



MANAGERGEHÄLTER **Schwarz- Gelbe Mogelpackung**

Überhöhte Gehälter von Bankern und Managern stehen seit langem in der Kritik. Jetzt will die Regierungskoalition noch vor der Sommerpause einen Gesetzentwurf vorlegen, nach dem nicht mehr der Aufsichtsrat, sondern die Aktionäre eines Unternehmens über Bezüge und Boni der Manager entscheiden sollen. Einen entsprechenden Änderungsvorschlag hat Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) bereits ausgearbeitet. Die Gewerkschaften lehnen diese Pläne ab. Sie bezweifeln, dass ausgerechnet Aktionäre, meist institutionelle Anleger, vor allem interessiert an Aktienkursen und schnellen Gewinnen, wirksamer gegen überzogene Managergehälter vorgehen könnten als Aufsichtsräte, zu denen auch Arbeitnehmervertreter gehören. „Das ist eine politische Mogelpackung, die effektives Handeln nur vortäuschen soll“, urteilt der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Allerdings gebe es in der Tat schwerwiegende soziale Fehlentwicklungen, die sich im Boom prekärer Beschäftigung einerseits und in den Exzessen in der Managervergütung andererseits zeigten. „Mini-Löhne und Maxi-Vergütungen passen nicht zu unserem Modell einer Sozialen Marktwirtschaft“, so Vassiliadis. Viel sinnvoller wäre deshalb aus Sicht der IG BCE eine Debatte um **die richtigen Kriterien einer nachhaltigen Unternehmensführung.**

Auslöser für den schwarz-gelben Aktionismus war der Erfolg einer Volksabstimmung in der Schweiz zur Begrenzung von Managergehältern Anfang März, der auch hierzulande viel Beifall fand. Im Nachbarland sollen künftig Aktionäre über die Gehälter bestimmen. Prompt griffen Angela Merkel und Rainer Brüderle, Spitzenkandidaten von Union und FDP im Bundestagswahlkampf, das populäre Thema auf, und manch Liberaler träumt bereits von der künftigen „Aktionärsdemokratie“. „Es ist zynisch und lächerlich, wenn die gleichen politischen Kräfte heute anprangern, was sie gestern verlangt haben“, sagt Vassiliadis. Bis vor kurzem habe die Politik noch vehement Entgeltsysteme mit erfolgsorientierten Boni nach angelsächsischem Vorbild gefordert. Und insbesondere FDP-Politiker wetterten gegen die Mitbestimmung im Aufsichtsrat, weil sie angeblich eine leistungsorientierte, moderne Vergütung verhindere. <

Foto: ccvision



STANDPUNKT

Michael Vassiliadis
vorsitzender@igbce.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Spaltung unserer Gesellschaft wird tiefer, die Kluft wächst. Diese bittere Realität spiegelt sich im Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung wider. Da hilft auch keine Schönfärberei. Die reichsten zehn Prozent der Haushalte verfügen über 53 Prozent der Privatvermögen, die untere Hälfte der Haushalte insgesamt über ein Prozent. Und das Armutsrisiko steigt. Annähernd jeder sechste Deutsche – vom Säugling bis zum Greis – ist von Armut bedroht. Wichtigste Ursache dieser unheilvollen Entwicklung ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Der Missbrauch der Leiharbeit nimmt rasant zu, in vielen Wirtschaftssektoren werden die Menschen mit Billiglöhnen abgespeist. Die prekäre Beschäftigung boomt. Wir halten mit unseren Möglichkeiten dagegen, Erfolge bleiben nicht aus. Doch gefordert ist vor allem auch die Politik. So kann es nicht weiter gehen, es muss endlich wieder für Anstand auf dem Arbeitsmarkt gesorgt werden. Eine Neuordnung ist überfällig.

FAKTEN aktuell

89 Prozent der Deutschen sind der Meinung, dass Managergehälter gesetzlich begrenzt werden sollten. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von Infratest dimap in der ersten Märzwoche. Am Wochenende zuvor hatten sich die Schweizer in einer Volksabstimmung für eine strengere Begrenzung von Managergehältern ausgesprochen.

