

- 2 **Verteilung** Reiche leben länger
Frauen Weniger Geld und unflexible Arbeitszeiten
- 3 **Mitbestimmung** „Ihr müsst euch an Regeln halten!“
- 4 **Mitbestimmung** Was Betriebsräte bewirken
- 6 **Wirtschaftswissenschaft** Geschlossene Gesellschaft

MINDESTLOHN

Unter der Grenze

Fast drei Millionen Beschäftigte verdienten 2016 weniger als den Mindestlohn. Besonders betroffen sind Arbeitnehmer ohne Betriebsrat und Tarifvertrag.

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind weiterhin ein Problem: 2016 bekamen rund 2,7 Millionen Beschäftigte in Deutschland nicht den Mindestlohn. Damit erhielten 9,8 Prozent aller Arbeitnehmer, für die die Lohnuntergrenze galt, weniger als die damals vorgeschriebenen 8,50 Euro pro Stunde. Zu diesem Ergebnis kommt WSI-Forscher Toralf Pusch in einer neuen Untersuchung, die auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels beruht.

Wo es Betriebsräte und Tarifverträge gibt, kommt es der Studie zufolge zu weniger Verstößen. In mitbestimmten und tarifgebundenen Betrieben lag die Quote der Mindestlohn-Umgehungen 2016 bei nur 3,2 Prozent. Fehlte beides, waren hingegen 18,6 Prozent der Beschäftigten betroffen. Im Branchenvergleich zeigt sich, dass Verstöße gegen das Mindestlohngesetz in Wirtschaftszweigen mit vielen Kleinbetrieben und Minijobs besonders häufig vorkommen. So verdienten 2016 rund 43 Prozent der Beschäftigten in privaten Haushalten weniger als 8,50 Euro pro Stunde. Im Hotel- und Gaststättengewerbe waren es 38 Prozent, im Einzelhandel etwa 20 Prozent. Deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag die Quote unter anderem in der Energieversorgung, der Entsorgungswirtschaft, in verschiedenen Industriebranchen, bei Banken und in der öffentlichen Verwaltung.

Trotz der Verstöße zeigt der Mindestlohn der Studie zufolge Wirkung: 2014 mussten noch 20 Prozent der Beschäftigten mit Niedriglöhnen unter zehn Euro pro Stunde ihr Einkommen mit Hartz IV aufstocken oder waren anspruchsberechtigt. 2016 waren es nur noch 17 Prozent. Zudem sei es nach Jahren der Stagnation wieder zu kräftigen Lohnsteigerungen für ungelernte Arbeitskräfte und in Branchen mit vielen Niedrigverdienern gekommen, so Pusch. Demnach legten die Löhne im Gastgewerbe nach Einführung der Lohnuntergrenze um 9,9 Prozent, im Einzelhandel um 11,4 Prozent und in der Fleischverarbeitung um 11,6 Prozent zu.

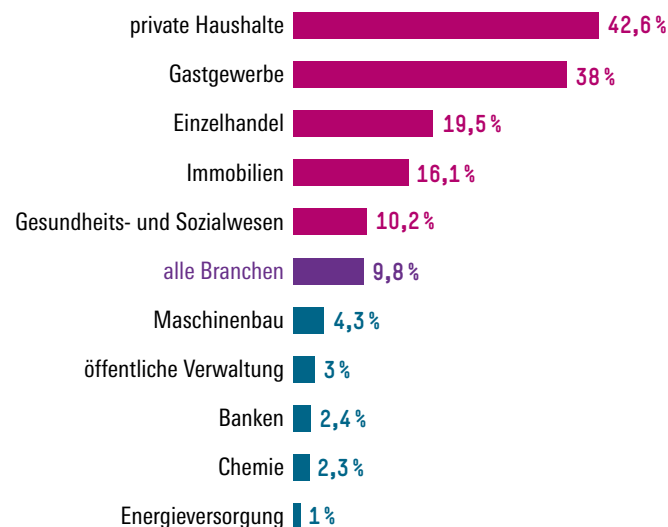
Zu größerer Wirksamkeit gegen Einkommensarmut könnten nach Einschätzung des WSI-Forschers ein höherer Mindestlohn beitragen – und bessere Kontrollen. Der Wis-

senschaftler empfiehlt, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls schnellstmöglich auf 10 000 Planstellen aufzustocken. Aktuell sind es lediglich rund 7200, wovon knapp 800 nicht einmal besetzt sind. Zudem sei es wichtig, von Arbeitgebern aussagefähige Dokumentationen der Arbeitszeiten zu verlangen. Gelegentlich diskutierte Vorschläge für neue Ausnahmen vom Mindestlohn, etwa für Flüchtlinge, lehnt der Experte ab. „Mit jeder weiteren Ausnahme sinkt die Akzeptanz bei Arbeitnehmern und Unternehmen, deren Wettbewerbsbedingungen schon heute durch die weit verbreitete Praxis der Mindestlohnumgehungen verzerrt werden.“ <

Quelle: Toralf Pusch: Bilanz des Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen, WSI Policy Brief 1/2018 Download: bit.do/impuls1043

Jeder Zehnte wird um den Mindestlohn geprellt

Weniger als 8,50 pro Stunde* verdienten 2016 von den Beschäftigten im Bereich ...



* trotz Anspruch auf Mindestlohn Quelle: Pusch 2018
Grafik zum Download: bit.do/impuls1044 Daten: bit.do/impuls1045

Reiche leben länger

Bei der Lebenserwartung gibt es eine Kluft zwischen den sozialen Schichten, die immer größer wird.

Vor dem Tod sind nicht alle gleich: Männer sterben im Schnitt früher als Frauen, Raucher früher als Nichtraucher und Sporthasser früher als Athleten. Dass auch die wirtschaftliche Situation eine Rolle spielt, zeigt eine Studie von Peter Haan, Daniel Kemptner und Holger Lüthen. Die Ökonomen vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) können nachweisen, dass Reiche deutlich älter werden als Arme – und damit auch deutlich länger Rente beziehen. Die soziale Unwucht hat über die Generationen zugenommen.

