

Europa: Jobverlagerung mit EU-Subventionen	2
Lohnpolitik: Mehr Geld, mehr Jobs	3
Niedriglohnssektor: Neues Puzzle, alte Probleme	4
Hochschulfinanzierung: Akademiker zahlen ihr Studium	6
Kurz gemeldet: Pendlerpauschale	6
Arbeitsmarkt: Im Osten 200.000 Ein-Euro-Jobs	7
TrendTableau	8

STANDORT

Wirkungsvolle Drohgebärden

Betriebe in der Verlustzone ziehen die Notbremse und gehen ins billigere Ausland, so die landläufige Vorstellung. Tatsächlich sind es häufig gesunde Unternehmen, die Verlagerungen ankündigen. Den Beschäftigten bringen Standortdebatten trotzdem oft Einbußen.

In jedem sechsten deutschen Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten stand in den vergangenen Jahren das Thema Standortverlagerung auf der Tagesordnung, im Westen etwas häufiger als im Osten. Doch längst nicht jede Debatte endet mit der Demontage von Maschinen. Das zeigt eine aktuelle Sonderauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005.* In 43 Prozent der Betriebe, in denen das Management eine Verlagerung – von ganzen Betrieben oder einzelnen Abteilungen – ins Spiel brachte, kam es am Ende nicht dazu. Besonders groß ist die Diskrepanz zwischen Ankündigung und Umsetzung in Großbetrieben. Allerdings: In fast jedem zweiten der Betriebe, die letztlich am angestammten Ort blieben, verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen. Hier mussten die Belegschaften oft Einbußen beim Gehalt oder längere Arbeitszeiten hinnehmen.

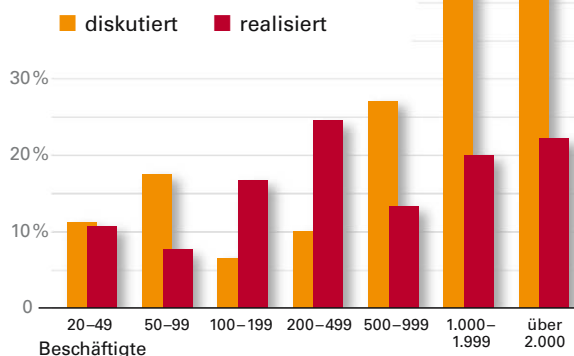
Dabei geht es Unternehmen, in denen Standortüberlegungen angestellt werden, wirtschaftlich überdurchschnittlich gut. Als schlecht oder eher schlecht beurteilen die Betriebsräte die Situation nur in 17 Prozent dieser Betriebe. Bei Betrieben ohne Standortdebatte sind es 27 Prozent. Standortverlagerungen sind auch nicht gleichbedeutend mit einem Umzug ins Ausland. Insgesamt überschreiten Unternehmen nur in etwa jedem vierten Fall Deutschlands Grenzen. Dabei gibt es allerdings deutliche Branchen- und Bereichsunterschiede: Am häufigsten ziehen Produktion und Vertrieb um.

Unternehmen reagierten mit ihren Umzugsideen oft nicht auf eine Notlage, resümieren die Forscher – „es ist eher zu vermuten, dass sie ihre recht gute wirtschaftliche Situation sichern beziehungsweise verbessern wollen“. Eine Herausforderung für Betriebsräte: Einerseits sehen sie sich in der Pflicht, Beschäftigung im Betrieb zu sichern – auch durch Konzessionen. Andererseits müssen sie abwägen, inwiefern das Management mit der Androhung einer Standortverlagerung „eventuell nur ‚pokert‘, um Arbeitsstandards zu senken“.

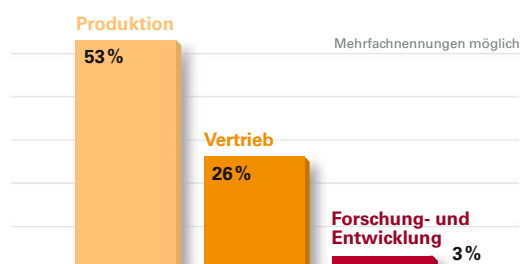
* Quelle: Elke Ahlers, Fikret Oez, Astrid Ziegler: Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 194, Düsseldorf 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Verlagerung: Oft nur angedroht

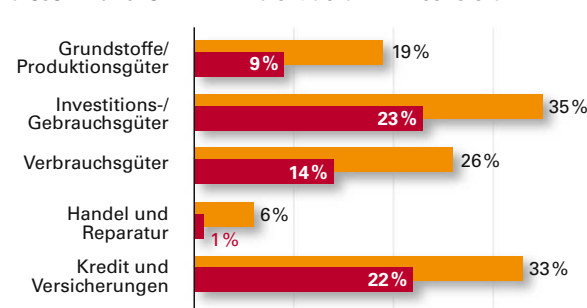
So oft wurde je nach Größe des Betriebes eine Standortverlagerung...



Betriebsräte: Aus diesen Bereichen wurde verlagert



Verlagerungen wurden in so vielen Betrieben dieser Branchen ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, WSI 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Jobverlagerung mit EU-Subventionen

Europäische Länder stehen bei der Ansiedlung von Unternehmen im Wettbewerb miteinander. Die EU will verhindern, dass reine Verlagerungen mit Subventionen gefördert werden. Dabei könnten Betriebsräte und Gewerkschaften helfen.

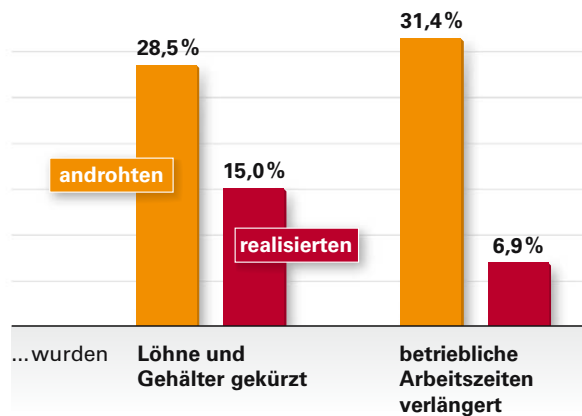
Seit Beginn dieses Jahres dürfen Betriebsverlagerungen nicht mehr mit EU-Mitteln unterstützt werden. Nur wenn an neuen Standorten zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, sollen Unternehmen Brüssels Fördertöpfe anzapfen können. So hat es der EU-Ministerrat im Mai 2006 beschlossen. Ein gravierendes Problem bleibt: Welche Schließungen von Unternehmensteilen mit welchen Neueröffnungen anderswo in Europa im Zusammenhang stehen, ist oft nur schwer zu erkennen.

