

Verlagerungsabgabe – Verhandlungsmöglichkeiten und Anforderungen

Wolfgang Lerch
Jürgen Meyer

Die Verlagerung von Arbeitsplätzen, insbesondere nach Mittel- und Osteuropa, nimmt stark zu. Das ist zumindest der *Eindruck*, den Fälle wie AEG in Nürnberg oder Continental hinterlassen haben. Entsprechend steigt der Handlungsdruck. Um die sozialen Folgekosten solcher Verlagerungen nicht der Allgemeinheit aufzubürden, wird etwa vom DGB-Vorsitzenden *Michael Sommer* eine Sonderabgabe auf die Extragewinne gefordert, die sich die Unternehmen durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen ausrechnen. Gleichwohl stellt sich die Frage: Stimmt die Wahrnehmung überhaupt, dass es zunehmend zu Verlagerungen kommt? Oder ist die Diskussion nur ein geschickter Teil der Stimmungsmache für weiteren Lohn- und Sozialabbau in Deutschland? Und welche Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten stellen sich tatsächlich für Gewerkschaften und Politik?

ERHEBLICHE DIAGNOSEPROBLEME

Keine Therapie ohne Diagnose. Im konkreten Fall bedeutet dies, dass drei Sachverhalte zu klären sind, bevor über (gewerkschafts-)politische Konsequenzen von Verlagerungen diskutiert werden kann: Was sind „Verlagerungen“? Was sind „Verlagerungsgewinne“? Was sind „Verlagerungskosten“?

WAS SIND „VERLAGERUNGEN“?

Ein erstes Problem zeigt sich schon bei der Diagnose: Was sind eigentlich Verlagerungen? Auf der einzelwirtschaftlichen Ebene scheint die Klärung des Sachverhalts zunächst relativ einfach zu sein: Wird die Produktion (und damit Arbeitsplätze) an

einem Standort aufgegeben und an einem anderen neu aufgebaut, dann spricht man landläufig von „Verlagerung“. Einen europaweiten Eindruck über solche Verlagerungsaktivitäten bietet der European Restructuring Monitor (ERM). Er wurde auf Initiative des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses im September 2006 erstmals vorgestellt und erfasst auf der Grundlage von Medienberichten derartige Fälle von Unternehmensumstrukturierungen.¹

Was in der öffentlichen Diskussion – nicht zuletzt durch bewusst platzierte Informationen der Unternehmen – in spektakulären Einzelfällen klar und eindeutig erscheint, lässt sich jedoch in der Breite kaum noch präzise erfassen. Dies würde einen vollständigen Überblick über die gesamte Produktionsorganisation voraussetzen: Wann, wie und wo wird wie viel von welchem Produkt oder Nachfolgeprodukt produziert? Und zwar gegebenenfalls in einem international agierenden Konzern aus häufig rechtlich selbstständig geführten Unterkonzernen mit diversen Tochtergesellschaften und vielen Betriebsstellen bei schnell wechselnden Produktzyklen und Absatzmärkten. Derartige systematische Kenntnisse auf Unternehmens- bzw. Standortebene sind auch erforderlich, wenn damit etwa steuerlich relevante Tatbestände festgestellt werden sollen. Ankündigungen in den Medien reichen dafür sicher nicht aus.

Der vorhandene Nebel auf der einzelwirtschaftlichen Ebene lichtet sich, wenn die Summe aller Unternehmen – also die Gesamtwirtschaft – betrachtet wird. Hier zeigt sich dann allerdings, dass die Arbeitsplatzentwicklung in Deutschland seit Jahrzehnten – und in den letzten Jahren sogar zunehmend – von der internationalen Ar-

beitsteilung profitiert. Wichtigstes Indiz hierfür sind die Exportüberschüsse, die die Unternehmen am Standort Deutschland erwirtschaften. Aus Sicht unserer ausländischen Handelspartner sind dies die Importüberschüsse, die dort ebenfalls unter Arbeitsplatzaspekten höchst kritisch diskutiert werden – auch von den dortigen Gewerkschaften.

