

- 2 **Private Equity** Die Firmenhändler – eine Bestandsaufnahme
- 3 **Unternehmen** Wenn Aktienrückkäufe zum Bumerang werden
- 4 **Arbeitszeit** Wenige Betriebe bieten längere Auszeiten
- 6 **Europa** Neue Regeln gegen Sozialdumping
- 7 **Betriebsräte** Mitbestimmung macht produktiv

KONJUNKTUR

Gesundes Wachstum

Die Beschäftigung entwickelt sich weiter zum Guten. 2019 dürfte die Arbeitslosenquote auf fünf Prozent sinken.

Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wird 2018 um 180 000 Personen schrumpfen. 2019 dürfte sie um weitere 120 000 zurückgehen. Das geht aus der jüngsten Konjunkturprognose des IMK hervor. Die Arbeitslosenquote wird demnach im Durchschnitt des laufenden Jahres 5,3 Prozent betragen und 2019 nur noch bei 5 Prozent liegen.

Zu dieser Einschätzung kommen die IMK-Forscher aufgrund der guten Konjunktur: Nach einem kräftigen Wachstum 2017 sei die Wirtschaft „mit unverändert hoher Dynamik“ ins neue Jahr gestartet. Die Nachfrage im Inland sei von einem robusten privaten Konsum und kräftigen Investitionen getragen. Ebenfalls stark angestiegen seien Exporte wie Importe, womit der Außenhandel „nahezu ausgeglichen“ sei. Insgesamt sind die Triebkräfte des Wachstums laut IMK ausbalanciert.

Auch die weltwirtschaftlichen Bedingungen sind günstig. Die globale Wirtschaftsleistung nimmt derzeit mit einer Rate von vier Prozent im Jahr zu. Mit 2,5 Prozent wuchs die Wirtschaft im Euroraum 2017 so stark wie zuletzt vor der Finanzkrise. USA, China, Japan: Überall geht es bergauf, auch wenn es hier und dort hakt. Selbst Großbritannien steht nach dem Votum für den Brexit besser da, als die meisten Ökonomen erwartet hätten. Um 1,7 Prozent stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) des Vereinigten Königreichs im vergangenen Jahr.

Nicht nur die Beschäftigung wächst, sondern auch die Löhne und Gewinne. Real werden die verfügbaren Einkommen in Deutschland nach der IMK-Prognose dieses Jahr um 1,9 Prozent und 2019 noch einmal in derselben Größenordnung zulegen. Davon profitieren auch die öffentlichen Haushalte, deren Überschuss auf deutlich über ein Prozent des BIP steigt. 2019 dürfte die Quote der gesamtstaatlichen Schulden erstmals seit 2002 wieder unter die Maastricht-Grenze von 60 Prozent des BIP sinken.

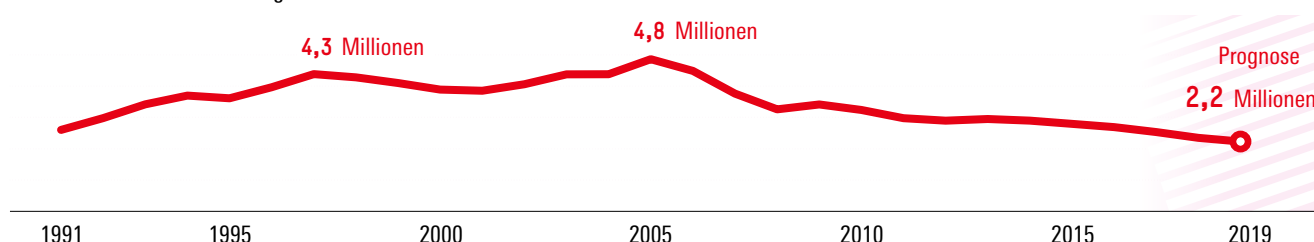
Risiko Trump

Natürlich kann die derzeit stabile Konjunktur auch einbrechen. Erstens können an den nach wie vor unzureichend regulierten Finanzmärkten Krisen entstehen, die auf die reale Wirtschaft übergreifen. Zweitens sehen die IMK-Forscher die neue US-amerikanische Handelspolitik mit Sorge. Zwar wären Zölle auf Stahl und Aluminium für die deutsche Volkswirtschaft zu verkraften – sie würden weniger als 1,5 Prozent der deutschen Ausfuhren in die USA treffen. Sollten sich die Auseinandersetzungen aber zu einem Handelskrieg hochschaukeln, würde dies über kurz oder lang Arbeitsplätze bedrohen. <

Quelle: Alexander Herzog-Stein u.a.: Politische Risiken gefährden globalen Aufschwung, Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2018/19, IMK-Report Nr. 136, März 2018
Download: bit.do/impuls113

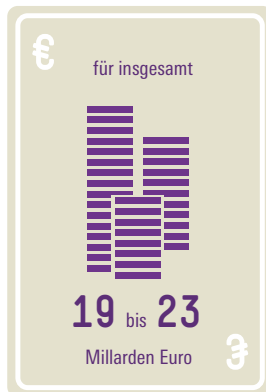
Arbeitslosigkeit geht zurück

So entwickelte sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen ...

