Bewerbungsverfahren sind sie üblicherweise beteiligt. Wünschenswert wäre es nach Ansicht der Autorinnen allerdings, Arbeitnehmervertreter bereits an der Planung dualer Studiengänge mitwirken zu lassen. <

Quelle: Sirikit Krone, Iris Nieding, Monique Ratermann-Busse: Dual studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium-Beruf dualer Studienabsolvent/innen, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 413, Januar 2019 Download: [bit.do/impuls1429](https://bit.do/impuls1429)

## Großbetriebe zahlen am meisten

So viel verdienen dual Studierende während des Studiums in Betrieben mit ...

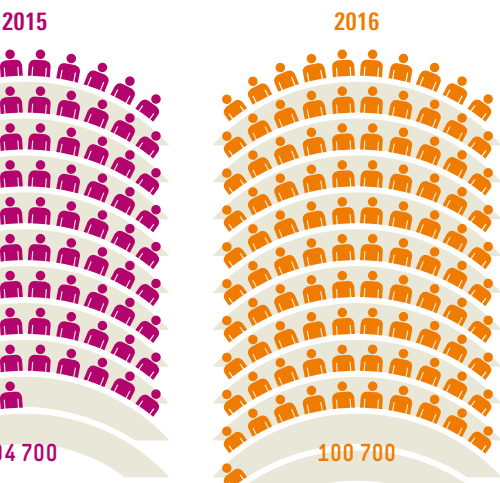


Quelle: Krone u. a. Grafik zum Download: [bit.do/impuls1430](https://bit.do/impuls1430) Daten: [bit.do/impuls1431](https://bit.do/impuls1431)

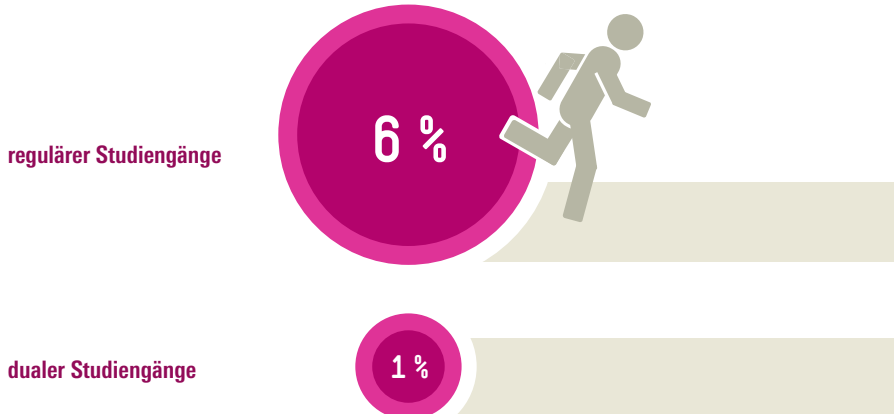
Hans Böckler Stiftung

## Schneller im Job

Arbeitslos sind anderthalb Jahre nach ihrem Bachelor-Abschluss von den Absolventen ...



Hans Böckler Stiftung



Quelle: Krone u. a. 2019 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1433](https://bit.do/impuls1433)

Hans Böckler Stiftung

# Zeit ist das neue Geld

Arbeitszeitpolitik ist bei Beschäftigten wieder sehr gefragt. Im vergangenen Jahr konnten Gewerkschaften in mehreren Branchen individuelle Wahlmöglichkeiten durchsetzen.

Das Thema Arbeitszeit hat tarifpolitisch einige Zeit ein Schattendasein gefristet: Nach einer zehnjährigen Phase ab Mitte der 1980er-Jahre, an deren Ende die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metallindustrie stand, habe sich die Dauer der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit kaum verändert, schreibt WSI-Forscher Thorsten Schulten in seiner aktuellen Tarifbilanz. Doch das ändere sich gerade: „Mit der Tarifrunde 2018 haben die Gewerkschaften nicht nur kräftige Lohnzuwächse durchgesetzt, sondern auch eine Renaissance der tariflichen Arbeitszeitpolitik eingeleitet.“ Anders als in früheren Runden gehe es dabei nicht um kollektive Arbeitszeitverkürzungen, sondern in erster Linie um mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten.