Vor dem Hintergrund der starken deutschen Position im Welthandel überrascht es wenig, wenn die Bundesbank zu dem Ergebnis kommt, dass selbst deutsche Direktinvestitionen im Ausland im Ergebnis auch zu mehr (!) Arbeitsplätzen und einem höheren Kapitalstock im Inland führen.² Der Bericht der Bundesbank bestätigt da-

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Restructuring and Employment in the EU: Concepts, measurement and evidence, Luxembourg 2006 (www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0638.htm).

² Die deutschen Direktinvestitionsbeziehungen mit dem Ausland: neuere Entwicklungstendenzen und makroökonomische Auswirkungen, in: Deutsche Bundesbank, Monatsbericht September 2006, S. 45–60.

Wolfgang Lerch, Abteilungsleiter Wirtschafts- und Umweltpolitik, Arbeitskammer des Saarlandes. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Strukturpolitik, sozialverträgliche Technologiegestaltung.
e-mail: wolfgang.lerch@arbeitskammer.de
Jürgen Meyer, Referent für Umweltpolitik, Arbeitskammer des Saarlandes. Arbeitsschwerpunkte: Energiepolitik, europäische Strukturpolitik.
e-mail: juergen.meyer@arbeitskammer.de

mit im Kern eine aktuelle IG Metall Branchenanalyse zu den Standortstrategien der Automobil- und Automobilzulieferindustrie, nach der die deutliche Ausdehnung der Auslandsfertigung im Ergebnis eben *nicht zulasten* der inländischen Fertigung und Beschäftigung erfolgte. „Dabei handelt es sich in der Regel keineswegs um klassische Verlagerungen (...), sondern um den Aufbau bzw. die Übernahme neuer zusätzlicher Betriebsstätten“.³ Eine im Auftrag des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses erstellte detaillierte Studie über Betriebsverlagerungen in 20 Branchen kommt zum gleichen Ergebnis: „Die Daten sprechen nicht dafür, dass Wirtschaftsaktivitäten aus bestimmten Mitgliedstaaten im Allgemeinen verlagert wurden“.⁴ Lediglich in den beiden Branchen „Textilien“ und „Leder, Bekleidung und Schuhe“ belegen die Daten, dass es umfangreiche Betriebsverlagerungen gegeben hat, insbesondere in Entwicklungsländer.

Doch auch unabhängig von der Frage, ob der Eindruck steigender Verlagerungszahlen der deutschen Realität überhaupt entspricht oder nicht,⁵ gibt es unstrittige Verlagerungsfolgen: Zum einen hilft den Beschäftigten eines Betriebes, die von Verlagerung betroffen sind, der Hinweis auf die gesamtwirtschaftliche Sicht nicht weiter: Ihre Arbeitsplätze sind in jedem Fall gefährdet. Ein Ausblenden ihrer Probleme ist politisch nicht akzeptabel. Zum anderen: Je intensiver die öffentliche Diskussion über mögliche Verlagerungen geführt wird, desto mehr verfestigt sich die Vorstellung, dass Verlagerungen aus Kostengründen unumgänglich seien. Ohne schlagkräftige Gegenargumente stärkt dies die Position der Arbeitgeberseite und schwächt die Position der Gewerkschaften.

WAS SIND „VERLAGERUNGS-GEWINNE“?

Ein zweites Problem stellt sich bei der Diagnose der „Verlagerungsgewinne“. Richtig ist: Ein Unternehmen wird in aller Regel nur dann eine Verlagerung vornehmen, wenn es sich davon eine Erhöhung seiner Rendite verspricht. Aber Gewinnprognosen sind höchst unsicher. Notwendigerweise wird im Vorhinein mit vielen, zum Teil höchst zweifelhaften Annahmen gearbeitet. Diese Unsicherheiten sind für betriebliche Interessenvertreter zumeist auch die wichtigsten Argumente gegen beabsichtigte Verlagerungen. Die nicht unbeträchtli-

che Zahl von Rück-Verlagerungen⁶ spricht zumindest dafür, dass selbst seriös erstellte Planzahlen nicht unbedingt die spätere Wirklichkeit widerspiegeln: Das nennt man „unternehmerisches Risiko“ – auch wenn es letztlich auf Kosten der Arbeitnehmer geht.