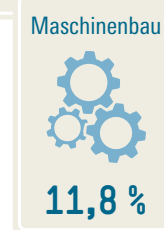
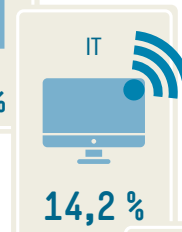


Die Firmenhändler – eine Bestandsaufnahme

Private-Equity-Investoren übernahmen 2016 in Deutschland ...



am häufigsten aus den Branchen ...



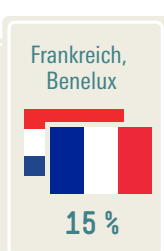
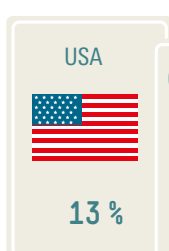
Sie kauften Firmen von ...



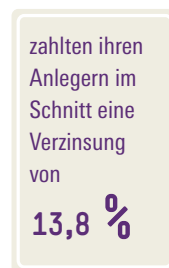
Sie verkauften Firmen im Schnitt nach ...



Die 139 Private-Equity-Investoren, die deutsche Firmen kauften, stammen vor allem aus ...



Die 99 in Deutschland aktiven Fonds ...



Quelle: Private Equity Monitor 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1116 Daten: bit.do/impuls1117

Hans Böckler
Stiftung

Unternehmen möglichst günstig kaufen und möglichst teuer weiterverkaufen – so sieht das Geschäftsmodell von Private-Equity-Investoren aus. Wie verbreitet es hierzulande ist, hat Christoph Scheuplein vom Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen für die Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert. Seinem Bericht zufolge hat sich am hohen Niveau der Buyout-Aktivität zuletzt wenig geändert: 2016 haben Finanzinvestoren 212 und damit drei Prozent mehr Unternehmen übernommen als im Vorjahr, die Zahl der betroffenen Beschäftigten war mit 106 000 genauso hoch. Zwei Fünftel der Übernahmen fanden im „industriellen Kernsektor“ statt, zu dem Chemie, Elektrotechnik, Fahrzeugbau und Maschinenbau gehören. Der Einstieg eines Finanzinvestors stelle Belegschaft und Vertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten zum Teil vor enorme Herausforderungen, schreibt Scheuplein. Die Beteiligungsgesellschaften strebten oft in kurzer Frist hohe Renditen an. Das laufe nicht selten auf ein-

schneidende Strategiewechsel und Restrukturierungen hinaus. Wenn die neuen Eigentümer sich ins operative Geschäft einmischen, büßten die Geschäftsführungen an Entscheidungskompetenz ein. Den Betriebsräten gehe damit ihr Ansprechpartner verloren, die Mitbestimmung werde ausgehöhlt. Viele Finanzinvestoren hätten keine spezifischen Branchenkenntnisse und setzten auf standardisierte Strategien wie den Verkauf von Vermögenswerten oder Geschäftsbereichen, Outsourcing, Arbeitsplatzabbau, Kostensenkung und Verlagerung ins Ausland. Das könne dazu führen, dass die Schwelle für paritätische Mitbestimmung unterschritten wird. Im ersten Quartal 2017 hatten laut Scheuplein 48 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten eine Private-Equity-Gesellschaft als bestimmenden Eigentümer, davon waren 28 paritätisch mitbestimmt. <

Quelle: Christoph Scheuplein: Private Equity Monitor 2017, Mitbestimmungsreport Nr. 40, März 2018 Download: bit.do/impuls1118

Wenn Aktienrückkäufe zum Bumerang werden

Vorstände begründen Rückkäufe eigener Anteilsscheine gerne damit, dass sie ihr Unternehmen vor Übernahmen schützen wollen. Doch die Ankündigung kann nach hinten losgehen und auf aktivistische Investoren wie eine Einladung wirken.

Weil aggressive Investoren Unternehmen bevorzugen, die an der Börse unterbewertet sind, versucht das Management häufig, den Aktienkurs zu stützen. Ein Mittel dazu können Rückkäufe eigener Aktien sein. In der laufenden Hauptversammlungssaison werden Aktienrückkaufprogramme auf etlichen Tagesordnungen stehen. Doch das Instrument ist aus Arbeitnehmersicht bedenklich, warnen die Expertin für Unternehmenssteuerung Marion Weckes von der Hans-Böckler-Stiftung und der Finanzierungsexperte Markus Sendel-Müller. Am Beispiel des Dax-Konzerns Adidas zeigen sie, dass die Rechnung nicht immer aufgeht.

Rückkaufprogramme führen nicht automatisch direkt zu höheren Kursen. Es bedurfte bei Adidas über Jahre mehrerer Wellen von Aktienrückkäufen, ehe der Kurs wesentlich anstieg. Die Rückkäufe führten nicht nur dazu, dass während dieser Zeit massiv Liquidität aus dem Unternehmen geflossen ist und nicht mehr für Investitionen zu Verfügung stand. Das dritte Rückkaufprogramm rief außerdem Akteure auf den Plan, die Vorstände und Arbeitnehmer normalerweise vom Unternehmen fernhalten wollen: „aktivistische Investoren“, die extrem renditeversessen sind, aber kein langfristiges Interesse am Wohl des Unternehmens haben. Denn mit der Ankündigung, eigene Anteilsscheine vom Markt zu nehmen, sendet das Unternehmen ein problematisches Signal aus, erläutern die Experten. Das Management erkläre auf diese Weise, dass im Unternehmen zum einen mehr Geld stecke, als für das laufende Geschäft gebraucht werde, und zum anderen, dass man die Aktie für unterbewertet halte. Beides macht Firmen für kurzfristig orientierte Renditejäger interessant.