Die Analyse der DIW-Forscher basiert auf Daten der Rentenversicherung, die sich auf westdeutsche Männer der Jahrgänge 1926 bis 1949 beziehen. Diese Daten lassen einen klaren Zusammenhang erkennen zwischen dem Ein-

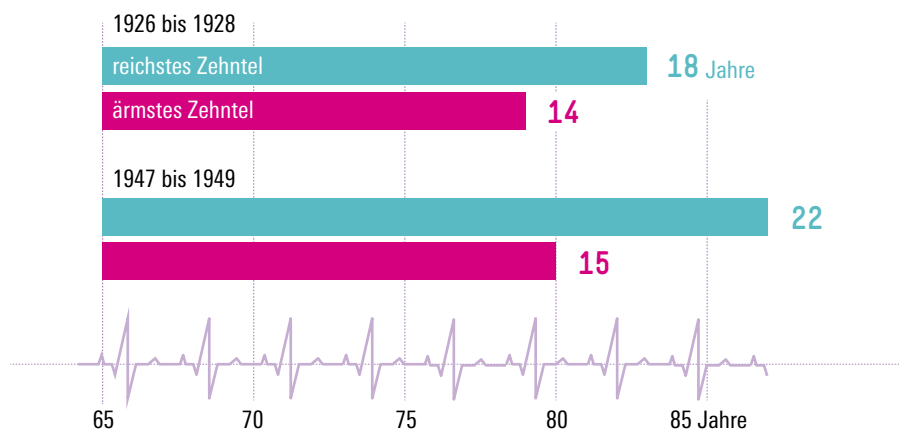
kommen vor der Rente und der Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren: Am meisten Zeit bis zum Tod bleibt dem reichsten Zehntel, am wenigsten dem ärmsten. Die Differenz beträgt bei den 1926 bis 1928 Geborenen vier Jahre, bei den 1947 bis 1949 Geborenen sieben Jahre. Der Grund: Die Lebenserwartung hat sich am oberen Ende der Einkommensskala um vier Jahre verlängert, am unteren Ende nur um ein Jahr. Ähnliches gilt für Witwen: Diejenigen, die mit den reichsten Männern verheiratet waren, werden am ältesten. Auch hier ist die Kluft über die Jahre gewachsen.

Die Wirtschaftswissenschaftler haben sich auch mit den Konsequenzen für die finanzielle Verteilungsgerechtigkeit beschäftigt. Die Rentenhöhe sei hierzulande zwar beitragsabhängig, hänge also direkt vom Einkommen ab. Es gebe

im Rentensystem aber durchaus progressive Elemente: Frühverrentungsmöglichkeiten für Erwerbsunfähige oder Arbeitslose, wie es sie zumindest für Teile der untersuchten Jahrgänge gab, führen dazu, dass Einkommensschwache im Verhältnis zu ihren Beiträgen im Schnitt eigentlich etwas mehr bekommen würden als die Gutverdiener – wenn sie genauso lange leben würden. Infolge der Unterschiede bei der Lebenserwartung ist es hingegen genau umgekehrt: Die Beitragsrendite steigt mit dem Einkommen, wenn man die Summe der Rentenzahlungen bis zum Tod zugrunde legt. <

Ungleiches Leben

Die verbleibende Lebenserwartung westdeutscher Männer im Alter von 65 Jahren betrug bei den Jahrgängen ...



Quelle: Haan u.a. 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1046

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Peter Haan, Daniel Kemptner, Holger Lüthen: The Rising Longevity Gap by Lifetime Earnings – Distributional Implications for the Pension System, DIW Discussion Paper 1698, Oktober 2017 Download: bit.do/impuls1047

ARBEITSWELT

Frauen: Weniger Geld und unflexible Arbeitszeiten

In typischen Frauen-Branchen ist die Bezahlung schlechter als in Betrieben, die vor allem Männer beschäftigen. Das ist bekannt. Umstritten ist jedoch, woran es liegt. Einige Ökonomen haben die Hypothese formuliert, die Arbeitgeber zahlten zwar weniger, kämen den Frauen dafür aber in anderer Hinsicht entgegen, nämlich durch flexiblere, familienfreundlichere Arbeitszeiten. Dies ist jedoch nicht der Fall,

wie eine Untersuchung der Soziologin Heejung Chung von der Universität Kent in Großbritannien zeigt. Sie hat anhand eines europäischen Datensatzes untersucht, wem flexible Arbeitszeitmodelle offenstehen und wem nicht. Ergebnis: In weiblich dominierten Branchen sind flexible Zeiten sogar seltener als anderswo.

Am ehesten haben Beschäftigte der Studie zufolge in solchen Betrie-

ben Zugang zu flexiblen Arbeitszeiten, in denen keines von beiden Geschlechtern dominiert. Das gilt für alle 27 untersuchten EU-Länder. <

Quelle: Heejung Chung: „Women’s work penalty“ in access to flexible working arrangements across Europe, Journal of Industrial Relations, Januar 2018 (online)

„Ihr müsst euch an Regeln halten!“

Die ersten Erfahrungen mit chinesischen Investoren in Deutschland waren gut. Doch dieses Bild bekommt Risse. Warum, erklärt Mitbestimmungsexperte Oliver Emons.

Was bedeutet es für die Beschäftigten, wenn ein chinesischer Investor die Firma übernimmt?

In den vergangenen Jahren haben sich chinesische Investoren nach einer Übernahme oft zurückgehalten. Sie hielten sich an Tarifverträge und verzichteten auf Entlassungen. In der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertretern gab es häufig keine Probleme. Jetzt zeigen sich allerdings erste Fälle, in denen die Käufer ihre Zurückhaltung ablegen und Forderungen stellen.

Was hat sich geändert?