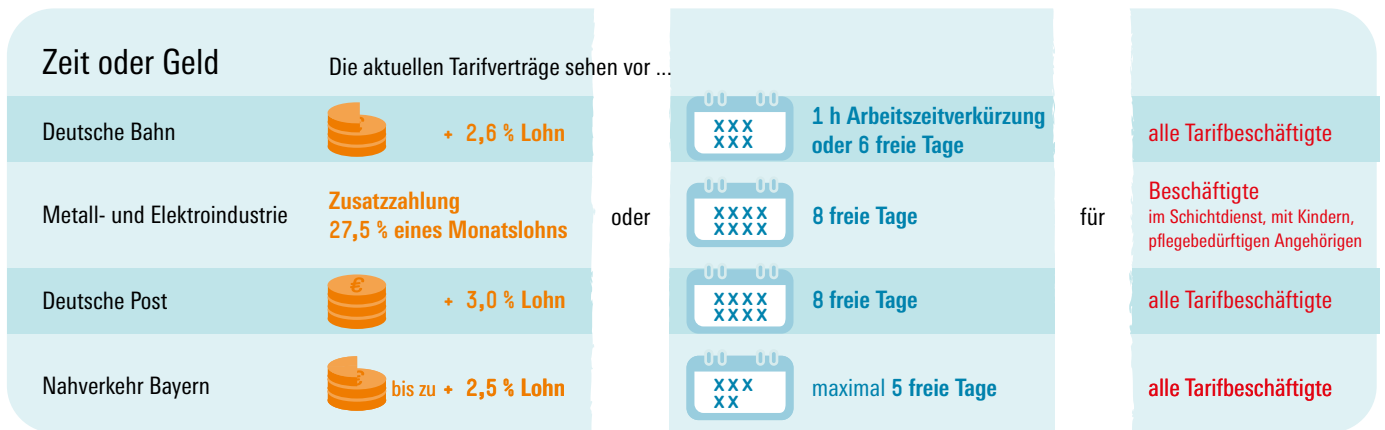
Einer der Vorreiter bei diesem Thema ist Schulten zufolge die Metall- und Elektroindustrie. Der jüngste Tarifabschluss gewährt zum einen allen Beschäftigten das Recht, die Arbeitszeit befristet auf bis zu 28 Wochenstunden zu verkürzen und anschließend zur Vollzeit zurückzukehren. Zum anderen haben Schichtarbeiter sowie Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Wahl zwischen einem Zusatzentgelt von 27,5 Prozent eines Monatslohns oder acht zusätzlichen freien Tagen.

Die EVG hatte bereits 2016 bei der Deutschen Bahn ein Wahlmodell durchgesetzt, das entweder eine Lohnerhöhung um 2,6 Prozent, eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde oder sechs Tage mehr Urlaub vorsieht. Der Abschluss vom Dezember 2018 erlaubt den Beschäftigten, erneut zwischen 2,6 Prozent mehr Lohn, einer Stunde Arbeitszeitverkürzung oder sechs freien Tagen zu wählen.

Verdi hat im April 2018 mit der Deutschen Post vereinbart, dass sich die Beschäftigten ab 2019 entweder für eine dreiprozentige Lohnerhöhung oder für acht zusätzliche freie Tage entscheiden können. Ab 2020 gibt es eine weitere Wahloption zwischen 2,1 Prozent mehr Lohn oder sechs Urlaubstagen. Im Nahverkehr Bayern stehen 2,5 Prozent mehr Geld oder fünf freie Tage zur Auswahl.

Erste Ergebnisse zur Umsetzung der individuellen Wahlmöglichkeiten hätten ergeben, dass mehr Freizeit hoch im Kurs steht, erklärt Schulten. Bei der Deutschen Bahn haben sich demnach Mitte 2017 56 Prozent für zusätzlichen Urlaub, 42 Prozent für mehr Lohn und zwei Prozent für eine kürzere Wochenarbeitszeit entschieden. <

Quelle: Thorsten Schulten und WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2018 – Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Informationen zur Tarifpolitik, Februar 2019 Download: [bit.do/impuls1434](http://bit.do/impuls1434)

