

- 2 **Gender Pay Gap** Vom Wert der Arbeit
- 3 **Mindestlohn** Ein Gewinn für die Volkswirtschaft
- 4 **Öffentlicher Dienst** Langsam geht es wieder aufwärts
- 5 **Alterssicherung** Österreich: Rente nachhaltig finanziert
- 6 **Mitbestimmung** Starke Arbeitnehmer, starke Demokratie
- Steuern** Der Soli ist nicht überflüssig
- 7 **Arbeitsrecht** „Knallharte Handhabe gegen Diskriminierung“

KONJUNKTUR

Höhere Löhne, stabiles Wachstum

Trotz teilweise widriger Umstände geht der Aufschwung weiter. Das ist vor allem der robusten Inlandsnachfrage zu verdanken.

Die deutsche Wirtschaft wächst – um jeweils 2,1 Prozent im laufenden und im kommenden Jahr. Die Arbeitslosenquote dürfte bis 2019 auf 5,1 Prozent sinken. Davon geht das IMK in seiner aktuellen Konjunkturprognose aus. Trotz sporadisch aufflammender Risiken – zum Beispiel durch den Handelskonflikt mit den USA – setzt sich der Aufschwung damit nur leicht verlangsamt fort. Das bietet der Politik in Deutschland die Gelegenheit, Aufgeschobenes anzupacken und endlich mehr zu investieren, so die IMK-Forscher.

Der Prognose zufolge werden sich sowohl die privaten Investitionen als auch die Exporte dynamisch entwickeln. Die Hauptantriebsfeder der Konjunktur bleibt der Konsum, der von merklich höheren Löhnen und dem Beschäftigungsaufbau profitiert. Er wird 2018 um 1,7 Prozent, 2019 um 1,8 Prozent zunehmen. Das Inflationsrisiko ist dabei trotz der lebhaften wirtschaftlichen Entwicklung gering. Die Preise steigen 2018 um 1,7 Prozent, im Jahr darauf um 1,6 Prozent – und bleiben damit deutlich unter der Zielgröße der Europäischen Zentralbank von etwa zwei Prozent. Dass die Zentralbanker die Zinsen noch eine Weile auf niedrigem Niveau belassen wollen, begrüßen die Konjunkturexperten: Die Erholung im Euroraum sei noch lange nicht abgeschlossen. Zurzeit beträgt die Arbeitslosenquote dort 8,5 Prozent, unter den Jugendlichen sogar 17,2 Prozent.

Um den wirtschaftlich schwächelnden Ländern unter die Arme zu greifen, wären nach Einschätzung der IMK-Ökonomen mehr öffentliche Investitionen im Euroraum nötig. Dabei sehen die Forscher in erster Linie Deutschland in der Pflicht: Der deutsche Staat wird 2018 und 2019 jeweils einen Überschuss von knapp 50 Milliarden Euro erzielen, hat also erheblichen finanziellen Spielraum. Zudem ist der Bedarf an Investitionen in Infrastruktur, Bildung, Digitalisierung und Energiewende hierzulande enorm. Und zu guter Letzt weist Deutschland einen Leistungsbilanzüberschuss auf, der in diesem Jahr acht Prozent der Wirtschaftsleistung erreichen wird. Durch mehr öffentliche Investitionen könnte die deutsche Regierung laut IMK nicht nur das Wachstum und die Lebensqualität steigern, sondern auch zum Abbau

internationaler Ungleichgewichte und damit zur Deeskalation in Handelskonflikten beitragen. <

Quelle: Peter Hohlfeld, Thomas Theobald, Silke Tober: Aufschwung intakt, Risikolage verschärft, IMK-Report Nr. 140, Juni 2018 Download: bit.do/impuls1231

Gesundes Plus

So entwickeln sich laut IMK-Prognose ...

Bruttoinlandsprodukt



privater Konsum



Tariflöhne



Exporte



Importe



Erwerbstätige



Vom Wert der Arbeit

Frauen bekommen bei gleichen beruflichen Anforderungen und Belastungen weniger Geld als Männer. Das erklärt einen großen Teil des Gender Pay Gaps.

Zwischen den Löhnen von Frauen und Männern klafft eine hartnäckige Lücke: Weibliche Beschäftigte verdienen im Schnitt nach wie vor 21 Prozent weniger als männliche. Eine gängige Erklärung läuft darauf hinaus, dass Frauen die falschen – nämlich schlecht bezahlten – Berufe wählen. Als Rechtfertigung für den Gender Pay Gap taugt die berufliche Segregation aber nur, wenn man unterstellt, dass die Lohnunterschiede zwischen den Berufen gerechtfertigt sind. Diese Unterschiede ließen sich zwar zum Teil durch andere Faktoren wie zum Beispiel die Tarifbindung erklären, so Ute