Anfangs galt die Direktive: keine Regelverstöße, keine schlechte Presse. Außerdem kannten sich die Chinesen noch nicht sonderlich gut auf dem deutschen Markt und mit den deutschen Gesetzen aus. Viele wussten zum Beispiel gar nicht, dass Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten mitbestimmen oder Betriebsräte bei der Personalauswahl mit am Tisch sitzen. Das hat man sich eine Zeit lang erstmal angeschaut und weitgehend akzeptiert.

In welchen Fällen drohen Konflikte?

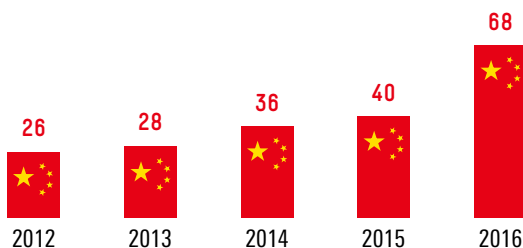
Ein aktueller Fall ist der Lampenhersteller Ledvance, der früher zum Osram-Konzern gehörte. Ein halbes Jahr nach der Übernahme durch ein chinesisches Konsortium drohen massive Stellenstreichungen und Werksschließungen. Das Ausmaß des Abbaus ist nicht nachvollziehbar. Auch beim Roboterhersteller Kuka ist nach der Übernahme durch die chinesische Firma Midea nicht alles optimal gelaufen. Von anfänglichen Versprechen haben die Investoren wenig eingehalten. Daneben gibt es aber nach wie vor gute Erfahrungen mit chinesischen Investoren, der Großteil ist positiv.

Wie geht die Entwicklung weiter?

Die nächsten Monate werden sehr spannend. In einer Reihe von Unternehmen laufen Standort- und Beschäftigungsga-

Mehr chinesische Käufer

So hoch war die Zahl der Übernahmen und Beteiligungen chinesischer Unternehmen in Deutschland ...



Quelle: Ernst & Young 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1048

Hans Böckler Stiftung

rantien aus. Man wird sehen, wie sich die chinesischen Eigentümer im Anschluss verhalten.

Worauf sollten Arbeitnehmervertreter besonders genau achten?

Dass Versprechen eingehalten werden. Sie sollten den Investoren klarmachen: Ihr könnt uns kaufen, aber ihr müsst euch an Regeln halten! Dazu gehören Bekenntnisse zum Standort, zu Arbeitsplätzen und zur Mitbestimmung.

In den nächsten Jahren wird es weitere Übernahmen durch Chinesen geben. Welche Branchen werden besonders betroffen sein?

China will nicht länger für billige Massenware, sondern für Innovation und Qualität stehen. Das geht aus der Regierungsstrategie Made in China 2025 hervor. Entsprechend werden sich Zukäufe auf Zukunftstechnologien konzentrieren, zum Beispiel im Maschinenbau, der Robotik oder der Pharmaindustrie. Das sind genau die Branchen, in denen Deutschland stark ist. Hier wird man zwangsläufig in Konkurrenz stehen. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Nachfolgeproblematik bei deutschen Unternehmen. In den nächsten Jahren dürften viele Chefs abtreten, ohne dass ein Nachfolger bereitsteht. Wenn die Firma dann zum Verkauf steht, könnten Investoren die Gelegenheit für eine Übernahme nutzen.

Sind die Investoren an langfristigen Partnerschaften interessiert? Oder geht es darum, Technologie ins Heimatland zu transferieren?

Auch hier gilt: Die bisherigen Erfahrungen sind sehr unterschiedlich. Und für ein abschließendes Urteil ist es noch zu früh.

Müssen bestimmte Industrien vor dem Zugriff durch Investoren geschützt werden?

Jede Form von Protektionismus ist zunächst einmal Gift für die Wirtschaft, gerade für ein im Welthandel so verflochtenes Land wie Deutschland. Allerdings müssen faire Spielregeln herrschen. Darauf müssen alle Akteure, nicht zuletzt die Bundesregierung drängen. Ein Beispiel, wie es nicht laufen sollte, ist die Photovoltaik-Branche. Hier konnten chinesische Unternehmen dank massiver staatlicher Subventionen die deutschen Wettbewerber aus dem Markt drängen.

Wenn Arbeitnehmer die Wahl hätten, ob sie einen neuen Eigentümer aus China bekommen oder ihr Betrieb von einem anglo-amerikanischen Finanzinvestor übernommen wird – wen sollten sie wählen?

Den Investor aus China! Im Vergleich dazu, wie sich manche Finanzinvestoren verhalten, kommen die Beschäftigten mit chinesischen Investoren besser zurecht. Ob das so bleibt, muss man genau beobachten. <

Was Betriebsräte bewirken

Von betrieblicher Mitbestimmung profitieren in der Regel sowohl Beschäftigte als auch das gesamte Unternehmen. Das zeigt eine Auswertung der Forschungsliteratur.

Dieses Jahr stehen wieder Betriebsratswahlen an: Von Anfang März bis Ende Mai sind Arbeitnehmer in zahlreichen Unternehmen aufgerufen, über die Zusammensetzung ihrer betrieblichen Interessenvertretung abzustimmen. Wer sich an der Wahl beteiligt, nimmt ein demokratisches Grundrecht in Anspruch – und stärkt gleichzeitig eine Institution, der wirtschaftswissenschaftliche Studien erheblichen Nutzen bescheinigen. Den aktuellen Stand der Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland haben Uwe Jirjahn von der Universität Trier und Stephen Smith von der George Washington University zusammengefasst. In ihrem Literaturüberblick gehen sie sowohl auf theoretische Argumente als auch auf empirische Befunde ein. Die positiven Effekte – unter anderem auf Produktivität, Löhne und Beschäftigungsstabilität – überwiegen demnach deutlich, wobei die Stärke dieser Effekte zum Teil von den betrieblichen Umständen abhängt.