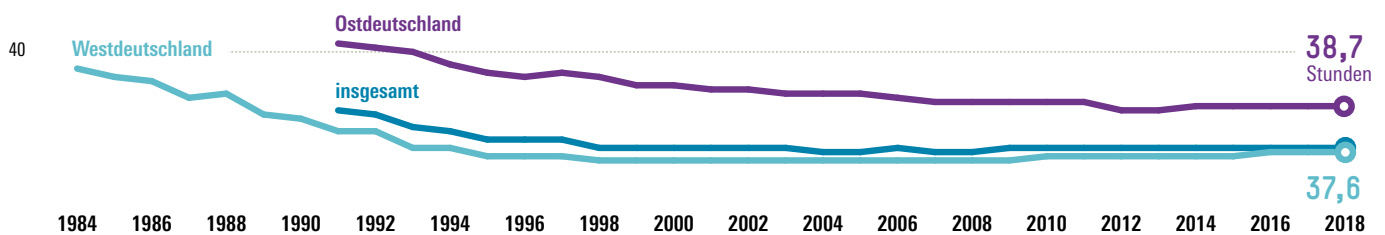


Quelle: WSI-Tarifarchiv 2019 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1435](http://bit.do/impuls1435)

Hans Böckler Stiftung

## Stete Arbeitszeit

So hoch war im Schnitt die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2019 Grafik zum Download: [bit.do/impuls1436](http://bit.do/impuls1436) Daten: [bit.do/impuls1437](http://bit.do/impuls1437)

Hans Böckler Stiftung

# Spanien: Trendwende trotz Troika

Seit 2014 erholt sich die spanische Wirtschaft von der Eurokrise. Mainstream-Ökonomen sagen, das sei eine Folge der sogenannten Strukturreformen. Zweifel sind angebracht.

Spanien ist auf dem Weg der Besserung. Und die Ökonomen, die dem Land bittere Medizin verordnet hatten, reklamieren das als ihren Erfolg: Erst Lohnsenkung und Arbeitsmarktderegulierung hätten die Erholung möglich gemacht. Die unter Aufsicht der Troika aus EU, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds (IWF) durchgesetzten Veränderungen hätten sich als heilsam erwiesen. Ob Spanien tatsächlich als Musterbeispiel für erfolgreiche „Strukturreformen“ taugt, wie manche Ökonomen behaupten, haben Luis Cárdenas, Paloma Villanueva, Ignacio Álvarez und Jorge Uxó in einem Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung empirisch überprüft. Ergebnis: Die tatsächliche Entwicklung wichtiger ökonomischer Indikatoren und die angeblichen Wirkungszusammenhänge passen nicht zusammen.

Von 2009 und 2013 erlebte Spanien eine tiefe Krise: Wirtschaftsleistung und Beschäftigung brachen ein. Der erste Tiefpunkt kam mit der internationalen Finanzkrise, der zweite infolge der anschließenden Eurokrise. Von 2014 bis heute geht es wieder aufwärts. In den Jahren 2015 und 2017 stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) jährlich um 3,3 Prozent – deutlich mehr als der Euroraum-Durchschnitt von 2 Prozent. Noch schneller als das BIP stiegen die Exporte. Auch die Beschäftigung nahm wieder zu.

Wie kam es dazu? Hier die offizielle Version: Die Einschnitte ins Arbeitsrecht hätten zu niedrigeren Löhnen geführt, niedrigere Löhne zu niedrigeren Preisen und niedrigere Preise hätten die Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Deshalb hätten die Exporte zugenommen und in der Exportindustrie seien neue Jobs entstanden. Gesunkene Arbeitskosten hätten außerdem die Gewinne der Unternehmen erhöht, was Letztere zu neuen Investitionen angeregt habe, was wiederum der Beschäftigung zugutegekommen sei. Schließlich hätte die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, so wird argumentiert, grundsätzlich das Jobwachstum begünstigt, so dass unter den neuen Bedingungen je Prozentpunkt Wirtschaftswachstum mehr neue Arbeitsplätze entstehen als früher.

