

WISO-Info

DGB

Gewerkschaftliche Informationen
zu Wirtschafts- und Sozialpolitik

Ausgabe 1/2015



▶ Kommentar	
Hartmut Meine über „Pegida“ als Herausforderung für die politische Bildung.....	2
▶ Interview	
Jens Berger über Vermögensverteilung und Vermögensungleichheit	4
▶ Regionales	
Zehn Jahre Hartz IV in Niedersachsen – Bilanz eines Irrweges	8
▶ Forum	
Was bringt der Mindestlohn?.....	14
Personalnot im Gesundheits- und Pflegebereich: Der Krankensektor	19
▶ Kompakt	
Buchhinweis: Unterwerfung als Freiheit.....	27
Buchbesprechung: Sozioökonomische Bildung.....	28

„Pegida“: Herausforderung für die politische Bildung

Von Hartmut Meine

Spätestens seit 9/11 wurden Menschen, die ihren muslimischen Glauben sichtbar leben, mit anderen Augen gesehen. Unwillkürlich stellen sich bei vielen Menschen Gedanken einer potentiellen terroristischen Gefahr ein. Nimmt ein einzelner selbsternannter IS-Kämpfer in einem Café in Sydney Geiseln, werden insgeheim alle Muslime mit dieser Tat in Verbindung gebracht. Der Anschlag auf die französische Satirezeitschrift „Charlie Hebdo“ hat dies sicherlich noch verstärkt. Umgekehrt gilt dies aber keinesfalls: Mit den NSU-Morden in Deutschland oder mit dem Anschlag des islamfeindlichen Anders Brevik in Norwegen im Juli 2014 wurden keinesfalls alle Deutschen bzw. alle Norweger und keinesfalls alle Christen in Verbindung gebracht.

So wird eine Stigmatisierung gegenüber Muslimen oder Migrantinnen und Migranten geschaffen, die das gesellschaftliche Klima vergiftet – nicht nur in Deutschland. In diesem Umfeld von Ressentiments haben es die „Pegida“-Organisatoren und deren Ableger einfach. So ist es offensichtlich möglich, beispielsweise in Dresden, eine Angst vor Überfremdung zu schüren, obwohl es in der Stadt kaum Migrantinnen und Migranten und noch weniger Muslime gibt. Anders ist es im „Morgenland“, wie in der Türkei, Jordanien oder Irak. In kürzester Zeit wurden dort mehr als 1,5 Millionen Flüchtlinge aufgenommen. Hierzulande ist man angeblich bereits mit knapp 200.000 Menschen überfordert, die bis Ende des letzten Jahres Asyl beantragt haben.

Was bringt die „Pegida“-Sympathisanten auf die Straße? Offensichtlich sind es nicht nur anti-islamische Vorurteile, sondern eine generelle Unzufriedenheit mit den politischen Verhältnissen, Verlustängste und Perspektivlosigkeit. Worüber soll mit ihnen diskutiert werden? Über ihre Ausgrenzungsparolen? Soll über Bedrohungen diskutiert werden, die fern der Realität sind? Das lehnt die IG Metall ab. Schließlich erwartet auch keiner, dass wir ernsthaft mit Islamisten über den Sinn einer Scharia-Polizei sprechen oder mit Nazis über deren Leugnung des Holocaust debattieren! Wenn es aber um die Unzufriedenheit mit politischen Realitäten geht, wie die Absenkung des Rentenniveaus, die Rente mit 67 oder die Steuerflucht von Reichen und Vermögenden, dann unterstützt die IG Metall einen öffentlichen Diskurs. Wenn über eine EU-Politik zu Lasten der Menschen im Süden der EU oder über die Aufstiegs- und Bildungschancen in Deutschland diskutiert werden soll, ist die IG Metall für einen öffentlichen Diskurs zur Veränderung der Verhältnisse. Demokratie und Sozialstaat gehören zusammen. Das erfordert aber ein kontinuierliches Engagement und ein gemeinsames Handeln, innerhalb der Gewerkschaften, der Nichtregierungs-Organisationen und der demokratischen Parteien.

Es ist ein politisches Versäumnis in Deutschland, dass insbesondere CDU-Regierungen es jahrzehntelang ablehnten, Deutschland als Einwanderungsland zu definieren. Obwohl



Hartmut Meine ist IG Metall-Bezirksleiter für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

seit Jahrzehnten Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Herkunftsländern in Deutschland zu Hause sind und der Islam schon sehr lange zu unserem Land gehört, werden selbst die in Deutschland geborenen Kinder und Enkel von Migrantinnen und Migranten häufig als Ausländer bezeichnet, zumindest aber als solche wahrgenommen.

Wenn die Islamisierung des Abendlandes von „Pegida“ herbeigeredet wird und damit eine Glaubensgemeinschaft als Kernproblem ausgemacht wird, sollten wir in Deutschland besonders hellhörig sein. Gegen Stereotype, Ressentiments, Fremdenfeindlichkeit und „Pegida“-Parolen schützen langfristig nur Aufklärung und vor allem politische Bildung. Auch gut gemeinte Apelle und klare Verurteilungen der „Pegida“-Parolen durch die Kanzlerin reichen nicht aus, um dem völkischen Auftreten der „Pegida“-Organisatoren entgegenzutreten. Im Rahmen der politischen Bildung soll Zusammenhangswissen über gesellschaftliche Bedingungen und Entwicklungen vermittelt werden.

Es darf jedoch nicht nur um Aneignung von Wissen gehen, sondern vor allem um Wissen als Weg zur individuellen und kollektiven Selbstbestimmung und Emanzipation. Bildung als sozialer Prozess beruht auf Austausch und gegenseitiger Verständigung. Bildung ist somit eine Grundlage für die Ausbildung politischer Urteilsfähigkeit und der immer wieder erneuten Herstellung von Demokratie. Die IG Metall im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt setzt dies seit Jahren in ihrem regionalen Bildungsprogramm um und bietet gezielt gesellschaftspolitische Seminare für Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Mitglieder an. So werden Veranstaltungen angeboten mit dem Titel „Was ist Demokratie“, „Arbeitswelt und Demokratie“, „Utopie denken – Realität verändern“ oder „Sozialstaat mit Zukunft“. Darüber hinaus muss die politische Bildung aber auch in den Schulen und in der Erwachsenenbildung einen größeren Stellenwert erhalten. Deshalb plädiere ich auch ganz entschieden für die Wiedereinführung der Landeszentrale für politische Bildung in Niedersachsen. Der vielfach gescholtene Bildungsurlaub muss gestärkt werden und darf nicht länger von den Arbeitgebern diffamiert werden. In den durchgetakteten Master- und Bachelor-Studiengängen muss die politische Bildung ebenfalls einen festen Platz einnehmen. Eine Ausrichtung auf eine rein berufsorientierte Ausbildung reicht nicht aus. Das müssen auch die Arbeitgeber einsehen.

Eine Demokratie, die nicht von den Menschen getragen und aktiv gestaltet wird, ist letztendlich zum Scheitern verurteilt.

„Die Reichen werden immer reicher, die Superreichen immer superreicher“

Jens Berger über Vermögensverteilung und Vermögensungleichheit

Das Interview führte Patrick Schreiner

WISO-Info: Sie haben sich in ihrem Buch „Wem gehört Deutschland?“ mit dem Thema Vermögensungleichheit befasst. Wie groß ist denn die Vermögensungleichheit, und wie hat sie sich in den letzten Jahren entwickelt?

Jens Berger: Global und in Deutschland hat sich die Vermögensschere seit Beginn der 1990er Jahre massiv geöffnet. Egal welche Institute die Messungen vornehmen, die Ergebnisse sind immer die gleichen: Weltweit und insbesondere in Deutschland geht die Vermögensschere auf. Die Reichen werden immer reicher, die Superreichen immer superreicher. Und spiegelbildlich nimmt die Zahl der Menschen ohne Vermögen und der überschuldeten Menschen zu.

WISO-Info: Was sind die wichtigsten Gründe für diese Entwicklung?

Jens Berger: Die wichtigsten Gründe lassen sich unter dem Schlagwort Neoliberalismus zusammenfassen. Zu verweisen ist insbesondere auf zurückliegende Senkungen der Steuern für Gutverdienende und für Vermögende, auf die Privatisierung öffentlichen Eigentums und öffentlicher Unternehmen sowie auf die zunehmende Konzentration der Renditen auf einige wenige Menschen, die große Vermögen besitzen. Letztlich ist es eine Umverteilung von unten nach oben.

WISO-Info: Wie trägt Privatisierung zur Vermögensungleichheit bei?

Jens Berger: Nehmen wir als Beispiel die Privatisierung der Krankenhäuser. Privatisierte Krankenhäuser erwirtschaften rund acht Prozent Kapitalrendite pro Jahr. Das heißt, dass die Besitzer dieser Krankenhäuser acht Prozent ihres Investments jedes Jahr entweder aus dem Konzern herausziehen oder reinvestieren, sprich zur Vergrößerung des Unternehmens verwenden. Diese Renditen werden natürlich nur dadurch erzielt, dass Kosten eingespart werden. Nun sind Krankenhäuser sehr personalkostenintensiv, also wird dort vor allem am Personal gespart. Um das ein bisschen zuzuspitzen: Das, was die Krankenschwester oder der Assistenzarzt weniger bekommt, fließt als Rendite an die Investoren ab. Und das ist symptomatisch für die meisten Privatisierungsprojekte. Die Einnahmen der privatisierten Unternehmen bezahlt die Masse des Volkes, vor allem wenn es um öffentliche Dienstleistungen geht, die Renditen hingegen kommen nur einer sehr kleinen Schicht der Investoren zugute. Die Kostenersparnis über die Senkung von Löhnen verstärkt diesen Effekt noch.

WISO-Info: Wer ist es denn, der Kapital besitzt?



Jens Berger ist Volkswirt und Publizist. Er schreibt für die „Nachdenkseiten“ sowie für seinen eigenen Blog „Spiegelfechter“. Jüngst hat er beim Westend-Verlag das Buch „Wem gehört Deutschland?“ veröffentlicht, das Vermögensverteilung und Vermögensungleichheit in Deutschland in den Blick nimmt.

Jens Berger: Das ist, wenn man so möchte, eine Mischung aus „altem Geld“ und „neuem Geld“. „Altes Geld“ wird weiter vererbt von Generation zu Generation. Das „neue Geld“ gehört den ganz wenigen Menschen, die den Aufstieg aus der Mittelschicht in die Oberschicht geschafft haben. Von ganz unten gibt es solche Aufstiege fast überhaupt nicht. In Zahlen lässt sich das vielleicht präziser fassen. Das Vermögen der reichsten 80.000 Personen in Deutschland, also von einem Promille der Bevölkerung, ist 16 mal so groß ist wie das Vermögen der „unteren“ 40 Millionen Deutschen zusammen. Letztere sind immerhin die Hälfte der Bevölkerung. Das oberste Prozent, das sind die reichsten 800.000 Personen im Land, hat zusammen so viel Vermögen wie der Rest der Bevölkerung. Wenn sich angesichts dieser Ungleichverteilung die Kapitalrenditen permanent besser entwickeln als die Reallöhne, und das tun sie, soweit wie meine Daten zurückreichen, dann überrascht es nicht, dass die Vermögensschere aufgeht.