Dies ist eines von mehreren Defiziten der europäischen Strukturpolitik, auf die das WSI in einer aktuellen Studie zu Standortverlagerungen aufmerksam macht. Das Institut fordert mehr Transparenz bei der Subventionsvergabe sowie bessere Information und Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, damit Fördermittel gezielt eingesetzt und unfairer Wettbewerb verhindert werden können.

Die bisherigen Initiativen der EU reichen nicht aus, zeigt die Analyse der Wissenschaftler. Die Gemeinschaft habe bisher „keine weitreichenden Maßnahmen“ ergriffen, um den „un-

Druckmittel Standortverlagerung

In so vielen Betrieben, die eine Standortverlagerung ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, WSI 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

von Deutschland. Nun werden nur die Empfänger von Direktzahlungen der EU im Internet veröffentlicht.

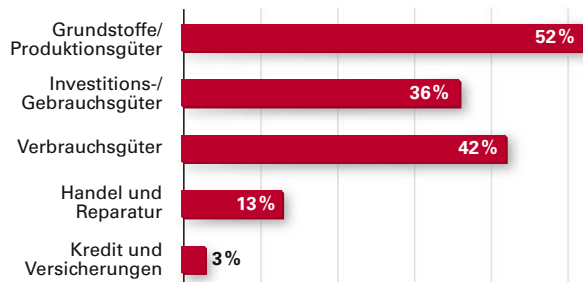
Um Subventionsmissbrauch bei Standortentscheidungen wirksam zu verhindern, schlagen die Forscher vor, auch die Kompetenz von Betriebsräten und Gewerkschaften zu nutzen. Dazu sollten Unternehmen verpflichtet werden, die Betriebsräte an allen Standorten über beantragte Subventionen zu informieren. So könnten sich die Arbeitnehmervertreter – die das Unternehmen meistens besser kennen als die zuständigen Behörden – an der Kontrolle beteiligen. Konsequenterweise dürften Subventionen dann auch erst nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaften genehmigt werden.

Auch den Nutzen des neu geschaffenen europäischen Globalisierungsfonds stellen die Forscher infrage. Arbeitnehmer, die „aufgrund größerer Strukturveränderungen im Welthandelsgefüge arbeitslos geworden sind“, könnten auch mit den bestehenden Strukturfonds bei Umschulung und Stellensuche unterstützt werden – insbesondere mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Zudem sei die Finanzierung des neuen Fonds nicht dauerhaft gesichert.

Arbeitnehmervertretern in Betrieben, in denen Standortverlagerungen diskutiert werden, empfehlen die Wissenschaftler eine offensive Strategie: Um Betriebe zukunftsfähig zu machen, seien in erster Linie Investitionen in Forschung und Entwicklung, Qualifizierung der Mitarbeiter, neue Produkte und Produktionsprozesse gefragt – keine defensiven Maßnahmen zur Kostensenkung. Zudem sollten Betriebsräte gründlich nachprüfen, wenn die Geschäftsführung eine Verlagerungsdiskussion beginnt. Denn oft erweisen sich die Berechnungen des Managements als wenig systematisch oder unvollständig, wie wissenschaftliche Studien zeigen. Nicht selten werden Verbesserungsmöglichkeiten am deutschen Standort außer Acht gelassen. Und die Kostenvorteile ausländischer Standorte erweisen sich als deutlich geringer, wenn wirklich alle potenziellen Umzugskosten berücksichtigt werden. ◀

Industrie zieht eher über Grenzen

Die Mehrzahl der Verlagerungen bleiben im Inland – ins Ausland gingen* ...



* zwischen Anfang 2003 und 2005
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, WSI 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

fairen Steuer- und Subventionswettbewerb“ in Europa einzudämmen. So sei beispielsweise das Europäische Parlament mit der Forderung gescheitert, die Frist von fünf auf sieben Jahre zu verlängern, innerhalb derer geförderte Unternehmen zugesagte Arbeitsplätze garantieren und Verlagerungen ausschließen müssen. Eine europäische Steuerharmonisierung, die den Wettlauf zu immer niedrigeren Unternehmensteuersätzen beenden würde, sei nicht in Sicht. Eine Transparenzinitiative der EU-Kommission, die zum Ziel hatte, Höhe und Empfänger nationaler wie europäischer Fördermittel öffentlich zu machen, wurde von einigen Mitgliedsstaaten abgelehnt, auch

* Quelle: Elke Ahlers, Fikret Oez, Astrid Ziegler: Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 194, Düsseldorf 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Mehr Geld, mehr Jobs

Wie wirken sich unterschiedliche Lohnerhöhungen auf Wachstum und Beschäftigung aus? Das IMK hat mit Hilfe seines makroökonomischen Modells für die Financial Times Deutschland drei mögliche Szenarien durchgespielt.