Ein Sprachrohr für Beschäftigte

Bei der theoretischen Auseinandersetzung mit Arbeitnehmervertretungen spielt den Autoren zufolge der sogenannte Exit-Voice-Ansatz eine wichtige Rolle. Demnach haben Beschäftigte, die unzufrieden mit ihrem Job sind, grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Sie können entweder kündigen – also die Exit-Option wählen – oder sich bei ihren Vorgesetzten beschweren und für Verbesserungen einsetzen. Effizienter wäre die zweite Option: Nur wenn Arbeitnehmer ihre Bedürfnisse artikulieren, kann das Management darauf eingehen. Zudem ist eine hohe Personalfuktuation kostspielig.

Effektive Mitbestimmung

Empirischen Studien zufolge hat betriebliche Mitbestimmung positive Effekte unter anderem auf ...



Produktivität



Löhne



Rendite



ökologische Investitionen



Weiterbildung



Ausbildung



Jobsicherheit



Familienfreundlichkeit



Lohngleichheit

Das Problem: Einzelne Beschäftigte haben wenig Anreiz, allein für Änderungen zu streiten, von denen dann alle Kollegen profitieren. Ein Betriebsrat dagegen kann als kollektives Sprachrohr die Bedürfnisse der Belegschaft aufgreifen und kommunizieren und so zu weniger Fluktuation, mehr Motivation und erhöhter Kooperationsbereitschaft beitragen.

Betriebsräte schaffen Vertrauen

Auch mit Blick auf das Problem der „unvollständigen Verträge“ erscheint betriebliche Mitbestimmung sinnvoll, schreiben Jirjahn und Smith. Demnach ist es unmöglich, in einem Arbeitsverhältnis alle Details vertraglich zu regeln und damit einklagbar zu machen. Beschäftigte müssen darauf vertrauen, dass ihr Arbeitgeber sich an Zusagen hält und vertragliche Leerstellen nicht zu seinen Gunsten ausnutzt. Wenn dieses Vertrauen fehlt, haben Betriebe ein massives Problem. Eine Beförderung als Belohnung für bestimmte Leistungen in Aussicht zu stellen, funktioniert beispielsweise nur dann als Anreiz, wenn die Arbeitnehmer nicht befürchten müssen, übers Ohr gehauen zu werden. Betriebsräte mit klar definierten Informations- und Mitbestimmungsrechten, die die Interessen der Belegschaft wirksam vertreten und die Einhaltung von Versprechen durchsetzen können, ermöglichen dem Arbeitgeber glaubwürdige Selbstverpflichtungen.

Neben den Eigentümern eines Unternehmens können auch Manager oder Vorgesetzte Vertrauen missbrauchen – etwa indem sie Schmeichler und Günstlinge fördern statt kompetente Beschäftigte oder indem sie Untergebene willkürlich schlecht behandeln. Betriebsräte können laut der Literaturstudie zur Vermeidung solcher Missstände beitragen, indem sie direkte Kommunikation mit der Unternehmensleitung ermöglichen, die nicht durch Vorgesetzte gefiltert wird.

Inwieweit die Vorteile von Arbeitnehmervertretungen tatsächlich zum Tragen kommen, dürfte von den Rahmenbedingungen in den Betrieben abhängen, so die Ökonomen. Während von reibungslos funktionierender Mitbestimmung in der Regel beide Seiten profitieren, sind auch Situationen denkbar, in denen die positiven Effekte geringer ausfallen oder durch Konflikte komplett zunichtegemacht werden. Beispielsweise dann, wenn Manager eher an kurzfristiger Profitmaximierung als an dauerhafter Zusammenarbeit interessiert sind oder Mitbestimmung grundsätzlich ablehnen, weil sie um Status und Macht fürchten.

Da die Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung auf der Hand liegen und auch empirisch nachweisbar sind, könnte man auf die Frage kommen, warum das Betriebsverfassungsgesetz überhaupt nötig ist. Eine wirtschaftlich sinnvolle Institution, so ein gängiges Argument, würde sich am Markt auch ohne gesetzlichen Zwang durchsetzen. Um zu erklären, warum sich Arbeitgeber und Beschäftigte nicht

freiwillig auf die Einführung einer Arbeitnehmervertretung einigen, wird in der Literatur zum einen auf die Schwierigkeit entsprechender Verhandlungen verwiesen. Einer Vereinbarung stünden genau die Informationsprobleme im Weg, zu deren Lösung Betriebsräte beitragen sollen.

Ein anderes Argument läuft darauf hinaus, dass Mitbestimmung nur funktioniert, wenn ausreichend viele Unternehmen mitmachen. Das liegt unter anderem daran, dass die Vorteile in Form von mehr Vertrauen und Kooperation sich eher langfristig einstellen, also eine gewisse Jobsicherheit voraussetzen. Auf Kündigungen zu verzichten, kann in einer Rezession kurzfristig allerdings ziemlich kostspielig sein. Es wird für einzelne Betriebe noch teurer, wenn alle anderen Unternehmen massenhaft Beschäftigte entlassen und so die gesamtwirtschaftliche Nachfrage noch weiter schwächen. Wenn dagegen ein Großteil der Arbeitgeber von Beschäftigungsabbau absieht, stabilisiert sich die Nachfrage und die Rezession fällt milder aus. Dass Deutschland in der jüngsten Finanzkrise vergleichsweise glimpflich davon gekommen ist, könnte nach Ansicht der Autoren auf diesen Zusammenhang zurückzuführen sein.

Als Rechtfertigung für gesetzliche Vorgaben könnten aus theoretischer Sicht auch nicht-ökonomische Effekte dienen. Denkbar erscheint beispielsweise, dass Betriebsräte sich für Umweltschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers einsetzen, wenn Schadstoffe die Gesundheit der Beschäftigten oder ihrer Familien gefährden. Darüber hinaus spricht einiges dafür, dass Partizipation am Arbeitsplatz die Fähigkeit und die Bereitschaft fördert, sich auch außerberuflich politisch oder sozial zu engagieren.

