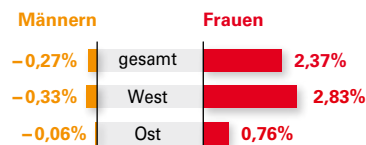


► Zur Rechtfertigung des Steuervorteils für Eheleute ziehen Juristen Artikel 6 des Grundgesetzes heran, wonach Ehe und Familie nicht benachteiligt werden dürfen. Verheiratete dürften also nicht höher besteuert werden als Unverheiratete. „Verfassungsrechtliche Einwände gegenüber einer reinen Individualbesteuerung sollten nicht übermäßig gewichtet werden“, entgegnen die Wissenschaftler. Schließlich gebe es im internationalen Vergleich viele Länder mit vollständig oder weitgehend individueller Einkommensbesteuerung. Wenn es politisches Ziel sei, verheiratete Frauen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, „sollten dem entgegenstehende Anreize im Steuer- und Transfersystem systematisch beseitigt werden“.

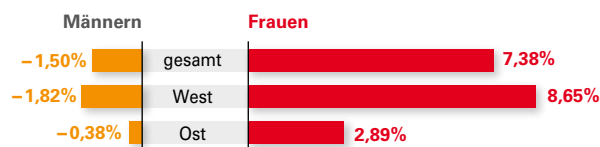
Familienpolitiker bemängeln zudem am Ehegattensplitting, dass es nicht automatisch Haushalten mit Kindern zugute kommt, sondern generell Ehen fördert. Frühere Analysen des DIW zeigen: Das Entlastungsvolumen entfällt nur zu knapp zwei Dritteln auf Ehen mit Kindern. 43 Prozent aller Ehen, die vom Splitting profitieren, sind hingegen kinderlos. Andererseits machen unverheiratete Eltern und Alleinerziehende mittlerweile ein Viertel aller Eltern-Kind-Gemeinschaften aus. Doch für diese Familienformen gilt das Ehegattensplitting nicht. ◀

Frauen wollen arbeiten

Das **Arbeitsangebot** würde sich beim Übergang zu reiner Individualbesteuerung von Ehepaaren ändern bei ...



Dabei würde sich die **durchschnittliche Wunscharbeitszeit** verändern bei ...



Quelle: DIW Berlin 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

* Quelle: Stefan Bach, Johannes Geyer, Peter Haan, Katharina Wrohlich: Reform des Ehegattensplittings: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich, DIW Wochenbericht Nr. 41, Okt. 2011
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

MITBESTIMMUNG

Betriebsräte nehmen Einfluss auf die Unternehmensstrategie

Betriebsräte sind in der Lage, aktiv Alternativen zu Kostensenkungsstrategien des Managements zu entwickeln. Sie profitieren von ihren organisatorischen Kenntnissen sowie den Erfahrungen und dem Expertenwissen der Beschäftigten.

Arbeitnehmervertreter können ihr Unternehmen oft zu innovativeren Strategien als Arbeitsplatzabbau und rein kostengetriebener Rationalisierung drängen. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Analyse des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Die IAQ-Wissenschaftler untersuchten am Beispiel der von der IG Metall NRW gestarteten Kampagne „besser statt billiger“, wie sich die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen entwickeln, wenn die Interessenvertretung Management-Entscheidungen aktiver hinterfragt. „Besser statt billiger“ stellt Betriebsräten Instrumente zur Verfügung, um gegenüber Rationalisierungsplänen Alternativen zu entwickeln. Dazu zählen Branchenreports, der Erfahrungsaustausch unter Arbeitnehmervertretern oder die Kontaktvermittlung zu Wissenschaftlern und Beratern. Das IAQ-Forscherteam befragte bei 16 Betriebs-Fallstudien Betriebsräte, Gewerkschafter und Vertreter der Geschäftsführung.

Arbeitnehmervertreter haben im Rahmen des Programms eine ganze Reihe von Innovationen angestoßen, fanden die Wissenschaftler heraus. Den Schwerpunkt bildeten Verbesserungen der Arbeitsorganisation. Vorschläge für neue Produkte oder Fertigungsverfahren waren seltener. Das hat das IAQ nicht überrascht, denn „organisatorische Fragen sind die traditionelle Domäne der Betriebsratsarbeit“. Am

erfolgreichsten waren die Arbeitnehmervertreter, wenn sie auf das Erfahrungswissen von breiten Teilen der Belegschaft zurückgreifen konnten, beispielsweise durch Innovations-Workshops oder Umfragen. Für die Zukunft halten es die Forscher für unerlässlich, dass dabei stärker als bisher auch hochqualifizierte Angestellte einbezogen werden. In einigen der untersuchten Unternehmen beobachtete das IAQ auch positive Wirkungen auf das allgemeine Innovationspotenzial – weil sich Betriebsräte erfolgreich für Investitionen in Weiterbildung einsetzten.

Kulturwandel der Betriebsratsarbeit. Eine weitere Leitfrage der Wissenschaftler lautete: Wie hat sich durch „besser statt billiger“ die Mitbestimmungspraxis verändert? Das IAQ spricht von einem „allmählichen Kulturwandel“ hin zu einer „strategischen Interessenvertretung“. Dabei hinterfragten Betriebsräte verstärkt „die ökonomische Stichhaltigkeit“ der Management-Argumente. Während sich Arbeitnehmervertreter früher häufiger darauf beschränkt hätten, auf eine sozialverträgliche Umsetzung von Managemententscheidungen zu drängen, machten sie jetzt die Erfahrung, „dass derartige Entscheidungen rückholbar sein können“. ◀

* Quelle: Tabea Bromberg: Rückenwind für Betriebsräte, IAQ-Report 5/2011, November 2011; Thomas Haipeter u.a.: Rückenwind für die Betriebsräte, edition sigma, Berlin, November 2011
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de