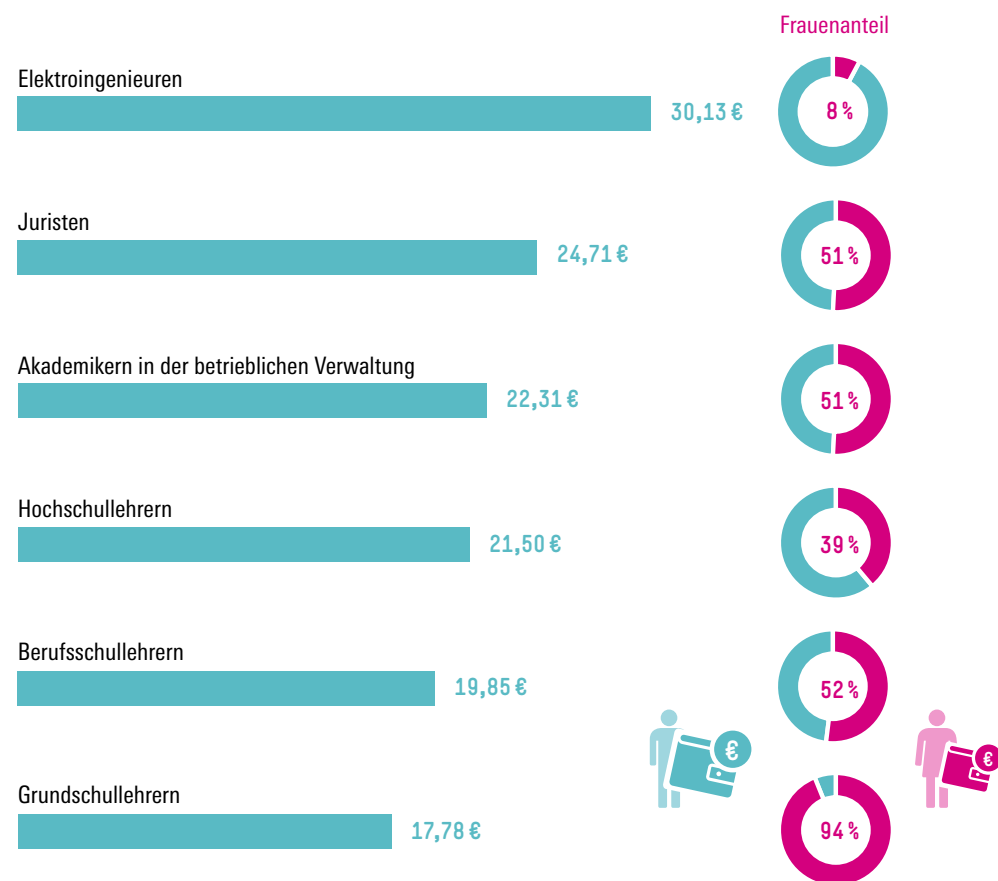
dex) eine Methode entwickelt, die das Anforderungsniveau in unterschiedlichen Berufen vergleichbar macht. Der Index fasst die Anforderungen an Wissen und Können, psychosoziale und physische Belastungen sowie die Verantwortung in einem Punktwert zusammen. Er beruht auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und dem von der Antidiskriminierungsstelle empfohlenen Entgeltgleichheitscheck.

Anhand von Befragungsdaten haben die Forscherinnen berechnet, wie hoch der CW-Index-Wert in den einzelnen Berufen im Schnitt ausfällt. Wenn man diese Werte zu

Lohnraten in Bezug setzt, zeigt sich: Grundsätzlich steigen die Verdienste zwar mit dem beruflichen Anforderungsniveau – in den Berufen mit hohem Frauenanteil allerdings weniger als in anderen. Während ein Punkt mehr auf dem CW-Index bei Männern zu einem Lohnzuwachs von 6,4 Prozent führt, sind es bei den Frauen 4,7 Prozent. Den Berechnungen der Soziologinnen zufolge können Merkmalsunterschiede – etwa bei der Berufserfahrung oder der Branchenzugehörigkeit – elf Prozentpunkte des bestehenden Gender Pay Gaps von 21,3 Prozent erklären. Knapp zehn Prozentpunkte erklären sich dadurch, dass dieselben Merkmale bei Frauen schlechter entlohnt werden. „Das zeigt, dass auch die ungleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Arbeit in nicht unerheblichem Maße zur Lohnlücke beiträgt“, stellen die Wissenschaftlerinnen fest. Ihre Empfehlung: Die Politik sollte Arbeitgeber verpflichten, anhand geeigneter Instrumente die etablierten Verfahren der Arbeitsbewertung und Umsetzung zu überprüfen, damit gleichwertige Arbeit im selben Betrieb gleich entlohnt wird. <

Gleichwertige Arbeit, ungleiche Bezahlung

So hoch sind trotz gleicher Anforderungen und Belastungen* die Bruttostundenlöhne bei ...



* gleicher CW-Index-Wert
Quelle: Klammer u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1234 Daten: bit.do/impuls1235

Klammer und Sarah Lillemeier vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie Christina Klenner vom WSI. Die Sozialwissenschaftlerinnen gehen aber davon aus, dass die Differenzen auch den geringeren sozialen Status weiblicher Erwerbsarbeit widerspiegeln. Um diese These zu überprüfen, haben sie mit dem „Comparable-Worth-Index“ (CW-Index)

neuer Instrumente die etablierten Verfahren der Arbeitsbewertung und Umsetzung zu überprüfen, damit gleichwertige Arbeit im selben Betrieb gleich entlohnt wird. <

Quelle: Ute Klammer, Christina Klenner, Sarah Lillemeier: „Comparable worth“: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI-Study Nr. 14, Juni 2018
Download: bit.do/impuls1236

Ein Gewinn für die Volkswirtschaft

Der Mindestlohn nutzt nicht nur Geringverdienern, sondern auch der Gesamtwirtschaft. Er stärkt den Konsum und sorgt so für stabiles Wachstum.

