

Investivlohn: Höheres Risiko, zweifelhafter Nutzen	2
Verteilung: Die egoistischen Eliten	3
Kinderarmut: Am Bedarf vorbeigerechnet	4
Deregulierung: Stromversorger – Rendite auf Kosten der Beschäftigten	5
Arbeitszeit: Sehnsucht nach der goldenen Mitte	6
Arbeitsorganisation: Meetings – Viel besprochen, wenig gelöst	7
TrendTableau	8

## AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

# Branche und Wohnort entscheidend

**Wie Auszubildende bezahlt werden, hängt von der Branche und vom Ausbildungsjahr ab. In etlichen Lehrberufen variiert die tariflich geregelte Azubi-Vergütung aber auch regional – manchmal um mehrere hundert Euro im Monat.**

332 Euro bekommt ein Auszubildender, der seine Lehre im privaten Verkehrsgewerbe in Thüringen beginnt. Wer als gewerblicher Auszubildender im westdeutschen Bauhauptgewerbe im letzten Ausbildungsjahr steht, erhält hingegen derzeit 1.260 Euro im Monat. Das zeigt die ständig aktualisierte Azubi-Datenbank des WSI-Tarifarchivs\*. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen variieren deutlich – und sie entwickeln sich auch unterschiedlich: Im vergangenen Jahr stiegen sie überwiegend zwischen knapp zwei und vier Prozent. In einigen Tarifbereichen wurden keine Steigerungen vereinbart.

In manchen Branchen und bei Großunternehmen wie Post oder Telekom wird der Berufsnachwuchs bundesweit einheitlich bezahlt. In etlichen Berufszweigen geht das Salär aber regional deutlich auseinander. „Die Ausbildungsvergütungen zeigen ähnliche Differenzierungen wie die Tariflöhne und -gehälter“, sagt WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck. „Neben bundeseinheitlichen Tarifverträgen gibt es solche mit starken regionalen Unterschieden, häufig verbunden mit einem West-Ost-, aber auch mit einem Süd-Nordgefälle.“ Das macht die WSI-Analyse am Beispiel des dritten Ausbildungsjahrs deutlich. Vergleichsweise klein fällt der Unterschied in der Metall- und Elektroindustrie aus: Um 54 Euro pro Monat ist ein Azubi in Baden-Württemberg seinem Kollegen in Nordrhein-Westfalen voraus. Dagegen bekommt ein kaufmännischer Azubi im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe Hamburgs 455 Euro mehr als ein gewerblicher Auszubildender der gleichen Branche in Mecklenburg-Vorpommern. Mittelgroß fällt die Bandbreite beispielsweise in der Chemieindustrie, im Einzelhandel und in der Landwirtschaft aus.

Für die viele Betriebe rentiert es sich dabei durchaus auszubilden, so zwei neue Studien der Uni Bremen und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Das gilt nicht nur längerfristig, weil Betriebe hoffen, dass ihnen Fachkräfte, die sie ausgebildet haben, eher die Treue halten. Auch während der Lehrzeit können Azubis mehr einbringen als sie kosten. Die Bremer Forscher kalkulieren diesen Nettoertrag auf durchschnittlich 600 Euro im Jahr. ◀

## Was Azubis verdienen

Beispiele für regionale Differenzen bei den tariflichen Vergütungen im dritten Ausbildungsjahr

### Geringe Unterschiede

Metall- und Elektroindustrie

Nordrhein-Westfalen	826 €
Nordwürttemberg-Nordbaden	880 €

### Mittlere Unterschiede

Chemische Industrie

Ostdeutschland	765 €
Bezirk Nordrhein	873 €

Einzelhandel

Mecklenburg-Vorpommern	630 €
Hamburg	789 €

### Große Unterschiede

Textilindustrie

Ostdeutschland	603 €
Hessen	845 €

Hotel- und Gaststättengewerbe

Mecklenburg-Vorpommern	480 €
Bayern	731 €

Privates Transport- und Verkehrsgewerbe

Mecklenburg-Vorp. (gewerbliche Auszubildende)	345 €
Hamburg (kaufmännische Auszubildende)	800 €

### West/Ost-Unterschiede

Bauhauptgewerbe (gewerbliche Auszubildende)

Ostdeutschland	864 €
Westdeutschland	1.120 €

### Einheitliche Vergütungen (u.a.)

Druckindustrie	900 €
Öffentlicher Dienst (Länder/Bund, Gemeinden)	732/781 €

Quelle: www.tarifvertrag.de/ausbildungsverguetung, gültig ab 1.6.2008  
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

\* Quellen: Datenbank des WSI-Tarifarchivs unter www.tarifvertrag.de/ausbildungsverguetung; Lars Heinemann, Felix Rauner: Qualität und Rentabilität der beruflichen Bildung. Ergebnisse der QEK-Studie im Land Bremen; Jens Mohrenweiser, Thomas Zwick: Why Do Firms Train Apprentices? The Net Cost Puzzle Reconsidered, ZEW Discussion Paper 08019, 2008  
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

# Höheres Risiko, zweifelhafter Nutzen

**Produktivere Betriebe, mehr Einkommen und Vermögen für die Beschäftigten: Das sind die Ziele der geplanten Steuerförderung von Arbeitnehmerbeteiligungen an Gewinn und Kapital. Der Wirtschaftsprofessor Jan Prieue hat Zweifel.\***

Durch Beteiligungen am Gewinn und Kapital des arbeitgebenden Unternehmens sollen Arbeitnehmer mehr vom Kuchen abbekommen – mehr als das, was sie als reine Lohnempfänger erhalten könnten. Jan Prieue, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin, warnt davor, den Regierungsentwurf zu überschätzen. Nach seiner Analyse ist es keineswegs sicher, dass dadurch die Produktivität der Unternehmen steigt und es zu einer Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer kommt. Für eine steuerliche Förderung materieller Beteiligung würden öffentliche Mittel eingesetzt, obwohl dafür keine Notwendigkeit besteht.