WISO-Info: Gibt es heute noch Menschen, die als Tellerwäscher anfangen und als Millionär enden?

Jens Berger: Ja, solche Beispiele gibt es in ganz, ganz wenigen Einzelfällen. Aber das ist absolut nicht die Regel. Die Regel ist, dass Reichtum geerbt wird. Das zeigen übereinstimmend alle Studien dazu.

WISO-Info: Nun hat man ja in den letzten Jahren und Jahrzehnten einiges unternommen, um auch der Arbeitnehmermittelschicht Vermögensaufbau zu ermöglichen. So hat man vor Jahren die „Riesterrente“ eingeführt. Verbunden war das mit der Hoffnung, dass sich die Menschen durch sie staatlich gefördert ein Vermögen zur Alterssicherung aufbauen. Ein richtiger Gedanke?

Jens Berger: Nein, und zwar aus zwei Gründen. Erstens wurde parallel zur Förderung der privaten Altersvorsorge die gesetzliche Rente reduziert. Auch wenn Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung keine Vermögen im klassischen Sinne darstellen, lassen sie sich im Kontext doch mit privaten Vermögen zur Alterssicherung vergleichen. Tut man das, so wird deutlich, dass die „Riesterrente“ für große Bevölkerungsteile nur Nachteile bringt. Denn das, was sie durch die Senkung der gesetzlichen Rente weniger bekommen, wird noch nicht mal im Ansatz durch die Summe ausgeglichen, die sie durch private Altersvorsorge hinzubekommen. Mal ganz abgesehen davon, dass Riesterrenten-Vermögen am Kapitalmarkt angelegt werden und daher sehr viel unsicherer sind. Nein, umgekehrt wird ein Schuh draus, und das ist mein zweiter Punkt: Von der privaten Altersvorsorge profitieren vor allen Dingen die Versicherungskonzerne. Diese aber sind Unternehmen und gehören daher letzten Endes – direkt oder indirekt – immer Privatpersonen. Insofern haben bestimmte Privatpersonen von den Rentenreformen profitiert, nämlich die, denen die großen Versicherungskonzerne gehö-

ren. Das sind die Aktionäre – die sich nur zu einem geringen Teil in der Mittelschicht und zu einem sehr großen Teil bei den Reichen und Superreichen finden.

WISO-Info: Was wissen wir denn überhaupt über die Vermögensverteilung in Deutschland? Gibt es gute Statistiken, die uns zumindest Schätzungen ermöglichen?

Jens Berger: Das ist die größte Überraschung, die auch ich als Buchautor beim Schreiben hatte: Nein, valide Zahlen gibt es nicht. Grund dafür ist, dass etwa das Statistische Bundesamt, dessen Aufgabe das Erheben solcher Zahlen ja eigentlich wäre, gerade bei den Vermögen nichts erhebt. Ähnlich bei den großen Einkommen, die natürlich eine der wichtigsten Quellen für Vermögen sind. Laut Statistischem Bundesamt werden Haushalte mit einem Netto-Einkommen von mehr als 18.000 Euro im Monat als statistische Ausreißer aus dem Datenpool herausgeschmissen. Es ist natürlich klar, dass, wer Zahlen nicht erhebt, natürlich auch keine Daten zur Vermögensverteilung in Deutschland vorlegen kann. Ich habe deshalb zum einen auf Schätzdaten zurückgegriffen, zum anderen auf Daten aus Umfragen renommierter und seriöser Institute wie dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) oder der Deutschen Bundesbank. Auch hier gibt es natürlich Ungenauigkeiten. So gibt es hier das Problem, dass die Befragten freiwillig mitmachen, gerade die Reichen aber ihre Vermögensverhältnisse nicht gerne offenlegen. Sie nehmen daher an Umfragen dazu schlicht nicht teil. Bei beiden Studien, der des DIW und der der Bundesbank, gibt es deshalb keinen einzigen Haushalt, der über mehr als 60 Millionen Euro Vermögen verfügt. Diese Lücke in den Daten setzt sich also leider auch in diesen Studien fort. Nun veröffentlicht die Zeitschrift „Manager-Magazin“ regelmäßig eine Top-500-Liste der reichsten Deutschen, beruhend auf Schätzungen. Man kann, was ich im Buch auch gemacht habe, einfach mal diese Liste zu den Daten des DIW oder der Bundesbank hinzuzählen. Dann kommt man auf ganz andere Zahlen als die, die das DIW und die Bundesbank ursprünglich veröffentlicht haben.

WISO-Info: Also konzentriert sich offenbar ein Großteil des Vermögens auf einige wenige Leute an der Spitze. Nun gab es ja im letzten Bundestagswahlkampf von mindestens drei Parteien die Forderung, die Vermögenssteuer wieder zu aktivieren. Diese Forderung gibt es immer noch, auch wenn sie politisch vorerst nicht umgesetzt wird. Insbesondere die Grünen haben wohl 2013 aufgrund ihrer steuerpolitischen Forderungen Stimmen eingebüßt – auch, weil interessierte Medien Ängste geschürt haben, dass schon Facharbeiter und die Mittelschicht dann stärker besteuert würden. Was ist davon zu halten? Sie fordern in ihrem Buch ja auch eine Vermögenssteuer.

Jens Berger: Das Erstaunliche an der ganzen Debatte ist in der Tat, dass Otto Normalbürger häufig denkt, er selbst sei von einer Vermögenssteuer betroffen. Dafür gibt es wohl zwei Gründe – erstens sicherlich Kommunikationsfehler der Befürworter einer

Vermögenssteuer, und zweitens eine Verdrehung der Argumente durch die, von denen Otto Normalbürger seine Informationen hat. Entsprechende Medienberichte, gespickt mit Zitaten von Gegnern der Vermögenssteuer, gab es in der Tat viele. Sie schürten Angst. Ich meine aber, zu Unrecht. Denn letztlich braucht es nur ausreichende Freibeträge, und die sehen alle vorliegenden Konzepte zur Vermögensteuer vor. Es ist doch offensichtlich: Wenn man beispielsweise eine Klausel einführt, nach der selbstbewohntes Wohneigentum bis zum Wert von einer Million Euro komplett steuerfrei bleibt, dann würde eine Vermögenssteuer garantiert niemanden aus der Mittelschicht treffen.

WISO-Info: Nun wird ja in Deutschland, anders als noch vor eineinhalb Jahren, nicht mehr gerne über Vermögensverteilung und Vermögenssteuer gesprochen. Aber international scheint es ja eine gewisse Wende gegeben zu haben: Die OECD konstatiert, dass die Einkommensungleichheit das Wachstum hemmt, und der französische Wirtschaftswissenschaftler Thomas Piketty hat ein erfolgreiches Buch über Vermögensungleichheit geschrieben. Kommt diese Debatte dadurch gerade auch wieder nach Deutschland zurück?

Jens Berger: Das will ich hoffen. Dass die Diskussion international geführt wird, ist gut, denn die Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen ist ja auch ein internationales und gesamtwirtschaftliches Phänomen. Einige Ökonomen haben das Problem erkannt. In Deutschland leider noch nicht im notwendigen Maße. Ich hoffe aber, dass sich das in den nächsten Jahren ändern wird.

Zehn Jahre Hartz IV in Niedersachsen – Bilanz eines Irrweges

Von Lars Niggemeyer

Am 1. Januar 2005 trat die vierte Stufe der Hartz-Reformen in Kraft. Kernbestandteil war die Einführung des Arbeitslosengeldes II (Hartz IV). Damit wurde ein gravierender Einschnitt in die Leistungen für Arbeitssuchende vorgenommen - mit weitreichenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Niedersachsen.

Kernbestandteil von Hartz IV ist die Abschaffung der „Arbeitslosenhilfe“, die nach Ausschöpfen des Arbeitslosengeldes als Prozentsatz des früheren Arbeitseinkommens gezahlt wurde. Die Lohnersatzrate der Arbeitslosenhilfe lag bei 53 Prozent – gegenüber 60 Prozent beim Arbeitslosengeld. An die Stelle der Arbeitslosenhilfe trat am 1. Januar 2005 die neue Sozialleistung Hartz IV, in welcher das Niveau auf die Höhe der Sozialhilfe herabgesetzt wurde. Somit wird nicht mehr ein nach Erwerbstätigkeit erreichter individueller Lebensstandard ermöglicht, sondern lediglich das Existenzminimum gesichert.

Die Höhe der Leistung für eine alleinstehende Person (391 Euro Regelsatz zuzüglich Unterkunftskosten) liegt deutlich unterhalb der niedersächsischen Armutsschwelle in Höhe von 887 Euro. Die Regelleistung reicht nicht aus, um am allgemeinen gesellschaftlichen Leben teilzuhaben: Für Bildungsausgaben sind beispielsweise 1,49 Euro im Monat vorgesehen.

Hartz-IV-EmpfängerInnen sind verpflichtet, jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Dabei wird keine Rücksicht auf Berufserfahrung und Qualifikation des/der Arbeitssuchenden oder die Höhe der Entlohnung genommen. Es müssen Löhne akzeptiert werden, die ein Drittel unterhalb des tariflichen Niveaus liegen. Als Folge von Hartz IV verschlechterte sich die Verhandlungsposition von Beschäftigten und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt massiv. Auf Arbeitssuchende wird seit dem 1. Januar 2005 starker Druck ausgeübt, prekäre Jobs zu Niedriglöhnen anzunehmen. Bei den Beschäftigten hat die Angst vor Arbeitslosigkeit durch Hartz IV zugenommen. In der Folge ist die Bereitschaft gewachsen, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Die verfügbaren Daten der statistischen Ämter und Behörden zeigen klar, dass sich der niedersächsische Arbeitsmarkt seit der Einführung von Hartz IV qualitativ erheblich verschlechtert hat: Atypische Beschäftigung – Leiharbeit, befristete Jobs, Minijobs und Teilzeit unter 20 Wochenstunden – wurde deutlich ausgeweitet. Inzwischen sind 812.000 Niedersachsen davon betroffen, 200.000 mehr als vor 10 Jahren. Der Zusammenhang zur Einführung von Hartz IV wird insbesondere durch die schnelle Zunahme ab 2005 deutlich: Innerhalb von nur drei Jahren nimmt die atypische Beschäftigung um 30 Prozent zu und verharrt dann auf hohem Niveau (Abbildung 1).

Lars Niggemeyer leitet die Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Berufliche Bildung beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.