EINKOMMENSVERTEILUNG Schön geschrieben

Die Kluft zwischen Arm und Reich ist weiter gewachsen – trotz guter wirtschaftlicher Lage. Das geht aus dem 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung hervor, den das Bundeskabinett nach monatelangem Hickhack Anfang März gebilligt hat. Weniger aufgrund seiner Analysen sorgte der Bericht für Aufregung. Ärger verursachten vor allem die Korrekturen, die das FDP-geführte Bundeswirtschaftsministerium durchgesetzt hatte (siehe unten). Unisono kritisierten Gewerkschaften, Sozialverbände und Kirchen, dass die korrigierte Fassung der „Lebenslagen in Deutschland“, so der Titel des Berichts, **die tatsächliche Situation glättet und beschönigt**.

Die Gewerkschaften stört vor allem, dass die Bundesregierung sich nicht in der Pflicht sieht, zu handeln. Dabei müssten aus ihrer Sicht **dringend Konzepte entwickelt werden**, wenn unverändert bis zu 16 Prozent der Menschen von Armut bedroht sind, die reichsten zehn Prozent der Haushalte über mehr als die Hälfte des Nettovermögens verfügen und der Niedriglohnsektor kontinuierlich wächst. In seiner Endfassung räumt der Bericht nicht mal mehr ein, dass Lösungen gesucht werden müssen.

In der Ursprungsfassung gab es wenigstens noch den Hinweis, dass es Konzepte bedürfe, um Probleme wie das hohe Armutsrisiko verschiedener Gruppen oder die steigende Niedriglohnquote in den Griff zu bekommen.

Für die IG BCE ist entscheidend, dass die Politik **endlich wieder für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt sorgt**. Für den IG-BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis, ist das „das beste Mittel, um Armut vorzubeugen“. Und nur mit gut bezahlter Arbeit haben die Menschen „faire Lebens- und Einkommenschancen“. Doch während es in der ersten Fassung noch hieß: „Die Einkommensspreizung hat zugenommen“, heißt es nun, „die Ungleichheit der Einkommen nimmt derzeit ab“. Die Begründung der FDP für diese inhaltliche Kehrtwende sollen neue Zahlen sein, die der Regierung gerade noch rechtzeitig vor der – verspäteten – Veröffentlichung vorgelegt wurden. ◀

AUS ARM MACH REICH

- X Gestrichen:** Die Privatvermögen in Deutschland sind sehr ungleich verteilt.
- X Gestrichen:** Die steigende Einkommensungleichheit wird von der Mehrheit der Deutschen als ungerecht empfunden.
- X Gestrichen:** Mehr als vier Millionen Menschen arbeiten für weniger als sieben Euro die Stunde.
- X Gestrichen:** Während die Lohnentwicklung im oberen Bereich positiv steigend war, sind die unteren Löhne in den vergangenen Jahren preisbereinigt gesunken.
- X Gestrichen:** Die Bundesregierung prüft, ob und wie über die Progression in der Einkommenssteuer hinaus privater Reichtum für die nachhaltige Finanzierung öffentlicher Aufgaben herangezogen werden kann.

IM NETZ

Der 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung

www.bit.ly/4_armutsbericht

Der „Schattenbericht“ der Nationalen Armutskonferenz, einem Zusammenschluss von Gewerkschaften, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden

www.bit.ly/schattenbericht

Fast jeder Sechste von Armut bedroht

Armutsrisikoquote in der Bevölkerung und einzelnen Bevölkerungsgruppen (in Prozent)

Bevölkerung insgesamt

15,1

0- bis 17-Jährige

18,9

18- bis 24-Jährige

23,4

65-Jährige und Ältere

13,3

Paare mit 3 und mehr Kindern

23,0

Alleinerziehende

42,3

Arbeitslose

58,7

Quelle: Mikrozensus 2011 / 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung / BMAS

Als armutsgefährdet gilt, wer für seine Lebensführung weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens zur Verfügung hat.