Vorteile sind empirisch gut belegt

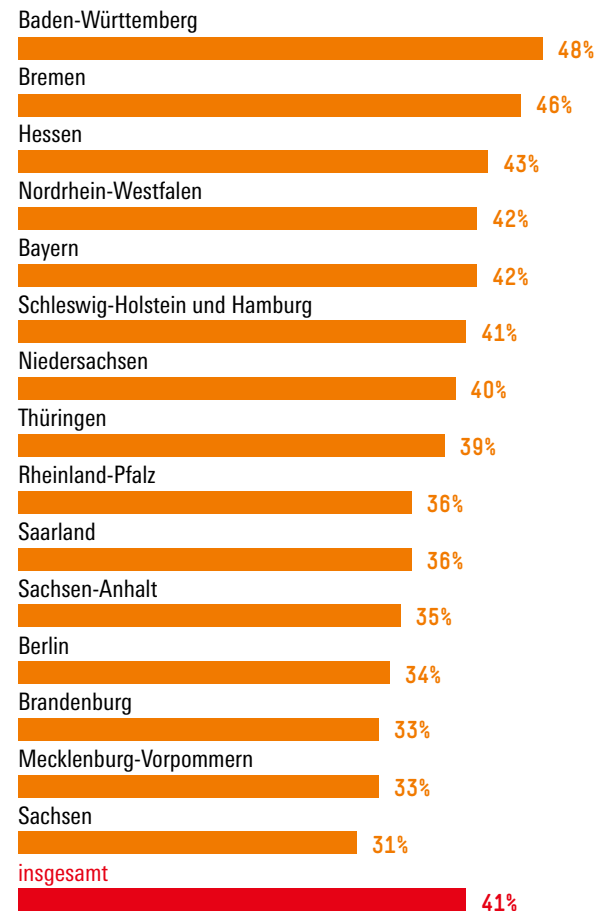
Aktuelle empirische Studien, die auf umfangreichen Datensätzen beruhen, können überwiegend positive Effekte auf diverse Dimensionen des Unternehmenserfolgs nachweisen, so Jirjahn und Smith. Betriebsräte tragen demnach zu mehr Produktivität, höheren Löhnen und steigenden Renditen bei. Zudem können mitbestimmte Betriebe mit mehr ökologischen Investitionen und schrittweisen Innovationen, Weiterbildung und dualer Ausbildung aufwarten. Die Personalfuktuation nimmt ab, es gibt weniger Arbeitskräftemangel, dafür mehr familienfreundliche Praktiken und flexible Arbeitszeitmodelle.

Die Stärke dieser Effekte hängt von verschiedenen Umständen ab. Der Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg scheint besonders groß bei Unternehmen in Krisen zu sein. Die Befunde zur Betriebsgröße fallen widersprüchlich aus, zum Teil deuten sie darauf hin, dass große Firmen überdurchschnittlich profitieren. Einigkeit besteht in der Literatur hinsichtlich der Rolle von Tarifverträgen: Tarifgebundene Betriebe haben mehr von Mitbestimmung. Auch die Einstellung der Geschäftsführung wirkt sich aus: Feindselige Manager beeinträchtigen das erfolgreiche Funktionieren. Besonders schwer scheinen es Betriebsräte in inhabergeführten Unternehmen zu haben, wo der Herr-im-Haus-Standpunkt offenbar weit verbreitet ist.

Auch wenn ausländische Eigentümer das Zepter führen, fallen die positiven Effekte geringer aus. Laut den Forschern dürfte das daran liegen, dass Betriebsräte keinen Zugang zu Informationen beim Mutterkonzern haben und dass umge-

Wo Betriebsräte mitreden

Einen Betriebsrat haben von den Beschäftigten in ...



private Betriebe ab 5 Beschäftigten Quelle: IAB-Betriebspanel 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls1050 Daten: bit.do/impuls1051

Hans Böckler
Stiftung

kehrt die dortigen Manager vergleichsweise wenig über die lokalen Gegebenheiten wissen. Zudem seien ausländische Investoren oft eher an kurzfristigen Profiten interessiert. Andererseits scheinen Beschäftigte von Unternehmen mit ausländischen Eigentümern ein ausgeprägtes Bedürfnis nach einer Interessenvertretung zu haben: Der Anteil der mitbestimmten Betriebe ist höher als unter vergleichbaren Firmen in einheimischem Besitz.

Lernprozesse spielen der Literaturobwertung zufolge eine wichtige Rolle: Das Risiko einer feindseligen Beziehung zum Management nimmt mit steigendem Alter des Betriebsrats ab, der Einfluss auf Entscheidungen, für die das Gesetz eigentlich keine Mitbestimmungsrechte vorsieht, nimmt zu, der Produktivitätseffekt steigt, es kommt zu weniger Kündigungen. Nach etwa 30 Jahren scheint sich diese Entwicklung allerdings zum Teil wieder umzukehren.

Generell können Arbeitnehmervertretungen zu mehr Lohngleichheit beitragen: Empirische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass die Gehaltsdifferenz zwischen Hoch- und Geringqualifizierten in mitbestimmten Betrieben geringer ausfällt. Das Gleiche gilt für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. <

Quelle: Uwe Jirjahn, Stephen C. Smith: Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, IZA Discussion Paper Nr. 11066, Oktober 2017 Download: bit.do/impuls1052

Geschlossene Gesellschaft

Ohne staatliche Hilfe wäre die Weltwirtschaft in der jüngsten Krise komplett zusammengebrochen. Trotzdem hängt der ökonomische Mainstream weiter am Dogma des unfehlbaren Markts. Denn die jahrzehntealten Netzwerke der Marktfundamentalisten sind stabil.