Aggressive Investoren drängen in den Aufsichtsrat

Im Fall von Adidas nutzten diese neuen Investoren ihre Macht und entsandten zwei Vertreter in den Aufsichtsrat. Dort dürften sie, so Weckes und Sendel-Müller, „mit verbessertem Insiderwissen und direktem Kontakt zum Vorstand, Renditedruck auf die Unternehmensleitung ausüben“. Dies habe sich den Experten zufolge bestätigt, als Adidas weitere Rückkäufe beschlossen habe – das aktuelle Rückkaufprogramm läuft noch bis 2021.

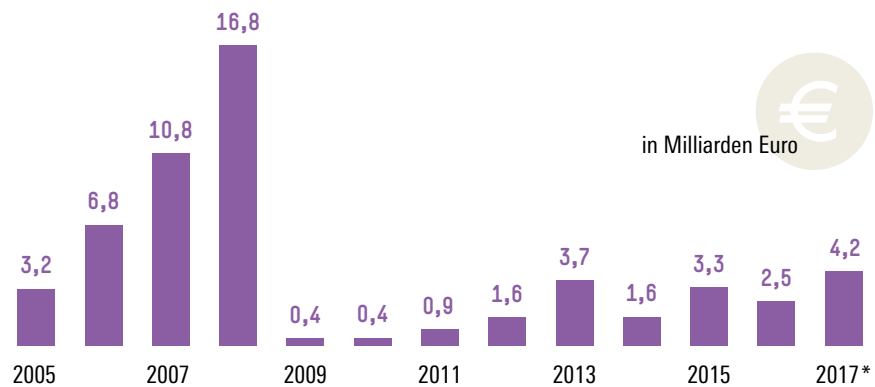
Da weder Management noch Beschäftigte ein Interesse daran haben, dass sich aggressive Investoren in ein Un-

ternehmen einkaufen und den Vorstand unter Druck setzen, sollten sich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat kritisch mit Plänen für Aktienrückkäufe auseinandersetzen, fordern Weckes und Sendel-Müller.

Neben der Bedienung der Investoreninteressen habe es „in vielen Fällen auch den Anschein, dass die Absicherung der eigenen Macht beziehungsweise die Verbesserung der eigenen Vermögensposition die Triebfedern des Managements bei der Umsetzung von Rückkaufprogrammen darstellen“. Dann liege aber „ein Verstoß gegen die Regeln einer guten Corporate Governance vor, wonach der Vorstand zum Wohl der Gesellschaft handeln soll“. Auch wenn Aktienrückkäufe „zunehmend zum Standardrepertoire von

Rückkehr der Rückkäufe

So hoch war das Volumen der Aktienrückkäufe von Unternehmen in Dax und MDax ...



* berücksichtigt sind Rückkäufe bis Mitte September 2017

Quelle: FvS Research 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls119 Daten: bit.do/impuls120

Hans Böckler Stiftung

Unternehmen“ gehörten, sollten sich Aufsichtsräte „ein eigenständiges Bild von der Sinnhaftigkeit eventuell durchgeführter Aktienrückkaufprogramme“ machen, bevor sie ihre Zustimmung geben. Insbesondere, wenn die Vergütung des Management von steigenden Aktienkursen abhängt. Die Planung von Aktienrückkäufen sei außerdem als Warnsignal zu verstehen: Häufig fehlten einfach gute Investitionsprojekte, wenn große Summen für den Erwerb eigener Wertpapiere eingesetzt werden. <

Quelle: Markus Sendel-Müller, Marion Weckes: Aktienrückkäufe im Licht der Corporate Governance – Auswirkungen und Behandlung im Konzernabschluss am Beispiel der Adidas Group, Mitbestimmungsreport Nr. 39, März 2018 Download: bit.do/impuls121

Wenige Betriebe bieten längere Auszeiten

Langzeitkonten können zu mehr Vereinbarkeit und Weiterbildung beitragen. Das Potenzial wird allerdings kaum ausgeschöpft.

Nicht für alle außerberuflichen Verpflichtungen reichen Feierabend, Wochenende und Urlaub. Es kommt vor, dass Beschäftigte eine längere Auszeit brauchen – um beispielsweise eine Weiterbildung zu absolvieren oder in schwierigen Phasen mit den Kindern oder pflegebedürftigen Eltern den Rücken frei zu haben. Das bei fortlaufenden Bezügen zu ermöglichen, ist das Prinzip sogenannter Langzeit- oder Zeitwertkonten: Beschäftigte sammeln über Jahre Überstunden oder Teile ihres Entgelts, die sie anschließend für längere Freistellungen nutzen können. Die Politik hat das Potenzial

zentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie.