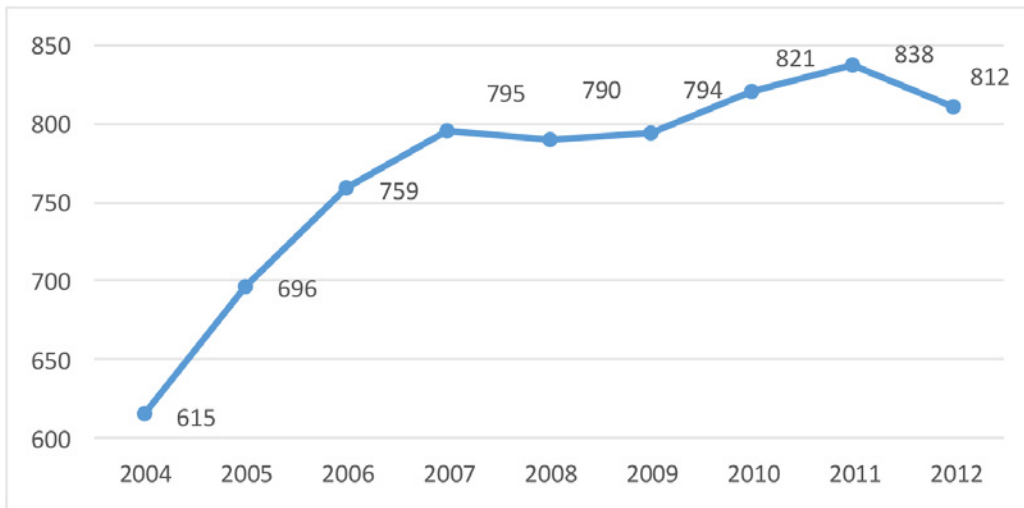


Abbildung 1: Atypische Beschäftigung in Niedersachsen in 1.000 Beschäftigten.
Quelle: Landesamt für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen, Auswertung von 2013.

Besonders stark zugenommen hat die Leiharbeit, und zwar um 177 Prozent seit 2004. Dabei sind Leiharbeitsverhältnisse meist nur von kurzer Dauer – gut die Hälfte wird nach weniger als drei Monaten wieder beendet. Trotz dieser Unsicherheit und ständigen Flexibilität verdienen LeiharbeiterInnen deutlich weniger als fest angestellte Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche Arbeit machen. Eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des DGB zeigt, dass die Verdienstunterschiede auch in Niedersachsen dramatisch sind: Das mittlere Bruttoarbeitsentgelt von LeiharbeiterInnen liegt 43 Prozent unter dem aller Vollzeitbeschäftigten (Datenstand: 2009, neueste verfügbare Zahl). Arbeitslose werden seit den Hartz-Gesetzen bevorzugt in Leiharbeit vermittelt – denn jede dritte gemeldete offene Stelle in Niedersachsen ist inzwischen ein Leiharbeitsjob, und der/die einzelne Arbeitslose kann sich gegen die Vermittlung in diese in der Regel schlecht bezahlten und befristeten Jobs nicht wehren. Darüber hinaus hat auch die befristete und die geringfügige Beschäftigung stark zugenommen.

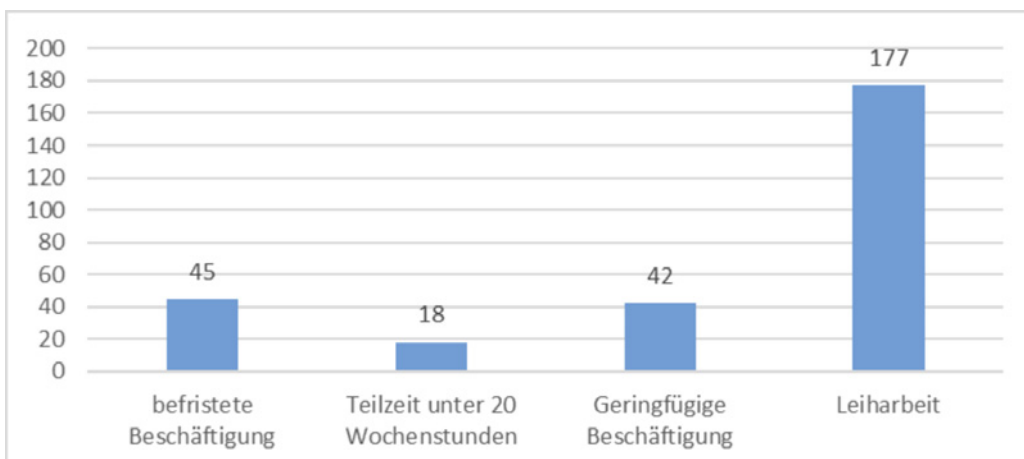


Abbildung 2: Zunahme prekärer Beschäftigung 2004-2012 in Niedersachsen in Prozent.
Quellen: Landesamt für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen, Auswertung von 2013; WSI-Datenbank atypische Beschäftigung, Abruf am 15.12.2014.

Im Jahr 2009 (neueste verfügbare Daten) arbeiteten 22,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Niedersachsen im Niedriglohnsektor (d.h. ihr Stundenlohn lag unterhalb der Grenze von zwei Drittel des Medianlohnes). Im Vergleich zu 2000 ist der Niedriglohnsektor rasant angewachsen: Damals gehörten „nur“ 17,6 Prozent aller Beschäftigten zu dieser Gruppe. Nach Daten des SOEP verdienen in Niedersachsen insgesamt 590.000 Beschäftigte weniger als 8,50 Euro in der Stunde. 127.000 Hartz-IV-EmpfängerInnen sind erwerbstätig – überwiegend in Minijobs – und können von ihrem Einkommen nicht leben. Rund eine Milliarde Euro gibt der Steuerzahler in Niedersachsen Jahr für Jahr aus, um die Löhne erwerbstätiger Hartz-IV Bezieher aufzustocken. Unternehmen wälzen so ihre Verpflichtung, armutsfeste Löhne zu zahlen, auf die Allgemeinheit ab.

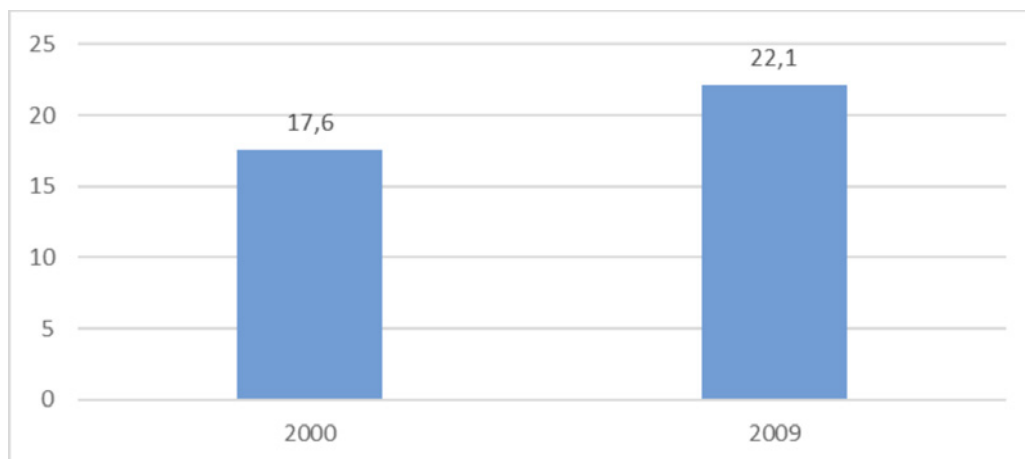


Abbildung 3: Anteil der Vollzeitbeschäftigten unterhalb der Niedriglohnschwelle in Niedersachsen in Prozent. Quelle: Deutscher Bundestag, Drucksache 17/5316, 18.4.2011.

Hartz IV hat somit erheblich zur Verbreitung von Beschäftigung beigetragen, die die Existenz nicht sichert. Die Lohnentwicklung hat sich in den Jahren nach 2004 von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt – das heißt, die ArbeitnehmerInnen konnten nicht mehr am Wachstum des Volkseinkommens teilhaben. Der konjunkturelle Aufschwung in den Jahren 2006-2008 war der erste nach 1949, in dem die Reallöhne der Beschäftigten sanken. In Niedersachsen wird diese Entwicklung anhand des Einbruchs der Lohnquote nach 2004 deutlich (Abbildung 4). Vor der Einführung von Hartz IV entfielen 69,2 Prozent des Volkseinkommens auf die abhängig Beschäftigten, im Jahr 2006 nur noch 65 Prozent. Dies entspricht entgangenen Arbeitnehmerentgelten in Höhe von 6,8 Milliarden Euro allein im Jahr 2006 – rund 2.100 Euro pro ArbeitnehmerIn. Ein derart steiles Absinken der Lohnquote – um gut vier Prozentpunkte in zwei Jahren – ist im normalen Konjunkturverlauf nie zu beobachten. Hier zeigt sich der unmittelbare Zusammenhang mit der Einführung von Hartz IV. Besonders starke Lohnverluste mussten dabei nicht-tariflich entlohnte ArbeitnehmerInnen im prekären Sektor hinnehmen, also in dem Sektor, der durch die Hartz-Gesetze gezielt gefördert wurde. Parallel sind die

Gewinne der Unternehmen und die Einkünfte aus Vermögen explodiert. Hartz IV war im Ergebnis eine massive Gewinnförderungsmaßnahme für Unternehmen und Vermögende. Ihre Wirkung hält bis heute an – die Lohnquote konnte das Niveau von vor dem 1. Januar 2005 nicht wieder erreichen. Auch 2012 mussten die Beschäftigten noch auf einen Milliardenbetrag (3,5 Mrd. Euro) verzichten.

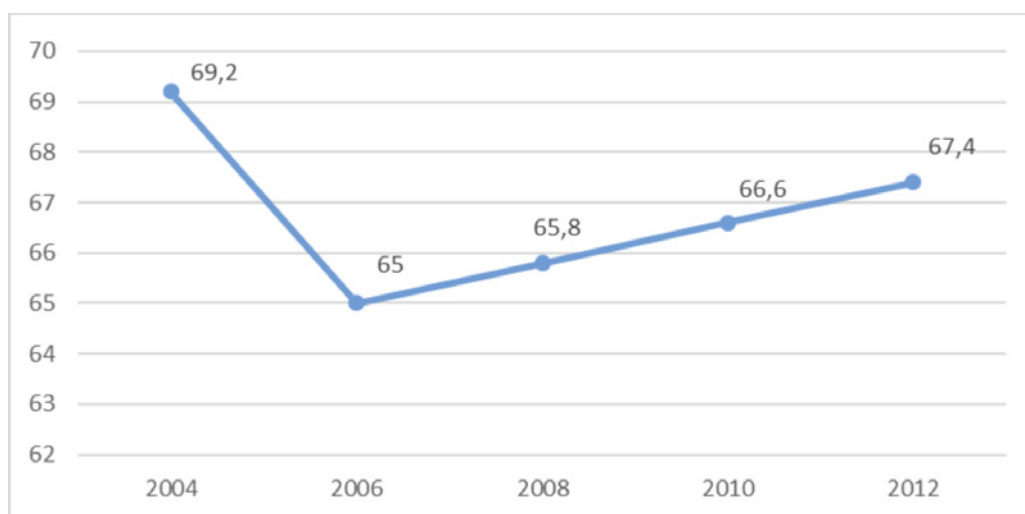


Abbildung 4: Lohnquote in Niedersachsen in Prozent.

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder, Abruf vom 15.12.2014.

