

<b>Europa:</b>	
Lissabon-Vertrag mit sozialem Potenzial	2
<b>Verteilung:</b>	
Vermögende: Krisenverluste wettgemacht	3
<b>Tarifsyst</b> em: Niedriglöhne machen Betriebsräten zunehmend zu schaffen	4
<b>Finanzmarkt:</b> Der doppelte Nutzen der Finanzmarkt-Regulierung	6
<b>Schuldenbremse:</b> Sparen auf Kosten der Zukunft	6
<b>Arbeitsmarkt:</b> Mit Arbeitszeitkonten durch die Krise	7
<b>TrendTableau</b>	8

## DATENSCHUTZ

# Laxer Umgang mit Beschäftigten-Daten

**Zahlreiche Unternehmen missachten den Anspruch ihrer Beschäftigten auf Datenschutz: Jeder siebte Betriebsrat berichtet von Verstößen gegen geltende Vorschriften.**

Verstöße gegen den Datenschutz sind in der Arbeitswelt ein weit verbreitetes Problem. Beschäftigte waren nicht nur in den bekannt gewordenen Extremfällen davon betroffen, in denen Krankendaten unerlaubt gespeichert oder Beschäftigte und Arbeitnehmervertreter verdeckt überwacht wurden. Eine Studie des WSI gibt nun Aufschluss über das gesamte Ausmaß von Datenschutzverstößen: Mindestens jeder siebte Betrieb hat in den vergangenen vier Jahren Vorschriften des Beschäftigten-Datenschutzes missachtet.\* 14 Prozent der Arbeitnehmervertreter berichteten bei der WSI-Betriebsrätebefragung von rechtswidrigem Umgang mit Informationen über die Beschäftigten. Die tatsächliche Quote dürfte sogar noch darüber liegen, sagt WSI-Forscher Martin Behrens: Betriebsräte erfahren nicht von jedem Fall, viele Betriebe haben keine Arbeitnehmervertretung, kleine Betriebe unter 20 Beschäftigten werden von der Studie nicht erfasst.

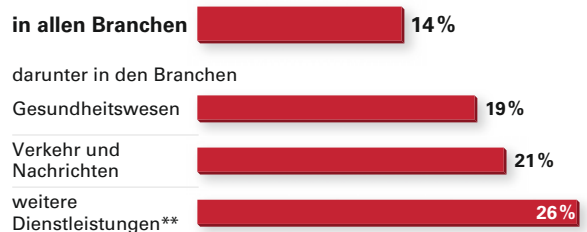
Probleme mit dem Beschäftigten-Datenschutz gibt es in Betrieben jeder Größe, egal ob mit 20 oder 2.000 Beschäftigten. Besonders hoch ist der Anteil jedoch in Großbetrieben; jeder vierte von ihnen geht nicht ordnungsgemäß mit den Daten seiner Arbeitnehmer um. Weil große Firmen häufiger als kleine Unternehmen die Angaben ihrer Beschäftigten digital erfassen und bearbeiten, ist die Versuchung hier offenbar größer, Schutzvorschriften zu verletzen, vermutet Behrens.

Der Forscher wertet Datenschutzprobleme als Symptom für schlechte Unternehmensführung. „Es fällt auf, dass die Missachtung von Datenschutzvorschriften häufig gemeinsam mit weiteren Problemen der betrieblichen Sozialordnung auftritt“, so Behrens. „Immer wenn Betriebsräte angeben, dass ihre Mitwirkungsrechte durch das Management behindert, Tarifstandards unterlaufen werden und das Betriebsklima schlechter geworden ist, steigt die Wahrscheinlichkeit der Probleme mit dem Datenschutz.“ Daran sei deutlich zu sehen, „welch große Bedeutung im Zweifel auch außerbetrieblich durchsetzbaren, transparenten Regelungen des Datenschutzes zukommt“. Das neue Gesetz zum Beschäftigten-datenschutz sollte dies berücksichtigen. ◀

\* Quelle: Martin Behrens: Datenschutz im Betrieb: Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, WSI Report Nr. 5, November 2010  
 Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

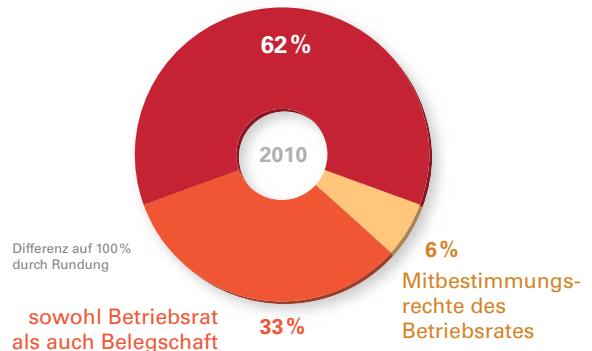
## Datenschutz häufig missachtet

Zu Datenschutzverstößen kam es\*...



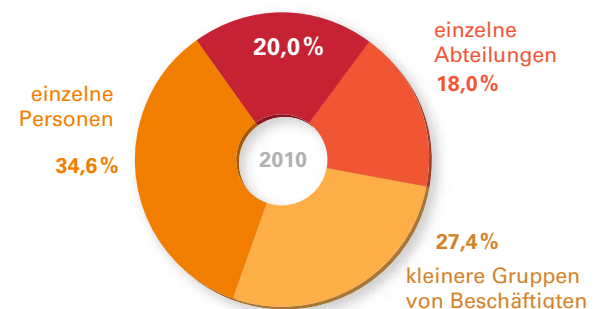
Wo es Verstöße gegen den Datenschutz gab, traf das...

ausschließlich die Belegschaft



Von den Beschäftigten waren von der Missachtung der Datenschutzvorschriften betroffen...

die gesamte Belegschaft



\* Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; \*\* u.a. Wachdienste, Callcenter, Werbeagenturen, Anwaltskanzleien  
 Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

# Lissabon-Vertrag mit sozialem Potenzial

**In der Europäischen Union haben wirtschaftliche Interessen zunehmend soziale Belange verdrängt. Der Vertrag von Lissabon könnte dazu beitragen, diesen Trend wieder umzukehren.**

Vor knapp einem Jahr ist der Lissabon-Vertrag in Kraft getreten, die stark abgespeckte Version einer EU-Verfassung. Letztere war von mehreren Mitgliedstaaten abgelehnt worden. „Der ursprüngliche Verfassungsvertrag hat viele Hoffnungen geweckt, vor allem die auf eine Stärkung des sozialen Europas“, so Isabelle Schömann. Die Arbeitsrechtlerin am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) hat untersucht, ob der Nachfolgevertrag diese noch erfüllt.\* Das Ergebnis: Der Vertrag von Lissabon sei zwar „erschreckend ambitionslos“. Dennoch berge er das Potenzial, Europa ein wenig sozialer zu machen.