Bescheidenes Angebot

Obwohl vieles für Langzeitkonten spricht, fällt das betriebliche Angebot momentan bescheiden aus: Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2014 zufolge, die Wotschack ausgewertet hat, ermöglichen nur 5,3 Prozent aller Betriebe ihren Beschäftigten längere Freistellungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten. Separate Langzeitkonten haben 2,7 Prozent. Etwas besser ist die Situation in Großbetrieben mit mindestens 500 Mitarbeitern. Von ihnen bieten 28 Prozent längere Auszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten und 21 Prozent separate Langzeitkonten an.

Bei den Nutzungsmöglichkeiten dominieren der Auswertung zufolge Sabbaticals, die 2,2 Prozent aller Betriebe zum Abbau von Zeitguthaben vorsehen, und Familienzeit mit 2,1 Prozent. Weiterbildung bieten 1,6 Prozent als Option an, Vorruhestand 1,2 Prozent. Von den Großbetrieben ermöglichen 19 Prozent ihren Beschäftigten Sabbaticals, 17 Prozent vorzeitigen Ruhestand, 14 Prozent Familienzeit und knapp 12 Prozent Weiterbildung. Wenn ein Betrieb Langzeitkonten anbietet, fällt der Analyse zufolge der Anteil der Männer, die an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, signifikant höher aus. Für weibliche Beschäftigte ist dieser Zusammenhang nicht nachweisbar.

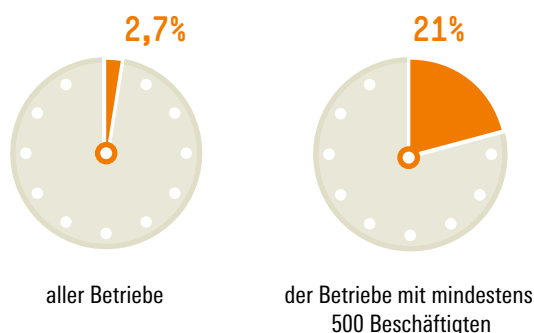
Wo es Langzeitkonten gibt, gilt das Angebot oft nicht für alle: Dass mindestens 95 Prozent der Beschäftigten Zugang haben, geben nur 1,5 Prozent aller Betriebe und etwa ein Zehntel der Großbetriebe an. Dass das Langzeitkonto tatsächlich von einem Großteil der Belegschaft genutzt wird, trifft auf lediglich 0,4 Prozent aller Firmen und drei Prozent der Betriebe mit mindestens 500 Mitarbeitern zu. Oft könne nur die Kernbelegschaft Zeitguthaben ansparen, während Leiharbeitern und befristet Beschäftigten diese Möglichkeit vorenthalten werde, so der WZB-Forscher.

Geringverdiener haben das Nachsehen

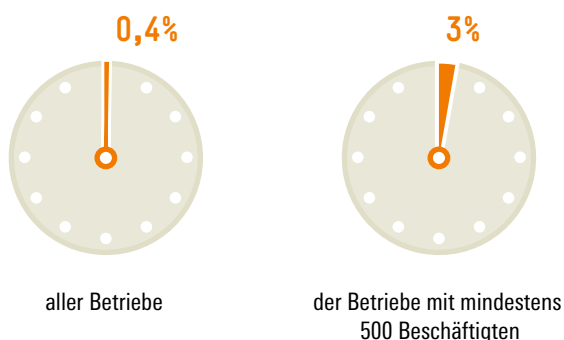
Anhand von Beschäftigtendaten zweier Dienstleistungsbetriebe kann der Soziologe zeigen, dass vor allem Hochqualifizierte Langzeitkonten nutzen. Beschäftigte mit geringer Qualifikation – und damit in der Regel auch wenig Einkommen – seien dagegen auf die Auszahlung von Überstunden angewiesen. Auch Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen schafften es oft nicht, im nötigen Umfang Mehrarbeit zu leisten. Beschäftigte seien zudem nur dann bereit, Zeitguthaben langfristig anzusparen, wenn sie Vertrauen ins Management und ihre Jobsicherheit haben. Problematisch sei dabei auch, dass ein großer Teil der Firmen ihre Langzeitkonten nicht gegen Insolvenz geschützt hatten, vor allem kleinere Betriebe und diejenigen ohne Betriebsrat.

Mehr Flexibilität in Großbetrieben

Ein separates Langzeitkonto boten 2014 an ...



Tatsächlich von einem Großteil der Belegschaft genutzt wurden Langzeitkonten in ...