Entgegen häufig anderslautender Behauptungen hat Hartz IV auch keinen positiven quantitativen Effekt auf den Arbeitsmarkt gehabt. Nur auf den ersten Blick erscheinen die Resultate positiv: Von Oktober 2004 bis Oktober 2014 ist die offizielle Arbeitslosenzahl um rund 113.000 Personen zurückgegangen. Die Aussagekraft dieser Zahl ist jedoch sehr gering. Viele Arbeitslose werden nicht mehr als solche gezählt, weil sie sich in Maßnahmen der Arbeitsagentur befinden, kurzfristig erkrankt oder älter als 58 Jahre sind bzw. von den Jobcentern als aktuell nicht „verfügbar“ definiert werden. Aussagekräftiger ist die Anzahl der erwerbsfähigen Hartz-IV-EmpfängerInnen, also der Arbeitssuchenden, die tatsächlich Hartz IV beziehen und in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten. Ihre Zahl liegt im Jahr 2014 genauso hoch wie am 1. Januar 2005 (Abbildung 5). Eine Verringerung der Hilfsbedürftigkeit ist nicht eingetreten. Tatsächlich ist die Anzahl der Betroffenen nach Inkrafttreten der Hartz-Gesetze zunächst stark angewachsen – bis auf über 480.000 im Jahr 2008. Erst mit der guten konjunkturellen Entwicklung ab 2010 geht sie wieder zurück. Angesichts dessen kann man mit der Einführung von Hartz IV keinen Rückgang der realen Arbeitslosigkeit verbinden. Dabei kann auch von einer erfolgreichen „Aktivierung“ der Langzeitarbeitslosen keine Rede sein. 45 Prozent aller Hartz-IV-EmpfängerInnen in Niedersachsen beziehen diese Sozialleistung seit mindestens vier Jahren. Angesichts von nur rund 50.000 gemeldeten offenen Arbeitsstellen ist eine Vermittlung in Arbeit für die allermeisten der 412.000 erwerbsfähigen Hartz-IV-EmpfängerInnen illusorisch.

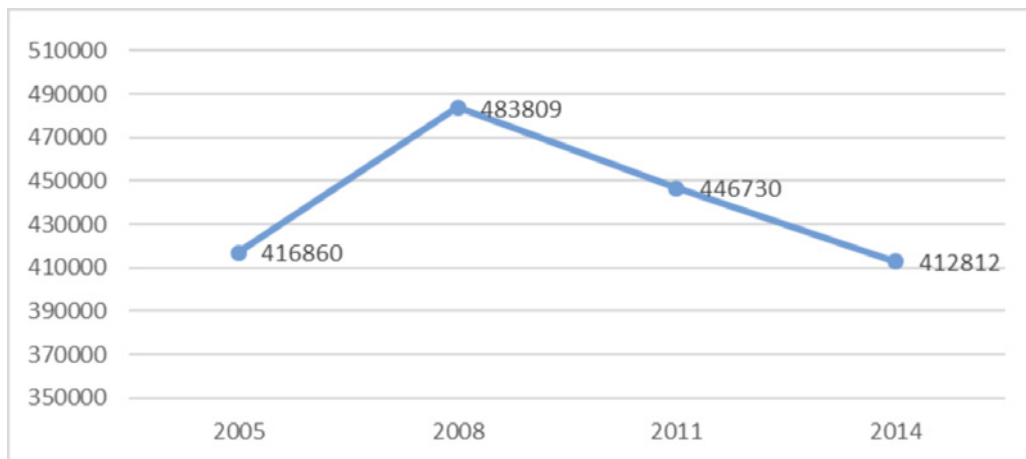


Abbildung 5: Erwerbsfähige Hartz-IV-EmpfängerInnen in Niedersachsen.
Jeweils Januar.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Abruf vom 15.12.2014.

Fazit: Hartz IV war ein Desaster für Beschäftigte und Arbeitslose. Die Zahl der Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen ist nicht gesunken, prekäre Beschäftigung hat massiv zugenommen. Zunehmende Niedriglohnbeschäftigung und eine fallende Lohnquote haben die wirtschaftliche Lage der Beschäftigten in Niedersachsen verschlechtert. Profitiert haben allein die Unternehmen und BesitzerInnen großer Vermögen. Eine grundlegende Reform der Hartz-Gesetze ist daher überfällig. Es ist Folgendes erforderlich, um wieder Ordnung am Arbeitsmarkt herzustellen und Arbeitslosen Perspektiven zu eröffnen:

- Hartz IV hat sich nicht bewährt und muss reformiert werden: Die Regelsätze für das Arbeitslosengeld II (ALG II) sind nicht bedarfsdeckend und müssen deutlich angehoben werden. Die Erstattung der Wohnkosten muss in angemessener Höhe erfolgen. Diese hat sich nach dem tatsächlich verfügbaren Wohnraum und den Preisen bei Neuvermietung zu richten. Sanktionen, die das physische Existenzminimum (zwei Drittel des Regelsatzes) oder die Kosten der Unterkunft betreffen, darf es nicht mehr geben. Die Vermittlung in Arbeit muss die nachhaltige Überwindung von Armut zum Ziel haben. Daher darf nicht mehr die schnelle Vermittlung in prekäre Beschäftigung – vor allem Leiharbeit – im Vordergrund stehen. Es dürfen nur noch solche Arbeitsverhältnisse als zumutbar gelten, die tariflich entlohnt werden und der Qualifikation des/der Arbeitslosen entsprechen. Bis zur Umsetzung dieser Reformen sollte ein Sanktionsmoratorium verhängt werden.
- Der Anteil der Arbeitslosen, die Arbeitslosengeld I erhalten, ist stark gesunken. Viele BeitragszahlerInnen erhalten nie ALG I, da sie immer wieder kürzer als ein Jahr beschäftigt sind. Daher muss der Zugang erleichtert werden, sodass bereits nach sechs Monaten Beschäftigung ein Anspruch auf ALG I entsteht. Außerdem muss die Bezugsdauer von ALG I für langjährige BeitragszahlerInnen wieder auf maximal 32 Monate ausgeweitet werden.

- Für Langzeitarbeitslose gibt es kaum Chancen auf reguläre Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Daher brauchen wir einen öffentlichen Beschäftigungssektor („sozialer Arbeitsmarkt“) mit fairen Bedingungen. Unzweifelhaft gibt es enorme gesellschaftliche Bedarfe zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur, vor allem in den Bereichen Erziehung, Bildung, Pflege, Gesundheit. Hier könnten Langzeitarbeitslose sinnvoll bei Kommunen und Wohlfahrtsverbänden auf freiwilliger Basis zu regulären, tariflichen Bedingungen beschäftigt werden. Diese Beschäftigung muss allerdings zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein, das heißt, sie darf reguläre Beschäftigung nicht verdrängen.
- In der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist ein Kurswechsel hin zu nachhaltig wirksamen und langfristigen Maßnahmen nötig. Die Qualifizierung von Arbeitslosen sollte sich auf den Erwerb von Berufsabschlüssen mit guten Perspektiven konzentrieren. Das Absolvieren von kurzfristigen Maßnahmen (wie etwa mehrfachen Bewerbungstrainings) ist für die Betroffenen meist sinnlos und schönt nur die Arbeitslosenstatistik. Vor dem Hintergrund der Debatte um Fachkräfte-Engpässe besteht zudem kein Bedarf an noch mehr geringqualifizierten Arbeitskräften.
- Seit dem 1. Januar muss in Deutschland grundsätzlich ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden. Durch umfassende Kontrollen müssen die Behörden dafür Sorge tragen, dass er eingehalten wird. Lohndumping und sinkender Tarifbindung muss durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Flächentarifverträgen begegnet werden.

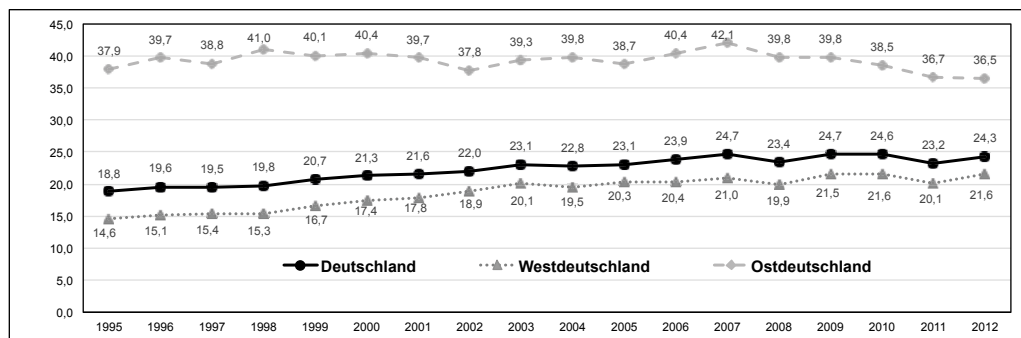
Was bringt der Mindestlohn?

Von Kai Eicker-Wolf

Seit Beginn dieses Jahres muss in Deutschland – von verschiedenen Ausnahmen abgesehen – ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gezahlt werden. Obwohl diese Maßnahme mit rund 80 Prozent Zustimmung in der Bevölkerung eingeführt wurde, findet sie im Lager der Arbeitgeber wenig bis keine Unterstützung: Der Mindestlohn bedrohe die internationale Wettbewerbsfähigkeit und gefährde generell Arbeitsplätze.

Der deutsche Niedriglohnsektor

Der deutsche Niedriglohnsektor ist seit Mitte der 1990er Jahre stark gewachsen. Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang die Zahlen des Instituts Arbeit und Qualifikation (Kalina/Weinkopf 2014). Diese beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten (einschließlich Teilzeit und Minijobs). Seit 1995 ist die Zahl der niedrig entlohnten Personen bis zum Jahr 2012 von 5,9 auf 8,4 Millionen gestiegen. Im Jahr 2012 beträgt der Anteil des Niedriglohnsektors am gesamten Lohngefüge 24 Prozent. Dabei fällt der ostdeutsche Niedriglohnsektor mit 36,5 Prozent deutlich größer aus als der westdeutsche mit 21,6 Prozent (vgl. Abbildung 1). Auffällig ist, dass der ostdeutsche Niedriglohnbereich seit 2007 geschrumpft ist, während der westdeutsche Wert ab dem Jahr 2007 zwischen Werten von 23,2 und 24,7 Prozent schwankt.



Kai Eicker-Wolf ist Referent für Wirtschaftspolitik beim DGB Hessen-Thüringen.

Abbildung 1: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland in Prozent der abhängig Beschäftigten 1995-2012.

Quelle: Kalina/Weinkopf (2014: 3).

Der Niedriglohnsektor wird üblicherweise bestimmt, indem zwei Drittel des mittleren Stundenlohns als so genannte Niedriglohnschwelle zu Grunde gelegt werden. Der Niedriglohnsektor, der im Jahr 2012 bei einer Niedriglohnschwelle in Höhe von 9,30 Euro beginnt, weist eine starke Spreizung der Löhne auf. So verdienen fünf Prozent aller Beschäftigten weniger als 5 Euro, und 7,4 Prozent liegen unter einem Lohn von 6 Euro pro Stunde. Weniger als 8,50 Euro verdienen nach den Zahlen des IAQ 19,2 Prozent.