Die Erfahrungen mit der gesetzlichen Lohnuntergrenze sind nach rund dreieinhalb Jahren gut: Die Löhne im Niedriglohnssektor sind deutlich gestiegen, vor der Einführung verbreitete Warnungen, der Mindestlohn werde massenhaft Beschäftigung kosten, haben sich nicht bewahrheitet. Wie sind die Aussichten für die Zukunft? Das untersucht ein Report, den Alexander Herzog-Stein, Patrick Nüß, Ulrike Stein und Rudolf Zwiener vom IMK gemeinsam mit Camille Logeay von der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Technik erstellt haben. Er basiert auf einer breiter angelegten Studie des IMK im Auftrag der Mindestlohnkommission. Die Ökonomen haben für einen Zeitraum von zehn Jahren Szenarien mit und ohne Mindestlohn durchgerechnet und verglichen. So lässt sich noch genauer abschätzen, was der Mindestlohn bislang bewirkt hat – und welche weiteren gesamtwirtschaftlichen Effekte langfristig zu erwarten sind.

Der Analyse zufolge ist die Lohnuntergrenze ein Wachstumsverstärker. Das Bruttoinlandsprodukt fällt in dem Szenario mit Mindestlohn durchgehend 0,25 Prozent höher aus.

Studie zufolge dürften zwar Minijobs weggefallen sein. Sie wurden aber zu einem erheblichen Teil umgewandelt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sodass sich am Arbeitsvolumen insgesamt nichts geändert hat. Leichte Änderungen gibt es dagegen beim Preisniveau, das anfänglich 0,2 Prozent, nach zehn Jahren 0,5 Prozent höher liegt. Da das Inflationsziel der Europäischen Zentralbank immer noch unterschritten wird, sei dieser Effekt aber zu begrüßen, so die Forscher. Auch der Fiskus profitiert: Die steigenden Steuereinnahmen lassen die Defizitquote sinken.

In einem weiteren Szenario haben die Wissenschaftler zusätzlich untersucht, was passiert, wenn der Staat die entstehenden Mehreinnahmen für höhere Ausgaben nutzt, wie es in der Realität seit 2015 der Fall war. Wächst der Staatsverbrauch um ein Prozent zusätzlich, fällt der Wachstumseffekt sogar doppelt so hoch aus. Auch die Beschäftigung liegt dann merklich über dem Szenario ohne Mindestlohn.

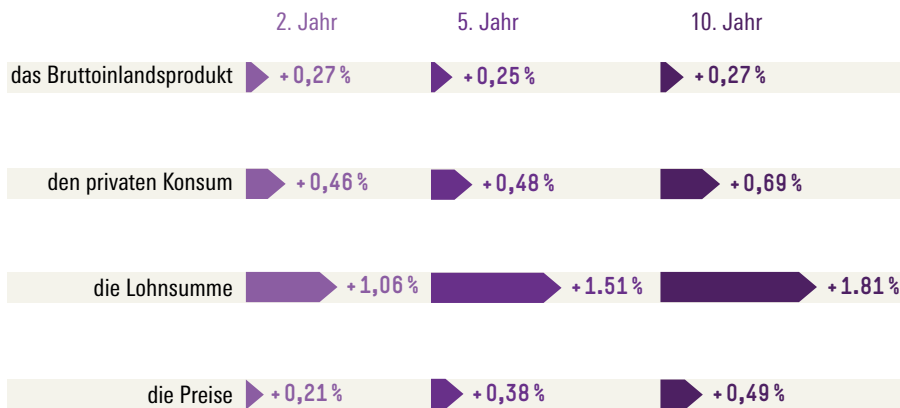
Laut Studie war der gesetzliche Mindestlohn notwendig zur Absicherung einer „makroökonomisch orientierten Lohnpolitik“. Eine solche Lohnpolitik schöpft den Verteilungsspielraum aus, der sich aus dem trendmäßigen Produktivitätswachstum und der Zielinflationsrate ergibt. Dass entsprechende Lohnsteigerungen in Deutschland lange nicht erreicht wurden, dürfte nach Einschätzung der Ökonomen mit dem Rückgang der Tarifbindung und der Arbeitsmarktpolitik im letzten Jahrzehnt zusammenhängen. Der Mindestlohn verhindert jetzt aber ein Ausfransen der Lohnverteilung nach unten und stabilisiert so das Tarifsystem. Wenn es auf dieser Basis gelingen sollte, eine makroökonomisch orientierte Lohnpolitik durchzusetzen, steigt der private Konsum innerhalb von zehn Jahren zusätzlich um 4,8 Prozent. Die Lohnquote würde gegenüber der Entwicklung in der Vergangenheit zulegen, das Staatsdefizit weiter sinken.

Das Fazit der Wissenschaftler: Der Mindestlohn sei ein Gewinn für die Volkswirtschaft. Vorteilhaft Auswirkungen seien bereits jetzt nachweisbar: „Er hat mit dazu beigetragen, dass Deutschland auf einen stabileren Wachstumskurs eingeschwenkt ist, der nicht nur auf Export-Erfolgen, sondern auch auf einem stabilen Wachstum der Binnennachfrage beruht.“ <

Quellen: Alexander Herzog-Stein u.a.: Positive gesamtwirtschaftliche Effekte des gesetzlichen Mindestlohns – eine ökonometrische Untersuchung, IMK-Report Nr. 141, Juli 2018
 Download: bit.do/impuls1239; Hansjörg Herr u.a.: Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus keynesianisch geprägter Perspektive, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Juni 2018
 Download: bit.do/impuls1240

Mindestlohn gibt Impulse

So steigert die Lohnuntergrenze ...