Quelle: Wotschack 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1122

Hans Böckler Stiftung

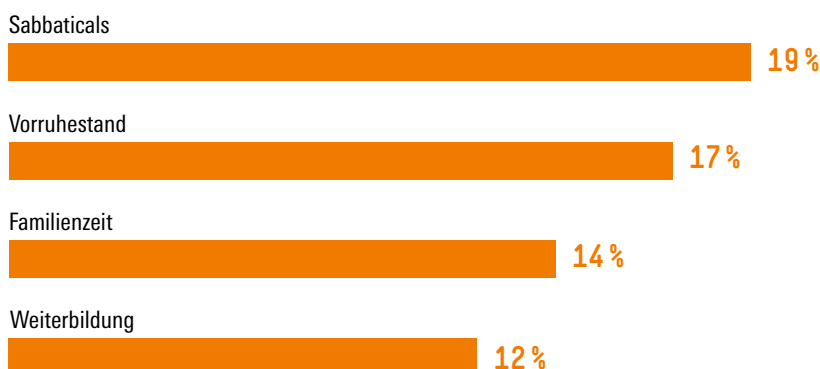
dieses Modells erkannt; es zu fördern, haben Union und SPD in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart. In der betrieblichen Realität hakt es dagegen noch erheblich: Langzeitkonten sind wenig verbreitet, die Zugangschancen ungleich verteilt. Das zeigt Philip Wotschack vom Wissenschafts-

Darüber hinaus gebe es oft betriebliche Barrieren, die den Abbau von Zeitguthaben erschweren, schreibt Wotschack. Wo eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung das normative Leitbild darstellt, könnten Abweichungen zu Benachteiligungen führen. Er verweist auf Studien, denen zufolge Beschäftigte bei längeren Auszeiten Karriere Nachteile befürchten. Viele Betriebe gingen zudem von Flexibilitätsverlusten durch die zeitweise Abwesenheit von Beschäftigten aus. Da viele Führungskräfte kaum Erfahrung im Umgang mit Langzeitkonten haben, gebe es oft wenig Unterstützung vonseiten der Vorgesetzten.

„Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die Nutzung von Optionszeiten deutlich hinter den politischen Erwartungen einer lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung zurückbleibt“, stellt der Autor fest. Um daran etwas zu ändern, seien unter anderem verbindliche Nutzungsansprüche nötig. Dazu könnten Tarifparteien und Politik beitragen, indem sie die Verwaltung und den Zugriff auf Langzeitkonten stärker auf überbetrieblicher Ebene regeln. Ein Schritt in diese Richtung könnte das vom Bundesarbeitsministerium im vergangenen Jahr vorgeschlagene „persönliche Erwerbstätigenkonto“ sein, das automatisch zu Beginn des Arbeitslebens mit einem Startguthaben eingerichtet werden und bei Arbeitgeberwechseln erhalten bleibt. Darüber hinaus sei es wichtig,

Auszeitvarianten

Zum Ausgleich von Arbeitszeitkonten ermöglichen Großbetriebe* ...



* mit mindestens 500 Beschäftigten

Quelle: Wotschack 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1123

Hans Böckler
Stiftung

Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, Geringverdiener und Arbeitnehmer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gezielt zu unterstützen. Wotschack empfiehlt auch Schulungen von Vorgesetzten und Betriebsräten. Um einen Wandel der Arbeitszeitkultur und der Verfügbarkeitsnormen und so mehr Akzeptanz für längere Auszeiten zu erreichen, sei ein neues arbeitszeitpolitisches Leitbild gefragt. <

Quelle: Philip Wotschack: Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 57, März 2018, im Erscheinen

Digitalisierung: Arbeitsorganisation stärker mitbestimmen



Wenn es um die Auswirkungen der Digitalisierung auf betriebliche Organisationsstrukturen geht, taucht als Schlagwort regelmäßig das „agile Unternehmen“ auf. Der Begriff verweise darauf, dass sich

Firmen in einem beschleunigten Wandel befinden und sich Arbeitsaufgaben, Zuständigkeiten, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen verändern oder völlig neu geschaffen werden, heißt es im Bericht der von der Hans-Böckler-Stiftung ins Leben gerufenen Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“.

Die Mitglieder haben skizziert, was dieser radikale Strukturwandel für die Mitbestimmung bedeutet. Grundsätzlich sehen sie die Gefahr, dass die Beteiligten den Überblick verlieren, wenn Arbeitsinhalte nur noch temporär festgelegt, Organigramme flüssiger und Strukturen der Zusammenarbeit komplexer werden. Vor diesem Hintergrund würden gemeinsame Lernprozesse von Management, Betriebsräten und Beschäftigten wichtiger. „Erfolgreicher organisatorischer Wandel kann nicht ‚top down‘ verordnet werden, sondern muss das

Erfahrungswissen der Beschäftigten einbeziehen.“ Der Kommission zufolge können Betriebsräte einen großen Beitrag für einen nachhaltigen Umbau von Organisationsstrukturen leisten, indem sie Expertenwissen der Beschäftigten einbringen und dafür sorgen, dass im Wandel ein hohes Engagement erhalten bleibt.

Forderungen nach verbrieften Mitbestimmungsrechten auch in Fragen der Arbeitsorganisation, die über Teilbereiche wie Überwachung und Ergonomie hinausgehen, habe es schon in den 70er-Jahren gegeben, so die Experten. Die Digitalisierung mache diese Forderungen wieder aktuell. Dabei gelte es, betriebliche Mitbestimmung so auszugestalten, dass sie „nicht an die Stelle der Selbstbestimmungsrechte von Beschäftigten und Gruppen tritt, sondern diese unterstützt, bündelt und koordiniert“. Ansätze dafür gebe es bereits: Das Betriebsverfassungsgesetz sehe seit 2002 vor, dass Betriebsräte bestimmte arbeitsorganisatorische Angelegenheiten durch Arbeitsgruppen selbst regeln lassen können. Die Kommission empfiehlt, diese Möglichkeit stärker auszuschöpfen. <

Quelle: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab Seite 164)
Download: bit.do/impuls1124

Neue Regeln gegen Sozialdumping

Viele Unternehmen missbrauchen Arbeitnehmerentsendungen, um Löhne zu drücken und Sozialabgaben zu umgehen. Eine neue Richtlinie soll das verhindern.