Schömann sieht im Lissabon-Vertrag verschiedene Ansatzpunkte dazu:

**Die Grundrechtecharta.** Im ursprünglichen Verfassungsvertrag hatte die Grundrechtecharta der Europäischen Union den Rang einer Verfassungsnorm. Damit war sie noch über den wirtschaftlichen Grundfreiheiten angesiedelt. Die Charta schreibt unter anderem Grundrechte der Arbeitnehmer fest: das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten im Unternehmen, das Recht auf Kollektivverhandlungen, den Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen.

Im Lissabon-Vertrag erscheint die Charta nur noch als Anhang. Das bedeutet, dass die in ihr enthaltenen Grundrechte nun lediglich die gleiche Rechtswirkung haben wie die übr-

## Der Fall „Viking“

Geklagt hatte die finnische Reederei Viking gegen die finnische Seearbeitergewerkschaft FSU und die Internationale Transportarbeiter-Föderation ITF. Gegenstand waren Streiks der FSU gegen die Ausflagung einer Fähre nach Estland. Außerdem hatte die ITF im Rahmen ihrer Billigflaggenpolitik ihren anderen Mitgliedsgewerkschaften untersagt, mit der Reederei zu verhandeln. Das galt auch für die estnischen Seearbeitergewerkschaften.

In seinem Urteil verlangte der EuGH von den zuständigen Gerichten, diese Mittel des Arbeitskampfes einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung zu unterziehen.

gen im Vertrag verankerten Rechte – zum Beispiel die wirtschaftlichen Freiheiten. „Die Rückstufung der Charta in der Hierarchie der Normen stellt für den Erhalt der sozialen Grundrechte eine erhebliche Gefahr dar“, warnt die Juristin. Sie verweist auf die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Dieser hatte mit seinen Urteilen in den Fällen „Viking“ und „Laval“ das Streikrecht von Arbeitnehmern mit Hinweis auf die wirtschaftlichen Freiheiten von Unternehmern erheblich eingeschränkt.

## Der Fall „Laval“

Das lettische Unternehmen Laval hatte Arbeiter nach Schweden entsandt, um sie dort auf Baustellen einzusetzen. Die Arbeitsbedingungen laut lettischem Tarifvertrag lagen deutlich unterhalb der schwedischen. Die schwedische Bauarbeitergewerkschaft forderte Laval dazu auf, für die lettischen Arbeitnehmer während der Zeit ihres Aufenthalts einen Tarifvertrag auf dem in Schweden üblichen Niveau abzuschließen. Als Laval dem nicht nachkam, sorgte die Gewerkschaft für Blockaden und Boykotte der Baustellen. Doch die Europa-Richter entschieden: Die Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag verbiete die Ungleichbehandlung inländischer und EU-ausländischer Tarifverträge.

Dennoch fällt die Einschätzung der Arbeitsrechtlerin nicht ganz negativ aus. Die in der Charta verankerten Grundrechte sind verbindliches Recht, und das mache sich in der Praxis bemerkbar: Der EuGH beziehe sich bereits auf die Grundrechtecharta und habe sogar das Streikrecht grundsätzlich anerkannt. Nun komme es also darauf an, ob und inwieweit die Ausübung eines sozialen Grundrechts eingeschränkt wird, vor allem in der Konfrontation mit einem der Grundprinzipien der Europäischen Gemeinschaft. Im Fall „Laval“ war dies die Dienstleistungsfreiheit.

**Die Europäische Menschenrechtskonvention.** Der Vertrag von Lissabon hat die EU mit einer eigenen Rechtspersönlichkeit ausgestattet. Damit kann sie der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte beitreten. Dies sieht der Lissabon-Vertrag sogar explizit vor – allerdings ohne konkreten Zeitplan. Nach dem Beitritt wären Beschwerden gegen den EuGH beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte möglich. Das sei deshalb von Bedeutung, weil sich dieser im Gegensatz zum EuGH bei seiner Urteilsfindung auf die sozialen Grundrechte selbst stützt, erläutert Schömann. „Dies würde zu einer Umkehr des Status der sozialen Grundrechte und der wirtschaftlichen Freiheiten führen.“

**Die neuen sozialen Ziele.** Der Lissabon-Vertrag setzt der Europäischen Union eine Reihe von Zielen des Gemeinwohls: eine soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung, die Förderung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts. Diverse Klauseln verpflichten die EU dazu, bei allen Maßnahmen die soziale Dimension zu berücksichtigen. Die Juristin hofft daher, dass die neuen Werte der Union den EuGH zu einer sozialeren Rechtsprechung bewegen. Auch könnten sie die Tätigkeit der übrigen europäischen Institutionen beeinflussen.

**Die Bürgerinitiative.** Der Lissabon-Vertrag eröffnet den Unionsbürgern die Möglichkeit, die EU-Kommission zum Handeln aufzufordern, wenn aus ihrer Sicht die Unionsverträge noch nicht hinreichend umgesetzt sind. Mindestens eine Million Bürger aus einer erheblichen Anzahl von Mitgliedstaaten müssen sich beteiligen. Ob das Europa sozialer macht, wird laut Schömann auch davon abhängen, inwieweit die Bürger dieses Recht einfordern. ◀

\* Quelle: Isabelle Schömann: Der Vertrag von Lissabon: Wird Europa endlich sozialer? ETUI Policy Brief – Europäische Sozialpolitik Nr. 1/2010  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Vermögende: Krisenverluste wettgemacht

**Arbeits- und Kapitaleinkommen driften weiter auseinander. Die Wirtschaftskrise hat Finanzanlagen und Unternehmensgewinnen zwar einen vorübergehenden Dämpfer versetzt, doch den Vermögenden geht es im Schnitt schon wieder so gut wie vor der Krise.**

2009 lag der weltweite Reichtum nach einer Studie der Unternehmensberatung Boston Consulting wieder über dem Niveau vor Ausbruch der Wirtschaftskrise. Eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Der absolute Vorsprung der oberen zur mittleren Einkommensgruppe sei von 2008 auf 2009 spürbar gestiegen. Die These, vor allem die Vermögenden seien die Verlierer der Krise, müsse deshalb verworfen werden, schreiben die IMK-Forscher Gustav Horn und Ulrike Stein in einer Analyse.\* Die Wissenschaftler zeigen anhand verschiedener ökonomischer Indikatoren, wie der Anteil der Arbeitnehmer-einkommen am Sozialprodukt in den vergangenen Jahren zurückgegangen ist – und dass sich der krisenbedingte Einbruch der Unternehmensgewinne kaum als Ausgangspunkt einer Trendumkehr erweisen dürfte.