FAKTEN aktuell

Der 4. Armuts- und Reichtumsbericht zeigt, dass sich die soziale Schere weiter öffnet. Die **Spitzeneinkommen** haben zugelegt, die Zahl der Armen hat sich nicht verringert. Unverändert 14 bis 16 Prozent der Deutschen sind von **Armut** bedroht. Die Erträge aus Kapital und Vermögen übersteigen deutlich die Einkommen aus abhängiger Erwerbsarbeit. Während die Nettomonatseinkommen

des einkommensstärksten Viertels von 2004 bis 2009 im Jahresdurchschnitt um 2,4 Prozent zulegten, wuchsen die der **Geringverdiener** gerade mal um 0,9 Prozent. Die soziale Aufstiegsmobilität ist im internationalen Vergleich niedrig. Der Ausbau des **Niedriglohnssektors** hat zu einer steigenden Zahl erwerbstätiger Armen geführt. Die reichsten zehn Prozent der Haushalte verfügten 2008 über 53 Prozent der **Privatvermögen**, die untere Hälfte der

Haushalte zusammen gerade mal über ein Prozent. Die Vermögenden will die Bundesregierung zu mehr **Spenden- und Stiftungsaktivitäten** ermuntern. Statt etwa eine Vermögenssteuer einzuführen, will sie „spendenrechtliche Rahmenbedingungen“ verbessern. **Bedürftigkeit im Alter** sei heute „kein Problem“ mehr, so der Bericht. Künftige Risiken hingen entscheidend vom „Erwerbs- und Vorsorgeverhalten der Menschen ab“.

ENTGELTDISKRIMINIERUNG Frauen verdienen mehr

Es bleibt ein Skandal: Frauen erhalten in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger Entgelt als Männer. In kaum einem anderen EU-Land ist die Entgeltlücke so groß wie hierzulande. Daran hat sich in den letzten zwanzig Jahren fast nichts verändert. Jahr für Jahr fordern deshalb Frauen am Equal Pay Day, in diesem Jahr am 21. März, ihr „Recht auf Mehr!“ ein. Der Equal Pay Day markiert den Tag, bis zu dem Frauen über den Jahreswechsel hinaus weiterarbeiten müssten, um rechnerisch auf das durchschnittliche Jahresgehalt eines Mannes zu kommen. Gemeinsam mit Frauen- und Sozialverbänden fordern die DGB-Gewerkschaften von der Politik mehr Engagement und gesetzliche Regelungen für Entgeltgleichheit. Gerade in Wahlkampfzeiten fällt es leichter, Unterstützung dafür zu gewinnen. Und tatsächlich bewegt sich die Politik: Am 22. März berät der Bundestag über Anträge von SPD, Grünen und der Regierungskoalition zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Die SPD will Unternehmen dazu verpflichten, ihre Entgeltpraxis systematisch zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten. CDU und FDP setzen auf familienfreundliche Betriebe.

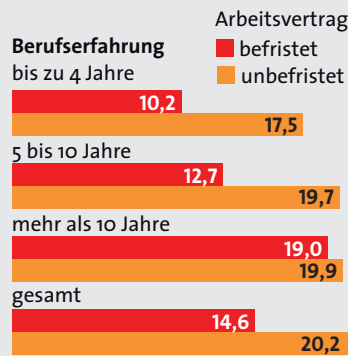
Die Ursachen für die Entgeltlücke sind vielfältig. Auch deshalb ist der Entgeltlücke so schlecht beizukommen. Der Arbeitsmarkt ist immer noch vor allem auf traditionell männliche Berufsbiografien ausgerichtet. Frauen verdienen weniger, weil sie häufiger teilzeitbeschäftigt sind. Sie wählen oft typische Frauenberufe, die traditionell schlechter bezahlt werden. Sie arbeiten besonders häufig in Mini-Jobs ohne soziale Absicherung. Hinzu kommt: Babypause oder Pflege von Angehörigen sind meist Frauensache – und befördern weder Einkommen noch Karriere. „Hier muss noch viel stärker gegengesteuert werden“, sagt IG-BCE-Vorstandsmitglied Edeltraud Glänzer. „Zum Beispiel mit dem Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren.“ Ein weiteres Thema, bei dem der Handlungsbedarf groß ist – die wenigen Frauen, die Top-Positionen in der Wirtschaft einnehmen. Unter allen OECD-Staaten nimmt Deutschland dabei den letzten Rang an. „Mit Nachdruck engagieren wir uns für mehr Frauen in Führungspositionen. Chancengerechtigkeit von Frauen und Männer einfordern und verwirklichen – dafür steht die IG BCE. Benachteiligungen sind bei uns kein Thema für Sonntagsreden, sondern konkreter Handlungsauftrag“, erklärt Glänzer.