Wieso hat sich nach der Krise so wenig in der Wirtschaftswissenschaft verändert? Diese Frage beantworteten Walter Otto Ötsch, Stephan Pühringer und Kathrin Hirte. Die Wissenschaftler von der Cusanus Hochschule in Bernkastel-Kues beziehungsweise der Universität Linz haben sich die Inhaber von Ökonomie-Lehrstühlen genauer angeschaut. Ihr Datensatz umfasst gut 780 Professoren – und wenige Professorinnen –, die zwischen 1954 und 1994 in der Bundesrepublik einen Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre innehatten. Die Suche nach Gemeinsamkeiten und Verbindungslinien förderte ein bis in die unmittelbare Nachkriegszeit zurückreichendes „Netzwerk von Marktfundamentalisten“ zutage. Dabei handelte es sich häufig um besonders „einflussreiche“ Professoren. Sie haben viel publiziert, waren als politische Berater tätig und in den Medien präsent – und hinterließen damit, so die Begrifflichkeit der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie, einen tiefen „performativen Fußabdruck“. Ein Kernergebnis der Untersuchung: Von den 28 Ökonomen, die sich „als besonders wirkmächtig herausgestellt haben, sind 15 beziehungsweise 54 Prozent über Netzwerke des deutschen Marktfundamentalismus miteinander verbunden“.

Dass die hauptsächlich untersuchte Gruppe keine Professoren beinhaltet, die nach 1994 berufen worden sind, hat vor allem methodische Gründe, erklären die Forscher. Hätten sie wesentlich jüngere Professoren aufgenommen, wäre deren „performativer Fußabdruck“ nicht sinnvoll mit dem älterer Kollegen zu vergleichen gewesen, die mehr Zeit hatten, ihren Einfluss auszubauen. Dennoch zeigten Analysen mit Daten aus den Jahren 2015 und 2016, dass die Dominanz der Marktgläubigen unverändert besteht, so die Autoren.

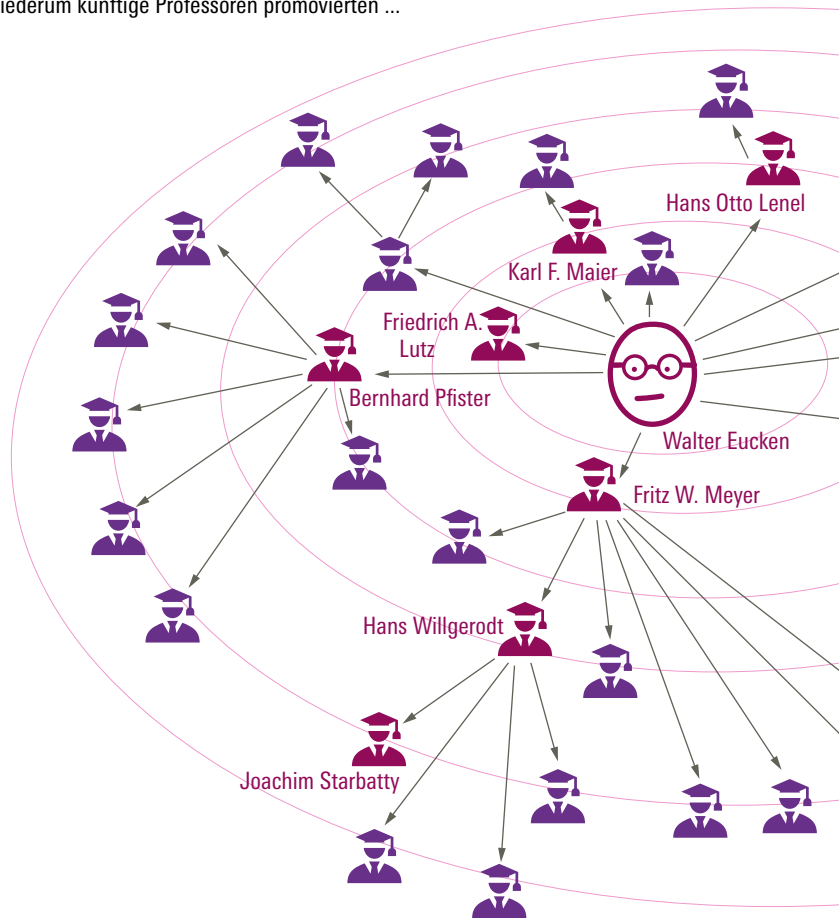
Unter Marktfundamentalismus verstehen Ötsch, Pühringer und Hirte eine Geisteshaltung, die „den Markt“ nicht allein als Mechanismus zum Austausch von Gütern und Geld ansieht, sondern ihn zum „Subjekt“ macht. „Der Markt“ wird als eine Naturgewalt verstanden, die alle Probleme löst – sofern der Staat sich nicht einmischt. Entsprechend halten Marktfundamentalisten Regulierungen stets für problematisch. Auch wenn sie in Detailfragen unterschiedliche ökonomische Ansätze verfolgen: In diesem Punkt sind sich alle einig.

Den Grundstein für diese Vorstellungswelt haben die sogenannten Ordoliberalen kurz nach dem Zweiten Weltkrieg

gemeinsam mit Ökonomen aus den USA und Großbritannien gelegt, mit denen sie sich in der Mont Pèlerin Society, einer Art marktradikalen Internationalen, zusammenschlossen. Angeführt vom Freiburger Wirtschaftsprofessor Walter Eucken setzten sich die deutschen Vertreter für die Einfüh-

Eine Keimzelle des Marktfundamentalismus

Walter Eucken (1891–1950) promovierte so viele Ökonomen, die später selbst Wirtschaftsprofessoren wurden, dass sie wiederum künftige Professoren promovierten ...