Im Jahr 2003 begann die Gewinnquote signifikant zu steigen. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen, der bis dahin bei rund 70 Prozent lag, ging um mehrere Prozentpunkte zurück. Lediglich 2009 stieg die Lohnquote kurz an, ist seither aber wieder unter 66 Prozent gefallen.

Die Arbeitsentgelte je Arbeitnehmer und das gesamte, auch die Gewinne enthaltende Volkseinkommen pro Erwerbstätigem entwickelten sich bis 2003 ähnlich. Bis 2008 stiegen die Arbeitnehmerentgelte aber nur noch halb so schnell wie das Volkseinkommen. Nach einem Einbruch im Jahr 2009 wächst das Volkseinkommen je Erwerbstätigem in diesem Jahr aber bereits wieder schneller als die Arbeitnehmerentgelte. Dies zeige, dass „die scheinbare Trendwende nichts anderes war als ein kurzfristiges Phänomen“, so die IMK-Forscher.

Das Zurückbleiben der Arbeitseinkommen erklären die Wissenschaftler damit, dass die Lohnerhöhungen der vergangenen Jahre nie den Verteilungsspielraum ausschöpften – das Jahr 2009 war die einzige Ausnahme seit 1995. Horn und Stein sprechen von einer „offensichtlich starken Umver-

lung“, die in den 1990er-Jahren schleichend begonnen habe.

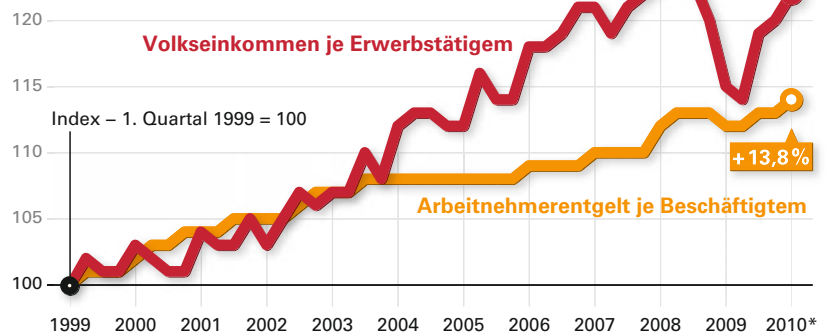
Mit der Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte, die sämtliche Sozialabgaben der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfassen, ist das Ausmaß aber noch nicht vollständig beschrieben. Hinzu kommt noch das Auseinanderdriften der Brutto- und Nettolöhne: Die Nettolöhne haben sich noch schwächer entwickelt als die Arbeitnehmerentgelte, weil Lohnsteuer und Sozialbeiträge zugenommen haben – insbesondere die Beiträge der Arbeitnehmer. Diese sind seit 2003 um 27 Prozent gestiegen, die der Arbeitgeber hingegen nur um 5 Prozent. Der entscheidende Grund dafür ist, dass „die Beitragsparität der Sozialversicherungssysteme seit 2001 langsam, aber stetig ausgehöhlt wurde“, so das IMK.

In der Kranken- und Pflegeversicherung wurden Beitragskomponenten eingeführt, die nur die Arbeitnehmer bezahlen. Zudem wurden Leistungen ausgegliedert, die Versicherte nun aus ihrem verbleibenden Nettoeinkommen bestreiten müssen, etwa für die Praxisgebühr und höhere Medikamentenzuzahlungen. Mit Einführung der allein von den Beschäftigten zu tragenden Riester-Rente wurde auch die paritätische Finanzierung der Rente aufgehoben, schreiben die Forscher.

„Die schon vor der Krise bestehende Tendenz, dass niedrige und mittlere Einkommen sowie der Faktor Arbeit insgesamt weiter verlieren“ setze sich fort, resümieren Horn und Stein. Auch die aktuellen Sparpläne der Bundesregierung gingen in diese Richtung. Erst auf lange Sicht rechnet das IMK mit einer Trendumkehr bei der Einkommensverteilung: Wenn die demografische Entwicklung zu einer verstärkten Konkurrenz um Arbeitskräfte führe, dürfte sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer verbessern – und die Lohnquote wieder steigen. ◀

## Beschäftigte bekommen weniger ab

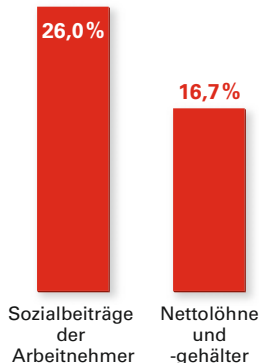
Im vergangenen Jahrzehnt änderten sich das...



\* 1. Quartal; Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Stein 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

## Abgabenlast

Im Vergleich zu 1999 stiegen die ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Stein 2010 © Hans-Böckler-Stiftung 2010

\* Quelle: Gustav Horn, Ulrike Stein: Kapital gewinnt – Arbeit verliert, in: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Heft 7/2010  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Niedriglöhne machen Betriebsräten zunehmend zu schaffen

Die meisten Betriebsräte in Deutschland befürworten einen Mindestlohn und mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge. Dies ist auch eine Folge ihrer Praxis-Erfahrungen: Arbeitnehmervertreter sind zunehmend mit Niedriglöhnen konfrontiert.