Cárdenas und seine Forscherkollegen haben zunächst untersucht, inwieweit der Aufschwung exportgetrieben war. Gegen eine allzu große Bedeutung der Ausfuhren spricht schon, dass die Wachstumsrate der Exporte nach der Krise nicht höher war als vorher. Von 2000 bis 2008 und von 2011 bis 2017 lag sie jeweils bei real rund vier Prozent. Aber das ist nicht alles: Tatsächlich haben sich die gesunkenen Arbeitskosten nur zum Teil in den Preisen niedergeschlagen und der statistisch ermittelbare Zusammenhang

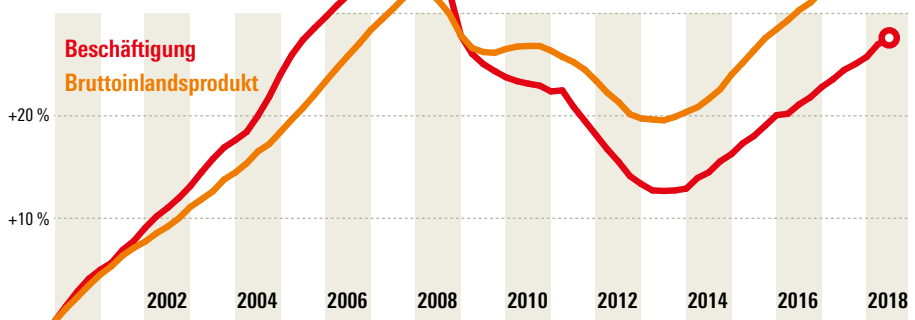
zwischen Veränderungen der preislichen Wettbewerbsfähigkeit und dem Exportvolumen ist den Wissenschaftlern zufolge „sehr schwach“. Er besitze nur geringes Erklärungspotenzial für die Entwicklung der Exporte. Als entscheidender Faktor erweise sich vielmehr die starke Nachfrage aus dem Ausland – die Konjunktur boomte weltweit.

Ähnlich verhält es sich mit der Erklärung der seit Mitte 2013 wieder anziehenden Investitionen: Eine statistische Analyse zeigt, dass diese vor allem von der Güternachfrage abhängen und kaum mit den Profiten der Unternehmen korrelieren – investiert wird nicht, wenn die Gewinne hoch sind, sondern wenn die Auftragsbücher voll sind.

Bleibt noch die Frage nach dem Jobwachstum. Haben die Arbeitsmarktreformen dafür gesorgt, dass im Auf-

## Spanien erholt sich

So entwickelten sich in Spanien ...



Index: 2000 = 100

Quelle: Macrobond 2019

Grafik zum Download: [bit.do/impuls1438](https://bit.do/impuls1438)

Daten: [bit.do/impuls1439](https://bit.do/impuls1439)

Hans Böckler Stiftung

schwung mehr Stellen entstehen? Aus einem Vergleich der Perioden von 1996 bis 2008 und 2014 bis 2017 ergibt sich, dass die sogenannte Beschäftigungselastizität gleich geblieben ist. „Es gab keine strukturelle Veränderung.“

Die Autoren konstatieren: Die von vielen Ökonomen vortragene Erklärung für Spaniens wirtschaftliche Genesung hält der empirischen Überprüfung nicht stand. Es waren nicht die Rezepte der Troika, die Spanien wieder auf die Beine geholfen haben, sondern andere Faktoren – vor allem das Ende der Sparpolitik 2014 und die langsam wieder in Gang gekommene Inlandsnachfrage. Folgen der Troika-Politik wie gestiegene Ungleichheit und Armut sowie weniger sichere und schlechter bezahlte Jobs waren laut Cárdenas und Kollegen keine „Kollateralschäden“, die in Kauf genommen werden mussten, um die Wirtschaft anzukurbeln, sondern komplett überflüssig. <

Quelle: Luis Cárdenas, Paloma Villanueva, Ignacio Álvarez, Jorge Uxó: Peripheral Europe beyond the Troika. Assessing the 'Success' of Structural Reforms in Driving the Spanish Recovery, FMM Working Paper Nr. 40, Dezember 2018  
Download: [bit.do/impuls1440](https://bit.do/impuls1440)

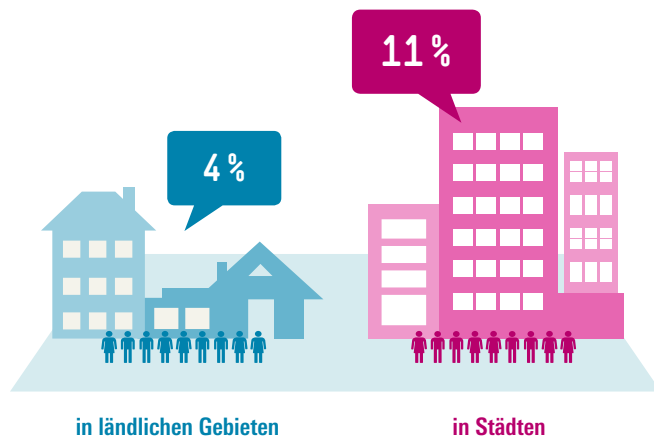
# IMPRESSUM

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

## WOHNUNGSMARKT

### Wenig Platz in Städten

In überbelegten Wohnungen lebten in Deutschland 2017 ...