Dass ihre Bürger auch in anderen Mitgliedsstaaten arbeiten können, gehört zu den „Grundfreiheiten“ der EU. Ein Teil der grenzüberschreitenden Beschäftigung läuft über die sogenannte Arbeitnehmerentsendung. Dabei verrichten Unternehmen Dienstleistungen im Ausland, deren Beschäftigte für diesen Zeitraum in ihrer Heimat angestellt sind und dort Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Weil dieses Instrument zunehmend politisch umstritten ist, haben sich Vertreter des Europäischen Parlaments, der EU-Kommission und des Ministerrats Anfang März auf eine Revision der Entsenderrichtlinie verständigt. Laut einer Analyse von WSI-Direktorin Anke Hassel und Bettina Wagner von der Hertie School of Governance ist die neue Richtlinie ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Zahl der Entsendungen innerhalb der EU sei im vergangenen Jahrzehnt deutlich gestiegen, schreiben die Politikwissenschaftlerinnen, von etwa 850 000 im Jahr 2005 auf knapp 1,5 Millionen 2015, wovon 28 Prozent Deutschland als Ziel hatten. Eingesetzt wurden sie vor allem im Baugewerbe, in bestimmten Industriezweigen wie der Fleischwirtschaft und in der Pflege.

Lohnbetrug ist an der Tagesordnung

Diese Branchen seien in den vergangenen Jahren regelmäßig durch Lohnbetrug an entsandten Beschäftigten aufgefallen, so Hassel und Wagner. Im Baugewerbe gelte zwar auch für diese Arbeitnehmer ein branchenspezifischer Mindestlohn, in vielen anderen Branchen aber nur der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Oft werde ein Teil des Lohns als Zuschuss für Unterkunft oder Verpflegung ausbezahlt – und zur Kostendeckung hinterher wieder abgezogen. So werde die Lohnuntergrenze zwar formal eingehalten, tatsächlich aber unterschritten. Zudem würden in den Herkunftsländern oft nur für den Arbeitslohn Steuern und Abgaben fällig, nicht für die Zahlungen für Kost und Logis.

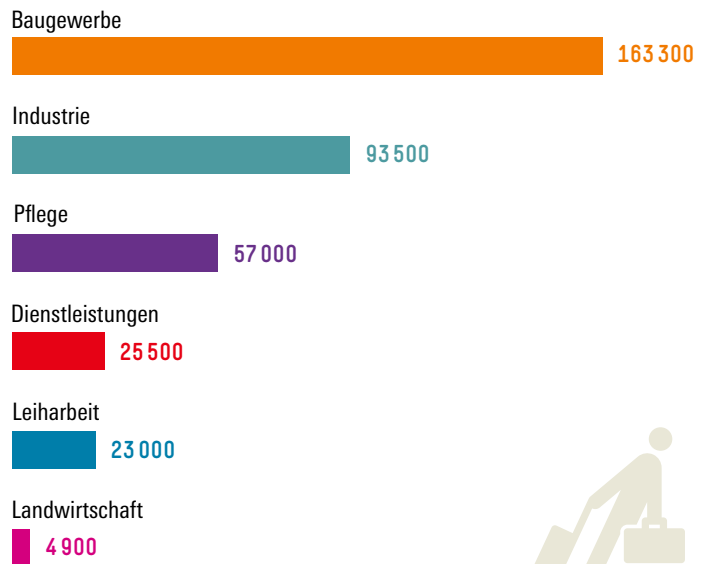
Als ein weiteres Beispiel nennen die Autorinnen Kettenentsendungen. Statt – wie es gesetzlich vorgesehen ist – temporär Aufträge auszuführen, ersetzen die entsandten Arbeitnehmer reguläre Beschäftigung, etwa in der Pflege oder der Fleischindustrie. Alle zwei Jahre, also nach Ablauf der maximalen Entsendedauer, kehren sie für drei Monate in ihre Heimat zurück und werden dann erneut entsandt. Gängige Praxis sei es, Briefkastenfirmen mit wechselnden Namen zu gründen, um den Missbrauch zu verschleiern, erklären Hassel und Wagner.

Die Revision der Richtlinie enthält nach Einschätzung der Forscherinnen durchaus sinnvolle Ansätze, die zur Eindämmung solcher Missstände beitragen könnten. So wird der

Begriff der Entlohnung genauer gefasst, um Kostenabwälzungen auf Arbeitnehmer zu verhindern. Unterbringungskosten dürfen beispielsweise künftig nicht mehr vom Lohn abgezogen werden. Die Dauer von Entsendungen soll auf zwölf Monate begrenzt sein, mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate. Zur Vermeidung von Kettenentsendungen ist vorgesehen, dass Unternehmen die Gesamtdauer

Grenzenlose Bauwirtschaft

So viele Arbeitnehmer wurden 2015 nach Deutschland entsandt im Bereich ...