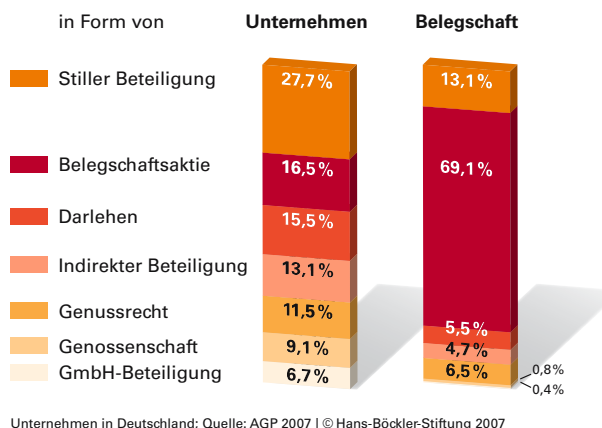
Verglichen mit vielen anderen Ländern sind besonders Kapitalbeteiligungen von Arbeitnehmern in Deutschland selten. Prieue sieht jedoch keinen „deutschen Nachholbedarf“, für die geringe Verbreitung hierzulande gebe es gute Gründe. So seien Beschäftigte hierzulande dank der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter bislang relativ gut versorgt gewesen. Sie sind weniger auf betriebliche Formen der kapitalgedeckten Altersvorsorge angewiesen als Arbeitnehmer in Ländern, in den Mitarbeiterbeteiligungen – vor allem zur Altersvorsorge – stärker verbreitet sind. Auch die hiesige Wirtschaftsstruktur stehe Beteiligungsmodellen im Wege: Traditionell gibt es in Deutschland viele Personengesellschaften, meist kleine und mittlere Betriebe. Hier seien Beteiligungen am Unternehmenskapital gesellschaftsrechtlich schwer umzusetzen. Diese organisatorischen Probleme löse der Vorschlag der Bundesregierung nicht, sagt der Wirtschaftsforscher.

Die ökonomischen Argumente für Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer stuft Prieue nicht als stichhaltig ein. Ob Beteiligungsmodelle die Motivation der Mitarbeiter und in der Folge die Produktivität der Betriebe erhöhen, sei trotz „dutzender empirischer Studien“ letztlich ungeklärt. Zwar stellen die meisten Untersuchungen einen positiven Zusammenhang zwischen finanzieller Arbeitnehmerbeteiligung und Produktivität fest. Doch ob das Eine tatsächlich eine Folge des Anderen ist, sei auf Basis des aktuellen Forschungsstandes nicht eindeutig zu beantworten. Der Forscher weist darauf hin, dass sich Produktivitätssteigerungen besser durch andere Maßnahmen erzielen lassen. Er betont vor allem die Bedeutung von Flächentarifverträgen: Sie spornten unterdurchschnittlich produktive Betriebe mit der „Lohnpeitsche“ zu Innovationen an und belohnten überdurchschnittlich produktive mit Lohnkostenzuwächsen unterhalb des Produktivitätswachstums.

Ein weiteres, häufig genanntes Ziel von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen ist eine **gerechtere Verteilung** der Unternehmenserträge und des Produktivvermögens. Wenn die Gewinne schneller wachsen als die Löhne, müssten Arbeitneh-

## Formen der Mitarbeiterbeteiligung

3.750 Unternehmen boten 2006 Kapitalbeteiligungen an...



mer eben an den Gewinnen beteiligt werden, so das Argument. Prieue wendet ein: Ein echter Umverteilungseffekt könne nur erzielt werden, wenn Gewinnbeteiligungen zusätzlich zum Tariflohn gewährt würden. Dies sei aber häufig nicht im Interesse der Arbeitgeber. Ausnahmen seien lediglich einige sehr erfolgreiche Unternehmen wie beispielsweise Porsche. Die meisten Unternehmen wollten lieber gewinnabhängige Komponenten in die Tariflöhne einführen oder bestehende ausbauen, um die Entlohnung zu flexibilisieren. Letztlich hingen die Verteilungseffekte weiterhin von der Verhandlungsstärke der Tarifparteien ab.

Kapitalbeteiligungen am eigenen Unternehmen würden für Arbeitnehmer das **Einkommens- und Vermögensrisiko** erhöhen, weil Arbeitseinkommen und Kapitalanlage vom Wohl und Wehe desselben Unternehmens abhingen, warnt der Wissenschaftler. Selbst die geplante Förderung überbetrieblicher Beteiligungen könnte die Risikostreuung verschlechtern, wenn der Staat Arbeitnehmern statt der heute bevorzugten Anlagen in Wohneigentum, Lebensversicherungen und Altersvorsorge nun Aktienfonds schmackhaft macht. Gerade Arbeitnehmer aus den unteren Einkommensgruppen sollten ihre Anlagen auch nach Branchen differenzieren, um das Risiko zu minimieren, rät der Forscher. Im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2002 machte Produktivvermögen – Aktien, Fonds und andere Unternehmensbeteiligungen – nur etwa 15 Prozent des Vermögens privater Haushalte aus. Dies wertet Prieue als Beleg für das geringe Interesse der Arbeitnehmer am Besitz von Firmenanteilen. Attraktiv für Beschäftigte seien lediglich Anteile an einigen hochprofitablen Unternehmen mit relativ geringen Risiken.