Die Lohnerhöhungsszenarien werden jeweils mit einer Situation verglichen, in der die Effektivlöhne pro Beschäftigtem um etwa ein Prozent im Jahr wachsen. Dabei handelt es sich nicht um die tariflich vereinbarten Erhöhungen der Stundenlöhne; diese waren in den vergangenen Jahren um einiges höher. Die Zunahme von Minijobs und der Abbau von übertariflichen Leistungen führten dazu, dass aus den vereinbarten Tarifierhöhungen pro Stunde nicht mehr entsprechende Steigerungen der Effektivlöhne pro Kopf resultierten. Das Modell zeigt, wie sich privater Verbrauch und Exporte, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung innerhalb von drei Jahren entwickeln. Reaktionen der Europäischen Zentralbank (EZB) auf eventuell höhere Preissteigerungen werden berücksichtigt. Die Ergebnisse der Simulationsrechnungen:

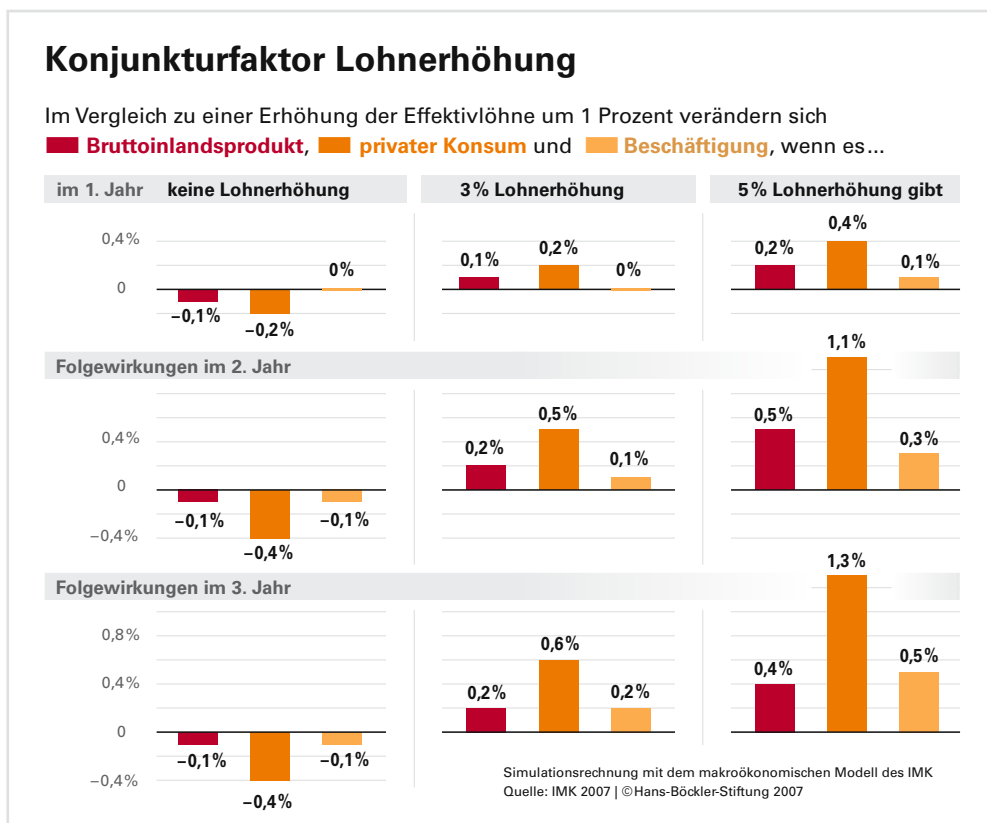
Szenario 1: Die Löhne steigen gar nicht. Wenn es in einem Jahr keinerlei Lohnerhöhungen gibt, drückt das den privaten Konsum im zweiten Jahr um knapp ein halbes Prozent. Auch das Wachstum insgesamt und die Beschäftigung werden in Mitleidenschaft gezogen. Die etwas besseren Exporte – im dritten Jahr wachsen sie zusätzlich um 0,2 Prozent – können die Entwicklung nicht auffangen, denn der private Verbrauch hat auch beim Exportweltmeister ein deutlich stärkeres Gewicht: Er macht rund 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts aus. „Als großes Land kann Deutschland nicht auf Lohnzurückhaltung als Mittel zur Konjunkturstimulierung setzen“, analysiert IMK-Experte Rudolf Zwiener.* „Die dadurch bewirkte binnenwirtschaftliche Schwäche wirkt sich negativ auf Wachstum und Beschäftigung aus.“

Szenario 2: Die Löhne steigen um drei Prozent. Von höheren Löhnen profitiert zuerst der Staat, zeigt die Simulation: Er nimmt mehr direkte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ein. Die Verbraucher hingegen passen ihren Konsum erst allmählich an das höhere verfügbare Einkommen an. Bei drei Prozent mehr Lohn nimmt der reale private Verbrauch nach einem Jahr zusätzlich um ein halbes Prozent zu. Der positive Effekt auf das Wirtschaftswachstum ist nach drei bis

fünf Quartalen am stärksten. Dann ist das Bruttoinlandsprodukt um etwa 0,2 Prozent höher als im Falle einer einprozentigen Lohnerhöhung. Anschließend reduzieren höhere Preise und niedrigere Exporte den Wachstumsgewinn nur wenig. Auch der vom stärkeren Wirtschaftswachstum angestoßene Beschäftigungsaufbau entwickelt sich zeitlich verzögert: Seinen Höhepunkt erreicht er mit 0,2 Prozent zweieinhalb Jahre nach dem Lohnanstieg.

Szenario 3: Die Löhne steigen um fünf Prozent. In diesem Fall haben sich die Effekte mehr als verdoppelt: Der Konsum wächst im zweiten Jahr im Vergleich zur Status-quo-Situation zusätzlich um über ein Prozent, das Bruttoinlandsprodukt um ein halbes Prozent. Im dritten Jahr legt die Beschäftigung ebenfalls um ein halbes Prozent zu. Allerdings ist die Inflationsrate im zweiten und dritten Jahr nach der Lohnerhöhung jeweils 0,4 Prozent höher. „Da die EZB aber auf die Inflation im gesamten Währungsraum schaut, an der Deutschland nur einen Anteil von rund 30 Prozent hat, fällt der hier dämpfende Zinsanstieg sehr gering aus“, urteilt Zwiener.