Quelle: IMK 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1237 Daten: bit.do/impuls1238

Hans Böckler Stiftung

Der Grund: Nicht nur die Löhne der unmittelbar betroffenen Beschäftigten steigen deutlich – im Schnitt um 18 Prozent. Es gibt auch „Spillover-Effekte“ auf die angrenzenden Gehaltsgruppen. Die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme erhöht sich dadurch nach zwei Jahren um gut ein Prozent, nach zehn Jahren um 1,8 Prozent. Da die Konsumquote im unteren Bereich der Lohnverteilung, wo die Steigerungen anfallen, vergleichsweise hoch ist, legt der private Verbrauch um 0,5 bis 0,7 Prozent zu – was sich in einer höheren Wirtschaftsleistung niederschlägt.

Die Wachstumseffekte fallen auch deshalb so positiv aus, weil die Beschäftigung weitestgehend stabil bleibt. Der

Langsam geht es wieder aufwärts

Kürzen, schrumpfen, privatisieren: Das war in Deutschland lange die politische Leitlinie im Umgang mit dem öffentlichen Dienst. Doch der Trend ist gebrochen – nicht zuletzt dank erfolgreicher Gewerkschaftskampagnen.

Viele Länder Europas schneiden unter dem Druck klammer Haushalte ihre öffentlichen Dienstleistungen zurück. Zum Teil zwingt sie die EU dazu. Was in Südeuropa seit der Finanzkrise vonstattengeht, hat Deutschland – in milderer Form – schon hinter sich. Hierzulande setzte die Sparpolitik kurz nach der Wiedervereinigung ein. Weil Deutschland die jüngste Krise vergleichsweise unbeschadet überstanden hat, gab es zuletzt keine neuen Kürzungsrunden. Im Gegenteil: Der Trend geht, allerdings in kleinen Schritten und längst nicht überall, zu mehr Beschäftigung, höherer Qualität und besseren Arbeitsbedingungen. Das zeigt eine Studie der WSI-Forscher Thorsten Schulten und Daniel Seikel. Sie haben die Entwicklung in Krankenhäusern, Kindertagesstätten und Grundschulen untersucht. Die Forscher kommen zu dem Schluss, dass neben der günstigen makroökonomischen Entwicklung gewerkschaftliche Initiativen zur Aufwertung öffentlicher Dienstleistungen geführt haben.

Krankenhäuser

Umgerechnet in Vollzeitstellen arbeiten in deutschen Krankenhäusern heute über 880 000 Menschen. Das sind rund 5000 mehr als 1991 – nachdem die Zahl der Beschäftigten zwischenzeitlich drastisch gesunken war. Der Krankenhaussektor hat eine lange Phase der Privatisierung und Kommerzialisierung hinter sich, zum Beispiel durch Outsourcing vieler Tätigkeiten, so Schulten und Seikel. Darunter hätten Patienten wie Arbeitsbedingungen gelitten. Dass sich der Trend 2007 wieder umgekehrt hat, sei besonders den zahlreichen Kampagnen von organisierten Beschäftigten zu verdanken, welche die Kommerzialisierungslogik stets hinterfragt haben. Ausreichend sei die personelle Ausstattung im Pflegebereich aber längst noch nicht, betonen die Forscher, zumal die Zahl der Behandlungsfälle gestiegen ist und im Zuge des demografischen Wandels weiter zunehmen wird.

Kinderbetreuung

Die Zielvorstellung, jedem Kind einen Kita-Platz anbieten zu können – auch Unter-Dreijährigen und mit längeren Öffnungszeiten als im klassischen Kindergarten der alten Bundesrepublik – geht auf die 1990er-Jahre zurück. Richtig Bewegung kam den Wissenschaftlern zufolge aber erst nach der Jahrtausendwende in den Ausbau der Kinderbetreuung, nachdem der „Pisa-Schock“ das gesamte deutsche Erziehungs- und Bildungssystem infrage gestellt hatte. Inzwischen gibt es in Betreuungseinrichtungen etwa 600 000 Beschäftigte, umgerechnet in Vollzeitstellen sind es knapp 485 000 – eine Steigerung um über 70 Prozent seit 2006. In einem deutlichen Kontrast zur Bedeutung, die der frühkindlichen Bildung heute

zugemessen wird, stehen Arbeitsbedingungen und Bezahlung von Erzieherinnen. Jedoch entwickeln sich auch hier die Dinge zum Besseren, wie die WSI-Forscher beobachtet haben. Einen wesentlichen Grund dafür sehen sie in der Organisation zweier landesweiter Streiks 2009 und 2015, mit denen die Erzieherinnen ihr neues Selbstbewusstsein unter Beweis gestellt haben.

Grundschulen

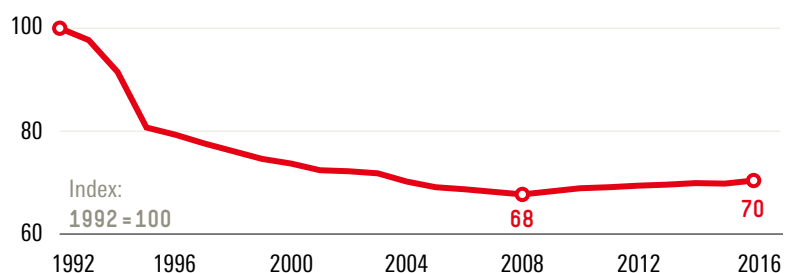
Obwohl es weniger Schüler und Schulen gibt, steigt die Zahl der Grundschullehrer. 2015 waren es gut 167 000. Damit verbessert sich das Verhältnis von Lehrenden zu Lernenden; im Schnitt gehen aktuell weniger als 21 Schüler in eine Klasse. Die Anforderungen haben in der Vergangenheit allerdings ständig zugenommen, die Bedingungen sind für viele schlechter geworden. So haben einige Bundesländer Lehrer nicht mehr verbeamtet oder nur mit Kurzzeitverträgen eingestellt, so dass sie sich in den Sommerferien arbeitslos melden mussten. Doch auch diese Negativtrends haben sich inzwischen umgekehrt. Auch bei der Bezahlung sehen Schulten und Seikel Fortschritte. Denn nachdem sich Lehrer organisiert und öffentliche Aufmerksamkeit geschaffen haben und Grundschullehrer langsam knapp werden, haben die Länder Konsequenzen gezogen. Einige haben auch die Gehälter von Grundschullehrern auf das in der Sekundarstufe übliche Niveau angehoben.