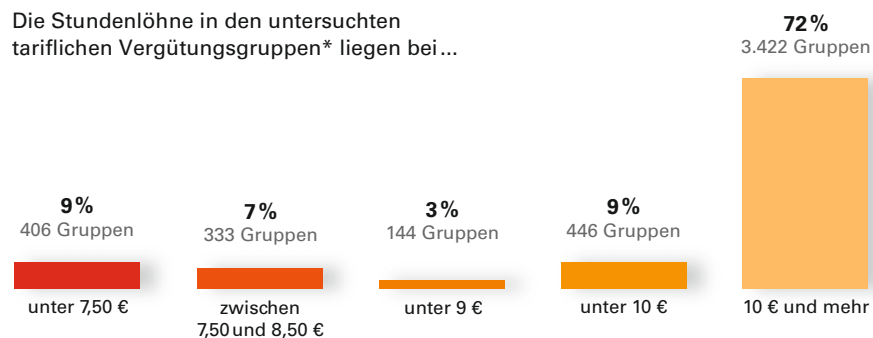
89 Prozent der Betriebsräte sind dafür, einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Im Schnitt halten die Arbeitnehmervertreter einen Bruttolohn von 9,30 Euro als unterste Lohngrenze für angemessen. So die aktuelle WSI-Betriebsrätebefragung unter mehr als 2.000 repräsentativ ausgewählten Arbeitnehmervertretern. Dass Betriebsräte sogar noch etwas häufiger als die allgemeine Bevölkerung für einen Mindestlohn votieren (dort sind es, je nach Befragung, 70 bis 80 Prozent), ist für Reinhard Bispinck nicht überraschend: „Sie erleben in ihrem betrieblichen Alltag hautnah, wie das Tarifsysteem in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten erodiert ist und wie sich Niedriglöhne ausgebreitet haben“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs.

In einer neuen Analyse fasst der Wissenschaftler die Situation zusammen:\* Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland während der vergangenen 15 Jahre stark gewachsen. Derzeit arbeiten 21 Prozent der Beschäftigten für einen Niedriglohn. Das heißt, sie verdienen pro Stunde weniger als 9,06 Euro, also weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns. Parallel dazu geht seit Jahren die Tarifbindung zurück. 2009 wurden noch

62 Prozent der Beschäftigten nach einem Tarifvertrag bezahlt. In den großen Industriebranchen und bei höher qualifizierten Dienstleistungen können Tarifverträge noch weitgehend lü-

## Tariflöhne: Fast drei Viertel über zehn Euro

Die Stundenlöhne in den untersuchten tariflichen Vergütungsgruppen\* liegen bei...

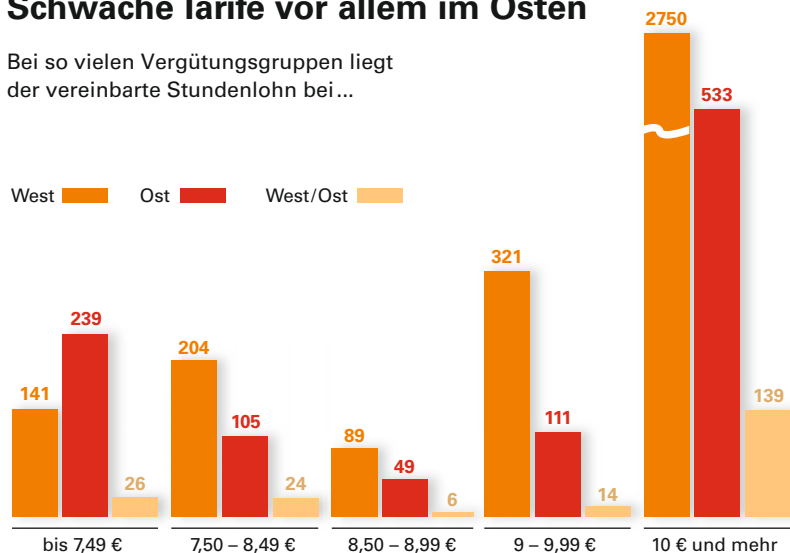


\*4.751 tarifliche Vergütungsgruppen aus 40 Wirtschaftszweigen; Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand März 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

ckenlos Niedriglöhne verhindern. Weniger gut funktioniert das in anderen Bereichen des Dienstleistungssektors und in Teilen des Handwerks, wo es viele kleinere Betriebe und relativ wenig organisierte Arbeitnehmer gibt. „Gewerkschafter stehen in diesen Branchen bei Tarifverhandlungen immer wieder vor der schweren Entscheidung, niedrigen Tarifen zuzustimmen oder ganz auf eine tarifliche Regulierung der Arbeitsbedingungen zu verzichten“, so Bispinck.

## Schwache Tarife vor allem im Osten

Bei so vielen Vergütungsgruppen liegt der vereinbarte Stundenlohn bei...



4.751 tarifliche Vergütungsgruppen aus 40 Wirtschaftszweigen; Quelle: WSI-Tarifarchiv 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

## ► Tarife aus 40 Branchen

Das Tarifarchiv hat für 40 Branchen und Wirtschaftsbereiche ausgewertet, wie hoch die Einstiegsvergütungen in den verschiedenen tariflichen Vergütungsgruppen sind. Dazu untersuchten die Forscher 4.751 Vergütungsgruppen aus Tarifverträgen, die DGB-Gewerkschaften abgeschlossen haben. Sie analysierten die jeweils aktuellen Tarifverträge. In den wenigen Fällen, in denen es keine aktuelle Vereinbarung gab, zogen sie hilfswise ausgelaufene Verträge heran, sofern sie nach der Jahrtausendwende abgeschlossen worden waren.

Ergebnis: Die große Mehrheit der Tarifgruppen, 84 Prozent, sieht Stundenlöhne von 8,50 Euro und mehr vor. Insgesamt 72 Prozent der Vergütungsgruppen beginnen sogar mit einem Stundensatz von mindestens 10 Euro.

Letzteres gilt in wichtigen Branchen wie der Metall- und der Chemieindustrie, der Entsorgungswirtschaft, dem Bank- und dem Bauhauptgewerbe für alle oder nahezu alle Tarifgruppen. Das Tarifsystem setzt so Untergrenzen deutlich oberhalb der Niedriglohnschwelle.