Prieues Fazit: Materielle Beteiligungsmodelle können im Einzelfall für Betrieb und Arbeitnehmer vorteilhaft sein, für eine generelle steuerliche Bevorzugung reichten die Argumente jedoch nicht aus. Zwar sei es sinnvoll, gerade in den unteren Einkommensschichten Sparen und Vermögensbildung zu fördern – aber ohne den Schwerpunkt auf Risikokapital zu legen. Stattdessen sollte eher der Sparerfreibetrag für Bezieher kleinerer Einkommen erhöht werden. ◀

\* Quelle: Jan Prieue, Vom Arbeitnehmer zum Mitunternehmer? Überschätzte Wirkungen von Kapital- und Gewinnbeteiligungen, in: WSI-Mitteilungen 12/2007  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Die egoistischen Eliten

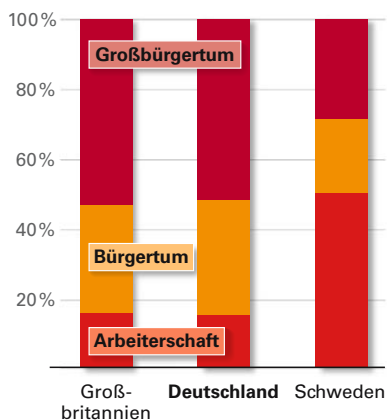
**Die Herkunft der Entscheidungsträger hat großen Einfluss auf die Gesellschaft: In Europa ist die soziale Ungleichheit dort besonders hoch, wo Spitzenpolitiker und Topmanager vor allem aus den gehobenen Schichten stammen.**

Der Trend zu mehr sozialer Ungleichheit ist in vielen europäischen Ländern zu beobachten. Jedoch in unterschiedlichem Ausmaß: Die Armutsquote liegt in Irland und Spanien bei etwa 20 Prozent und damit doppelt so hoch wie in Skandinavien und Tschechien. Und das Risiko, als Alleinerziehender arm zu sein, ist in Deutschland und Großbritannien dreimal höher als in Dänemark und Ungarn. Die Ungleichheit in einer Gesellschaft fällt größer aus, wenn die Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft überwiegend aus wohlhabenden Schichten stammen. Darauf weist der Soziologe Michael Hartmann von der TU Darmstadt hin.\* Hartmann untersucht seit Jahren die europäischen Eliten in Politik und Wirtschaft – als Elite versteht er den Zirkel jener Menschen, die maßgeblichen Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung haben. Nun hat er seine Erkenntnisse in Bezug zu Resultaten der Verteilungsforschung gesetzt. Dabei zeigt sich, „dass es einen relativ direkten Zusammenhang zwischen der sozialen Exklusivität und Homogenität nationaler Eliten und dem Ausmaß der Einkommens- und Vermögensunterschiede gibt.“ Der Soziologe sieht dafür vor allem einen Grund: Die Entscheidungsträger verfolgen durchaus eigene Elite-Interessen. Sie sind keine neutralen Sachwalter, die allein das gesellschaftlich Erforderliche umsetzen.

Der Darmstädter Elitenforscher unterscheidet in Westeuropa vier Ländergruppen. Mit Ausnahme Frankreichs passt das Ausmaß der Einkommensungleichheit zum Elitentyp:

## Oberschicht bleibt unter sich

Topmanager rekrutieren sich aus...



Quelle: Hartmann 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

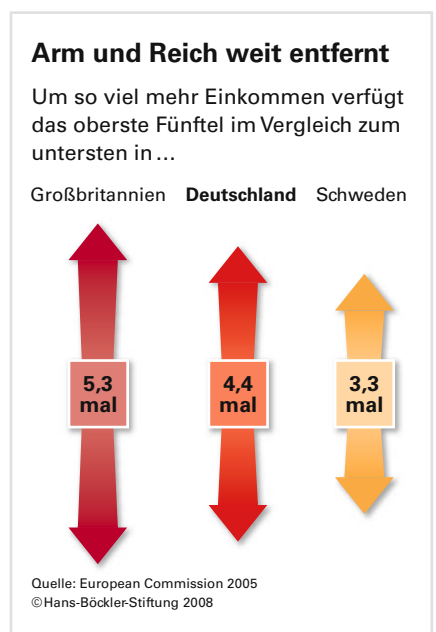
Bürgertum, in Großbritannien besuchen sie Eliteschulen. Dementsprechend ist die soziale Spaltung sehr scharf.

**Frankreichs** Elite ist in Europa die homogenste. Sie rekrutiert sich aus dem Großbürgertum, genießt eine einheitliche Ausbildung in Eliteschulen und wechselt zwischen den Führungsaufgaben in Politik und Wirtschaft. Dennoch ist die

Einkommensverteilung in Frankreich ausgeglichener als in Spanien und Großbritannien. Das liegt an der besonderen Rolle des französischen Staates, erklärt Hartmann. Die Bevölkerung fordere ihre Ansprüche mittels Generalstreiks, Demonstrationen und Unruhen ein. So setze sie den Eliten Grenzen. „Die latente und auch immer wieder manifest werdende Protestbereitschaft erheblicher Teile der Bevölkerung engt den Spielraum für extreme Einkommensdifferenzen nach angelsächsischem Muster spürbar ein.“

**In Deutschland und Italien** rekrutieren sich die Entscheidungsträger aus den oberen Schichten, nehmen aber unterschiedliche Ausbildungsgänge. Die Ungleichheit in beiden Ländern wächst, reicht jedoch nicht an die zwischen den Ibernern und Briten heran. Die Topmanager in Deutschland kommen ebenso wie in Frankreich, Großbritannien und Spanien aus bürgerlichem Elternhaus. Politische Spitzenpositionen dagegen wurden traditionell oft von Mittelschicht- und Arbeiterkindern eingenommen. Doch da die Verankerung der Parteien in der Bevölkerung abnimmt, werden diese Karrieren seltener. Das Kabinett Kiesinger bestand noch zu zwei Dritteln aus Kindern der Mittelschicht und der Arbeiterklasse, das Kabinett Merkel nicht einmal zu einem Drittel. Hartmann beobachtet einen „Verbürgerlichungsprozess der politischen Eliten“.

Den Zielen der oberen Gesellschaftsschicht entsprach in den vergangenen Jahren in Deutschland der Verzicht auf die Vermögensteuer und die mehrfache Senkung der Spitzensteuersätze, schreibt der Wissenschaftler. Entlastet worden seien bei den Steuerreformen der vergangenen Jahre in erster Linie die gut verdienenden Angestellten, Freiberufler und Unternehmer. Nicht entlastet, sondern stärker belastet worden seien dagegen allein erziehende Geringverdiener. Sachzwänge spielten für solche Entscheidungen kaum eine Rolle, erklärt Hartmann – selbst die OECD habe die soziale Schiefelage der Steuerreformen kritisiert. ◀



\* Quelle: Michael Hartmann: Elitenstruktur und soziale Ungleichheit in Europa, in: WSI-Mitteilungen 3/2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Am Bedarf vorbei gerechnet

Die Hartz-IV-Leistungen für Familien mit Kindern ermöglichen keine angemessene Teilhabe.