Zudem sind insbesondere in international agierenden Unternehmen die *tatsächlichen* von den *formal-rechtlichen* Entscheidungsstrukturen zu unterscheiden. Hinsichtlich der Verlagerungen heißt das, dass Entscheidungen häufig durch die Gesamtschau einer Konzernspitze gelenkt werden. Die Verlagerungsgewinne werden im Allgemeinen aber gerade nicht in den Unternehmen auftreten, in denen die Arbeitsplätze verloren gehen. Ein Durchgriff auf andere Gesellschaften im Konzernverbund dürfte jedoch nur in den wenigsten Fällen realistisch sein.

WAS SIND „VERLAGERUNGS-KOSTEN“?

Einfacher als die Bemessung der einzelwirtschaftlichen Verlagerungsgewinne erscheint die Erfassung der Verlagerungskosten, die den Arbeitnehmern und der Gesellschaft aus Verlagerungen entstehen.

Die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer leiden am stärksten unter den negativen Auswirkungen von Verlagerungen: Sie verlieren ihren Arbeitsplatz und damit ihre Einkommensquelle. Unmittelbare gesellschaftliche Kosten entstehen vor allem im Zuge der Inanspruchnahme der verschiedenen Leistungen der Bundesagentur für Arbeit – vom Arbeitslosengeld bis hin zum Eingliederungszuschuss.

Führt die Verlagerung zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen, entstehen vor Ort weitere gesellschaftliche Folgekosten. So wirkt sich eine Betriebsschließung auf die Einnahmensituation der Gebietskörperschaften aus. Dies gilt insbesondere für die Gewerbesteuer. Aber auch die angrenzenden Gemeinden, insbesondere wenn sie die Wohnfunktion für Pendler erfüllen, werden durch ein geringeres Aufkommen bei den Verbrauchs- und Einkommensteuern den Wegfall von Arbeitsplätzen zu spüren bekommen. Geht mit dem Verlust von Arbeitsplätzen auch ein Bevölkerungsverlust einher, dann wird dies die verbleibenden Bürger auch mit höheren Kosten für die Infrastruktur belasten, da die Fixkosten für Straßen oder Ver- und Entsorgungseinrichtungen gleich bleiben.

Deutlich wird: Je allgemeiner die tatsächlich auftretenden Kosten sind, desto weniger ist eine ursächliche Zurechnung zum verlagerten Betrieb möglich. Dies wäre aber eine prinzipielle Voraussetzung, um eventuelle „Schadensersatzansprüche“ geltend machen zu können.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben vor diesem Hintergrund die Gewerkschaften bei Verlagerungen? Den Rahmen bilden – systematisch betrachtet – zwei Handlungsebenen: einerseits die, auf der die Gewerkschaften unmittelbar agieren können; andererseits die Politikarenen, auf die sie einen mittelbaren Einfluss haben.

GEWERKSCHAFTSEIGENE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

SOZIALTARIFVERTRAG

Ziel von Sozialtarifverträgen ist zum einen, die unmittelbaren Folgen einer Verlagerung für die Belegschaft durch Abfindungen und einen Anspruch auf Qualifizierung abzumildern. Zum anderen sollten – ganz der marktwirtschaftlichen Logik entsprechend – für die Unternehmen die finanziellen Hürden einer Verlagerung erhöht bzw. unkalkulierbarer werden. Üblicherweise sind diese Themen nicht in den Flächentarifverträgen geregelt. Folglich unterliegen sie nicht der Friedenspflicht und sind mithin erstreikbar. Allerdings: In den meisten Fällen wird der Abbau der Arbeitsplätze damit letztlich nicht verhindert werden können, das heißt, die Betroffenen

³ IG Metall: Branchenanalyse 2006, Teil 5 Automobilzuliefererindustrie, S. 20f. Auch für die Gesamtwirtschaft kommt die IG Metall zu dem Ergebnis: Produktionsverlagerungen: Ausmaß bei weitem überschätzt! Vgl. Wirtschaft aktuell 11/2005.