Insgesamt spricht sich der Ökonom allerdings gesamtwirtschaftlich für mehrjährige Effektivlohnsteigerungen von jeweils etwa dreieinhalb Prozent aus, entsprechend der Formel: Lohnanstieg gleich mittelfristiger Produktivitätszu-



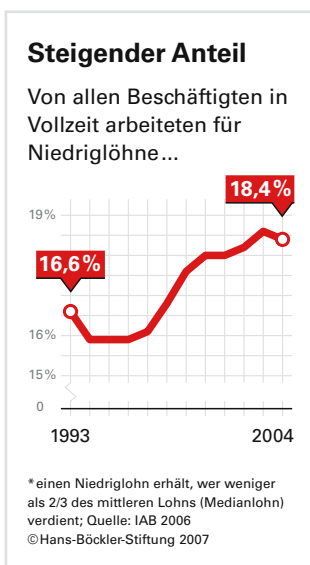
wachs plus Zielinflationsrate der EZB. Das sei gesamtwirtschaftlich besser als eine einmalige Erhöhung um fünf Prozent, denn: „Die wäre zwar auch zu verkraften, doch so kommt es nicht zu unerwünschten Reaktionen der EZB und die Effekte für Wachstum und Beschäftigung sind insgesamt höher.“ Einzelne Branchen könnten bei den Lohnerhöhungen nach oben oder unten abweichen. ◀

*Dr. Rudolf Zwiener ist Referent für wirtschaftspolitische Beratung und Modellsimulation im Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung
Download unter www.boecklerimpuls.de

Neues Puzzle, alte Probleme

Die Bundesregierung will den Niedriglohnssektor neu ordnen. Folgt sie dem Modell der Forschergruppe um Peter Bofinger, dann werden kaum neue Jobs entstehen, aber viele Geringverdiener Einbußen erleiden. Das zeigt eine gemeinsame Analyse von IMK und WSI.*

Das Konzept zählt zu den umfassendsten Vorschlägen zur Reform des Niedriglohnssektors. Der Wirtschaftsweisse Peter Bofinger und sein Forscherteam, darunter auch Ulrich Walwei vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), setzen gleich an vier Punkten an: Sie raten, die Minijobs abzuschaffen und die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Empfänger von Arbeitslosengeld II zu reduzieren. Im Gegenzug sollen vollzeitbeschäftigte Geringverdiener Steuergutschriften erhalten und das Kindergeld aufgestockt werden. Zudem sieht das Konzept die Einführung eines Mindestlohns von 4,50 Euro vor.



Dieses Kombilohn-Modell würde die Architektur des Niedriglohnssektors verändern. Der Fokus staatlicher Förderung verschiebt sich – von eher kleinen Beschäftigungsverhältnissen zu regulären Jobs ab 30 Arbeitsstunden je Woche. Bofinger und Walwei hoffen auf mehr Vollzeitstellen und Arbeitsanreize. Die Forschungsinstitute der Hans-Böckler-Stiftung zweifeln jedoch am Erfolg des Konzeptes. Es ist unwahrscheinlich, dass die Zahl der Stellen nennenswert steigt, lautet das Fazit einer Analyse von WSI und IMK. „Im Endergebnis hätte ein kleiner Teil der bisherigen Arbeitslosengeld-II-Empfänger eine schlecht bezahlte Vollzeitstelle mit etwas höherem Einkommen als bisher und gleichzeitig wäre die Mehrzahl der ALG-II-Empfänger schlechter gestellt, weil ihre Hinzuverdienstmöglichkeiten reduziert würden.“

Der Entwurf der Forscher um Bofinger und Walwei basiert – wie andere Kombilohnmodelle auch – auf Annahmen zum Arbeitsmarkt, die nicht von der Empirie gedeckt sind:

- ▶ Der Niedriglohnssektor in Deutschland ist bereits sehr groß – er muss nicht ausgedehnt werden. 2004 arbeitete fast jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte zu Niedriglöhnen, im Osten jeder dritte. Der EU-Kommission zufolge war 2000 der Anteil der Niedriglöhner in Deutschland höher als im EU-Schnitt. Seitdem ist die Quote weiter gestiegen. Obwohl Bofinger und seine Kollegen das anerkennen, setzen sie auf mehr Niedriglöhne und eine noch stärkere Lohnspreizung.
- ▶ Gering Qualifizierte profitieren nicht unbedingt von Niedriglöhnen – sie haben selbst dort das Nachsehen, wo wenig gezahlt wird. Schon jetzt besetzen Beschäftigte mit einer formalen Qualifikation zwei Drittel der Arbeitsplätze im Niedriglohnssektor. Darum würde seine Expansion „nicht automatisch den gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen zu Gute kommen“, so IMK und WSI.

- ▶ Arbeitslosen mangelt es nicht an Anreizen – mit Arbeit lässt sich mehr Einkommen erzielen als durch Sozialleistungen. Eine vierköpfige Familie muss nur ein Arbeitsentgelt von rund 1.000 Euro erhalten, um mit Kindergeld und -zuschlag ein Haushaltseinkommen in Höhe des maximalen ALG-Bedarfssatzes von 1.597 Euro zu erreichen.

▶ Das Bofinger-Modell – Konzept mit Haken

Das Modell beinhaltet im Kern einen Kombilohn: Eine **negative Einkommensteuer** soll den Arbeitslohn von Geringverdienern erhöhen und damit auch den Arbeitsanreiz. Der Bonus fiel am größten aus, wenn ein Beschäftigter zwischen 30 und 40 Stunden zu 4,50 Euro arbeitet. IMK und WSI halten es jedoch für unwahrscheinlich, dass auf diesem Wege viele Vollzeitstellen entstehen – schließlich müsste dafür auch das Angebot an gering entlohnenden Stellen deutlich zulegen. Theoretisch bestehe zwar ein Potenzial von bis zu 100.000 neuen Voll- und Teilzeitjobs, doch dafür seien ausgesprochen optimistische Annahmen nötig. Und ob unter dem Strich die Zahl der Stellen überhaupt nennenswert steigt, ist fraglich. Denn viele Arbeitsplätze dürften auch verschwinden, wenn Minijobs in Vollzeitstellen umgewandelt werden.

Für ebenso zwiespältig halten die Forscher von IMK und WSI das zweite Element des Konzeptes. Die **Reduzierung des Hinzuverdienstes** zu ALG II soll Erwerbslose dazu bringen, eine Vollzeitbeschäftigung anzustreben, statt das Einkommen über geringfügige Beschäftigung aufzustocken. Bofinger und seine Partner lehnen den derzeitigen Kombilohn von ALG II und Minijobs ab, weil er keine Brücke zu Vollzeitjobs bietet. Doch ihr Gegenvorschlag hat ebenfalls einen Haken: Viele ALG-II-Empfänger können nur wenige Stunden arbei-

Arbeitseinkommen reicht nicht

Ein Arbeitsentgelt wurde auf die Grundsicherung bei...