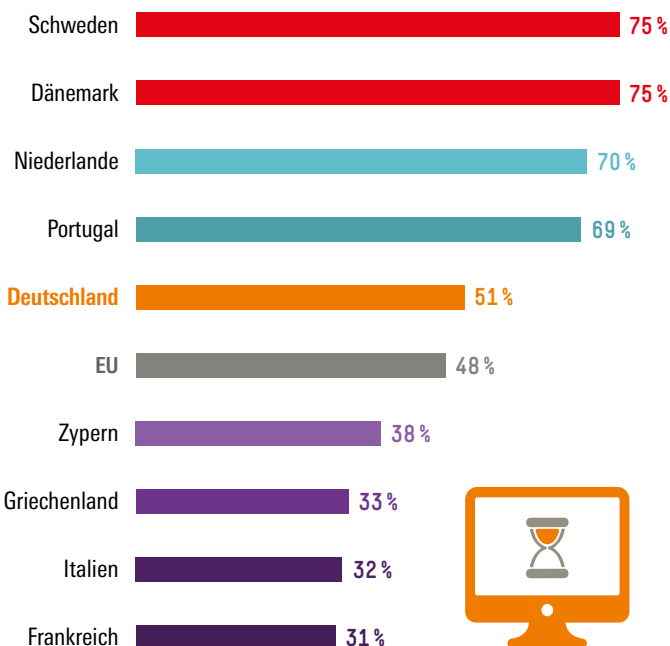


Quelle: Destatis, Januar 2019 [bit.do/impuls1441](http://bit.do/impuls1441)

## INFRASTRUKTUR

### Lahmes Internet

Über Internet mit Übertragungsraten von mindestens 30 Megabit pro Sekunde verfügen von den Unternehmen in ...



Quelle: Destatis, Januar 2019 [bit.do/impuls1442](http://bit.do/impuls1442)

## ARBEITSWELT

### Furchterregende Chefs

Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen, trauen sich Beschäftigte ...

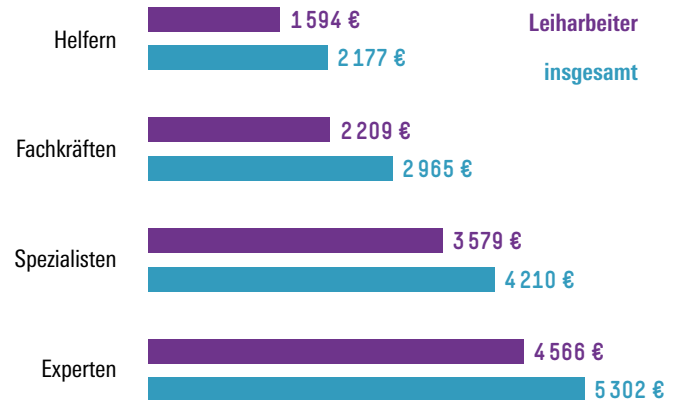
gar nicht	12 %
in geringem Maß	32 %
in hohem oder sehr hohem Maß	56 %

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Januar 2019 [bit.do/impuls1443](http://bit.do/impuls1443)

## ARBEITSMARKT

### Schlecht bezahlte Leiharbeit

So hoch war 2017 der durchschnittliche Bruttolohn von ...



Quelle: BA, Januar 2019 [bit.do/impuls1444](http://bit.do/impuls1444)

## DIGITALISIERUNG

### Mehrheit blickt differenziert auf den Wandel

Wahlberechtigte in Deutschland finden, dass bei der Digitalisierung ...

die Chancen überwiegen	25 %
sich Chancen und Risiken die Waage halten	53 %
die Risiken überwiegen	17 %

1 000 Befragte

Quelle: Infratest, Januar 2019 [bit.do/impuls1445](http://bit.do/impuls1445)