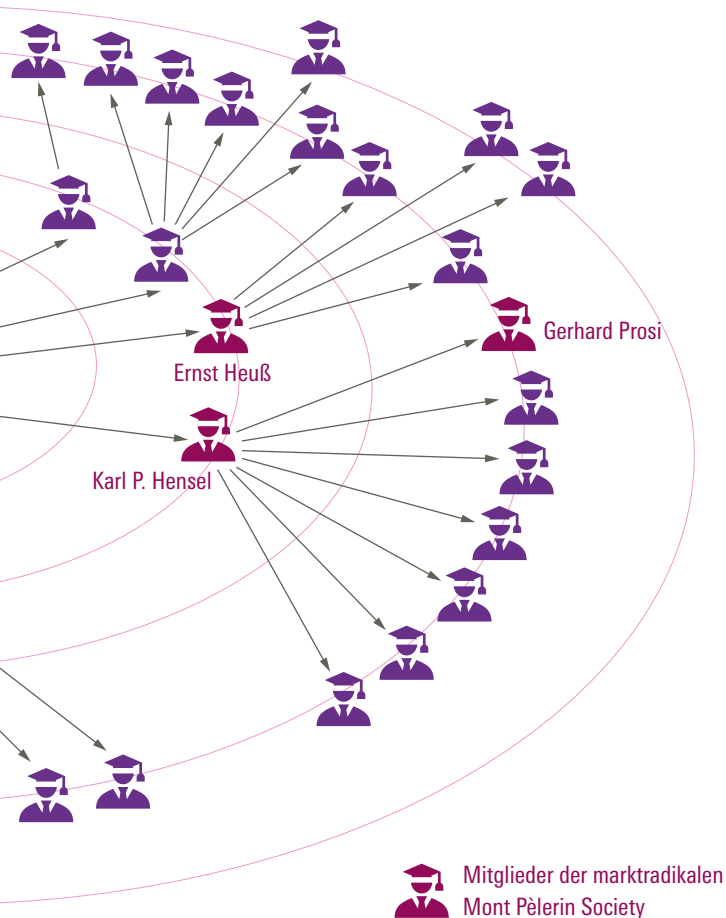
Die Ringe stehen für das Jahrzehnt der Promotion, beginnend mit den 1920er-Jahren Quelle: Ötsch u.a. 2017 Grafik zum

rung der Marktwirtschaft in der Bundesrepublik ein – zu einer Zeit, als etwa in der CDU das Programm eines „christlichen Sozialismus“ viel populärer war. Letztlich waren die Ordoliberalen aber erfolgreich, mit Ludwig Erhard wurde ein Marktwirtschaftler Wirtschaftsminister.

Bis heute wirken die Grundüberzeugungen der Ordoliberalen in der deutschen Ökonomie nach, so die Forscher. Sie würden in der akademischen Welt immer wieder reproduziert. Beispielsweise promovierte Eucken selbst

nicht weniger als elf Ökonomen, die wiederum einen Lehrstuhl für Wirtschaftswissenschaften bekamen. Und diese hatten ebenfalls Schüler, die Professoren wurden, Schlüsselpositionen in Ministerien besetzten oder Wirtschaftsinstitute leiteten. Über Lobby-Einrichtungen und Thinktanks wie den Kronberger Kreis oder die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft sei das marktfundamentale „Denkkollektiv“ eng verbunden, schreiben die Autoren. Dass die Marktfundamentalisten sehr gut vernetzt seien, habe sich beispielhaft vor der Bundestagswahl 2005 gezeigt, als fast 250 Wirtschaftsprofessoren den sogenannten Hamburger Appell unterschrieben – ein Plädoyer für mehr Niedriglohnbeschäftigung, Deregulierung sowie die Kürzung öffentlicher Ausgaben und Sozialleistungen.

or wurden und teilweise



Download: bit.do/impuls1053

Hans Böckler
Stiftung

Offenbar hat die Mehrheit der hochrangigen, öffentlich und politisch einflussreichen Ökonomen in Deutschland den Glauben an den unfehlbaren Markt so tief verinnerlicht, dass ihr zur zwei Jahre später ausbrechenden globalen Krise wenig einfiel, mutmaßen Ötsch, Pühringer und Hirte. Und so kommt es wohl auch, dass sich im Wirtschaftsstudium bis heute kaum etwas geändert hat. <

Quelle: Walter Otto Ötsch, Stephan Pühringer, Kathrin Hirte: Netzwerke des Marktes, Wiesbaden 2017

Wie funktioniert Wissenschaft?

Wissenschaftler sind objektiv. Sie stellen Hypothesen auf und überprüfen sie mit Experimenten oder indem sie das Weltgeschehen genau beobachten. Hat sich eine Theorie als falsch erwiesen, wird sie durch eine neue ersetzt. Neue Schulen lösen alte ab, wenn die früheren Weisheiten nicht mehr haltbar sind. Für persönliche Vorlieben, politische Überzeugungen, Herdenverhalten, Karrieredenken oder Gruppendruck ist in der Sphäre der Forschung kein Platz. Diese idealisierte Vorstellung von Wissenschaft haben viele im Kopf.

Tatsächlich funktioniert die akademische Welt aber nicht so, betonen Ötsch, Pühringer und Hirte. Nicht nur Fakten spielen eine Rolle, sondern soziale Faktoren ebenso. Es bilden sich „Denkkollektive“ heraus, die über lange Zeiträume bestehen können, auch wenn sie theoretische Rückschläge erleiden – wenn sich etwa die Annahme, Finanzmärkte regulieren sich selbst, sofern der Staat nicht eingreift, als vollkommen falsch erweist.

Abgesehen von der grundsätzlichen Schwierigkeit, in den Gesellschaftswissenschaften allgemeingültige Beweise zu führen: Wissenschaftler brauchen nicht nur gute Ideen, sondern sie müssen auch Kontakte pflegen, um voranzukommen. „In der Geschichte der deutschsprachigen Ökonomie nach 1945 haben sich nicht die ‚besseren‘ Theorien durchgesetzt, sondern jene, die in jeweils wirkmächtigster Resonanz zu anderen Bereichen der Gesellschaft standen“, schreiben Ötsch und seine Kollegen. Dem „Ordoliberalismus als deutsche Variante des Neoliberalismus“ sei es gelungen, mithilfe seines „beständigen Einflusses auf die Politik“, ein dauerhaftes „Institutionen- und Beziehungsnetzwerk zu schaffen, welches sich nachhaltig und konsistent reproduzieren konnte“. Das habe auch Zeiten überstanden, in denen der Marktglaube eigentlich aus der Mode gekommen war, wie die kurze keynesianische Phase der bundesrepublikanischen Wirtschaftspolitik in den späten 1960er-Jahren.