■ 22% der Bedarfsgemeinschaften angerechnet

Von den Leistungsempfängern erhalten ein Einkommen...

■ unter der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro (Minijob) **51%**

■ zwischen 400 und 800 Euro **19%**

■ mehr als 800 Euro **30%**

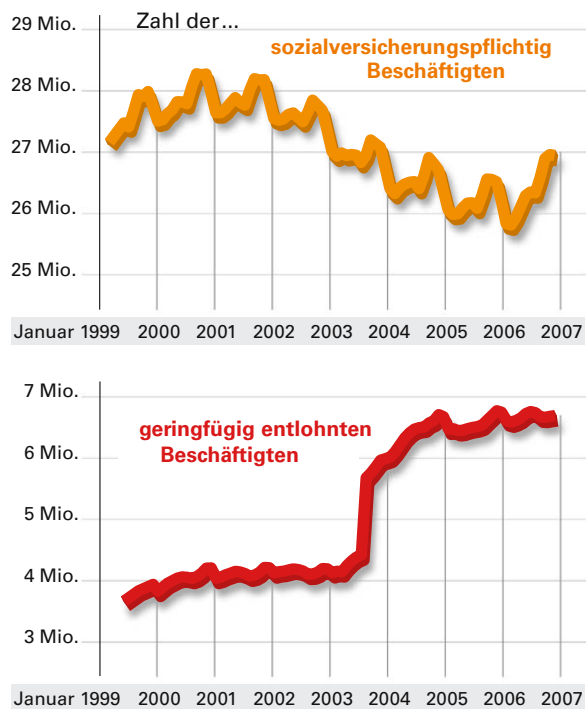
Leistungen aus der Grundsicherung erhielten 2005*...

■ 1,5% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

■ 8,3% der geringfügig Beschäftigten (Minijobber)

*im Juni 2005; Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Fast 7 Millionen haben einen Minijob



ten oder haben keine Chance auf eine reguläre Vollzeitstelle. Sie würden durch gekappte Hinzuverdienstmöglichkeiten schlechter dastehen als zuvor – und ein Teil würde möglicherweise in die Schwarzarbeit ausweichen.

Trotz dieser Kritik befürworten WSI und IMK aber einen wichtigen Punkt im Konzept von Bofinger und Co: den Plan, die **Minijobs** zu streichen. Derzeit wird die geringfügige Beschäftigung subventioniert, indem Jobs bis zur 400-Euro-Grenze von Steuern und teilweise auch Abgaben befreit sind. Den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt – gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen – brachte das bisher wenig. Nutznießer sind überwiegend andere: Unternehmen, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abbauen und Minijobber einstellen. Und unter den Beschäftigten sind es vor allem Rentner, Schüler, Studenten, Hausfrauen und Personen mit einem Hauptjob, so die Wissenschaftler. Fällt die Subvention weg, dürfte ein Teil der Minijobs wieder zusammengefasst als reguläre Stellen angeboten werden.

Die Einführung eines gesetzlichen **Mindestlohns** begrüßen die Wirtschaftsforscher der Hans-Böckler-Stiftung zwar im Grundsatz – aber nicht in Höhe von 4,50 Euro. Der sei nicht geeignet, um in Deutschland Armut trotz Arbeit zu verhindern. Eine Folge: „Das Einkommen, das durch eine vollzeitige Erwerbstätigkeit erzielt wird, reicht auch nach diesem Modell nicht für einen angemessenen Lebensunterhalt aus.“ Ein so niedriger subventionierter Mindestlohn böte vielmehr Unternehmen einen Anlass, Löhne abzusenken. Das Resultat: „Im Extremfall müssten sogar Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf eine Steuergutschrift haben, eine Lohnreduzierung akzeptieren, um ihre Arbeitsstelle nicht zu verlieren.“

Die **Verteilungseffekte** des Bofinger-Plans wurden bereits mehrfach untersucht. Alle Studien zeigen deutlich: Viele Beschäftigte, die so wenig verdienen, dass sie zusätzlich An-

spruch auf Sozialleistungen haben, müssten Einbußen hinnehmen. Eine Alleinerziehende mit einem Kind und 1.400 Euro Bruttoeinkommen verlöre etwa 180 Euro, berechnete selbst das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft.

Eine Expansion des Niedriglohnssektors löst nicht die Probleme des Arbeitsmarktes. Um Beschäftigung zu ermöglichen und Armut zu vermeiden, raten die Forschungsinstitute der Hans-Böckler-Stiftung zu diesen Instrumenten:

Existenz sichernde Löhne

für alle Beschäftigten schafft nur ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn. Der müsse so gestaltet sein, dass er einem einzelnen Erwerbstätigen in Vollzeit ein hinreichendes Einkommen gewährt und es dazu nicht Steuernachlässe oder Transfers bedarf. Oberhalb des Mindestlohns empfehlen die Wissenschaftler tarifliche Lohngrenzen nach Branche, entweder per Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz.

Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung: Die geförderten Minijobs sollten nicht weiter zur Verdrängung regulärer Beschäftigung beitragen und darum wegfallen. Hier stimmen IMK und WSI mit Bofinger und Walwei überein.

Mehr Geld für Eltern: Ein Mindestlohn kommt nur dem einzelnen Beschäftigten zu Gute, ein für Familien ausreichendes Arbeitseinkommen kann er nicht sichern. Die Wissenschaftler regen an, die Kinderkomponente bei den Hinzuverdienst-Möglichkeiten auszubauen. Auch Steuergutschriften seien denkbar; sie sollten jedoch die Familiensituation berücksichtigen und nicht Arbeitsanreize zu Niedriglöhnen setzen.