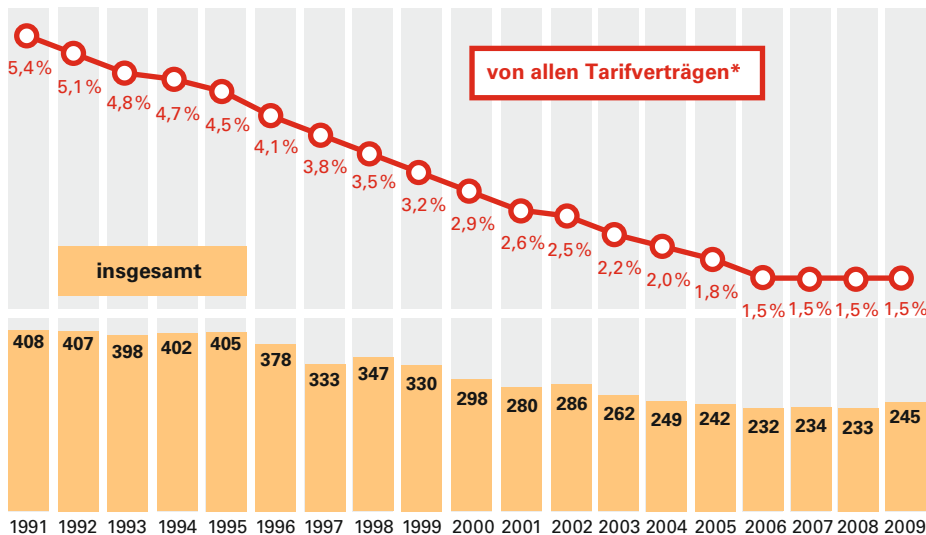
gemeinverbindlichen Tarifverträge um ein Viertel. Heute sind lediglich 1,5 Prozent der Tarifverträge allgemeinverbindlich, und nur wenige davon enthalten Entgeltregelungen. Der Schwund habe viel mit der zunehmend restriktiven Haltung der Arbeitgeberverbände zu tun, denen die aktuelle Gesetzeslage im entscheidenden Tarifausschuss de facto eine Vetoposition einräume, so der Forscher.

Gewisse Fortschritte konstatiert das WSI-Tarifarchiv bei der Festsetzung von tariflichen Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentendengesetz. Die Regelung, die lange Zeit nur auf dem Bau Anwendung fand, wurde in den vergangenen Jahren auf ein knappes Dutzend Branchen ausgeweitet. „Die Entwicklung ist positiv. Aber mehr als ein Flickenteppich, der manche Branchen abdeckt, andere nicht, ist bisher nicht entstanden“, so Bispinck.

Um das Tarifsystem zu stützen, hält der WSI-Experte daher Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung für unerlässlich. Die große Mehrheit der Betriebsräte sieht das ähnlich: 83 Prozent befürworteten in der WSI-Befragung eine Allgemeinverbindlicherklärung der Vergütungstarifverträge in ihrer Branche. ◀

## Langjähriger Rückgang bei der Allgemeinverbindlichkeit

Allgemeinverbindlich erklärt waren ...



\* bezogen auf Ursprungstarifverträge, das heißt ohne Änderungs- bzw. Paralleltarifverträge  
Quelle: BMA-Tarifregister, Berechnungen WSI 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

In 16 Prozent der Vergütungsgruppen ist das jedoch anders, zeigt Bispincks Analyse: 7 Prozent der untersuchten Gruppen sehen Einstiegslohne zwischen 7,50 und 8,50 Euro vor. Weitere 9 Prozent liegen unter 7,50 Euro pro Stunde. In Ostdeutschland sind tarifliche Niedriglöhne deutlich weiter verbreitet als im Westen. Zwar lässt sich auf Basis der Vergütungsgruppen nicht ermitteln, wie viele Beschäftigte betroffen sind. Manche der unteren Tarifgruppen dürften nur für relativ wenige, gering qualifizierte Mitarbeiter gelten. Aber in etwa einem Dutzend Wirtschaftszweigen sind tarifliche Niedriglöhne relativ weit verbreitet, dort sehen jeweils mehr als 20 Prozent der Vergütungsgruppen Stundenlöhne von weniger als 8,50 Euro vor. Dazu zählen beispielsweise das private Verkehrsgewerbe, die Leiharbeit, das Maler- und Lackierer- sowie das Fleischerhandwerk, die Gebäudereinigung, das Hotel- und Gaststättengewerbe oder der Erwerbsgartenbau. Im Bewachungsgewerbe, dem Friseurhandwerk, in der Floristik und bei den Saisonkräften in der Landwirtschaft liegt der Anteil der Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro sogar bei 50 bis 100 Prozent.

### ▶ Vetoposition der Arbeitgeber

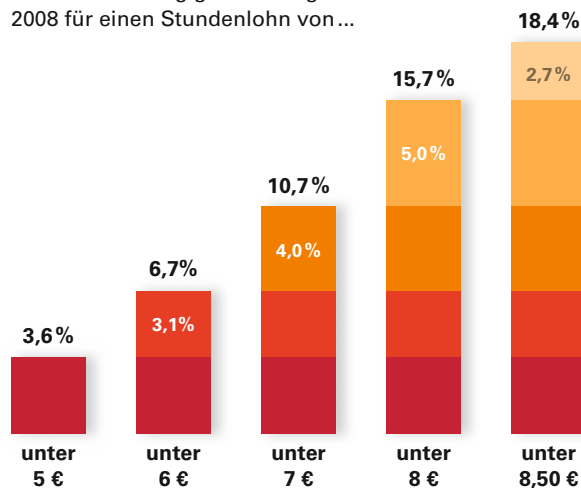
Da in solchen Branchen nur wenige Beschäftigte Mitglied der Gewerkschaft sind, ist deren Verhandlungsmacht gering. Außerdem stehen die Tariflöhne auch deshalb unter starkem Druck, weil viele Betriebe nicht tarifgebunden sind. Hier kann die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen helfen. Doch die führe „mittlerweile im historischen wie im internationalen Vergleich ein Schattendasein“, betont Bispinck. Seit Anfang der 1990er-Jahre sank die Zahl der all-

gemeinverbindlichen Tarifverträge um ein Viertel. Heute sind lediglich 1,5 Prozent der Tarifverträge allgemeinverbindlich, und nur wenige davon enthalten Entgeltregelungen. Der Schwund habe viel mit der zunehmend restriktiven Haltung der Arbeitgeberverbände zu tun, denen die aktuelle Gesetzeslage im entscheidenden Tarifausschuss de facto eine Vetoposition einräume, so der Forscher.