Allen drei untersuchten Teilbereichen ist der Studie zufolge neben dem Beschäftigungsaufbau eines gemeinsam: Die Kampagnen der Gewerkschaften waren deshalb erfolgreich, weil es ihnen gelang, den engen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeitsergebnisse hervorzuheben. Das verschaffte ihnen den nötigen Rückhalt in der Öffentlichkeit. <

Quelle: Thorsten Schulten, Daniel Seikel: Upgrading German Public Services, WSI Study No. 12, Mai 2018 Download: bit.do/impuls1241

Talsole durchschritten

So entwickelte sich die Beschäftigung im öffentlichen Dienst...



Quelle: Schulten, Seikel 2018

Grafik zum Download: bit.do/impuls1242 Daten: bit.do/impuls1243

Hans Böckler
Stiftung

Österreich: Rente nachhaltig finanziert

Das vergleichsweise hohe Rentenniveau in Österreich sei langfristig nicht finanzierbar, meinen Kritiker. Zu Unrecht, zeigt eine Studie. Tatsächlich ist am Beispiel Österreich zu sehen, wie leistungsfähig umlagefinanzierte Rentensysteme sind.

Eine starke gesetzliche Altersrente ist möglich: Während deutsche Männer, die 2016 in Rente gingen, monatlich im Schnitt mit 1008 Euro vor Steuern auskommen müssen, haben die Österreicher 1899 Euro zur Verfügung. Bei manchen konservativen Ökonomen erweckt das Argwohn; sie zweifeln an der Nachhaltigkeit des österreichischen Systems. WSI-Forscher Florian Blank und Rudolf Zwiener vom IMK kommen in einer Analyse, die sie gemeinsam mit Camille Logeay von der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft sowie Erik Türk und Josef Wöss von der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien veröffentlicht haben, zu dem Ergebnis, dass solche Zweifel unbegründet sind.

In Österreich seien Selbstständige und Beamte sukzessive in die Rentenversicherung einbezogen worden, schreiben die Experten. Der Beitragsatz liege seit 1988 unverändert bei 22,8 Prozent, wobei die Arbeitgeber für 12,55 Prozent aufkommen, die Arbeitnehmer für 10,25 Prozent. Auf Grundlage dieser breiten Finanzierungsbasis seien die vergleichsweise hohen Leistungen möglich.

Dass die Kosten langfristig aus dem Ruder zu laufen drohen, halten die Wissenschaftler für unwahrscheinlich. Sie verweisen auf Berechnungen der Europäischen Kommission, denen zufolge die Ausgaben für Renten und Pensionen von 13,9 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2013 auf 14,7 Prozent im Jahr 2040 bzw. 14,4 Prozent im Jahr 2060 und damit „äußerst moderat“ steigen werden. Die Europäische Kommission bewertet diese Entwicklung als „weitgehend stabil“.

Entscheidend ist auch die Arbeitsmarktpolitik

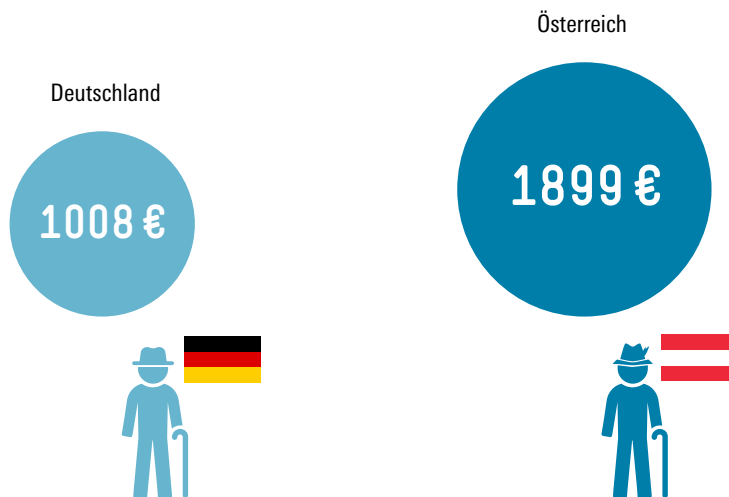
Zwar dürfte der Anteil der Menschen ab 65 in Österreich von 28 Prozent 2015 auf 51 Prozent 2060 zunehmen. Doch entscheidend sei nicht dieser Wert, sondern die Relation der Rentner zu den versicherten Erwerbstätigen, argumentieren die Forscher. Und da gebe es Gestaltungsmöglichkeiten, wie beispielsweise die Verwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch den Mindestlohn in Deutschland gezeigt hat. Die Erwerbstätigkeit von Frauen lasse sich durch bessere Kinderbetreuung steigern.