Der Mindestlohn in Deutschland

Seit dem 1. Januar 2015 muss in Deutschland ein allgemeiner Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gezahlt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht davon aus, dass hiervon 3,7 Mio. Beschäftigte profitieren. Branchenmindestlöhne, die über 8,50 Euro liegen, sind weiterhin gültig. Vom allgemeinen Mindestlohn sind allerdings Ausnahmen möglich, außerdem sind Übergangsbestimmungen im Mindestlohngesetz enthalten.

Insbesondere zwei Ausnahmeregelungen haben bei den Gewerkschaften zu erheblichem Unmut geführt: der Ausschluss von Jugendlichen und die Regelungen für Langzeitarbeitslose. Anders als in anderen europäischen Ländern gibt es für Minderjährige in Deutschland überhaupt keinen Mindestlohn, das heißt auch keinen prozentual abgestuften. Arbeitslose, die mindestens ein Jahr arbeitslos gemeldet waren und deshalb als Langzeitarbeitslose gelten, haben erst nach sechs Monaten ein Recht auf den Mindestlohn. Zu befürchten ist, dass Langzeitarbeitslosen innerhalb dieser sechs Monate gekündigt und ein neuer Langzeitarbeitsloser eingestellt wird, um die Zahlung des Mindestlohns zu umgehen (so genannter Drehtüreffekt). Darüber hinaus steht der Mindestlohn weder Auszubildenden noch PflichtpraktikantInnen zu.

Eine Anpassung des Mindestlohns ist erstmals zum 1. Januar 2017 vorgesehen, über die Höhe der Anpassung wird eine neunköpfige Kommission bis zum 30. Juni 2016 beschließen.

Nach den Erfahrungen im europäischen Ausland versuchen Arbeitgeber, den Mindestlohn vor allem durch die nicht richtige Erfassung der Arbeitszeit zu umgehen – so werden Beschäftigte etwa dazu genötigt, unbezahlte Überstunden zu leisten, oder bestimmte Teile der Arbeitszeit (Bereitschaftsdienst, Wartezeiten usw.) werden nicht korrekt vergütet (vgl. Schulten u.a. 2014: 43 ff.). Deshalb ist die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten, die im Mindestlohngesetz festgelegt ist, sinnvoll und notwendig – sie ist keine „bürokratische Überbelastung“, wie dies von Arbeitgebervertretern kritisiert wird.

Für die Kontrolle des Mindestlohns ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll verantwortlich. Arbeitgeber, die gegen den Mindestlohn verstoßen, können mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro belegt und von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Im Streitfall muss der/die betroffene Beschäftigte den Arbeitgeber verklagen, als Gewerkschaftsmitglied erhält er/sie Rechtsschutz. Außerdem können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Betrieb anonym bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit melden, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Wer Hilfe bei Fragen zum Mindestlohn sucht, kann sich auch an die Mindestlohn-Hotline des DGB wenden (0391-4088003, zum Festnetztarif).

Damit kommen wir zu den Übergangsregelungen: Bis Ende 2017 kann auf Basis von Tarifverträgen vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden. Solche Abweichungen haben die jeweiligen Tarifparteien etwa für das Friseurhandwerk, für Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau und für die Textil- und Bekleidungsindustrie vereinbart. Darüber hinaus gibt es für Zeitungszusteller eine gesetzliche Übergangsregelung.

Im internationalen Vergleich liegt der deutsche Mindestlohn zwar in der europäischen Spitzengruppe, hier aber am unteren Ende: Wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, fällt der Mindestlohn in Luxemburg, Frankreich, den Niederlanden, Belgien und Irland höher aus als in Deutschland. Aus dieser Gruppe liegt nur der Mindestlohn in Großbritannien unter 8,50 Euro – allerdings spielt hier die Abwertung der britischen Währung in den vergangenen Jahren eine entscheidende Rolle. Ohne diese Abwertung würde der Mindestlohn in Großbritannien deutlich über dem deutschen Wert liegen.

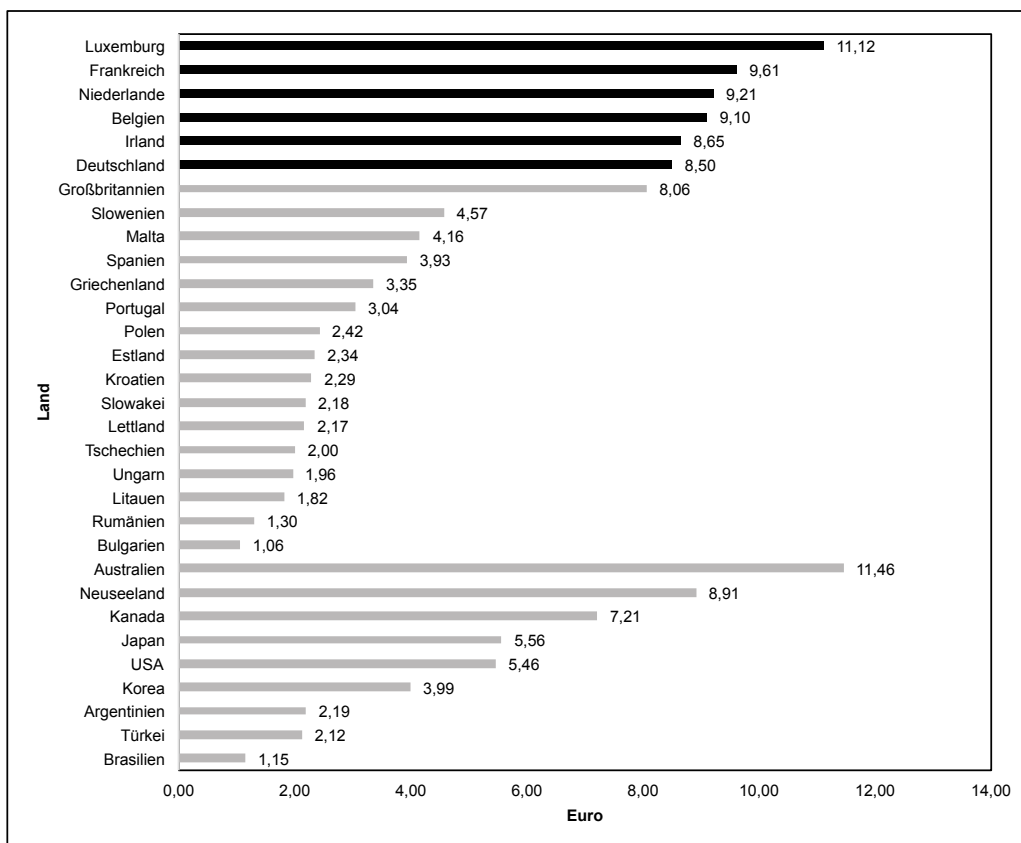


Abbildung 2: Nationale Mindestlöhne pro Stunde im Jahr 2014 in Euro.
Quelle: Thorsten Schulten (2015: 134)

Gesamtwirtschaftliche Aspekte

Auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene fällt auf, dass die deutschen Lohnsteigerungen im internationalen Vergleich seit dem Jahr 2000 sehr zurückhaltend ausgefallen sind. Deutlich auseinanderentwickelt haben sich folglich die Einkommen: Während die Summe der Arbeitseinkommen aktuell knapp 30 Prozent über dem Wert des Jahres 2000 liegen, sind die Gewinn- und Vermögenseinkommen um fast das Doppelte gewachsen.

Ganz besonders schwach verläuft die Lohnentwicklung in den Jahren vor der Weltwirtschaftskrise: Die Lohnerhöhungen sind in den Jahren 2000 bis 2008 so gering, dass unter Berücksichtigung der Preissteigerungen ein durchschnittlicher Reallohnverlust von insgesamt vier Prozent zu verzeichnen ist. Es ist kein Wunder, dass die private Konsumnachfrage, die sich zum großen Teil aus den Lohneinkommen speist, in diesem Zeitraum keine tragende Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung spielen konnte. Nach der Weltwirtschaftskrise sind höhere Lohnsteigerungen als in den Jahren zuvor auszumachen, sodass über nun moderat steigende Reallöhne eine leichte Belebung der Konsumnachfrage zu beobachten ist.

Die Kehrseite der schwachen Konsumententwicklung in den Jahren ab 2000 war eine enorme Steigerung der internationalen preislichen Wettbewerbsfähigkeit, die nach wie vor sehr hoch ist. Diese Konstellation erklärt, warum Deutschland seit der Jahrtausendwende einen immer höheren Überschuss im Außenhandel zu verzeichnen hat, der seit dem Jahr 2005 bei über fünf Prozent der Wirtschaftsleistung liegt: Deutsche Waren sind preislich immer wettbewerbsfähiger geworden, während die Nachfrage nach Gütern aus dem Ausland aufgrund der schwachen Kaufkraftentwicklung im Inland relativ gering ausgefallen ist.

Die Lohnpolitik in Deutschland muss in den kommenden Jahren darauf ausgerichtet sein, den Außenhandelsüberschuss in Höhe von aktuell rund sieben Prozent des Bruttoinlandsproduktes zu reduzieren – und dies aus zwei Gründen. Zum einen macht es für ein Land keinen Sinn, auf Dauer mehr zu produzieren als zu verbrauchen. Genau dies geschieht aber seit vielen Jahren: Deutschland lebt aufgrund seines hohen Exportüberschusses weit unter seinen Verhältnissen, da es weniger verbraucht als es produziert. Zum anderen nimmt die Bundesrepublik aufgrund ihrer hohen Konkurrenzfähigkeit und der unzureichenden Entwicklung der Kaufkraft anderer Länder die Möglichkeit, selbst Güter und Dienstleistungen zu produzieren und so die eigene Beschäftigung zu steigern. Gerade angesichts der immer noch schwelenden Eurokrise und der Probleme in den Krisenländern sollte Deutschland die Rolle der Konjunkturlokomotive in Europa übernehmen, indem es die Binnenkaufkraft deutlich erhöht. Die Einführung des Mindestlohns ist ein wichtiges Mittel, um die Konsumnachfrage und damit die Binnenkaufkraft zu stärken, da der Min-

destlohn gerade jenen Personengruppen zu Gute kommt, die aus ihrem Einkommensanstieg kaum etwas oder gar nichts sparen. Selbst wenn es durch die Einführung des Mindestlohns teilweise zu Preiserhöhungen kommen sollte, dürfte die Kaufkraftsteigerung dies überkompensieren. Zu Beschäftigungsverlusten wird es deshalb nicht kommen.

Literatur

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro verändern könnte. IAQ-Report 02-2014.

Schulten, Thorsten (2015): WSI-Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung, in: WSI Mitteilungen 02-2015.

Schulten, Thorsten/Böhlke, Nils/Burgess, Pete/Vincent, Catherine/Wagner, Ines (2014): Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen. Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann. Studie im Auftrag der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop.