\* Quelle: Reinhard Bispinck: Niedriglöhne und der Flickenteppich von (unzureichenden) Mindestlöhnen in Deutschland, WSI Report Nr. 4, Oktober 2010  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

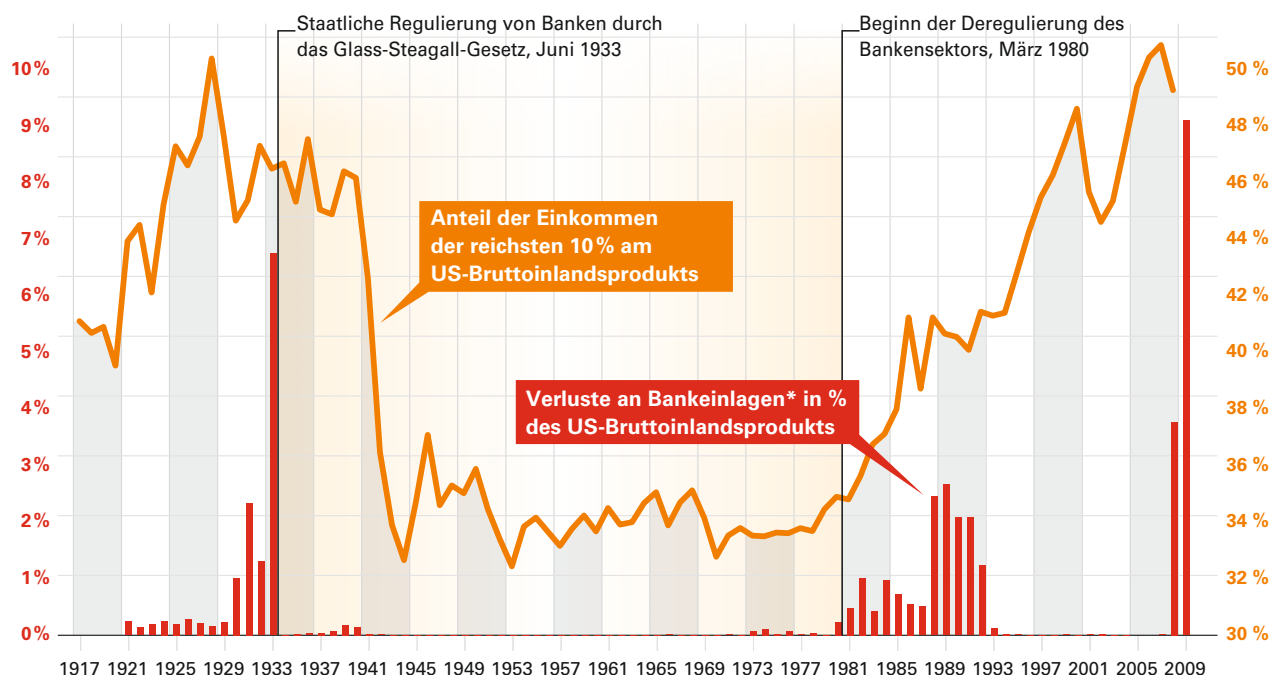
## Niedriglohn: Expandierender Sektor

Von allen abhängig Beschäftigten arbeiteten 2008 für einen Stundenlohn von ...



Quelle: IAQ 2010, Berechnungen auf Basis SOEP 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

## Der doppelte Nutzen der Finanzmarkt-Regulierung



\* in Pleite gegangenen oder durch den Staat geretteten Banken; Quelle: Moss 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

**FINANZMARKT:** Nie waren in den vergangenen hundert Jahren die Einkommen der US-Amerikaner so ungleich verteilt wie unmittelbar vor den beiden großen Finanzkrisen. Sowohl 1928 wie auch 2007 sicherten sich die reichsten zehn Prozent der US-Gesellschaft über 49 Prozent des Bruttoinlandsproduktes, deutlich mehr als in stabilen Phasen der Wirtschaftsgeschichte. Darauf hat der Verteilungsexperte David A. Moss hingewiesen. Der Harvard-Ökonom folgert aus dieser Beobachtung, dass ein hohes Maß an gesellschaftlicher Ungleichheit nicht nur das Leben der Armen erschwert – sondern auch für die Wohlhabenden ein Problem ist, weil ih-

re Vermögen dann von einem rapiden Wertverfall bedroht sind.

In der US-Geschichte gibt es, so Moss, eine erstaunliche Korrelation zwischen Einkommensungleichheit und Finanzmarktkrisen. Zusammenbrüche von Banken kamen bis 1933 häufiger vor. Als aber nach dem Crash von 1929 und der folgenden Weltwirtschaftskrise der US-Finanzmarkt reguliert wurde, verschwanden sie für gut 50 Jahre. Zwischen 1933 und 1983 gingen nur wenige Banken Pleite, der Staat musste kaum intervenieren. Die im Glass-Steagall-Gesetz festgelegte Trennung von Geschäfts- und Investmentbanken sowie andere Regeln sorgten für Stabilität. Erst

in den späten 1980er-Jahren, nachdem die Regeln der Wall Street gelockert waren, traten Finanzkrisen wieder auf.

Die US-Einkommensungleichheit folgt einem ähnlichen Muster. In den 1920er-Jahren, also in Zeiten unregulierter Finanzmärkte, polarisierten sich die Einkünfte der Amerikaner. Als aber die Finanzmärkte reguliert wurden, reduzierte sich auch die Ungleichheit der Einkommen. Sie blieb dann mehrere Jahrzehnte recht niedrig – ehe es ab etwa 1980 zur Deregulierung der Finanzmärkte kam und die frühere Ungleichheit wieder erreicht wurde.

David A. Moss, Harvard Business School 2010

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Schuldenbremse

### Sparen auf Kosten der Zukunft

Die Schuldenbremse wird Hessen zu großen Einschnitten bei öffentlichen Investitionen und Dienstleistungen zwingen.

Die hessische Landesregierung plant, die Schuldenbremse in die Landesverfassung aufzunehmen. Dies wäre ein „schwerwiegender Fehler“, so die Analyse von IMK-Steuerexperte Achim Truger. Grundsätzlich könne eine Begrenzung der Staatsverschuldung sinnvoll sein. Das Problem: Die Schuldenbremse

wird in einer Situation erheblich unterfinanzierter öffentlicher Haushalte eingeführt. Unter diesen Bedingungen muss die nominale, also nicht inflationsbereinigte, Wachstumsrate der Ausgaben Hessens in den nächsten Jahren wohl deutlich hinter der bereits moderaten durchschnittlichen Rate von 2,4 Prozent der

Jahre 1993 bis 2008 zurückbleiben. Anders wäre bis 2020 kein ausgeglichener Haushalt zu erreichen. Damit verordnet sich Hessen über Jahre eine extreme Sparpolitik – mit erheblichen Einbußen bei der Versorgung der Bevölkerung und negativen Folgen für Wachstum und Beschäftigung. Auch die weiteren Regeln der Schuldenbremse sind aus ökonomischer Sicht nicht zu rechtfertigen, so Truger. Dazu gehört das Verbot, von 2020 an

nur noch konjunkturell bedingte Schulden zu machen. Denn aus Gründen der intergenerativen Gerechtigkeit sollten notwendige öffentliche Investitionen auch über Kredite finanziert werden. Weil die Schuldenbremse – anders als die geltende Landesverfassung – das aber verbietet, wird die Sparpolitik wohl besonders zu Lasten der Investitionen gehen.

