

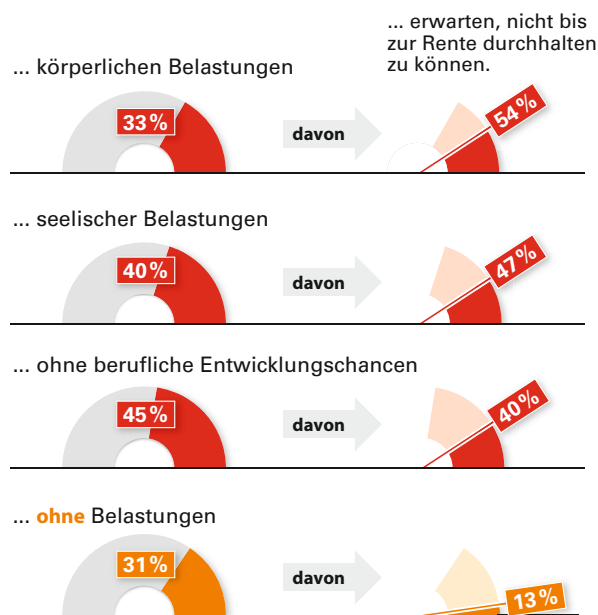
selbst in den Branchen mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen die besonders anstrengenden Aufgaben. In diesen Jobs summieren sich die Nachteile der Arbeitswelt: Schwerarbeitende haben nur wenig Freiräume bei der Arbeit und bekommen von ihren Arbeitgebern kaum Qualifizierungsangebote. Sie sind häufig als Zeitarbeiter, befristet oder in Teilzeit beschäftigt und beziehen oft nur einen Niedriglohn. Sich aus dieser Situation zu lösen, fällt inzwischen sehr schwer, denn die Aufstiegschancen in der Arbeitswelt haben abgenommen.

Wer zu schlechten Bedingungen arbeitet, verbessert sich kaum noch. Beschäftigte mit körperlichen Belastungen wechseln häufiger die Stelle und berichten auch häufiger von Wechseln in Arbeitslosigkeit, Rente oder eine andere Form von Nichterwerbstätigkeit. Wo es aber zu einem Berufswechsel kommt, verschlechtert sich oft die Lage. Das war in den 1980er-Jahren noch anders: Fast zwei Drittel der Befragten erklärten damals, dass sich ihr Verdienst mit dem Wechsel verbessert habe. 2007 sagen das nur noch 42 Prozent; 29 Prozent geben stattdessen an, ihr Verdienst sei nun niedriger. Die Hälfte der Niedriglöhner des Jahres 1995 konnte ihren Status bis 2008 nicht verändern. Und auch die körperlichen und seelischen Belastungen verschwinden im neuen Job nicht, fanden die Forscher heraus. 2007 bleiben die Arbeitsbelastungen für fast die Hälfte der Befragten nach einem Wechsel ungefähr gleich, ein Viertel verschlechtert sich sogar noch. Gerade ältere Beschäftigte treffen an der neuen Stelle kaum noch bessere Bedingungen an.

Früher erwerbsunfähig, häufiger arbeitslos und schlecht vergütet – all das schlägt sich auch in der Alterssicherung nieder. Wer im Beruf körperlichen Belastungen ausgesetzt ist, sammelt weniger Rentenansprüche. Beschäftigte mit Belastungen waren von 2001 bis 2006 durchschnittlich nur 43 von 60 Monaten in Vollzeit beschäftigt, alle anderen dagegen sieben Monate länger. Das in der gesetzlichen Rentenversicherung für den so genannten „Eckrentner“ angenommene

Geringe Hoffnung auf ein langes Arbeitsleben

Von allen Beschäftigten arbeiten mit ...



Quelle: Inifes 2008/2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Normalarbeitsleben werde für immer mehr Beschäftigte zur Illusion, sagen die Forscher. Das Gros der körperlich hart Arbeitenden könne nicht bis 65 arbeiten – und erst recht nicht bis 67. ◀

* Quelle: Falko Trischler, Ernst Kistler: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf, Arbeitspapier 2 des Forschungsprojektes Gute Erwerbsbiographien, Juli 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

VERGÜTUNG

Mitbestimmung mäßigt Managergehälter

Unternehmen geben weniger für die Vorstandsvergütung aus, wenn Arbeitnehmer in den Aufsichtsgremien mitbestimmen können, zeigt eine neue Studie.*

Unterscheiden sich Unternehmen mit und ohne Arbeitnehmerbeteiligung, wenn es um Vorstandsvergütung, Rentabilität oder Börsenbewertung geht? Sigurt Vitols, Ökonom am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), hat das in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt erforscht. Der Wissenschaftler wertete Daten der – gemessen an der Marktkapitalisierung – 600 größten börsennotierten Unternehmen in Europa (STOXX 600) für die Jahre von 2005 bis 2008 aus.

Die untersuchten Firmen stammen aus den 15 „alten“ EU-Ländern sowie aus Norwegen und der Schweiz. Das Gros dieser Staaten hat gesetzliche Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung, die sich allerdings in ihrer Reichweite deutlich unterscheiden. Insgesamt erfüllten 22 Prozent der STOXX-600-Unternehmen Vitols' Definition für eine Form der Unternehmensmitbestimmung: In ihrem Aufsichts-

oder Verwaltungsrat (nach dem angelsächsischen Board-System) sitzt mindestens eine stimmberechtigte Person, die von Arbeitnehmern oder Gewerkschaften entsandt wurde. In diesen Firmen waren die Bezüge der Spitzenmanager signifikant niedriger, ergaben die Berechnungen des Wissenschaftlers. Zudem wurden in solchen Unternehmen seltener Aktienoptionen zur Vergütung eingesetzt. Bei der Gesamtkapitalrentabilität unterschieden sich die mitbestimmten Firmen hingegen nicht von denen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. Auch für eine niedrigere Börsenbewertung mitbestimmter Firmen liefern die Daten keine Anhaltspunkte. ◀

* Quelle: Sigurt Vitols: Unternehmensmitbestimmung und Vorstandsvergütung in europäischen börsennotierten Großunternehmen, Kurzfassung, Berlin, Juli 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de