Personalnot im Gesundheits- und Pflegebereich: Der Krankenhaussektor

Zur Situation der Pflegekräfte im Krankenhaus

Von Kai Eicker-Wolf

Der Krankenhausbereich (vgl. Simon 2013: 367 ff. und Rosenbrock/Gerlinger 2014: 211 ff.) unterliegt in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre starken Veränderungen (vgl. Abbildung 1): die Zahl der Krankenhäuser sinkt genau wie die Zahl der Krankenhausbetten und der Belegtage. Rückläufig ist auch die durchschnittliche Verweildauer der Patientinnen und Patienten, die sich seit 1991 fast halbiert hat. Einen starken positiven Trend weisen hingegen die Fallzahlen auf. Verändert hat sich auch die Trägerlandschaft: So hat die Zahl der privaten Krankenhäuser stark zu- und die der öffentlichen Krankenhäuser abgenommen (vgl. Rosenbrock/Gerlinger 2014: 217).

Kai Eicker-Wolf ist Referent für Wirtschaftspolitik beim DGB Hessen-Thüringen.

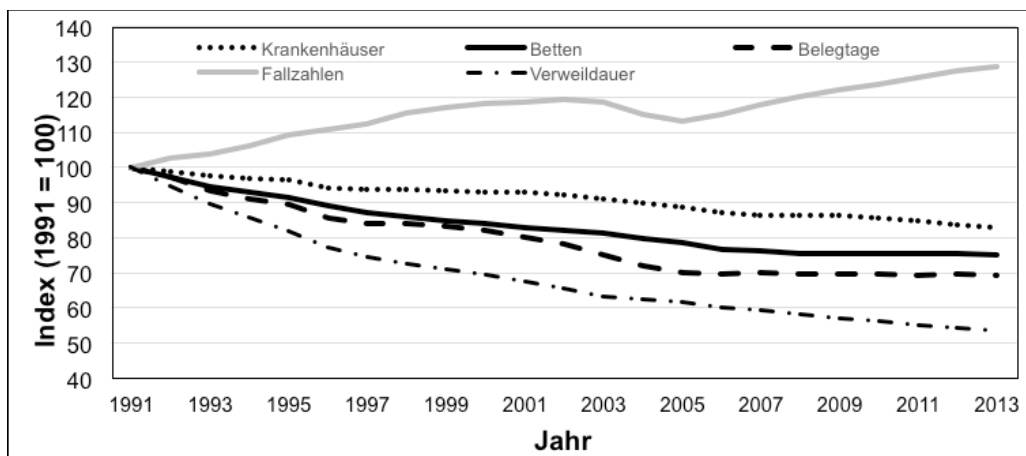


Abbildung 1: Die Entwicklung der Zahl der Krankenhäuser, der Krankenhausbetten, der Belegtage, der Fallzahlen und der Verweildauer in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Die Entwicklung des Krankenhausbereichs in Deutschland ist in den letzten beiden Dekaden stark beeinflusst von seiner Finanzierung. Letztere erfolgt in Deutschland dual: Für die Investitionskosten sind die Bundesländer zuständig, während die Krankenkassen die Kosten für die Krankenbehandlung tragen und damit für die laufenden Betriebskosten verantwortlich sind.

Ein drastischer Einschnitt bei der Finanzierung der laufenden Kosten ist die Einführung von so genannten Fallpauschalen gewesen. Diese ersetzen ab 2004 schrittweise das vorher bestehende Mischsystem aus tagesgleichen Pflegesätzen, Fallpauschalen und Sonderentgelten (ausgenommen Kliniken und Abteilungen für Psychiatrie, Psychosomatik und psychotherapeutische Medizin). Damit erfolgte ein weitreichender Systemwechsel: Während bis 2004 im Kern eine zeitraumbezogene Vergütung vorgenommen wurde, erfolgte ab 2004 eine Vergütung pro Behandlungsfall.

Wie der Abbildung 2 zu entnehmen ist, ist die Zahl der Krankenhausbeschäftigten in Deutschland ab Mitte der 1990er Jahre für einen Zeitraum von etwa 10 Jahren gesunken.

Zu beachten ist, dass die Darstellung der Beschäftigungsentwicklung in den beiden Abbildungen auf Basis von so genannten Vollzeitäquivalenten (alle Teilzeitarbeitsverhältnisse sind in entsprechende Vollzeitstellen umgerechnet worden) erfolgt: Für den Krankenhausbereich stehen diese – anders als für den Bereich der Pflege – als zuverlässige Zahlen zur Verfügung. Auffällig ist, dass die Zahl der Ärzte seit Anfang der 1990er Jahre bis heute um über 50 Prozent gestiegen ist, während die Zahl der Pflegekräfte bis zum Jahr 2007 um rund 10 Prozent gegenüber dem Wert des Jahres 1991 abgenommen hat. Zwar ist in den vergangenen 6 Jahren ein leichter Beschäftigungsaufbau im Pflegedienst auszumachen, aber das Niveau des Jahres 1991 wird aktuell immer noch unterschritten. Eine wesentliche Ursache für den Anstieg der Ärzte ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2003, das Deutschland verpflichtete, Bereitschaftsdienst grundsätzlich als Arbeitszeit anzuerkennen – und zwar unabhängig davon, in welchem Umfang während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich Arbeit anfällt. Aufgrund der dadurch erforderlichen Anpassung der deutschen Arbeitszeitregelungen mussten zusätzliche Ärzte eingestellt werden.

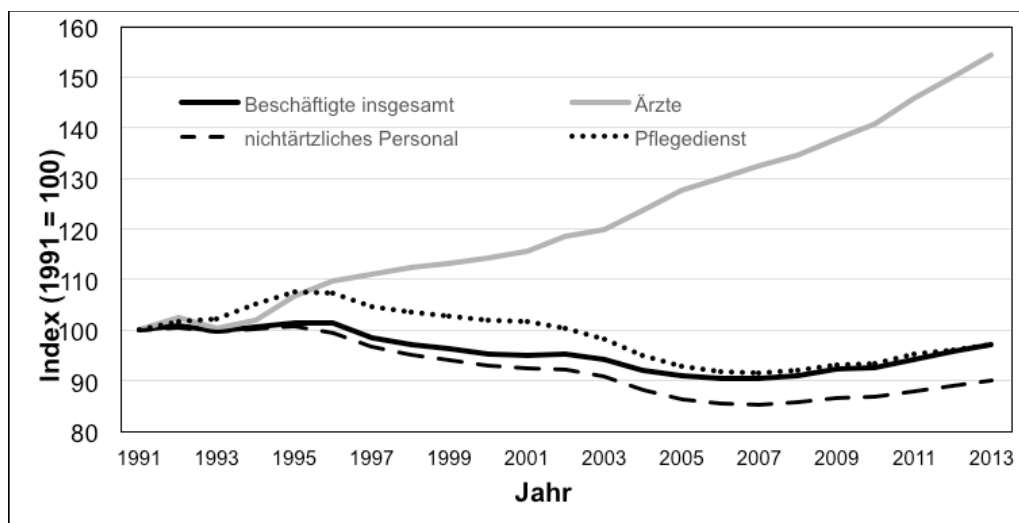


Abbildung 2: Die Entwicklung der Beschäftigung* im Krankenhausbereich in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

Durch die unterschiedliche Personalentwicklung im Bereich der Pflege und bei den Ärzten hat sich die Arbeitsbelastung dieser beiden Berufsgruppen ganz unterschiedlich entwickelt: Während die Fallzahlen pro Arzt in Deutschland seit 1991 um 16,5 Prozent gefallen sind, haben sich die Fallzahlen pro Pflegekraft mit 33 Prozent um genau ein Drittel erhöht (Abbildung 3). Auffällig ist, dass es trotz steigender Personalzahlen im Pflegebereich ab dem Jahr 2008 aufgrund der ebenfalls wachsenden Fallzahlen nicht gelungen ist, das Verhältnis Fallzahl zu Pflegekraft zu verbessern.

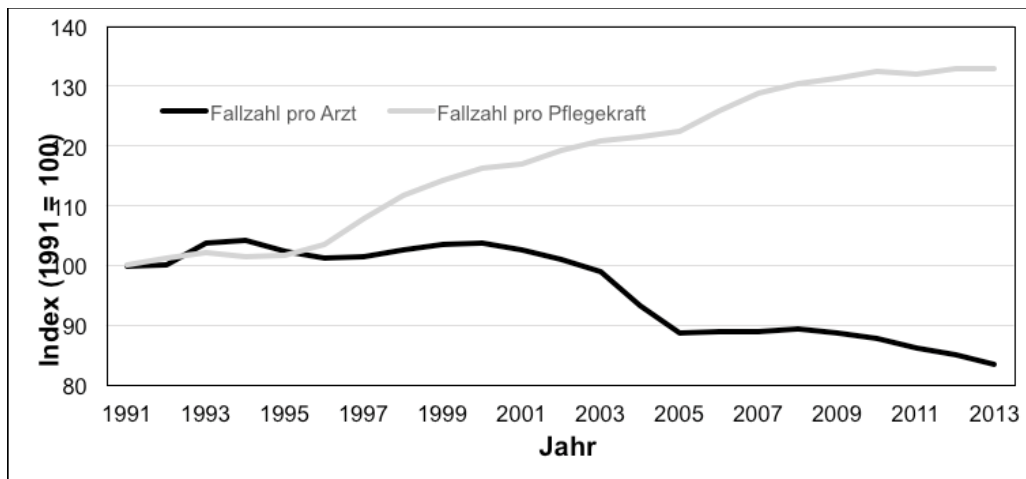


Abbildung 3: Entwicklung der Fallzahl pro Arzt und pro Pflegekraft* in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Die Erhöhung der Fallzahl pro Pflegekraft stellt eine massive Arbeitsverdichtung dar. Mit dieser Arbeitsverdichtung und der daraus resultierenden Arbeitsintensität und -belastung für die Pflege soll ganz offensichtlich dem nicht zuletzt durch die Fallpauschalen entstandenen Kostendruck begegnet werden – und dies bei gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen durch steigende Fallzahlen, einer größer werdenden Anzahl alter Patienten mit schweren Erkrankungen und einem Rückgang der Verweildauer:

„Die stetig sinkende Verweildauer (...) führt zu einer Intensivierung der zu leistenden Unterstützung der Patienten bei medizinisch induzierten diagnostischen und therapeutischen Maßnahmen sowie Dokumentations- und Koordinationsarbeiten. Insbesondere bei Aufnahme und Entlassung sowie Operationen und anderen medizinischen Maßnahmen ist der Betreuungsbedarf der Patienten ebenso wie der Organisations- und Dokumentationsaufwand besonders hoch. Der Bedarf nach professionellen Pflegeleistungen im Krankenhaus steigt und wird weiter steigen. Dies wäre für die Versorgungsqualität und die Beschäftigten unproblematisch, wenn die personelle Ausstattung dem gefolgt wäre. Ganz im Gegenteil hat aber ein Stellenabbau ohne Beispiel die Lage in der Krankenhauspflege geprägt. Die Kliniken haben auf ihre schwierige finanzielle Situation reagiert, indem sie die Beschäftigten in der Pflege als Steinbruch zur Realisierung von Kosteneinsparungen betrachten. Gestiegene Gehaltsansprüche, mehr Planstellen für Ärzte und andere Kostensteigerungen werden zum großen Teil durch Stellenabbau in der Pflege kompensiert“ (Bräutigam u.a. 2010: 60; ähnlich Roth 2011: 23 und 54).