Achim Truger: Düstere Aussichten für die hessische Finanzpolitik, IMK Policy Brief, 4. November 2010

Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Mit Arbeitszeitkonten durch die Krise

In der schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit haben deutsche Unternehmen kaum Beschäftigte entlassen – obwohl das rechtlich leichter möglich war als in früheren Abschwüngen. Stattdessen spielten Arbeitszeitkonten eine herausragende Rolle.

Trotz des dramatischen konjunkturellen Einbruchs aufgrund der Finanzkrise blieb in Deutschland die Arbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig. Manche Ökonomen sprechen sogar von einem Beschäftigungswunder. Das vermeintliche Wunder ist jedoch keins, zeigt die Analyse von WSI-Forscher Alexander Herzog-Stein und Hartmut Seifert.\* Arbeitszeitverkürzung über Arbeitszeitkonten, in Form von Kurzarbeit oder Überstundenabbau verhinderten massive Entlassungen.

Die Wissenschaftler haben die Reaktionen der Betriebe in Zeiten besonders starker Konjunkturerinbrüche miteinander verglichen: Bereits während der ersten Ölkrise 1973 griffen Unternehmen zu Instrumenten der internen Flexibilität wie Kurzarbeit oder Abbau von Überstunden, um Beschäftigung zu sichern. Allerdings haben sich im Vergleich zu früheren Konjunkturerinbrüchen die institutionell-rechtlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt erheblich verändert. Betriebe können nun leichter auf eine Wirtschaftskrise reagieren – mit interner Flexibilität, aber auch mit Personalabbau.

Vor allem tarifvertragliche Regelungen machen mehr **interne Flexibilität** möglich:

- ▶ Besonders über **Arbeitszeitkonten** können Betriebe die Arbeitszeit variabel gestalten – mehr Arbeit in Boom-, weniger in Baisse-Zeiten. Mittlerweile nutzt etwa die Hälfte aller Beschäftigten solche Konten.
- ▶ In zahlreichen Tarifbereichen besteht auch die Möglichkeit, die bestehende **Regelarbeitszeit** zu **variieren** – innerhalb vorgegebener Grenzen oder im Rahmen von Korridor-Regelungen.
- ▶ Etwas weniger genutzt als noch in den Jahren 1973 bis 1975 haben Unternehmen das **Kurzarbeitergeld**. Es ist für sie vergleichsweise teurer geworden, da sie inzwischen zumindest für die ersten sechs Monate die Sozialversicherungsbeiträge für die verkürzte Arbeitszeit zahlen müssen – außer wenn sie ihre Beschäftigten weiterbilden.

Zusätzlich dazu eröffnete der Gesetzgeber neue Möglichkeiten für **externe Flexibilität**:

- ▶ Der **Kündigungsschutz** wurde gelockert. Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes gelten nun erst in Betrieben mit mindestens elf Beschäftigten.
- ▶ Bei der **Leiharbeit** entfielen die Begrenzung der Überlassungsdauer, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot – also das Verbot für Leiharbeitsfirmen, Arbeitnehmer nur für einen bestimmten Einsatz einzustellen.
- ▶ Die **sachgrundlose Befristung**, in den 1970er-Jahren noch gar nicht möglich, ist inzwischen für den Zeitraum von zwei Jahren erlaubt, bei neu gegründeten Unternehmen für vier Jahre. Über Tarifverträge kann sie sogar noch ausgeweitet werden.

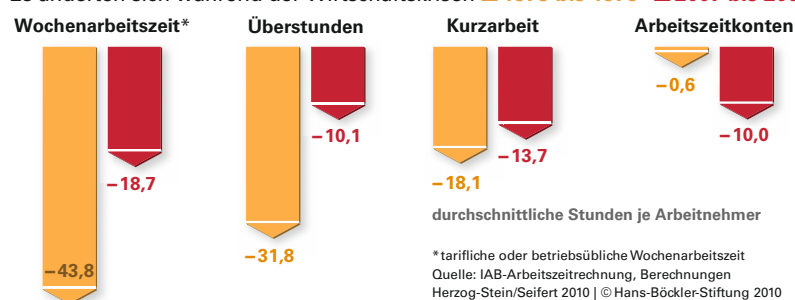
„Überraschend ist, dass die erweiterten Möglichkeiten externer Flexibilität offensichtlich nur relativ mäßig genutzt werden“, so Herzog-Stein und Seifert. Zwar habe die Bedeutung von Leiharbeit zugenommen. Doch scheinere der Abbau von Stammarbeitskräften in der jüngsten Rezession weniger zur Anpassung des Arbeitseinsatzes beigetragen zu haben.

Der Vergleich von 1973 und 2008 zeigt: Im Zuge der ersten Ölkrise sicherten die Kurzarbeit und andere Maßnahmen 4,4 Prozent der Arbeitsplätze. Dennoch war die Zahl der Erwerbstätigen nach zwei Jahren um 3,4 Prozent oder 914.000 Personen gesunken. In den vergangenen Jahren hingegen nahm die Beschäftigung sogar um 0,2 Prozent zu. Ohne Anpassung der Arbeitszeiten und -produktivität hätte die Beschäftigtenzahl nach Berechnungen der Forscher um knapp 8 Prozent oder 3 Millionen sinken müssen.

Instrumente der internen Flexibilität spielten eine entscheidende Rolle, so Herzog-Stein und Seifert. In beiden Abschwüngen war die Kurzarbeit ähnlich bedeutsam für die Beschäftigungssicherung. Der Abbau von Überstunden hat jedoch an Bedeutung verloren. Die Betriebe favorisieren

## Kurzarbeit und Zeitkonten als Krisenpuffer

Es änderten sich während der Wirtschaftskrisen ■ 1973 bis 1975 ■ 2007 bis 2009



stattdessen Arbeitszeitkonten. Diese hatten sich aufgrund des Booms ab 2005 mit einem hohen Stunden-Guthaben gefüllt.