Ausgerechnet der Bildungsbedarf – zum Beispiel Schulbücher oder Nachhilfe – wird vernachlässigt.

Kinder kommen bei der Grundsicherung zu kurz. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung und vom Caritasverband geförderte Untersuchung der Verteilungsforscherin Irene Becker von der Universität Frankfurt.\* Die Wissenschaftlerin hat ausgerechnet, um wie viel die Leistungen für Paare mit einem Kind steigen müssten, wenn sich der Gesetzgeber stärker am tatsächlichen Bedarf orientieren würde. Es ergäbe sich je nach Alter des Kindes ein Mehranspruch zwischen 59 und 136 Euro im Monat. Hinzu käme ein Ausgleich für die Preissteigerungen seit 2003.

Die Teilhabemöglichkeiten von Kindern im Grundsicherungsbezug seien stark eingeschränkt, schreibt Becker. Im alltäglichen Leben schlage sich dies zum Beispiel in Form von „unmoderner oder minderwertiger Kleidung, versagten Kinobesuchen, eingeschränkter räumlicher Mobilität, fehlenden Mitteln für Geburtstagsfeierlichkeiten und weniger Bücherkäufen“ nieder.

## Hartz IV: Zu wenig für Familien

Monatlich braucht ein Paar mit einem Kind\* für ...

Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren	326 €
Freizeit, Unterhaltung, Kultur	114 €
Kleidung und Schuhe	108 €
Einrichtungsgegenstände, Haushaltsgegenstände usw.	107 €
Verkehr	82 €
Post, Telefon, Internet	63 €
Wohnen (ohne Miete und Heizung)	48 €
Gesundheitspflege	28 €
Bewirtung und Übernachtung	18 €
andere Waren und Dienstleistungen	52 €
<b>gesamt</b>	<b>947 €</b>
tatsächliche Regelleistung nach SGB II	833 €

\* 6–13 Jahre, Konsumausgaben von Ein-Kind-Familien im unteren Fünftel der Einkommensverteilung (ohne Sozialhilfeempfänger) laut EVS 2003 (aktuellste Zahlen), Auswahl der Gütergruppen und Abschläge nach den Vorgaben der Regelsatzverordnung Datenbasis EVS 2003; Quelle: Becker 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Kinder erhalten nur eine Teilmenge des knapp bemessenen Betrags für Erwachsene. Der so genannten Eckregelsatz spiegelt den monatlichen Mindestbedarf eines Alleinstehenden nach den Vorstellungen des Gesetzgebers wieder – derzeit 347 Euro. Hartz-IV-Leistungen für weitere Haushaltsangehörige orientieren sich ebenfalls am Eckregelsatz: Erwachsene und Kinder ab 15 Jahren bekommen 80 Prozent des Regelsatzes, jüngere Kinder 60 Prozent.

Der Eckregelsatz wird anhand der Konsumausgaben des unteren Fünftels der Alleinstehenden ermittelt, wobei Sozialhilfe- oder Grundsicherungsempfänger vorher herausgerechnet werden. Als Datenbasis dient die alle fünf Jahre erhobene Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamtes, die letzte Erhebung war 2003. Für zehn verschiedene Ausgabenarten von „Nahrungsmittel“ bis „Verkehr“ werden die durchschnittlichen Aufwendungen der Referenzgruppe bestimmt – und anschließend nach unten korrigiert. Beispiel: Laut EVS geben die unteren 20 Prozent der Alleinstehenden etwa 18 Euro für Gesundheitspflege aus, „regelsatzrelevant“ sind davon jedoch nur 71 Prozent, also rund 13 Euro. Die einzige Warengruppe, die zu 100 Prozent in die Berechnung eingeht, ist die Rubrik „Bekleidung und Schuhe“. Dafür sind aktuell 34 Euro pro Monat angesetzt. Alle zehn Einzelpositionen addieren sich zum Eckregelsatz. Becker hat mehrere Einwände gegen die Berechnung:

► **Die Alleinstehenden sind keine geeignete Bezugsgruppe**, wenn es darum geht, den Bedarf von Familien zu ermitteln, schreibt sie. Typische Ausgaben für Kinder kommen in der Berechnung nicht ausdrücklich vor: Spielzeug, Schulbücher, Nachhilfe und vergleichsweise hohe Ausgaben für Kleidung, weil die Kleinen schnell aus ihren Sachen herauswachsen. Mit der Wahl der Alleinstehenden als Vergleichsgruppe legt der Gesetzgeber einen sehr niedrigen Maßstab an, denn das Armutsrisiko ist in diesem Teil der Bevölkerung besonders hoch. Das Gleiche gilt – zumindest für die Zeit vor Hartz IV – für den Anteil derer, die sich durchschlagen ohne ihre Sozialleistungsansprüche geltend zu machen. Sie werden bei der Regelsatz-Bestimmung nicht herausgerechnet, sondern ziehen den Durchschnitt nach unten. Zudem ist der Altenanteil bei den Alleinstehenden überdurchschnittlich. Die Konsumgewohnheiten dieser Gruppe lassen Becker zufolge aber kaum auf den Bedarf von Kindern und Eltern schließen. Sinnvoller wäre es, das Ausgabeverhalten von Familien als Maßstab zu nehmen oder zumindest ergänzend zu berücksichtigen, so die Forscherin.