⁴ Reckon LLP: Eine branchenspezifische Untersuchung von Betriebsverlagerungen: Hintergrundfakten. Abschlussbericht, Juni 2006, S. 6.

⁵ Vgl. dazu auch Palley, Th. (2006): Die wirtschaftliche Logik des Outsourcings und die Handlungsoptionen der Politik, in: WSI-Mitteilungen 12, S. 665–673; Huffschnid, J. (2006): Auch Industrieländer brauchen regulierte Kapitalmärkte, in: WSI-Mitteilungen 12/2006, S. 690–697.

⁶ Das Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) schätzt aufgrund eigener empirischer Untersuchungen die Quote von Verlagerungen zu Rückverlagerungen im Verarbeitenden Gewerbe auf 4,9 zu 1. Vgl. Kinkel, S.: Produktionsverlagerungen – eine Bestandsaufnahme, Referat auf der Konferenz „Arbeitsplätze auf der Flucht?“, Bonn, 26. 01. 2006.

werden auch bei einem gut ausgestatteten Sozialtarifvertrag nicht mehr in diesem – zumeist gut organisierten – Betrieb beschäftigt sein. Nach Einschätzung der IG Metall sollte deshalb ein Streik für Tarifverträge, die Betriebsstilllegungen und Standortverlagerungen regeln, die Ausnahme bleiben.⁷ Wichtigste Voraussetzung für einen solchen Streik ist, dass durch den Arbeitskampf wirtschaftlicher Druck auf das Unternehmen ausgeübt wird. Dafür muss der Betrieb gewerkschaftlich gut organisiert und kampfstark sein.

ABWEICHUNGEN VOM FLÄCHENTARIFVERTRAG

Seit 1993 begleitet die IG Metall mit Härtefallregelungen in Ostdeutschland Abweichungen vom Flächentarifvertrag zur Sanierung bzw. Verhinderung von Verlagerungen. Mit dem *Pforzheimer Abkommen* vom Februar 2004 wurde der bislang letzte Schritt getan, um auf betriebliche Unabdingbarkeiten tarifpolitisch reagieren zu können. Im Jahr 2007 sollen die Ergebnisse überprüft werden. In der Praxis versucht die IG Metall, Standards zu setzen, nach denen vom Flächentarifvertrag abgewichen werden kann; Standards für ein tragfähiges Zukunftskonzept mit Investitions- und Innovationszusagen, Qualifikationsmaßnahmen, Beschäftigungssicherungs- und Standortgarantien. Geprüft werden daneben die Auswirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerb in anderen Betrieben der gleichen Branche, um zu verhindern, dass die Abschlüsse eine Abwärtsspirale nach unten auslösen. Mittlerweile bestehen bundesweit fast 890 Vereinbarungen, in denen geregelt ist, wann Unternehmen vom Flächentarifvertrag abweichen dürfen – bei insgesamt ca. 5.500 verbandsgebundenen Unternehmen. Jede Prüfung ist allerdings eine Gratwanderung. Die Grenzen zwischen missbräuchlicher Ausnutzung durch die Arbeitgeberseite und dem Vorwurf einer gewerkschaftlichen Blockadehaltung sind fließend.

QUALITATIVE TARIFPOLITIK

Nicht erst die Verlagerungsdiskussion zeigt, dass die entscheidenden Argumente für den Standort Deutschland in seiner Qualität liegen. Darauf muss sich auch die zukünftige Tarifpolitik verstärken einstellen: Qualitative Elemente wie Qualifizierung, Investitions- und Innovationsvereinbarun-

gen oder Arbeitszeitflexibilisierungen sollten deshalb nicht nur in Krisenfällen aufgegriffen werden. Für die Verlagerungsdiskussion besonders relevant ist aber auch die schon 1998 in der *Doerner Erklärung*⁸ vereinbarte Lohnkoordinationsregel zur quantitativen Tarifpolitik (*Lohnzuwachs = Produktivität + Inflation*). Das Ziel ist es, durch verbesserte Koordinierung den internationalen Unterbietungswettbewerb zu stoppen. Allerdings: Gerade in Deutschland wurde in den letzten Jahren am stärksten von dieser Vereinbarung nach unten abgewichen.⁹