Die ungleiche Bezahlung rührt nicht aus Tarifverträgen. „Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit ist seit jeher eine Forderung der Gewerkschaftsbewegung“, sagt Peter Hausmann, Tarifexperte im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE. „Wir sorgen mit unseren Tarifverträgen dafür, diesem Grundsatz Geltung zu verschaffen.“ Frauen werden auch deshalb oft mit Dumpinglöhnen abgespeist, weil sie häufiger als Männer in Bereichen arbeiten, in denen es keine Tarifverträge gibt. Frauen profitieren zudem stärker als Männer von der Tarifbindung. Das WSI hat festgestellt: Frauen in tarifgebundenen Unternehmen verdienen im Schnitt 23,7 Prozent mehr als in tariflosen Betrieben. Bei Männer beträgt der Unterschied nur 21,7 Prozent. ◀

Auch Berufserfahrung hilft wenig



Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Art des Arbeitsvertrags und Berufserfahrung (in Prozent)



Quelle: WSI / Berechnungen des Projekts LohnSpiegel mit Daten des Lohnspiegels 2007 bis 2011

Je länger Frauen im Job sind, umso größer ist ihre geschlechtsspezifische Diskriminierung beim Entgelt. Weniger groß sind die Verdienstunterschiede von Männern und Frauen bei befristeten Jobs. Das liegt daran, dass beide Geschlechter in befristeten Jobs deutlich weniger verdienen als in unbefristeten und diese Unterschiede bei Männern noch höher sind.

FAQ aktuell

GENDER PAY GAP

? Wie errechnet sich die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern?

Die Lohnlücke, der Gender Pay, der derzeit bei 22 Prozent liegt, entsteht, wenn man die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern miteinander vergleicht. Die Zahl ist Ausdruck der gesamten Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt – vom geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen über das hohe Maß an Teilzeitbeschäftigung bis zur Tatsache, dass traditionelle Frauenberufe generell schlechter bezahlt werden.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

? Wie können Betriebe feststellen, ob sie Frauen beim Entgelt benachteiligen?

Logib-D heißt ein Verfahren, um spezifische Ursachen für ungleiche Bezahlungen im Unternehmen zu ergründen und zu beseitigen. Das Bundesfrauenministerium bietet Unternehmen diesen freiwilligen Selbsttest zur Prüfung von Entgeltgleichheit an. Ein Projektbeirat, dem unter anderem IG-BCE-Vorstandsmitglied Edeltraud Glänzer angehört, entscheidet mit, welches Unternehmen eine kostenfreie Beratung und Anwendung des Instruments bekommt.

www.logib-d.de

STUDIE Gute Arbeit braucht gute Personalführung

Die Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber ist weiter gesunken.

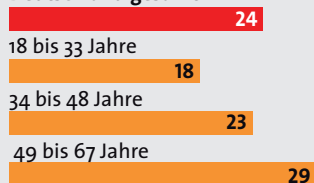
Das ist Ergebnis des aktuellen „Engagement-Index“, den das Beratungsunternehmen Gallup seit 2001 erhebt. 24 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben danach bereits innerlich gekündigt, 61 Prozent machen „Dienst nach Vorschrift“. Lediglich 15 Prozent arbeiten sehr engagiert. Die Unternehmen vernachlässigen zunehmend ihre Mitarbeiter, schlussfolgert Gallup-Studienleiter Marco Nink aus der repräsentativen Befragung.

Die Folgen mangelnder Mitarbeiterbindung sind gravierend. Wer sich nicht mehr an sein Unternehmen gebunden fühlt, zeigt weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein – zudem ist er häufiger krank, so Nink. Die jährlichen Kosten für die Unternehmen allein aus Fehlzeiten emotional nicht oder kaum gebundener Mitarbeiter schätzt Gallup auf 18,3 Milliarden Euro. Auch Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen werden stark beeinträchtigt. Denn wer gerne arbeitet, ist auch innovativer. Emotional Engagierte bringen 45 Prozent mehr Anregungen und Verbesserungen ein.

Immer mehr innere Kündigungen

Anteil Beschäftigter, die sich emotional gar nicht mehr mit ihrem Unternehmen identifizieren, nach Altersgruppen (in Prozent)

Deutschland gesamt



Quelle: Gallup 2012

Von 2001 bis 2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die innerlich gekündigt haben, von 15 auf 24 Prozent gestiegen.