► **Bildung ist für Bedürftige nicht vorgesehen**. Laut „Regelsatzverordnung“ bleiben ausgerechnet die Bildungsausgaben der Referenzgruppe völlig außen vor. Sie fließen nicht in den Eckregelsatz ein. Dies bewertet Becker als besonders problematisch: „Um das in vielen Studien belegte Muster des schichtspezifischen Zugangs zu Bildungseinrichtungen aufzubrechen“, sei eine individuelle Förderung der Kinder aus einkommensschwachen Familien nötig. Aus der EVS geht hervor, dass Jugendliche, die dem oberen Fünftel der Einkommensverteilung angehören, fast viermal so häufig Nachhilfe bekommen wie Gleichaltrige im unteren Fünftel. Becker schlägt vor, im Rahmen der Grundsicherung auch Kosten für Betreuungsleistungen oder Nachhilfe zu übernehmen.

► **Ein echter Inflationsausgleich fehlt**. Abgesehen von der Neuberechnung im Fünfjahresturnus wird der Eckregelsatz kaum an die Preisentwicklung angepasst. Es erfolgten lediglich Anpassungen an die „faktisch stagnierenden“ Renten, so Becker. Insgesamt sei „von einer erheblichen Realwertminderung der Regelleistungen während des fünfjährigen Zeitraums zwischen zwei EVS-Erhebungen auszugehen“.

\* Quelle: Irene Becker: Konsumausgaben von Familien im unteren Einkommensbereich, Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung 2007  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Stromversorger: Rendite auf Kosten der Beschäftigten

**Billiger Strom statt Monopolgewinne für die Versorgungsunternehmen – das war das Ziel der Marktöffnung 1998. Tatsächlich sanken nicht die Gewinne, sondern der Arbeitnehmeranteil an der Wertschöpfung nahm ab.**

Die Strompreise sind infolge der Liberalisierung 1998 nur vorübergehend zurückgegangen. Die großen Stromanbieter haben Stellen abgebaut und übertarifliche Leistungen gekappt. Und die Gewinne haben sich mehr als verdoppelt. Das zeigt eine Bestandsaufnahme der Ökonomen Heinz-Josef Bontrup, Ralf-Michael Marquardt und Werner Voß.\* Die Wissenschaftler untersuchen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Entwicklungen in der liberalisierten Stromwirtschaft. Sie befürchten, dass auch künftige wettbewerbspolitische Maßnahmen zur Strompreis-Regulierung zulasten der Beschäftigten gehen – statt die Gewinne der Konzerne abzuschmelzen. Die zentralen Befunde:

**Arbeitsplatzabbau.** Von 1992 bis 2005 gingen fast 30 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in der Stromversorgung verloren. Der Personalabbau zur Produktivitätssteigerung begann bereits im Vorfeld der Marktöffnung, beschleunigte sich 1998 aber noch einmal. Betroffen waren vor allem die Mitarbeiter von Großunternehmen ab 500 Beschäftigten. Per Outsourcing wurden die gestrichenen Jobs zum Teil durch Stellen mit schlechteren Konditionen ersetzt.

**Löhne stiegen langsamer als Produktivität.** Insgesamt gingen die Personalkosten der Energieversorger von 1998 bis 2005 um 2,5 Prozent zurück. Das sei eine Folge des Personalabbaus sowie von Kürzungen bei übertariflichen Leistungen und betrieblicher Altersversorgung, so die Forscher. Dennoch erhöhten sich die Entgelte der verbliebenen Beschäftigten jahresdurchschnittlich um 2,4 Prozent. Dieser Zuwachs liegt allerdings deutlich unterhalb der Produktivitätssteigerung von durchschnittlich 6 Prozent pro Jahr.

**Kapitaleigner bekamen einen größeren Anteil.** Der Produktivitätsschub kam der Untersuchung zufolge vor allem den Aktionären zugute: „Von der Öffnung der Strommärkte profitierte die Kapitaleseite progressiv.“ 1998 machten die Gewinne knapp 18 Prozent der gesamten Wertschöpfung aus. 2005 lag die Gewinnquote bereits bei 29 Prozent. Insgesamt nahmen die Gewinne im betrachteten Zeitraum um 105 Prozent zu. Das entspricht einem jährlichen Zuwachs von 11 Prozent.

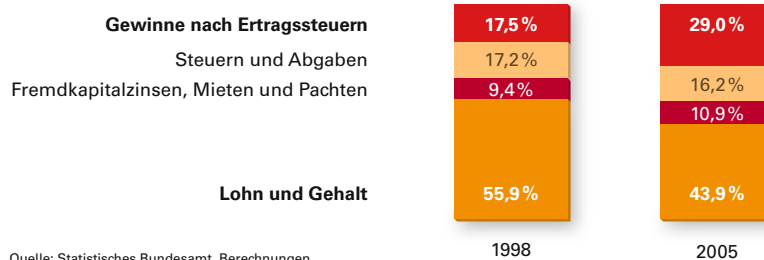
**Investitionen vernachlässigt.** Die Studie fand noch einen weiteren Grund für das starke Gewinnwachstum der Versorgungsunternehmen: rückläufige Investitionen in Kraftwerke und Stromnetze. Diese Aufwendungen gingen von 1998 bis 2005 jährlich um 4,4 Prozent zurück. Bei den großen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern sogar um 6 Prozent pro

Jahr. Daher überrasche es nicht, dass die Bundesnetzagentur in jüngster Zeit auf den Ausbaubedarf der Stromnetze hingewiesen habe, so die Forscher.

Gemessen an den Erwartungen sei das Ergebnis der Marktöffnung ernüchternd, schreiben die Wissenschaftler. Die zunächst zu beobachtenden Preisrückgänge hätten sich „als flüchtig erwiesen“. Anders als bei der Liberalisierung

## Mehr für Aktionäre, weniger für Arbeitnehmer

Nettowertschöpfung aller Elektrizitätsunternehmen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen  
Bontrup u. a. 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

der Telekommunikation seien die Preisvorteile für Verbraucher inzwischen wieder aufgezehrt. In Anbetracht der Marktsituation sei dies auch nicht überraschend, so Bontrup und seine Koautoren. Denn die vier Großunternehmen RWE, EON, EnBW und Vattenfall haben 80 Prozent der gesamten Stromerzeugung und einen großen Teil der Stromnetze in der Hand. Der Verdacht, dass Preisabsprachen Wettbewerb verhindern, liege nahe.