Quelle: Hassel, Wagner 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1125

Hans Bockler
Stiftung

er eines Einsatzes nicht dadurch verlängern können, dass sie einen entsandten Beschäftigten durch einen neu Entsandten ersetzen. Sobald die Grenze von maximal 18 Monaten erreicht ist, werden die Sozialabgaben und Steuern im Zielland fällig. Voraussetzung wäre allerdings laut dem Entwurf, dass eine einzelne Entsendung mindestens sechs Monate dauert. Hassel und Wagner kritisieren das: Zwar ist die Verkürzung der Gesamtdauer ein Schritt in die richtige Richtung, aber laut einer aktuellen Statistik der EU-Kommission betrage die durchschnittliche Dauer von Entsendungen innerhalb der EU vier Monate. Firmen könnten weiterhin wechselndes Personal auf dieselbe Stelle entsenden, solange sie die Grenze von sechs Monaten nicht überschreiten.

Kontrolle ist besser

Um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer nur temporär eingesetzt werden, sollte der Gesetzgeber nach Ansicht der Expertinnen Entsendungen grundsätzlich nur für

zeitlich befristete Tätigkeiten erlauben: „Eine Tätigkeit wie das Zerlegen von Tieren hat keinen temporären Charakter, da es kein von vornherein absehbares Ende gibt. Der Bau eines Gebäudes hingegen wohl.“

Das „wichtigste Thema“, nämlich die Kontrolle und Einhaltung von Recht sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene, spare die Reform völlig aus, stellen Hassel und Wagner fest. Dabei wäre insbesondere für die Aufdeckung von Kettenentsendungen eine Ausweitung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und der Kontrollmöglichkeiten dringend nötig. Hier verweise die Kommission in ihrer letzten Stellungnahme auf Pläne für eine europäische Arbeitsschutzbehörde. Allerdings sei noch unklar, welche Kompetenzen diese Institution haben werde.

Nichtsdestotrotz könnte die neue Richtlinie durchaus zum Stopfen einiger existierender Regelungslücken beitragen, urteilen die Wissenschaftlerinnen. Sie sei kein Beispiel für Protektionismus, sondern im Gegenteil eine „notwendige Grundlage für einen funktionierenden Binnenmarkt“.

Zunehmend prekär

So viele Entsendungen innerhalb der EU wurden gemeldet ...



Quelle: Hassel, Wagner 2018

Grafik zum Download: bit.do/impuls1126

Hans Böckler
Stiftung

Unabhängig davon könnte der deutsche Gesetzgeber aber auch selbst aktiv werden – und zum Beispiel festlegen, welche Lohnbestandteile zum Mindestlohn hinzugezählt werden dürfen. <

Quelle: Anke Hassel, Bettina Wagner: Die Reform der Entsenderichtlinie: Notwendige Voraussetzungen für einen besseren Binnenmarkt, Ifo-Schnelldienst 3/2018

Download: bit.do/impuls1127

SERIE

Mitbestimmung macht produktiv



Betriebliche Mitbestimmung erhöht die Produktivität. Das zeigt eine Auswertung der aktuellen Forschung zu Betriebsräten, die der Trierer Ökonom Uwe Jirjahn gemeinsam mit seinem US-Kollegen Stephen Smith erstellt hat.

Zu den in ihrer Literaturstudie verwendeten Quellen gehört eine Arbeit von Steffen Müller aus dem Jahr 2012. Darin kommt der Wirtschaftswissenschaftler zu dem Schluss, dass mitbestimmte Firmen im Schnitt 6,4 Prozent produktiver arbeiten. Der wahre Effekt dürfte laut Müller sogar noch größer ausfallen. Die Begründung: Im Untersuchungszeitraum – den Jahren 2001 bis 2005 – schwächelte die deutsche Wirtschaft. Die höhere Beschäftigungsstabilität, zu der Betriebsräte beitragen und die sich in Boomphasen auszahlt, wirke sich im Abschwung tendenziell ungünstig auf die Produktivität aus. Hinzu komme, dass für Beschäftigte Arbeitnehmervertretungen insbesondere dann wichtig sind, wenn sich ihr Arbeitgeber in einer Krise befindet. Das heißt: Es gibt eine „Selbstselektion“, die darin besteht, dass in Betrieben mit Produktivitätsproblemen eher Be-

triebsräte gegründet oder beibehalten werden. Das führt zu einer Unterschätzung der positiven Auswirkungen.

Bereits 2003 haben Bernd Frick und Iris Möller den gleichen Zusammenhang untersucht und erhebliche Effekte dingfest gemacht. Ihren Berechnungen zufolge erhöhen Betriebsräte die Arbeitsproduktivität in Westdeutschland um 25 Prozent und im Osten um 30 Prozent. Im gleichen Jahr hat Olaf Hübler eine Studie veröffentlicht, die der betrieblichen Mitbestimmung ebenfalls signifikant positive Auswirkungen auf die Produktivität von Unternehmen mit 100 bis 300 Beschäftigten bescheinigt – allerdings nur dann, wenn Betriebe tarifgebunden sind.