Auf die in dem Zitat angesprochenen schlechten Arbeitsbedingungen in der Pflege werden wir weiter unten noch genauer eingehen.

Der Personalabbau im Bereich des Pflegepersonals steht auch im Zusammenhang mit der unzureichenden Investitionsförderung durch die Bundesländer – wie bereits erwähnt, sind

letztere im Rahmen der dualen Finanzierung für die Bereitstellung der entsprechenden Mittel verantwortlich. Wie Abbildung 4 zu entnehmen ist, sind diese seit Anfang der 1990er sogar nominal – also in laufenden Preisen – um rund 1 Mrd. Euro und damit um rund 25 Prozent gesunken. Die Fördermittelquote, also der Anteil der Investitionsfördermitteln an der Wirtschaftsleistung (BIP), ist sogar in noch stärkerem Umfang rückläufig: Sie ist von 0,23 Prozent auf zuletzt nur noch 0,1 Prozent gefallen.

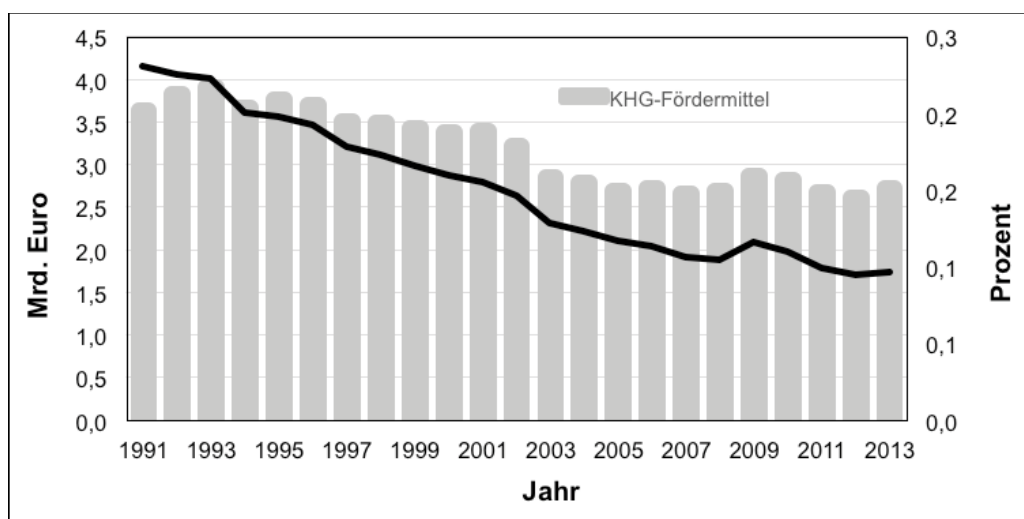


Abbildung 4: KHG-Fördermittel* und Fördermittelquote* 1991-2013 in Deutschland.

* KHG = Krankenhausfinanzierungsgesetz.

**KHG-Fördermittel in Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Quelle: Rosenbrock/ Gerlinger 2014: 226), Deutsche Krankenhausgesellschaft (2014: 59), Statistisches Bundesamt, zum Teil eigene Berechnung.

Durch die unzureichenden Fördermittel hat sich ein erheblicher Investitionsstau herausgebildet, den Rosenbrock/Gerlinger (2014: 225) mit rund 30 Milliarden Euro beziffern. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft, die Bundesärztekammer und der Deutsche Pflegerat verweisen in Anlehnung an eine Kalkulation des Instituts für das Entgeltsystem im Krankenhaus darauf, dass die Krankenhäuser eigentlich pro Jahr mindestens 6 Milliarden Euro statt aktuell 2,7 Milliarden Euro an Investitionsmitteln brauchen. Simon (2013: 410) sieht in der nicht ausreichenden Investitionsförderung der Bundesländer einen wesentlichen Grund für den Stellenabbau im Krankenhausbereich und insbesondere in der Pflege: Um zu investieren, wurden Mittel im Personalbereich eingespart.

Die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte im Krankenhausbereich

Der Arbeitsmarkt für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte zeichnet sich aktuell durch einen Mangel an Arbeitskräften aus (Isfort 2014: 17ff.): Die Vakanzzeit, also die durchschnittliche Anzahl der Tage, in denen eine freie Stelle unbesetzt bleibt, liegt über dem Durchschnittswert für alle Berufe; noch höher liegt die Vakanzzeit in der Altenpflege. Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege

liegt bei ca. 1 Prozent der Beschäftigten – in allen Bundesländern ist die Zahl der offenen Stellen höher als die Zahl der Arbeitssuchenden.

Für die aktuelle Arbeitssituation im Krankenhausbereich sind die so genannten Pflege-Thermometer aus den Jahren 2009, 2012 und 2014 aufschlussreich (Isfort u.a. 2010, 2012 und 2014). Beim Pflege-Thermometer handelt es sich um Studien des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip), die durch sehr breit angelegte Umfragen die Arbeitssituation der Pflegeberufe darstellen.

Insgesamt sind die erhobenen Befunde des dip sowohl mit Blick auf die Situation der Beschäftigten als auch auf die Patientensicherheit hochgradig bedenklich. So sind Überstunden in erheblichem Umfang der Normalzustand: Werden die Überstunden in Vollzeitstellen umgerechnet, dann fehlen im Krankenhausbereich 15.000 Vollzeit-Pflegekräfte (Isfort 2010: 54) – das entspricht rund 5 Prozent aller geleisteten Vollzeitäquivalente.

Pflegekräfte im Krankenhaus verrichten ihre Arbeit durch die Arbeitsverdichtung oft unter einem hohen Zeitdruck. Die starke Arbeitsverdichtung zeigt sich unter anderem daran, dass zwei Drittel der Pflegekräfte Pausen nicht außerhalb des Arbeitsbereichs verbringen können (ebd.: 56 ff.). Wahrscheinlich wird sich dieser Zustand in Zukunft noch weiter verschlechtern – etwa aufgrund einer steigenden Zahl von demenzkranken Patienten, deren Anteil jetzt schon bei durchschnittlich 23 Prozent liegt.

Die unvermeidbare Folge der Überlastung des Pflegepersonals in Krankenhäusern sind Mängel in der Patientenversorgung – dies bezieht sich auf die Überwachung von verwirrten Patienten, die Mobilisierung und Lagerung, die Häufigkeit von Gesprächen, Hilfe beim Essen usw. (ebd.: 62). Eine starke und aus medizinischer Sicht als besonders problematisch zu bewertende personelle Unterbesetzung ist im Bereich der Intensivstationen auszumachen (Isfort u.a. 2012). So empfehlen die entsprechenden Fachverbände eine Pflegefachkraft für 2 Patienten auf diesen Stationen, und eine Eins-zu-eins-Betreuung für beatmete Patienten. Diesen Empfehlungen wird in der Regel nicht entsprochen, vielmehr werden überwiegend 2 beatmete oder 3 nicht beatmete Patienten von einer Pflegefachkraft betreut (ebd.: 41 f.). Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch die Anzahl der offenen Stellen – also jener Stellen, die von Fachpflegekräften nicht zu besetzen sind: Im Bereich der Intensivstationen haben im Jahr 2012 etwa 1.700 Pflegefachkräfte gefehlt (Isfort 2012: 38).

Die hohe Arbeitsbelastung führt dazu, dass nur jeder zweite Beschäftigte in der Krankenhauspflanze plant, seinen Beruf bis zu Rente auszuüben (Isfort 2010: 43). Generell gehen fast drei Viertel aller Beschäftigten in Pflegeberufen davon aus, dass sie bis zum Eintritt in das Rentenalter nicht arbeitsfähig sein werden (ver.di 2013: 14). Aus Gründen der

Überforderung überlegt zudem mehr als ein Viertel aller Beschäftigten, die Arbeitszeit zu reduzieren (Isfort 2010: 59).

Vor dem Hintergrund der starken Arbeitsbelastung muss auch die in den letzten Jahren erfolgte sehr starke Zunahme von Teilzeitbeschäftigung in der Pflege gesehen werden. Hinter der steigenden Teilzeitbeschäftigung steckt allerdings auch eine bewusste Strategie der Arbeitgeberseite, die auf eine weitere Verdichtung der Arbeit hinausläuft:

„Unter dem steigenden Kostendruck sind in den letzten Jahren zunehmend mehr Einrichtungen dazu übergegangen, frei werdende Vollzeitstellen in Teilzeitstellen umzuwandeln. Die Erhöhung der Teilzeitquote steigert die Flexibilität bei der Personaleinsatzplanung und senkt dadurch letztlich Personalkosten. Statt einer über den ganzen Tag oder die ganze Arbeitsschicht kontinuierlich gleichen Personalbesetzung wird nur noch eine reduzierte Grundbesetzung eingeplant, die zu Zeiten erhöhten Arbeitsanfalls um Teilzeitbeschäftigte ergänzt wird. Die dafür notwendige höhere Flexibilität des Personaleinsatzes steigt in dem Maße, wie der Anteil der Teilzeitbeschäftigung steigt. Teilzeitbeschäftigte können weit besser als Vollzeitbeschäftigte nur stundenweise eingesetzt werden und sie können weit häufiger als Vollzeitbeschäftigte im Bedarfsfall aus dem Arbeitsfrei geholt werden können (sic!). Da nicht mehr über die gesamte Arbeitsschicht oder den ganzen Tag – und damit auch für Zeiten relativ geringerer Arbeitsbelastung – eine gleichbleibende Personalbesetzung vorgehalten wird, können Personalkosten mit einer solchen Strategie gesenkt werden.

Eine solche Managementstrategie führt allerdings nicht nur zu Kosteneinsparungen, sondern auch zu einer steigenden Arbeitsbelastung der Beschäftigten. Zeiten relativ geringerer Arbeitsbelastung während eines Arbeitstages oder einer Arbeitsschicht, die als Regenerationsphasen dienen können und zu einem langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen, entfallen zunehmend. Arbeitstage bzw. Arbeitsschichten werden so immer weiter verdichtet. Dies führt wiederum dazu, dass zunehmend mehr Pflegekräfte ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihre Gesundheit zu schützen“ (Simon 2012: 62).