Unzufrieden mit der bisherigen Entwicklung sind auch EU-Kommission und Bundesregierung: Brüssel drängt darauf, Stromerzeugung und Stromnetze eigentumsrechtlich zu trennen. Die Bundesregierung hat das Wettbewerbsrecht verschärft. So kann das Kartellamt seit Anfang dieses Jahres schneller gegen überhöhte Durchleitungsgebühren einschreiten. Ab 2009 sollen die Netzbetreiber gezwungen werden, ihre Kosten jährlich um bestimmte Prozentsätze zu reduzieren. Sollten die Maßnahmen nicht ausreichend wirken, rechnen die Wissenschaftler mit weiterem wettbewerbspolitischem Druck auf die Stromkonzerne.

Allerdings drohe damit auch eine Zuspitzung des Verteilungskampfes in den Unternehmen, so die Analyse. Politik und Gewerkschaften seien gefordert, „um zu einer ausgewogenen Lastenverteilung zu finden“.

\*Quelle: Heinz-Josef Bontrup, Ralf-Michael Marquardt, Werner Voß: Liberalisierung in der Elektrizitätswirtschaft: Zuspitzung der Verteilungskonflikte, in: WSI-Mitteilungen 4/2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

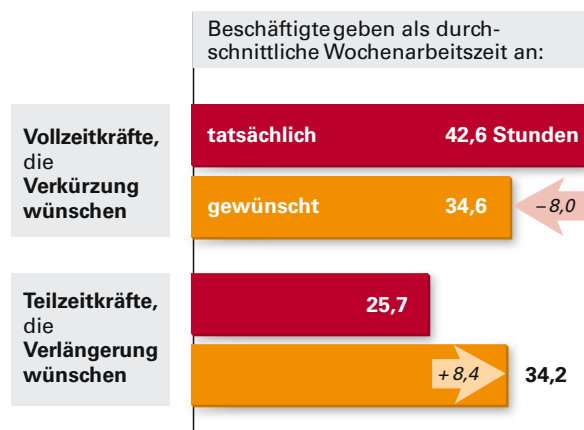
# Sehnsucht nach der goldenen Mitte

**Drei von vier Beschäftigten sind unzufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Teilzeitkräfte möchten lieber länger arbeiten, Vollzeitkräfte hingegen gerne kürzer treten.**

Eine Verkürzung der Arbeitszeit liegt derzeit zwar nicht im Trend, den Vorstellungen der meisten Arbeitnehmer würde sie jedoch entsprechen. Gut 54 Prozent der abhängig Beschäftigten wünschen sich eine Reduktion ihrer Arbeitsstunden, und das auch bei geringerem Verdienst. Weitere 18,2 Prozent der Beschäftigten möchten dagegen mehr Stunden je Woche arbeiten. Mit ihrem Pensum einverstanden sind lediglich 27,8 Prozent. Ökonomen der Universität Flensburg haben die Zufriedenheit der Beschäftigten in Deutschland mit ihren Arbeitszeiten untersucht.\* Dazu analysierten Gerd Grözinger, Wenzel Matiaske und Verena Tobsch Angaben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer mit 20.000 Befragten repräsentativen Stichprobe der deutschen Bevölkerung.

**Große Abweichungen zur Wunscharbeitszeit.** Die gewünschte Arbeitszeit der Erwerbstätigen liegt im Schnitt bei rund 34,5 Stunden je Woche. Das gilt für den Durchschnitt aller Untergruppen: für die mit dem Status Quo Zufriedenen ebenso wie für die Unzufriedenen. Und es gilt sowohl für je-

## Arbeitszeit: Um 35 Stunden in der Woche für viele ideal



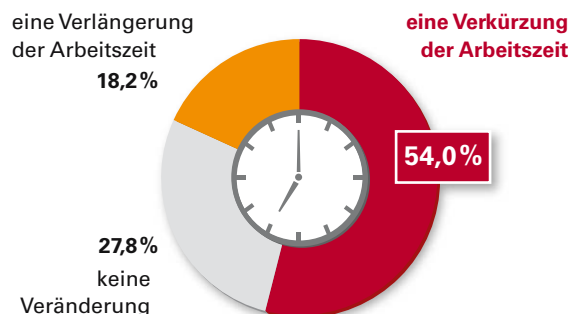
Repräsentative Angaben abhängig Beschäftigter ohne Hocheinkommensstichprobe, gewichtet und hochgerechnet; Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a. | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

ne, die ihre Arbeitszeit verkürzen möchten wie auch für jene, die sie gerne etwas länger hätten. Die Zeitpräferenzen sind „fast deckungsgleich“, stellen die Autoren fest. Auf die weit verbreiteten und eindeutigen Vorlieben nimmt die Praxis mit vollen und halben Stellen jedoch wenig Rücksicht.

Den Wunsch nach einer Verkürzung äußern vor allem Beschäftigte, die aktuell viele Stunden arbeiten. Die Mitglieder

## Weniger lange arbeiten

Unter den abhängig Beschäftigten wünschen sich ...



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a. © Hans-Böckler-Stiftung 2008

dieser Gruppe haben im Schnitt eine Vollzeitstelle mit vereinbarten 37 Stunden, leisten aber tatsächlich 42,6 Stunden. Tendenziell gehören dazu eher Frauen, Ältere und in Westdeutschland Lebende. Sie wollen im Schnitt acht Stunden weniger am Arbeitsplatz verbringen. Mehr arbeiten möchten dagegen vorwiegend Beschäftigte mit einer Teilzeitstelle, die im Mittel 25,7 Stunden arbeiten. Dazu zählen viele viele Jüngere und Erwerbstätige in Ostdeutschland. Auch hier beträgt die Distanz zur goldenen Mitte rund acht Stunden.