Förderung besonderer Problemgruppen am Arbeitsmarkt: Zeitlich begrenzte und auf Zielgruppen zugeschnittene Lohnkostenzuschüsse können die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Ein solcher Kombilohn sollte aber nicht an der Einkommenshöhe, sondern an Kriterien der Vermittlungsbedürftigkeit ansetzen – etwa am Alter oder der Leistungsfähigkeit. Solche Instrumente sollten mit erheblichen Anstrengungen für mehr und gezielte Qualifizierung und Weiterbildung flankiert werden, damit sich die Chancen gering qualifizierter Arbeitsloser verbessern. ◀

* Quelle: IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn: Was tun im Niedriglohnbereich? – Eine kritische Auseinandersetzung mit einem neueren Kombilohnkonzept, IMK Report Nr. 18 März 2007

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

An der Wirklichkeit vorbei gerechnet

Auch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) haben das Bofinger-Modell untersucht und seine potenziellen Effekte kalkuliert. IZA und DIW schätzen, dass dadurch zusätzlich etwa 46.000 Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen werden. Um zu ermitteln, ob sie auch einen Vollzeitjob finden, haben die Forscher ein ökonometrisches Modell eingesetzt, das eher pessimistische Ergebnisse liefert. Doch diese werden ignoriert. Stattdessen wird angenommen: Menschen, die Arbeit suchen, finden auch welche. IZA und DIW können nur dann Beschäftigungsgewinne prognostizieren, so der IMK Report, wenn sie von „nicht nachvollziehbaren Annahmen“ ausgehen.

Akademiker zahlen ihr Studium

Der Staat finanziert die Hochschulen zumindest teilweise, doch eine Umverteilung von Arm zu Reich ist damit nicht verbunden. Einkommensschwache profitieren vergleichsweise stärker von den öffentlichen Hochschulausgaben.

Kinder aus einkommensstarken Familien besuchen häufiger eine Universität als Arbeiterkinder. Zur Finanzierung tragen jedoch alle gesellschaftlichen Schichten mit ihren Steuern bei. Verteilt der Staat also Geld von unten nach oben, wie Befürworter von Studiengebühren sagen? In der empirischen Forschung gibt es für diese Vermutung keinen Nachweis. Eine Literaturstudie des wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags macht deutlich: Die These, eine Krankenschwester zahle mit ihren Steuern das Studium der Chefarzttochter, lässt sich statistisch nicht untermauern. Sie sei daher „nicht geeignet, als maßgebliches Argument für die Einführung von Studiengebühren zu fungieren“, so Daniel Lübbert vom Forschungsstab des Parlamentes.*

Lübbert zieht für seine Expertise die Netto-Zahlungsbilanzen von verschiedenen sozialen Gruppen heran. Zahlreiche Studien haben berechnet, wie viel einzelne gesellschaftliche Gruppen zum Steueraufkommen beitragen. Diese Quoten

werden anschließend mit dem Anteil der Studierenden der entsprechenden sozialen Herkunft verglichen. Die Ergebnisse der Untersuchungen gleichen sich: Gerade einkommensschwächere Haushalte profitieren stark von der staatlichen Hochschulfinanzierung. So kommen die Ökonomen Richard Sturn und Gerhard Wohlfahrt zu dem Schluss, dass die untere Einkommensgruppe der „Nettogewinner“ ist. Das liegt indes nicht an der großen Studienbeteiligung der Kinder von Geringverdienern, sondern vor allem an den geringen Steuerzahlungen der weniger Betuchten.

Ob Hochschulabsolventen ihre Ausbildungskosten im Laufe ihres Arbeitslebens durch höhere Steuern an den Staat zurückzahlen, hat die Wissenschaft hingegen nicht eindeutig geklärt. Die verschiedenen Forschungsergebnisse hängen stark von den getroffenen Annahmen ab. Sollte die staatliche Hochschulfinanzierung tatsächlich auf einer sozialen Schiefelage basieren, dann bedarf es allerdings nicht der Studiengebühren, um das zu korrigieren, erklärt der Bildungsexperte Lübbert. Eine Akademikersteuer oder eine höhere Progression in der Einkommensteuer könnten das ebenfalls leisten. ◀

* Quelle: Daniel Lübbert: Zu den Umverteilungswirkungen staatlicher Hochschulfinanzierung, Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags, 2007

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

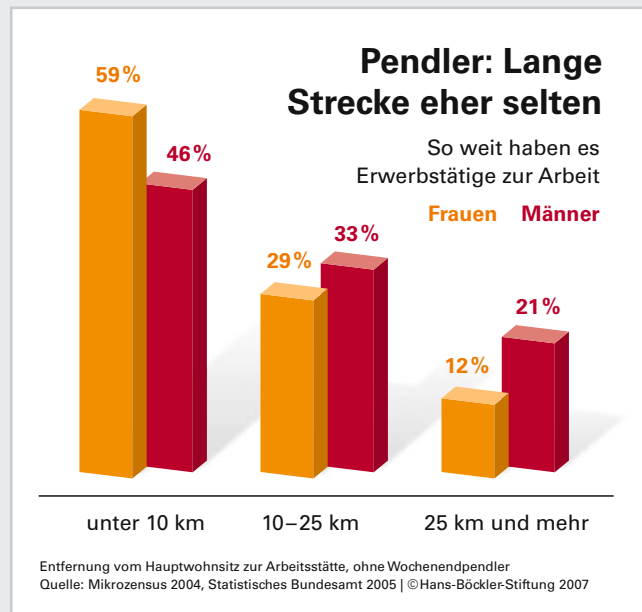
STEUERRECHT

PENDLERPAUSCHALE: Die Abschaffung der Pendlerpauschale für Fahrten unter 21 Kilometern ist nach Auffassung des niedersächsischen Finanzgerichts verfassungswidrig. Damit bestätigten die Richter die Ansicht des Juraprofessors Joachim Wieland, der in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung zum selben Schluss gekommen war. Die endgültige Klärung obliegt nun dem Bundesverfassungsgericht.