INTERNATIONALE ARBEITNEHMERSTRUKTUREN

Um das gegenseitige Ausspielen von Standorten im internationalen Wettbewerb zu verhindern, bedarf es einer starken Koordination sowohl auf der Ebene einzelner Konzerne, z. B. durch Europäische bzw. Welt-Betriebsräte oder durch die Internationalisierung von Aufsichtsräten, als auch auf der Ebene der Gewerkschaften, z. B. durch internationale Gewerkschaftsvereinigungen. Ein aktuelles Positivbeispiel ist das im Dezember 2005 vom Europäischen Arbeitnehmerforum und der General-Motors-Koordinationsgruppe vereinbarte „Europäische Solidaritätsversprechen“, in dem Vertreter aus Schweden, Polen, Deutschland und dem Vereinigten Königreich eine gemeinsame Strategie im Hinblick auf eine faire und gleiche Standortauslastung bei General Motors entwickelt haben. Allerdings sind Selbstverständnis und Stärke selbst innerhalb der EU-Gewerkschaften höchst unterschiedlich.

BÜNDNISPARTNER

Die Entwicklung von politischem Druck zur Verhinderung von Verlagerungen kann durch Zusammenarbeit, z. B. mit den betroffenen Landesregierungen und Kommunen, politischen Parteien, Kirchen, NGOs wie attac, Verbraucherverbänden u. ä., verstärkt werden. Jedoch: Je mehr Verbündete es gibt, desto schwieriger wird es sein, das eigene gewerkschaftliche Profil deutlich werden zu lassen. Zu beachten ist, dass jede Kooperation auch ihren Preis in Form von aufgeborener Eigenständigkeit hat – vielleicht nicht sofort, aber sicher später.

GEWERKSCHAFTLICHE FORDERUNGEN AN DIE POLITIK

VERLAGERUNGSABGABE

Vor dem Hintergrund der aktuellen Verlagerungsfälle fordert z. B. der Beirat der IG Metall die Bundesregierung auf, sich für die „Beteiligung der Unternehmen an den gesellschaftlichen Folgekosten von Produktionsverlagerungen einzusetzen“.¹⁰ Konkret wird als geeignetes Instrument die Einführung einer „Ausgleichs- oder Verlagerungsabgabe“ vorgeschlagen. Politisch ist eine solche Forderung zwar verständlich, angesichts der oben aufgezeigten Abgrenzungsprobleme dürfte sie in der Praxis jedoch kaum umsetzbar sein. Es wird nur in den wenigsten Fällen – gerichtsfest – tatsächlich nachprüfbar sein, an welcher Stelle in Deutschland weggefallene Arbeitsplätze neu entstanden sind und welcher Gewinn bzw. welche Kosten durch diese Verlagerung entstanden sind.

BEIHILFENKONTROLLE

Beihilfen zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung benachteiligter Gebiete gehören zu den wichtigsten Instrumenten, mit denen das bestehende wirtschaftliche und soziale Gefälle innerhalb der EU ausgeglichen werden soll („Kohäsionsziel“). Dieses Ziel ist auch hierzulande – insbesondere, aber nicht nur wegen Ostdeutschland – politisch weitgehend unstrittig. Davon profitiert Deutschland mit einem Anteil an regionalen und sektoralen Beihilfen von 0,78 % am Bruttoinlandsprodukt (2004) sogar mehr als der Durchschnitt der EU-15 (0,57 %). Offenkundig ist freilich die Gefahr, dass durch solche Beihilfen indirekt (deutsche) Steuergelder zur Förderung von Betriebsverlagerungen verwendet werden. Stolz verkündete der Bundeswirtschaftsminister deshalb, dass „ab 2007 EU-

⁷ IG Metall direkt 3/2006, S. 6.

⁸ „Gewerkschaften: EURO erzwingt lohnpolitische Kooperation“, Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde auf der tarifpolitischen Vier-Länder-Konferenz 4./5. 09. 1998 in Doorn/NL.