Die Befunde der Pflege-Thermometer decken sich im Großen und Ganzen mit einer Branchenberichterstattung im Auftrag der Gewerkschaft ver.di, die ebenfalls die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Krankenhäusern aus deren Sicht zum Gegenstand hat (Roth 2011). Danach erleben Krankenhausbeschäftigte in der Pflege, die sich besonders hohen Belastungen durch Arbeitshetze und Zeitdruck ausgesetzt (ebd. 34) sehen, ihre Arbeitsbedingungen gegenüber dem Durchschnitt aller Branchen als deutlich schlechter. Diese schlechten Arbeitsbedingungen werden nach Einschätzung der Mehrheit auch nicht durch die Entlohnung gelindert: 80 Prozent der Pflegekräfte sind der Auffassung, dass ihre Bezahlung nicht angemessen ist, fast die Hälfte hält sich sogar für schlecht entlohnt

(Isfort 2010: 45 f.). Diese Einschätzung gilt im Übrigen für alle Pflegeberufe: Nach Umfrageergebnissen der Gewerkschaft ver.di (2013: 7) sind nur 21 Prozent aller in der Pflege Beschäftigten der Auffassung, dass sie angemessen bezahlt werden.

Perspektiven

Für die Zeit bis 2030 bzw. 2050 wird für Deutschland ein demografischer Wandel erwartet, der bei einer Abnahme der Gesamtbevölkerung eine starke Zunahme der Personengruppe der über 60jährigen prognostiziert. Da es sich bei letzteren um jene Altersgruppen handelt, die einem erhöhten Krankheits- und Pflegerisiko unterliegen, ist auch mit einer wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor zu rechnen. Ausgehend von dieser demografischen Entwicklung sind verschiedene Projektionen zum Personalbedarf und zum zu erwartenden Personalangebot in den Gesundheits- und Pflegeberufen erstellt worden (vgl. z.B. Afentakis/Maier 2010, Pohl 2011, PwC 2012 und Rothgang u.a. 2012) – grundsätzlich sagen alle Studien einen erheblichen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf voraus: Beispielsweise rechnet die PwC-Studie im Krankenhausbereich mit einem Fachkräftemangel von bis zu 250.000 Arbeitskräften.

Um dies zu verhindern, ist es unvermeidlich, die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen, um so eine deutlich steigende Zahl von Menschen für dieses Berufsfeld zu gewinnen. Letztlich dürfte dies aber nur dann gelingen, wenn sich hier die Arbeitsbedingungen deutlich verbessern. In diesem Zusammenhang dürfte entscheidend sein, wie sich die Verdienstmöglichkeiten im Pflegebereich bzw. in anderen Arbeitsmarktsegmenten zukünftig entwickeln. Eine deutlich bessere Bezahlung würde wahrscheinlich zu einem höheren Beschäftigungsangebot führen, und mehr tatsächlich Beschäftigte in der Pflege würden die Arbeitsbedingungen verbessern und dieses Berufsfeld so attraktiver machen, da Stress und Hetze abnehmen und die Arbeitszufriedenheit erhöht würde.

Literatur

Afentakis, Anja/Maier, Tobias (2010): Projektion des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, in: *Wirtschaft und Statistik* 11/2010.

Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela/Hilbert, Josef (2010): Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in Kliniken und Heimen: gegenwärtige Problematik und zukünftige Herausforderungen, in: Andreas J.W. Goldschmidt/Josef Hilbert (Hg.), *Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Die Zukunftsbranche*. Bd. 1 der Schriftenreihe *Gesundheitswirtschaft und Management*, Wegscheid.

Deutsche Krankenhausgesellschaft (2014): Bestandsaufnahme zur Krankenhausplanung und Investitionsförderung in den Bundesländern, Stand Januar 2014, o.O.

Isfort, Michael/Weidner, Frank/Neuhaus, Andrea/Kraus, Sebastian/Köster, Veit-Henning/Gehlen, Danny (2010): Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus, Köln.

Isfort, Michael/Weidner, Frank/ Gehlen, Danny (2012): Pflege-Thermometer 2012. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstationen im Krankenhaus, Köln.

Isfort, Michael/Klostermann, Jutta/Gehlen, Danny/Siegling, Bianca (2014): Pflege-Thermometer 2014. Eine bundesweite Befragung von leitenden Pflegekräften zur Pflege und Patientenversorgung von Menschen mit Demenz im Krankenhaus, Köln.

Pohl, Carsten (2011): Demografischer Wandel und der Arbeitsmarkt für Pflege in Deutschland: Modellrechnungen bis zum Jahr 2030, in: Pflege & Gesellschaft, 1-2011.

PriceWaterhouseCoopers [PwC] (2012): 112 – und niemand hilft, Frankfurt.

Rosenbrock, Rolf/Gerlinger, Thomas (2014): Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung, 3. Auflage, Bern.

Roth, Ines (2011): Die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern aus Sicht der Beschäftigten, Berlin.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun, Gütersloh.

Simon, Michael (2012): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 bis 2009, Hannover.

Simon, Michael (2013): Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise, 4. Auflage, Bern.

ver.di (2013): Arbeitsethos hoch. Arbeitshetze massiv. Bezahlung völlig unangemessen. Beschäftigte in Pflegeberufen – So beurteilen sie ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2012, Berlin.

Unterwerfung als Freiheit

Buchhinweis

Heutige Gesellschaften sind neoliberale Gesellschaften. Weit über Politik und Wirtschaft hinausgehend, hat sich der Neoliberalismus längst im Alltagsleben der Menschen verankert. Über Wirtschafts- und Sozialpolitik und über das Arbeitsleben geht er weit hinaus: Vieles, was zunächst unpolitisch und harmlos erscheint, ist bei genauerer Betrachtung von solchem Gedankengut durchdrungen. Es prägt heute in hohem Maße unser Denken, unser Fühlen und unser Handeln.

Das Buch „Unterwerfung als Freiheit – Leben im Neoliberalismus“ befasst sich mit den unscheinbaren, vermeintlich unpolitischen Erscheinungsformen des Neoliberalismus. Es beschreibt, was Neoliberalismus ist. Es analysiert, welches Menschenbild damit einhergeht. Vor allem aber fragt es nach den alltäglichen Mechanismen, durch die Menschen neoliberale Ansätze und Ideen als gut, als angemessen und als alternativlos akzeptieren. Dazu nimmt Patrick Schreiner das Bildungswesen, Ratgeberliteratur und Management-Trainings, Esoterik, Sport und Fitness, Stars, Fernsehformate wie Reality-TV und Seifenoperen, Soziale Netzwerke im Internet sowie Konsum und Lifestyle in den Blick. Er zeigt an diesen Beispielen, wie und weshalb der Neoliberalismus das ganze Sein und das ganze Denken vereinnahmt. Und nicht zuletzt zeigt er, welche Folgen all das für jeden einzelnen Menschen wie auch für unsere Gesellschaft hat.

Dieses Buch macht deutlich: Neoliberalismus ist mehr als Marktradikalismus und Dominanz von Kapitalinteressen. Neoliberalismus ist eine Ideologie, die Freiheit verspricht, aber Elend und Unterwerfung bedeutet. Und zwar nicht nur für die heutigen Gesellschaften insgesamt, sondern auch für (fast) jeden einzelnen Menschen.



Patrick Schreiner: Unterwerfung als Freiheit. Leben im Neoliberalismus.

PapyRossa-Verlag 2015, 127 Seiten, ISBN 978-3-89438-573-6, EUR 11,90 [D].

Sozioökonomische Bildung

Buchbesprechung

Von Lea Arnold

Was ist Sozioökonomie und wozu braucht Gesellschaft sozioökonomische Bildung? Diesen Fragen geht der bei der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) neu erschienene Sammelband „Sozioökonomische Bildung“ auf den Grund. Das Buch soll einen Einstieg in die ökonomische und sozioökonomische Debatte bieten und fasst die Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung zum Thema „Was ist Sozioökonomie, was ist sozioökonomische Bildung“ zusammen, die im September 2012 an der Universität Bielefeld stattgefunden hat. Der Sammelband stellt dar, warum ökonomische Bildung derzeit vorwiegend durch neoklassische ökonomische Inhalte geprägt ist, und fordert als Alternative einen Wechsel hin zu einer integrativen Disziplin, die in den Lehrplänen und der Didaktik auch sozialwissenschaftliche Aspekte berücksichtigt: sozioökonomische Bildung soll nicht nur interessengeleitetes, wirtschaftliches Handeln, sondern auch Kulturen, Werte und gesellschaftliche Zusammenhänge zum Gegenstand haben. Die Autoren rücken bewusst die Wechselbeziehung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Mittelpunkt und grenzen sich damit vom Dogma des „Homo oeconomicus“ und dem Credo der reinen Eigennutzmaximierung ab. Durchgängige Kritik der Autoren: die „Verwissenschaftlichung des Schulunterrichts“ und das „Eindringen der ökonomischen Logik als dominierender Erklärungsansatz menschlichen Verhaltens in einstmals von der Ökonomisierung ausgenommene Lebensbereiche“. Eine Lösung könne unter anderem sein, dass bereits die Lehrkräfteausbildung, die Lehrmaterialien sowie die Curricula eine stärkere sozioökonomische und lebensweltliche Orientierung bekämen.

Als Fazit der insgesamt 16 Beiträge bleibt die Frage, wie die Erkenntnisse praktisch umgesetzt werden können. An dieser Stelle zeigt sich auch ein Makel des sehr ambitionierten Sammelbandes: Die Zielgruppe der Tagung und der Beiträge ist primär die (sozio-)ökonomische, wissenschaftliche Community. Der Sammelband macht deutlich, dass die zum Teil ideologisch und sehr theoretisch geführten Debatten über ökonomische Bildung nur zu verstehen sind, wenn Grundkenntnisse vorhanden sind. Um die anspruchsvollen und in Wissenschaftssprache formulierten Beiträge des Sammelbandes zu verstehen, sind diese Grundkenntnisse unbedingte Voraussetzungen.



Andreas Fischer /
Bettina Zurstrassen
(Hrsg.):
Sozioökonomische
Bildung
bpb (Bd. 1436), Bonn
2014.

Impressum

ISSN 1868-8209

Herausgeber: Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik bei den DGB-Bezirken Hessen-Thüringen und Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt. Die elektronische Zeitschrift „WISO-Info“ behandelt sozial-, struktur- und wirtschaftspolitische Themen aus gewerkschaftlicher Sicht und erscheint unregelmäßig etwa drei- bis viermal pro Jahr.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht zwingend die Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder.

Redaktion: Liv Dizinger, Dr. Kai Eicker-Wolf, Dr. Patrick Schreiner (verantwortlich), Ute Kamradek und Tim Voss.

Satz: S:DESIGN, Rüdiger Schubert

Fotos auf der Titelseite: depositphotos.com (4), freeimages.com (4)

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Telefon: 0511 12601-33

<http://www.niedersachsen.dgb.de>

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77

60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069 273005-53

<http://hessen-thueringen.dgb.de>

E-Mail und kostenfreies E-Mail-Abonnement: wiso-info@dgb.de

WISO-Info bei Facebook: <https://www.facebook.com/dgbwisoinfo>

Wir freuen uns über Artikel- und Interviewvorschläge ebenso wie über Briefe unserer Leserinnen und Leser. Unsere „Hinweise für Autorinnen und Autoren“ senden wir Ihnen gerne zu. Ein Anspruch auf Veröffentlichung von Texten besteht nicht. Der Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik kann leider keine Honorare bezahlen.

Kopie und Weiterverbreitung in unveränderter Form unter Angabe der Quelle erwünscht.