Die Erklärungen für die produktivitätssteigernde Wirkung ähneln sich in den zitierten Untersuchungen. Als Sprachrohr der Beschäftigten können Betriebsräte demnach den Informationsaustausch zwischen Belegschaft und Management erleichtern, zu mehr Vertrauen beitragen und so die Kooperationsbereitschaft erhöhen. Zugleich dürfte die Personalfuktuation sinken. <

QUELLEN

Uwe Jirjahn, Stephen C. Smith: Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, IZA Discussion Paper Nr. 11066, Oktober 2017
bit.do/impuls1128

Bernd Frick, Iris Möller: Mandated Works Councils and Firm Performance: Labor Productivity and Personnel Turnover in German Establishments, Schmollers Jahrbuch 3/2003

Olaf Hübler: Zum Einfluss des Betriebsrats in mittelgroßen Unternehmen auf Investitionen, Löhne, Produktivität und Renten – Empirische Befunde, in: Nils Goldschmidt (Hg.): Wunderbare Wirtschaftswelt – Die New Economy und ihre Herausforderungen, Baden-Baden, 2003

Steffen Müller: Works Councils and Establishment Productivity, Industrial and Labor Relations Review 4/2012

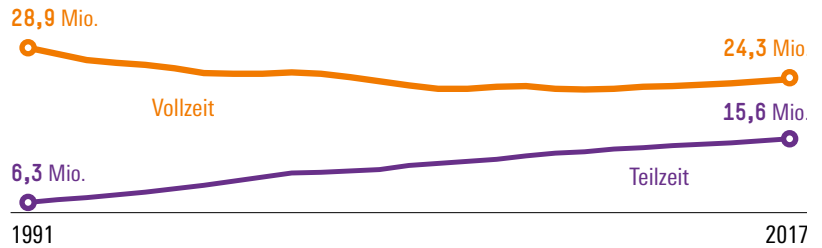
IMPRESSUM

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

ARBEITSZEIT

Teilzeit hat massiv zugenommen

So viele Beschäftigte arbeiteten in ...



Quelle: IAB, März 2018 bit.do/impuls1129

KONSUM

Reiche geben mehr für Alkohol aus

Rund ein Prozent der Konsumausgaben der Deutschen entfallen auf Alkohol – über alle Einkommensgruppen hinweg.



Die monatlichen Ausgaben für Alkohol pro Haushalt betragen beim ...

ärmsten Zehntel	34 €
reichsten Zehntel	133 €

Quelle: DIW, März 2018 bit.do/impuls1130

LÖHNE

Nur gefühlt gerecht

Dass Frauen beim Lohn benachteiligt sind, ist bekannt. Erstaunlicherweise geben Frauen jedoch häufiger als Männer zu Protokoll, sie empfänden ihren Verdienst als gerecht. Eine Befragung von fast 17000 Vollzeitbeschäftigten zeigt: In vier von fünf Fällen fühlen sich Frauen eher gerecht bezahlt als Männer in vergleichbarer beruflicher Situation. Allerdings gibt es eine Erklärung dafür: Im beruflichen Umfeld dieser Frauen sind überwiegend ebenfalls Frauen tätig. Betrachtet man dagegen nur die Angaben von Frauen in Betrieben mit mindestens 50 Prozent Männeranteil, so verschwinden die Geschlechterunterschiede. Die Studie kommt zu dem Schluss: Gerade weil die Arbeitswelt noch immer in Frauen- und Männerberufe gespalten ist, unterschätzen Frauen ihre Benachteiligung beim Lohn häufig.

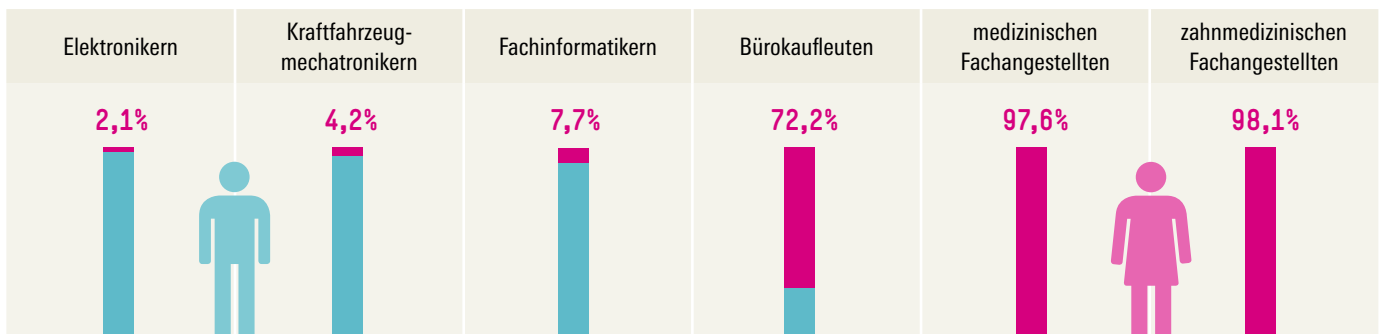


Quelle: DIW, März 2018 bit.do/impuls1131

GENDER

Geschlechterbilder prägen Berufswahl

Weiblich waren 2017 von den Azubis bei den ...



Quelle: BIBB, März 2018 bit.do/impuls1132