Nach den Beschlüssen der Bundesregierung können Aufwendungen für Fahrten zur Arbeitsstätte seit Anfang 2007 nicht mehr von der Steuer abgesetzt werden. Nur wenn der Weg 21 Kilometer oder länger ist, können Arbeitnehmer die Entfernungskilometer oberhalb des Grenzwertes mit jeweils 30 Cent geltend machen. Die Neuregelung verstößt aus Sicht der Finanzrichter aber

gegen den Gleichheitssatz in Artikel 3 des Grundgesetzes und das daraus folgende Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit.

Durch die Neufassung des Werbungskosten-Paragrafen im Einkommensteuergesetz würden Arbeitnehmer benachteiligt, bei denen Kosten für den Arbeitsweg anfallen – also fast alle, die nicht in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitgebers wohnen. Obwohl ihr tatsächliches Nettoeinkommen – das Einkommen nach Abzug des Existenzminimums und aller berufsbedingten Aufwendungen – niedriger ist, werden sie genauso besteuert wie Kollegen mit gleichem Gehalt, die nur ein paar Schritte gehen müssen. In bestimmten Fällen könne es sogar zu einer Besteuerung des verfassungsrechtlich geschützten Existenzminimums kommen, so das Finanzgericht.



Die Richter weisen daraufhin, dass es sich bei den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte keinesfalls um eine „beliebige Einkommensverwendung“ handelt. So seien solche Fahrten beispielsweise unvermeidlich, wenn Ehepartner an verschiedenen Orten arbeiten.

Das Gleiche gelte, wenn jemand seine Stelle verliert und am Wohnort keine neue findet oder der Betrieb umzieht. Das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel der Haushaltskonsolidierung rechtfertigt die neue Regelung nicht.

Niedersächsisches Finanzgericht, 27. Februar 2007

Download unter www.boecklerimpuls.de

Im Osten 200.000 Ein-Euro-Jobs

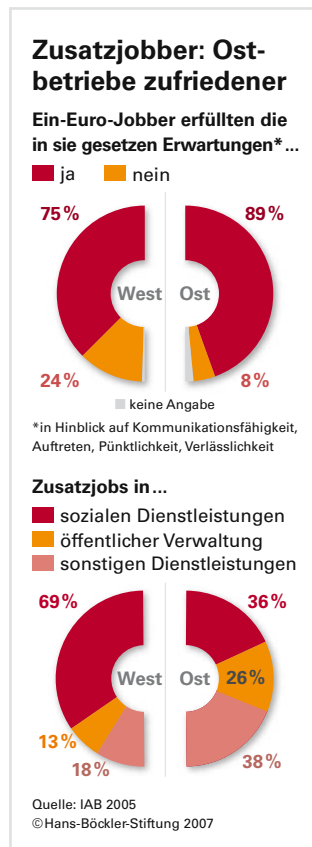
In Ostdeutschland arbeiten mehr Menschen in Ein-Euro-Jobs als im Westen – nicht nur im Verhältnis zur Zahl der regulär Beschäftigten. Viele von ihnen wären eigentlich für den ersten Arbeitsmarkt geeignet. Aber da fehlen die Stellen.

Fast 207.000 Ein-Euro-Jobs gab es nach Hochrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Ende 2005 in Ostdeutschland – 32.000 mehr als im Westen. Dabei arbeitet weniger als ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den neuen Bundesländern.

Gemessen an der Zahl der regulär Beschäftigten waren hier doppelt so viele Zusatzjobber im Sozialbereich tätig. Noch größer waren die Unterschiede in der öffentlichen Verwaltung: Während in den alten Ländern auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwei Ein-Euro-Jobber kamen, waren es in Ostdeutschland zwölf.

Das IAB hat nicht nur die Ein-Euro-Stellen in Ost und West gezählt, sondern auch die Beschäftigtenstruktur untersucht* – und ebenfalls bemerkenswerte Unterschiede festgestellt. Gerade in Ostdeutschland sind keineswegs bloß die Problemgruppen des Arbeitsmarkts in Zusatzjobs zu finden. Das lässt sich an persönlichen Merkmalen von Ein-Euro-Jobbern sowie den Einschätzungen der Einsatzbetriebe ablesen. Die Daten wurden im vierten Quartal 2005 erhoben.

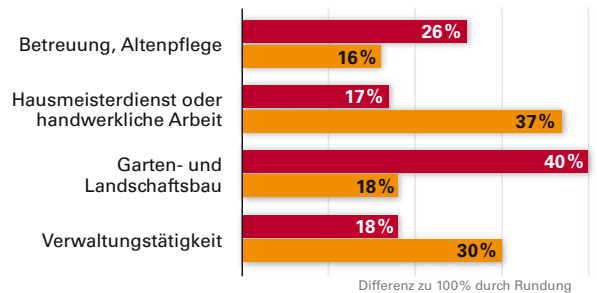
Qualifikation: In den neuen Bundesländern verfügten mehr Ein-Euro-Jobber über eine Berufs- oder Hochschulausbildung, nämlich 71 Prozent. In den alten Ländern waren nur 29 Prozent ausgebildet. Aus Sicht der Betriebe, die Zusatzjobber beschäftigen, waren in Ostdeutschland 67 Prozent passend und 12 Prozent überqualifiziert. Betriebe im Westen stuften hingegen rund die Hälfte als unterqualifiziert ein. Überqualifiziert waren hier lediglich 2 Prozent.



Arbeitsmotivation: Im Osten sind deutlich mehr Betriebe mit dem Engagement der Ein-Euro-Jobber zufrieden. Die Betriebe in den neuen Ländern schätzten 34 Prozent als hoch motiviert und nur 7 Prozent als gering motiviert ein. In Westdeutschland lag der Anteil der hoch Motivierten 13 Prozentpunkte niedriger, die Quote der wenig Engagierten war dagegen mehr als doppelt so hoch.

Körperliche Arbeit dominiert

Personen in Zusatzjobs aus Ost und West arbeiteten in den Bereichen ...