In der öffentlichen Debatte taucht regelmäßig der Nachhaltigkeitsindex des Beratungsunternehmens Mercer auf, bei dem Österreichs Rentensystem ziemlich schlecht ab-

schneidet. Der Hauptgrund: Es handelt sich um ein öffentliches, umlagefinanziertes System, das kaum Kapitaldeckung vorsieht. Dass kapitalgedeckte Systeme generell nachhaltiger seien, ist laut Blank, Zwiener und ihren Kollegen allerdings ein Trugschluss. Gegenüber demografischen Schocks seien solche Modelle genauso empfindlich wie Umlagesysteme. Denn entscheidend sei in beiden Fällen die zukünftige Wirtschaftsleistung. Zudem dürfte spätestens seit der Finanzkrise klar sein, dass das Vertrauen in die Effizienz der

Tu felix Austria

So hoch ist die durchschnittliche Altersrente bei Männern, die 2016 in den Ruhestand gingen, in ...



Quelle: Blank u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1244

Hans Bäckler Stiftung

Finanzmärkte und deren Renditeversprechen oft täuscht. Abgesehen davon wäre der Übergang zu Kapitaldeckung für die jüngere Generation ohnehin kein Vorteil: Die müsste nämlich gleichzeitig einen Kapitalstock ansparen und die Renten der Älteren finanzieren.

Dass in Österreich zugunsten der Rente an anderer Stelle gespart wird, wie manche Kritiker behaupten, ist der Analyse zufolge ebenfalls unwahr. Zwar sei der Krankenversicherungssatz niedriger als in Deutschland und es gebe keine Pflegeversicherung. Klinikkosten würden aber zur Hälfte durch Steuern finanziert, das Pflegegeld komplett. Die Rente sei Teil eines Systems, das generell höhere Arbeitgeberabgaben vorsieht – ohne dass das der österreichischen Wirtschaft bislang erkennbar geschadet hätte. <

Quelle: Florian Blank u.a.: Ist das österreichische Rentensystem nachhaltig? Wirtschaftsdienst 3/2018

Starke Arbeitnehmer, starke Demokratie

Die Stärke der politischen Demokratie und die Mitbestimmung in der Wirtschaft hängen zusammen. Das zeigt ein Vergleich europäischer Länder.

Wo Arbeitnehmer in Unternehmen handfeste Mitspracherechte haben, ist meist auch die politische Demokratie stärker. Das dürfte daran liegen, dass Gewerkschafter und Arbeitnehmervertreter auch über die betriebliche Ebene hinaus politisch wirken und damit die Zivilgesellschaft stärken, schreibt Sigurt Vitols vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Gleichzeitig Sorge die Mitbestimmung in der Wirtschaft auch bei politischen Wahlen für eine stärkere Beteiligung der Arbeiterschicht. Außerdem wirke sich die aus der Mitbestimmung resultierende größere soziale Verantwortung der Unternehmen auf die Politik aus.

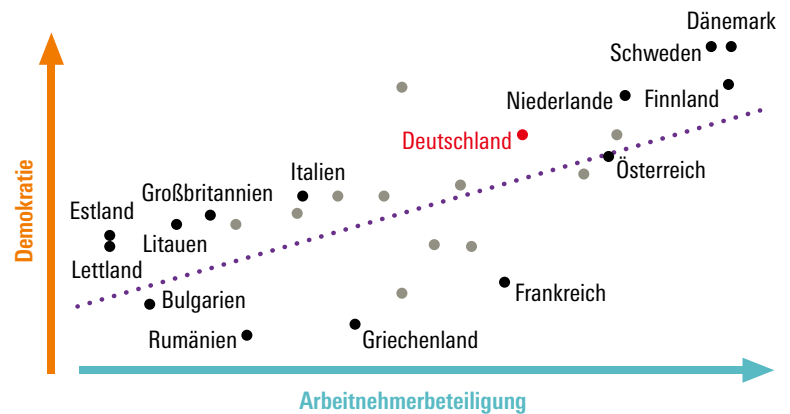
Der WZB-Forscher hat zwei Kennzahlen zueinander in Beziehung gesetzt: den European Participation Index, ein „universelles Maß für den Umfang der Arbeitnehmerbeteiligung in der Wirtschaft“, und das WZB-Demokratiebarometer, das Aufschluss über „die Qualität der Demokratie“ gibt. Dabei zeigt sich, dass beide deutlich miteinander korrelieren. In Ländern mit starker Arbeitnehmerbeteiligung erreicht meist auch der Demokratie-Index hohe Werte. In beiden Dimensionen besonders gut schneiden die skandinavischen Länder ab. Am unteren Ende liegen Bulgarien, Rumänien und die baltischen Staaten. Deutschland findet sich im oberen Mittelfeld.

Vitols zieht aus seinen Ergebnissen den Schluss, „dass wir der Arbeitnehmerbeteiligung und der wirtschaftlichen Demokratie mehr Beachtung schenken sollten, wenn wir über die Erosion der Demokratie in Europa diskutieren“. <

Sigurt Vitols: Kontinent vieler Geschwindigkeiten, Arbeitnehmer- und Bürgerbeteiligung in Europa, WZB-Mitteilungen Nr. 160, Juni 2018 Download: bit.do/impuls1245

Mitbestimmt und demokratisch

So ist es um Demokratie und Mitbestimmung bestellt in ...