**Einbuße an Lebensqualität.** Für das individuelle Wohlbefinden hat die Arbeitszeit eine ähnlich große Bedeutung wie das verfügbare Einkommen, erklären die Autoren. Wer anders arbeitet als gewünscht, muss darum eine erhebliche Einbuße an Lebensqualität hinnehmen. Fallen gewünschte und realisierte Arbeitszeit spürbar auseinander, verringere sich die Zufriedenheit signifikant. Das beobachteten die Wissenschaftler in allen erfragten Segmenten der Zufriedenheit – egal, ob es um die Zufriedenheit mit der Arbeit, Gesundheit und allgemeinen Lebenssituation geht.

Arbeitszeitwünsche sind den Wirtschaftswissenschaftlern zufolge eine bisher zu wenig beachtete Dimension in der Arbeitsmarktpolitik. Die drehe sich fast ausschließlich um Lohnhöhen und Qualifikationsmerkmale. „Die Präferenzen der Marktteilnehmer sollten jedoch in ökonomischen Betrachtungen immer mit an vorderster Stelle stehen“, erklären die Ökonomen. Würden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigt, käme es zu einer Arbeitszeitverkürzung von im Durchschnitt 2,77 Stunden je Erwerbstätigem. Nach den Berechnungen der Wissenschaftler verbirgt sich dahinter das Potenzial von über 2,4 Millionen neuen Vollzeitjobs. Auch wenn sich das nicht komplett realisieren lässt – eine Chance zur Umverteilung der Arbeitszeit auf derzeit Erwerbslose gibt es den Forschern zufolge dennoch. Um den vorhandenen Spielraum besser zu nutzen und gleichzeitig den Wünschen der Erwerbslosen nach Beschäftigung nachzukommen, empfehlen die Autoren eine neue Regulierungsinstanz. Ähnlich wie die Zentralbank die Inflation kontrolliere, könnte eine Arbeitszeitagentur zur besseren Umsetzung von Arbeitszeitwünschen beitragen. ◀

\* Quelle: Gerd Grözinger, Wenzel Matiaske, Verena Tobsch: Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 2/2008  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Meetings: Viel besprochen, wenig gelöst

**Vor lauter Besprechungen kommen viele Beschäftigte kaum zu ihrer eigentlichen Arbeit. Das ist ein Zeichen mangelhafter Arbeitsorganisation – für Arbeitnehmer frustrierend, aus Unternehmenssicht ineffizient.**

Dezentrale Strukturen, flache Hierarchien, selbstbestimmte Arbeit – das gilt in vielen Firmen als Ideal moderner Arbeitsorganisation. Entscheidungen, die in früheren Zeiten von Vorgesetzten getroffen und ohne Diskussion an die unteren Ebenen durchgereicht wurden, sollen nun in Mitarbeiterbesprechungen fallen. Was gut klingt, führt in der Praxis oft zu Verdross. Annegret Bolte, Judith Neumer und Stephanie Porschen vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München beschreiben in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung die Kehrseite der „Meeting-Euphorie“.\*

Meetings seien nicht das „Allheilmittel für alle Fragen der Kooperation und Koordination“, als das sie in vielen Unternehmen gelten, so die Forscherinnen. Sie stützen ihre These auf Fallstudien in mehreren Industriebetrieben unterschiedlicher Größe und Branche. Sie halten Meetings nicht grundsätzlich für überflüssig, Besprechungen müssten aber gezielter eingesetzt werden als das oft geschieht. Im betrieblichen Alltag ließen sich viele Abstimmungsprozesse effektiver bewältigen. Die Vorzüge „informeller Kooperation“ gegenüber dem formalisierten Meeting werden der Studie zufolge oft unterschätzt. Dabei ließen sich Probleme „auf dem kleinen Dienstweg“ häufig am schnellsten und einfachsten lösen.

Was bei Meetings regelmäßig schief läuft, haben die Wissenschaftlerinnen detailliert aufgelistet:

**Verlorene Zeit.** Effektive Meetings verlangen von den Teilnehmern eine gute Vorbereitung: Tagesordnung festlegen, Unterlagen zusammenstellen, Fragen und Probleme formulieren. Das kostet Zeit im Vorfeld, verkürzt aber die eigentliche Besprechung. Hapert es an der Vorbereitung, zieht sich das Meeting in die Länge: Ohne klar eingegrenztes Thema kommen die Gesprächsteilnehmer schnell vom Hundertsten ins Tausendste. Stehen nicht alle benötigten Informationen zur Verfügung, bleiben die Ergebnisse oft vage – womit das nächste Meeting programmiert ist.

**Reden statt Entscheiden.** Je mehr Experten sich zu einem Problem äußern, desto mehr Details können bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden – falls überhaupt eine Entscheidung fällt. Meetings beleuchten zwar viele Aspekte des jeweiligen Themas, so die Studie. Sie bleiben aber oft wirkungslos, weil die Teilnehmer sich über ihre Entscheidungsbefugnisse im Unklaren sind. Im Zweifel wird beschlossen, noch mehr Informationen einzuholen und die Entscheidung aufs nächste Meeting zu vertagen. Am Ende verlassen die Beteiligten den Besprechungsraum mit neuen Problemen – anstatt der Lösungen, die sie sich erhofft hatten. Daher sei es wichtig, vorher genau zu überlegen, wer zu einem Meeting eingeladen wird: nach Möglichkeit nur die Kollegen, die direkt betroffen und mit den nötigen Entscheidungskompetenzen ausgestattet sind.

**Verantwortung abschieben.** Viele Meetings dienen nur zur Absicherung von Entscheidungen. Gerade in Unternehmen, deren Management eine „Null-Fehler-Toleranz“ zum Leitbild erhebt, scheuen sich Mitarbeiter, allein die Verantwortung für

ihre Arbeit zu übernehmen. Aus Angst etwas falsch zu machen berufen sie ein Meeting nach dem anderen ein, um sich ihre Vorschläge von den Kollegen absegnen zu lassen und die Verantwortung damit auf mehr Schultern zu verteilen.

## Sitzungsblockaden

Eine konstruktive Nutzung von Meetings wird gestört durch ...