Der üblichen Wissenschafts-Geschichtsschreibung, der Dogmengeschichte, blieben solche Zusammenhänge weitgehend verborgen, erklären die Autoren. Denn Dogmenhistoriker schauen meist nur auf einer recht formalen Ebene, wie sich bestimmte Theoreme verändert haben oder ob neue dazugekommen sind. Der einende „Kollektivgedanke“ und „Denkstil“ – etwa Markt gut, Staat schlecht – einer Wissenschaftlergruppe werde jedoch kaum beachtet. Ebenso wenig kommen Personennetzwerke vor, etwa die elitäre internationale Mont Pèlerin Society, in der Wissenschaftler zusammenkommen, die zwar an ganz unterschiedlichen theoretischen Wirtschaftsmodellen arbeiten, aber eine gemeinsame politische Agenda verfolgen. <

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, Katja Wolf
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

VERTEILUNG

Ungleichheit wie vor 100 Jahren

Die Konzentration der Einkommen in Deutschland hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten zugenommen: 1995 bezogen die oberen zehn Prozent der Bevölkerung noch 32 Prozent aller Bruttoeinkommen. Im Jahr 2013 kamen sie auf einen Anteil von 40 Prozent. Gleichzeitig sank der Anteil der unteren Hälfte in der Einkommensverteilung von 26 Prozent auf 17 Prozent. Das zeigt eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Der Anteil des obersten Zehntels hat damit wieder ein Niveau wie vor dem Ersten Weltkrieg erreicht.

Quelle: DIW, Januar 2018 bit.do/impuls1054

BESCHÄFTIGUNG

Drei Viertel arbeiten im Dienstleistungssektor

Von den 44,3 Millionen Beschäftigten in Deutschland arbeiteten 2017 ...

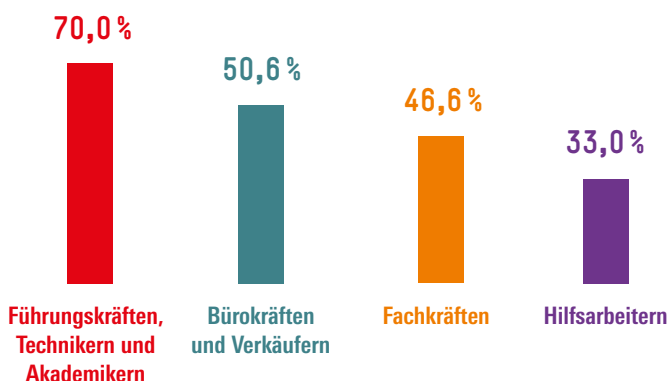
| | |
|--------------------------|-------|
| im Dienstleistungssektor | 74,5% |
| in der Industrie | 18,5% |
| am Bau | 5,6% |
| in der Landwirtschaft | 1,4% |

Quelle: Destatis, Januar 2018 bit.do/impuls1055

BILDUNG

Arbeiter erhalten wenig Weiterbildung

2016 nahmen an einer Weiterbildung teil von den ...

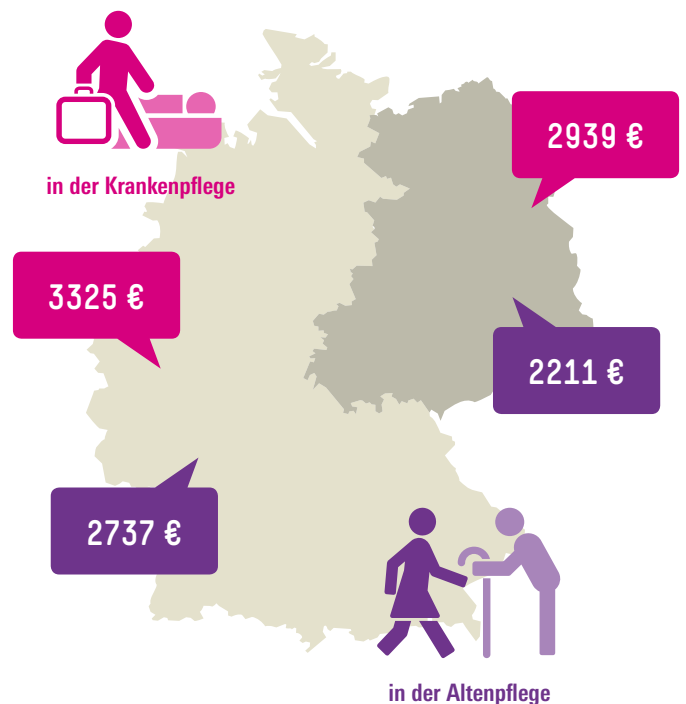


Quelle: Eurostat, Januar 2018 bit.do/impuls1056

PFLEGE

Große Unterschiede bei der Bezahlung

Vollzeit-Fachkräfte bekamen 2016 im Monat ...



Quelle: IAB, Januar 2018 bit.do/impuls1057

ARBEITSMARKT

Vollbeschäftigung bei Akademikern

Die Arbeitslosenquote in Deutschland betrug 2017 bei ...

| | |
|------------------------------------|-------|
| Deutschen | 4,7% |
| Ausländern | 14,6% |
| 25- bis 54-Jährigen | 5,9% |
| 55- bis 65-Jährigen | 6,3% |
| Akademikern | 2,5% |
| Beschäftigten mit Berufsausbildung | 3,8% |
| Ungelernten | 18,7% |

Quelle: BA, Dezember 2017 bit.do/impuls1058