Quelle: Vitols 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1246

Hans Böckler Stiftung

STEUERN

Der Soli ist nicht überflüssig

Die Abschaffung des Solidaritätszuschlags geht manchen nicht schnell genug. Dabei gibt es gute Gründe für einen Erhalt des Soli.

Eine schnelle Abschaffung des Solidaritätszuschlags wäre ungerecht und fiskalisch riskant. Zu diesem Schluss kommen die IMK-Steuerexperten Katja Rietzler und der Berliner Wirtschaftsprofessor Achim Truger in einer aktuellen Stellungnahme für den Bundestag.

Bereits den von der Bundesregierung geplanten schrittweisen Abbau des Soli halten sie für einen Fehler, noch schädlicher sei aber die aus Reihen der Opposition geforderte vorzeitige, ersatzlose Abschaffung. Erstens wäre dies aus verteilungspolitischer Sicht fragwürdig. Da nahezu das gesamte Einkommen des Solidaritätszuschlags von der oberen Hälfte der Einkommensverteilung aufgebracht wird, trüge dessen Abschaffung nichts zur Entlastung von Geringverdienern und sehr wenig zur Entlastung der Mitte bei. Sie würde hauptsächlich Besserverdienern zugutekommen – und das, nachdem bereits die Steuerreformen zwischen

1998 und 2015 die oberen 30 Prozent der Haushalte entlastet, die unteren 70 Prozent aber zusätzlich belastet haben.

Zudem sei die Abschaffung aus fiskalischer Sicht nicht zu verantworten. Die jährlich rund 20 Milliarden Euro aus dem Soli würden an anderer Stelle fehlen, etwa bei dringend notwendigen öffentlichen Investitionen oder der Entlastung der Sozialversicherung von versicherungsfremden Leistungen. Der Bund müsse dafür in den kommenden Jahren zusätzlich hohe Milliardenbeträge in die Hand nehmen. Eine Abschaffung des Soli würde das schon bei guter Konjunktur deutlich erschweren, in einer Schwächephase wäre schnell kein finanzieller Spielraum mehr übrig. Das Ergebnis wäre eine radikale Kürzungspolitik, so die Experten. <

Quelle: Katja Rietzler, Achim Truger: Abschaffung des Solidaritätszuschlags: ungerecht und fiskalisch äußerst riskant, Juni 2018 Download: bit.do/impuls1247

„Knallharte Handhabe gegen Diskriminierung“

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat klargestellt, dass Kirchen von ihren Beschäftigten nicht pauschal eine bestimmte Konfession als Einstellungsvoraussetzung verlangen können. Welche weitreichenden Folgen das hat, erklärt der Rechtswissenschaftler Johannes Heuschmid vom HSI.

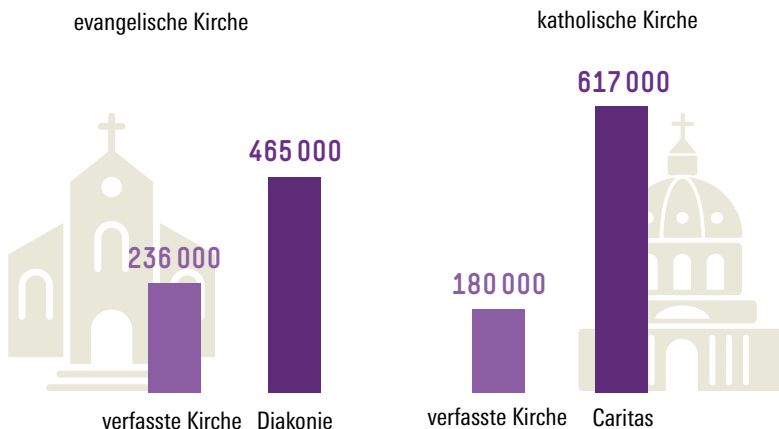
Der EuGH hat im April den Fall Egenberger entschieden. Worum ging es in diesem Verfahren?

Geklagt hatte eine Berlinerin, die sich 2012 auf eine Stelle als Referentin beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung beworben hatte. Die Klägerin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil sie kein Kirchenmitglied war. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass dies eine unzulässige Diskriminierung sein kann. Kirchenmitglied-

len Recht nicht mehr angewendet werden konnte. Jetzt haben die Richter klargestellt, dass dies für alle in der Grundrechtecharta verankerten Diskriminierungsverbote gilt. Die betreffen unter anderem Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Vermögens oder der sexuellen Orientierung. Denkbar ist auch, dass Gerichte diese Liste noch erweitern und beispielsweise Diskriminierungen wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft oder der Betätigung als Arbeitnehmervertreter ausdrücklich verbieten. Wer gegen entsprechende Ungleichbehandlungen juristisch vorgehen möchte, hat jetzt eine knallharte Handhabe: Nationales Recht, das gegen eines der Diskriminierungsverbote verstößt, ist künftig unanwendbar.

Im Auftrag des Herrn

So viele hauptamtlich Beschäftigte arbeiten für die ...



Quelle: EKD 2017, DBK 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1248

Hans Bockler Stiftung

schaft darf nach seiner Auffassung nur bei sogenannten „verkündigungsnahen“ Tätigkeiten gefordert werden. Die Autonomie der Kirchen im Arbeitsrecht wird dadurch zum ersten Mal wirksam eingeschränkt, die Stellenanforderungen kirchlicher Arbeitgeber können jetzt gerichtlich überprüft werden. Bisher war das anders: Das Bundesverfassungsgericht hat den Kirchen auf diesem Gebiet traditionell freie Hand gelassen.

Betrifft das Urteil nur das kirchliche Arbeitsrecht?