Die Beschäftigten leisteten damit einen großen Beitrag zur Sicherung ihrer Jobs, erläutern die Forscher: Bei Kurzarbeit verteilen sich die Kosten auf Beitragszahler, Betriebe und Beschäftigte. Bei anderen Formen der Arbeitszeitverkürzung hingegen tragen überwiegend die betroffenen Arbeitnehmer die Anpassungskosten. „Die neuen Instrumente zur internen Flexibilität haben es möglich gemacht, eine antizyklische Arbeitszeitpolitik zu betreiben, die Beschäftigung sichern kann“, so das Resümee. Es gelte, diese kooperative Seite des deutschen Arbeitsmarktes weiter auszubauen. ◀

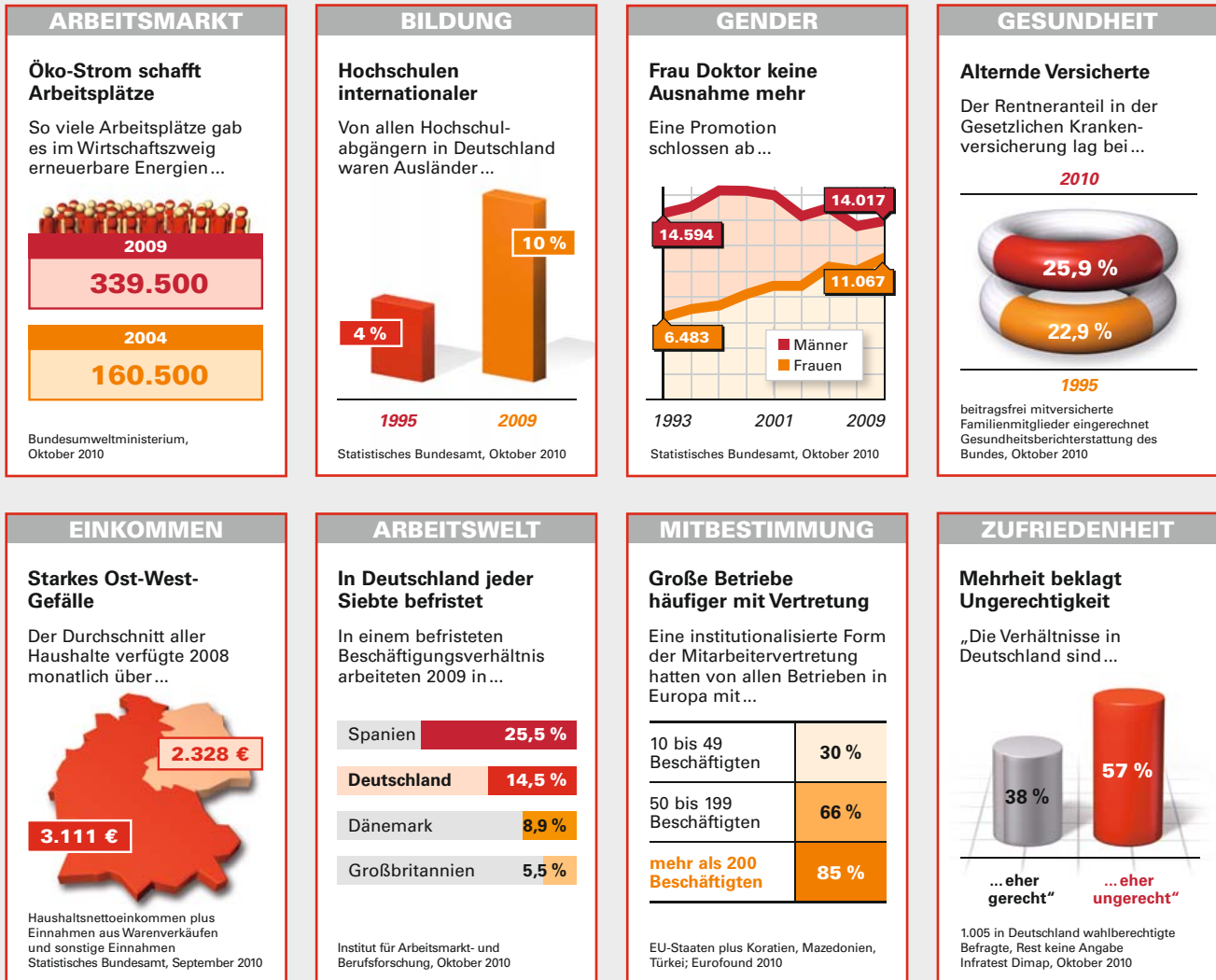
\* Quelle: Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert: Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: WSI-Mitteilungen 11/2010; siehe auch: Vom Krisenherd zum Wunderwerk? Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel, IMK Report Nr. 56 November 2010  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Impressum

**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](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de); Telefon 02 11/77 78-286,  
 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:** Arbeitslose lösen bei der Jobsuche nur selten ihre Vermittlungsgutscheine von der Arbeitsagentur ein. Nicht einmal von jedem zehnten zwischen 2004 bis 2007 ausgegebenen Gutschein wurde Gebrauch gemacht, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelte. Die Arbeitsagentur gibt im Jahr durchschnittlich 800.000 Ver-

mittlungsgutscheine aus. Einen möglichen Grund für die geringe Nutzung sehen die Arbeitsmarktforscher im Verfahren, das private Arbeitsvermittler nicht verpflichtet, jeden Gutscheinhaber anzunehmen. Sie pickten sich deshalb häufig die leichten Fälle heraus. Zudem hätten viele Arbeitssuchende kein Vertrauen in private Arbeitsvermittler, fühlten sich bei der Auswahl

eines passenden Anbieters überfordert oder zeigten keine Initiative. Gutscheinhaber finden fünfmal häufiger ohne privaten Vermittler einen Job als mit, berechneten die IAB-Forscher. Auch führten die eingelösten Gutscheine nur in der Hälfte der Fälle zu einer Anstellung, die sechs Monate oder länger andauerte.  
 IAB, Oktober 2010

► **GENDER:** Die Mehrheit der Deutschen befürwortet eine Frauenquote für Führungspositionen. Rund 72 Prozent sprachen sich in einer Umfrage dafür aus, den Frauenanteil in Unternehmensvorständen und Führungsgremien so zu fördern. 25 Prozent waren dagegen. Von den Männern sagten 66 Prozent ja zur Quote, bei den Frauen 77 Prozent.  
 ITNS-Emnid für Focus, Oktober 2010