Quelle: IAB 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Eignung für den ersten Arbeitsmarkt: Die Mehrheit der ostdeutschen Ein-Euro-Jobber ist zumindest aus Qualifikationsgründen nicht auf ein Förderprogramm angewiesen. Nur 14 Prozent von ihnen wurden von ihren Arbeitgebern als „ungeeignet für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in einer ähnlichen oder anderen Tätigkeit“ eingestuft. Zusatzjobber im Westen sind im Durchschnitt weniger fit für den ersten Arbeitsmarkt: 42 Prozent von ihnen wären aus Sicht der Einsatzbetriebe ungeeignet für einen normalen Job. Selbst mit ungelerten Ein-Euro-Jobbern sind Arbeitgeber im Osten zufriedener als im Westen: Lediglich 23 Prozent von ihnen sind der IAB-Befragung zufolge nicht geeignet. Im Westen gilt das für 56 Prozent der ungelerten Zusatzjobber.

Während sowohl Ost- als auch Westbetriebe vormals Arbeitslosen unter 25 Jahren die schlechtesten Chancen zusprechen, zeigen sich große Differenzen bei der Beurteilung Älterer: In Ostdeutschland hielten die Betriebe 70 Prozent der 40- bis 49-Jährigen für geeignet, von den über 50-Jährigen sogar 85 Prozent. Westdeutsche Zusatzjobber kamen nur auf Werte von 25 beziehungsweise 52 Prozent.

Weil Ein-Euro-Jobs wenig zielgruppenspezifisch vergeben werden, ließen sich diese Ergebnisse durchaus auf die Gesamtheit der Langzeitarbeitslosen übertragen, schreiben die Forscherinnen. **In Ostdeutschland ist „für einen deutlich höheren Anteil von arbeitslosen ALG-II-Empfängern – zumindest theoretisch – der Weg in den ersten Arbeitsmarkt offen“ als im Westen**, so das IAB. Praktisch fehlen jedoch die Jobs.

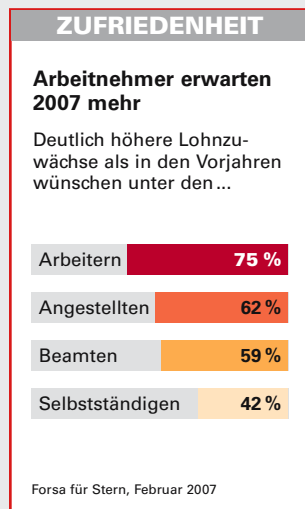
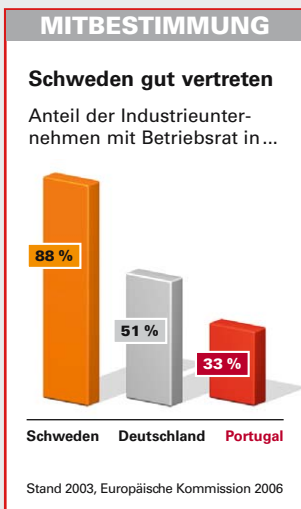
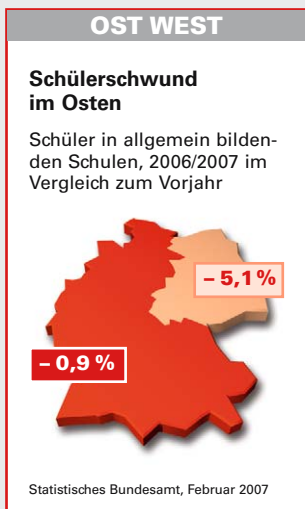
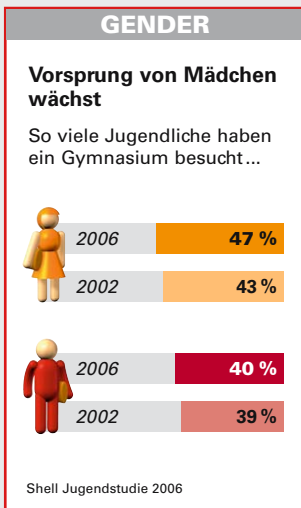
Das große Interesse der ostdeutschen Arbeitslosen an den Ein-Euro-Stellen erklärt das IAB vor allem mit der höheren Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern – 2005 lag sie bei 20,6 Prozent. Die starke Nachfrage der – oft öffentlich finanzierten oder bezuschussten – Betriebe führen die Forscher unter anderem auf die in Ostdeutschland besonders klammen öffentlichen Haushalte zurück. So lagen die von den Kommunen gezahlten sozialen Leistungen je Einwohner 2003 mit 314 Euro um 100 Euro unter dem Westniveau. Das IAB mutmaßt, dass die Arbeitsvermittler die Situation in ostdeutschen Kindertagesstätten, Wohnheimen und anderen Einrichtungen in finanzieller Bedrängnis gut kennen und gezielt mit Ein-Euro-Jobbern aushelfen. ◀

* Quelle: Anja Kettner, Martina Rebien: Soziale Arbeitsgelegenheiten, Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, IAB-Forschungsbericht Nr. 2, Januar 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286, Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **BETRIEBSZEITEN:** Die Betriebe in Deutschland liegen mit ihren Produktions- oder Öffnungszeiten in der europäischen Spitzengruppe. Das zeigt eine Erhebung zu den Arbeits- und Betriebszeiten der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs). Die durchschnittliche Betriebszeit betrug 2005 knapp 64 Stunden in der Woche – und war damit deutlich länger als die in-

dividuellen Arbeitszeiten. Die zunehmende Flexibilisierung durch zeitversetzte Schichten und Zeitkonten ermögliche eine Entkoppelung von Betriebszeit und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten, so das Institut. In Großbetrieben arbeiten bereits knapp zwei Drittel der Beschäftigten mit Kontenmodellen, in Kleinbetrieben ein gutes Viertel. sfs Dortmund, März 2007

► **MITBESTIMMUNG:** Arbeitnehmer in Unternehmen mit Betriebsrat verdienen besser. Wie das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim herausfand, zahlen Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung im Durchschnitt zehn Prozent höhere Löhne. Zudem ist die Lohnspreizung geringer, die verschiedenen Lohngruppen liegen also näher beieinan-

der. Auch die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung weniger ausgeprägt. Die bessere Bezahlung der Mitarbeiter geht laut der ZEW-Studie jedoch nicht zu Lasten der Unternehmensgewinne. Der Lohnaufschlag sei eher durch eine höhere Produktivität zu erklären. ZEW, Februar 2007