Die Bedeutung geht weit darüber hinaus. Der EuGH stärkt mit seinem Urteil den allgemeinen Diskriminierungsschutz in der Europäischen Grundrechtecharta. Schon 2005 hatte er in der Entscheidung Mangold einen Passus des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für ungültig erklärt und sich dabei auf das Verbot der Altersdiskriminierung berufen. Das hatte zur Folge, dass die diskriminierende Regelung im nationa-

Wo könnte die neue Rechtsprechung angewendet werden?

Denkbar sind hier grundsätzlich zahlreiche Fälle. Voraussetzung ist stets, dass das Unionsrecht anwendbar ist. Sofern dies der Fall ist, könnten beispielsweise Studiengebühren eine Diskriminierung aufgrund des Vermögens oder der sozialen Herkunft darstellen. Das Gleiche gilt für erhöhte Versicherungsprämien, die Menschen aus prekären Stadtteilen zahlen müssen.

Ist jetzt mit einer Klagewelle zu rechnen?

Das dürfte nicht zu befürchten sein. Sinnvoll wäre es, den neuen rechtlichen Hebel zielgerichtet einzusetzen. Für Klagen bieten sich Fälle an, bei denen die Ungerechtigkeit besonders augenfällig ist. Dann sind auch klare Urteile mit Signalwirkung zu erwarten. <



Pluralität anerkennen und Diskriminierung abbauen – dafür spricht sich die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Kommission „Arbeit der Zukunft“ aus. Betriebsräte sollten dabei eine aktive Rolle spielen. Mehr dazu in: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!, Transcript Verlag 2017, ab Seite 185 <
Download: bit.do/impuls1249

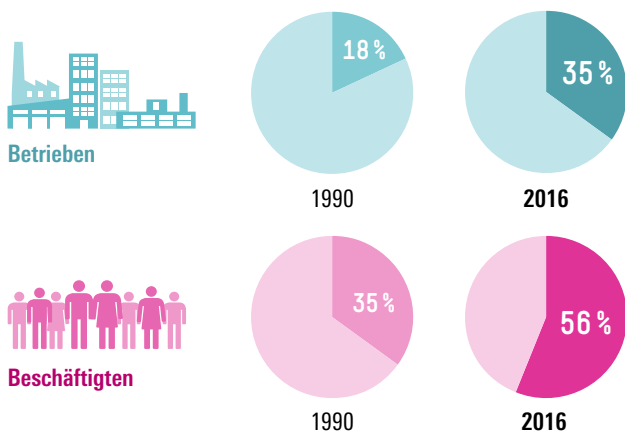
IMPRESSUM

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

Mehrheit mit Arbeitszeitkonto

Arbeitszeitkonten hatten von den ...



Quelle: IAB, Juni 2018 bit.do/impuls1250

GENDER

Meist bleibt noch immer Mama daheim

Elterngeld bezogen ...

	2016	2017
Mütter	1 275 000	1 354 000
Väter	365 000	406 000

Quelle: Destatis, Juni 2018 bit.do/impuls1251

ARBEITSWELT

Kaum Schwule im Top-Management

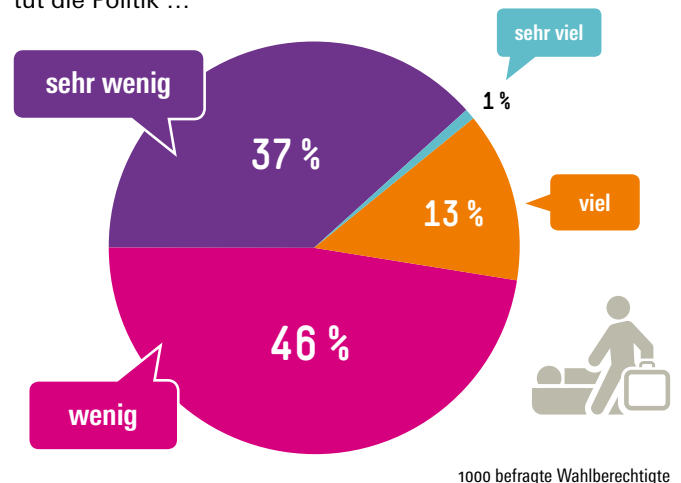
Eine aktuelle Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung zeigt, dass Homosexuelle zwar häufig Personalverantwortung haben, aber seltener in Top-Positionen gelangen als Heterosexuelle. Dabei ist die Diskriminierung von Schwulen ausgeprägter als die von Lesben.

Quelle: ZEW, Juni 2018 bit.do/impuls1252

PFLEGE

Politik sollte mehr tun

„Um die Situation in den Pflegeheimen zu verbessern, tut die Politik ...“



Quelle: Infratest, Juni 2018 bit.do/impuls1253

MITBESTIMMUNG

Betriebsräte verhindern Arbeit auf Abruf

In Deutschland arbeiten 4,5 Prozent der Beschäftigten auf Abruf. In ihrem Vertrag ist nur die Dauer, nicht aber die Lage der Arbeitszeit festgelegt. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten so flexibel einsetzen, die Arbeitnehmer haben aber keinen Einfluss darauf, wann sie arbeiten. Besonders häufig sind davon Minijobber betroffen, wie eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt. Zudem bestehen vor allem kleine Betriebe auf dieser Form der Arbeitszeit. In Unternehmen mit Betriebsrat gibt es deutlich seltener Arbeit auf Abruf.



Quelle: IAB, Juni 2018 bit.do/impuls1254