Quelle: Bolte, Neumer, Porschen 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

**Kontroll- statt Beteiligungsinstrument.** Die Forscherinnen haben beobachtet, dass eine wichtige Funktion des Meetings darin bestehen kann, die Arbeit der Beschäftigten für das Management kontrollierbar zu machen. Protokolle und für die Teambesprechungen erstellte Dokumentationen sollen den Vorgesetzten Einblick in die „selbstgesteuerten Arbeitsformen“ verschaffen. Sobald Angehörige unterschiedlicher Hierarchieebenen teilnehmen, verlieren die Besprechungen aber schnell jeden kooperativen Charakter. Besonders wenn Vorgesetzte die Zeit nutzen, um Monologe zu halten oder einzelne Mitarbeiter zurechtzuweisen – und die eigentlichen Experten nicht zu Wort kommen.

**Schaukampf statt Kooperation.** Meetings sind oft ein Betätigungsfeld für Selbstdarsteller. Und bieten eine Arena, in der Konkurrenzkämpfe ausgefochten werden. Statt gemeinsame Positionen und Strategien zu entwerfen, stehen oft persönliche Auseinandersetzungen im Vordergrund, so die Analyse: „Wer ist der Stärkere? Wer gewinnt den nächsten Schlagabtausch?“ Manche Beschäftigten entwickelten eine „regelrechte Meetingangst“, so die Wissenschaftlerinnen. ◀

\* Quelle: Annegret Bolte, Judith Neumer und Stephanie Porschen: Die alltägliche Last der Kooperation, edition sigma, Düsseldorf 2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0  
**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 11/7778-286,  
 Fax 02 11/7778-207; **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](http://www.boecklerimpuls.de)

**TrendTableau**

**ARBEITSMARKT**

**Weniger ALG-Bezieher**  
 Arbeitslosengeld I oder II erhielten im ...



April 2008	<b>5.999.000</b>
April 2007	<b>6.418.000</b>

Mit Arbeitslosen in Fördermaßnahmen, vorruhestandsähnlichen Regelungen etc. Bundesagentur für Arbeit, April 2008

**BILDUNG**

**Kaum Kitaplätze im Westen**  
 Von allen unter 3-Jährigen werden ganztags\* betreut in ...



Dresden	32,5 %
Berlin	21,7 %
Düsseldorf	6,4 %

\* mindestens 7 Stunden  
 Statistisches Bundesamt, Mai 2008

**GENDER**

**Bundestag in Männerhand**  
 Frauenquote in Parlamenten



Schweden	48,6 %
Deutschland	30,8 %
Polen	18,6 %

Stand 2006  
 Eurostat 2008

**GESUNDHEIT**

**Sparsamester Deutschland**  
 Von 2000 bis 2005 veränderten sich die staatlichen Gesundheitsausgaben\* jährlich um ...




Deutschland	-0,3 %
Frankreich	4,1 %
Großbritannien	7,5 %

\* inflationsbereinigt  
 Eurostat 2008

**EINKOMMEN**

**Nachteil Teilzeit**  
 Durchschnittliche Stundenlöhne\*



Teilzeit	14,80 €
Vollzeit	20,40 €

\* 2. Quartal 2007, inkl. Sonderzahlungen  
 Statistisches Bundesamt, Januar 2008

**ARBEITSWELT**

**Belastung steigt**  
 Haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren verschlechtert?

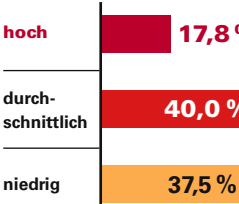


Ja	82 %
Nein	16 %

1.000 wahlberechtigte Befragte  
 Infratest dimap für ARD, Mai 2008

**MITBESTIMMUNG**

**Viele Betriebsräte fühlen sich erschöpft**  
 Die „emotionale Erschöpfung“ von Arbeitnehmervertretern ist...

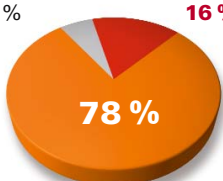


hoch	17,8 %
durchschnittlich	40,0 %
niedrig	37,5 %

608 Befragte  
 Uni Heidelberg 2008

**DEMOKRATIE**

**Rathauschefs hoch angesehen**  
 Ich bin mit meinem Bürgermeister...



weiß nicht	6 %
unzufrieden	16 %
zufrieden	78 %

1.303 Befragte  
 Bertelsmann Stiftung, Februar 2008

► **ARBEITSWELT:** Vier von zehn Frauen erwarten, nicht bis 67 im Beruf durchhalten zu können. Das geht aus einer repräsentativen Befragung der TU Dortmund für die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) hervor. Fast jede zweite Befragte rechnet mit gesundheitlichen Problemen, gut jede vierte empfindet ihre Arbeitsbedingungen als größtes Hindernis für ei-

ne Beschäftigung bis zur Rente. Eine große Mehrheit der Frauen wünscht sich mehr Hilfe der Unternehmen, um lange im Beruf bleiben zu können. Knapp 70 Prozent der Frauen sprechen sich für Gesundheitsprogramme im Betrieb aus, 66 Prozent wollen besser über Weiterbildungsangebote informiert werden.  
 INQA 2008

► **OST-WEST:** Weiterhin wandern viele Menschen aus Ostdeutschland ab. Dem Statistischen Bundesamt zufolge verloren die Bundesländer im Osten im vergangenen Jahr 55.000 Einwohner. 2007 zogen rund 138.000 Bürger von Ost nach West, während 83.000 den Wohnsitz in den Osten verlegten. Berlin wurde bei diesen Berechnungen ausgeklammert. Bundesweit

sind erstmals wieder seit 2001 mehr Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft aus dem Ausland gekommen als aus Deutschland weggezogen sind. Im Saldo ließen sich 48.000 Personen neu in Westdeutschland nieder. Die Wanderungen von Ostdeutschland ins Ausland und umgekehrt hielten sich in etwa die Waage.  
 Statistisches Bundesamt, Mai 2008