Zumeist sind Defizite in der Personalführung Ursache, erklärt Nink:

„Aus motivierten Leuten werden Verweigerer, wenn ihre Bedürfnisse und Erwartungen über einen längeren Zeitraum ignoriert werden.“ Fast immer sei der direkte Vorgesetzte für die innere Kündigung

entscheidend. Die geringste Unternehmensbindung zeigt die zurzeit stärkste Arbeitnehmergruppe der 49- bis 67-Jährigen. Doch auch bei den Jungen müssten die Vorgesetzten mehr tun. 69 Prozent der 18- bis 33-Jährigen beschränken sich auf einen Dienst nach Vorschrift. Nink betont: „Der Erfolg eines Unternehmens hängt von vielen Faktoren ab. Dabei wird einer oft übersehen: Die Mitarbeiter!“ Aus Sicht der IG BCE ist gute Führung ein zentrales Handlungsfeld, um gute Arbeit zu gestalten, und ist Bestandteil der IG-BCE-Kampagne dazu (www.gutearbeit.igbce.de). Beschäftigte, die sich von ihren Vorgesetzten gut informiert und anerkannt fühlen, identifizieren sich nicht nur stärker mit dem Unternehmen, sie haben auch weniger gesundheitliche Beschwerden. <

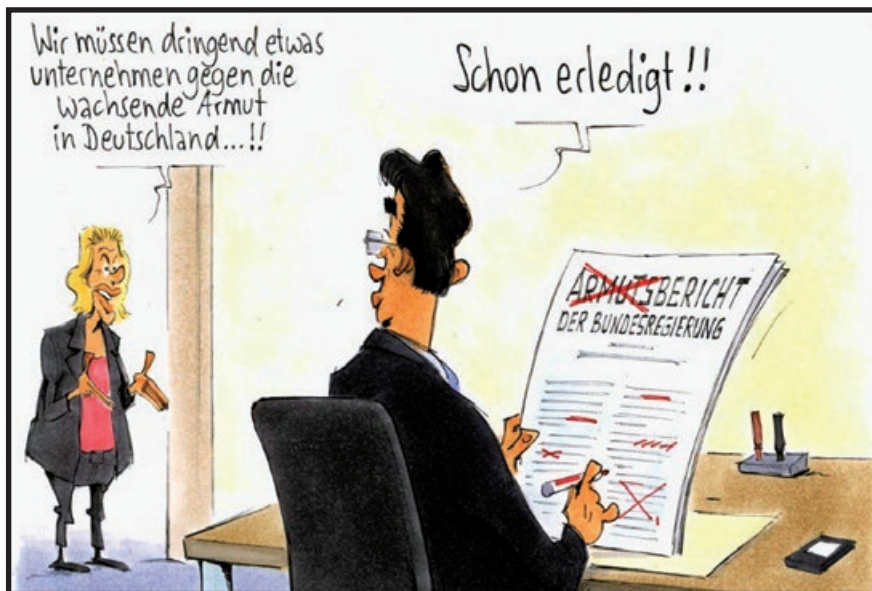
TERMINE *aktuell*

BETRIEBSRÄTEPREIS 2013 JETZT BEWERBEN!

Auch in diesem Jahr können sich wieder Betriebsräte um den Betriebsrätepreis 2013 bewerben. Gefragt sind innovative und erfolgreiche Betriebsratsprojekte aus den Jahren 2011 bis 2013. Einsendeschluss ist der 30. April.

www.dbrp.de

CARTOON



Cartoon: Gerhard Meister

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Bergbau, Chemie, Energie
Michael Vassiliadis

Chefredakteur und verantwortlich:
Christian Hülsmeier

Redaktion: Michael Denecke

Text: Graewis Verlag GmbH

Gestaltung: zang.design

Infografik: Niesen Mediendesign

Kontakt: IG Bergbau, Chemie, Energie
Abteilung Medien + Kommunikation
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Tel. 0511 / 76 31-698, Fax 0511 / 7 00 08 91
presse@igbce.de

IG BCEaktuell, der IG-BCE-Newsletter für Aktive, kann – unter Angabe der E-Mail-Adresse – im Internet bestellt werden unter www.bit.ly/bce_aktuell_abo oder per Fax unter 0511 / 7 00 08 91