⁹ Vgl. z. B. IMK-Report 1/2005: „Quo vadis Euro-raum? – Deutsche Lohnpolitik belastet Währungsunion“.

¹⁰ Erklärung des Beirats der IG Metall vom 14. 03. 2006.

Förderung von Betriebsverlagerungen ausgeschlossen“ sei¹¹ – freilich ohne darauf hinzuweisen, dass dies nach den formalen Regeln auch in der bisherigen Förderperiode ausgeschlossen war. Schwierigkeiten machen jedoch weniger die formalen Regeln zur Beihilfenkontrolle, sondern deren praktische Umsetzung.¹² Ein zentrales Problem ist die mangelnde Transparenz, wer welche Fördermittel überhaupt erhalten hat: Im Rahmen der Europäischen Transparenzinitiative wird die EU-Kommission in Zukunft auf ihrer Europa-Webseite die Empfänger von EU-Geldern, die direkt aus Brüssel zugewiesen werden, veröffentlichen. 75 % des EU-Budgets werden jedoch durch die Mitgliedstaaten und ihre Verwaltungen verausgabt. Es ist daher notwendig, dass auch der Bund und die Bundesländer die von ihnen verwalteten und verausgabten Beihilfen veröffentlichen. Dies ist nach Beschluss des Bundesrates im Juli 2006 jedoch nicht gewollt.¹³

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Die Globalisierung und ihre Auswirkungen erfordern neue, verbindliche Leitlinien für Unternehmen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes, um eine anhaltende Erosion der sozialen Marktwirtschaft und des Sozialstaates in Deutschland zu verhindern. Die EU-Kommission hat 2001 in ihrem Grünbuch „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ ihr Konzept der „Corporate Social Responsibility (CSR)“ vorgestellt. Es soll den Unternehmen als Grundlage dienen, um „auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“.¹⁴ Die Möglichkeiten und Instrumente der gesetzlichen Mitbestimmung dürfen durch CSR jedoch nicht infrage gestellt werden. Gleiches gilt für das Bekenntnis vieler deutscher Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung. Bisher haben die Gewerkschaften in Deutschland die Deutungshoheit des Begriffs *Nachhaltigkeit* der Wirtschaft überlassen. Es sollte jedoch gewährleistet sein, dass nicht die Wirtschaft alleine definiert, was „nachhaltig“ ist – ein Versäumnis, das es aufzuholen gilt.

STEUERPOLITIK

Das deutsche Steuersystem begünstigt in vielfältiger Form Arbeitsplatz- und Ge-

winnverlagerungen.¹⁵ So können z. B. Ausgaben, die mit einer Verlagerung ins Ausland im Zusammenhang stehen, weitgehend im Inland geltend gemacht werden. Umgekehrt sind jedoch die Ausschüttungen und Veräußerungsgewinne für eine Kapitalgesellschaft weitgehend steuerfrei, selbst wenn die Gewinne in einem Niedrigsteuerland entstanden sind. Mit dem neuen Umwandlungssteuergesetz SEStEG (z. B. „Wegzugssteuer“ bei der Auflösung stiller Reserven)¹⁶ und den verabredeten Eckpunkten zur Unternehmensteuerreform 2008 (z. B. durch eine „modifizierte Zinsschranke“)¹⁷ sollen die Hürden für Gewinn- und Betriebsvermögensverlagerungen ins Ausland zukünftig wesentlich erhöht werden. Zu beachten ist allerdings, dass die Vorhaben an mangelnder EU-Rechtskonformität scheitern könnten. Während die indirekten Steuern auf europäischer Ebene inzwischen annähernd harmonisiert sind, bestehen bei den direkten Steuern nach wie vor erhebliche Systemunterschiede, deren Folgen der Europäische Gerichtshof mit einer sehr strikten Auslegung des Binnenmarktpinzips in den letzten Jahren noch weiter verschärft hat. Bereits 1992 zeigte der von der EU-Kommission vorgelegte „Ruding Report“, dass die unterschiedlichen Regelungen der Körperschaftssteuer in den Mitgliedstaaten zu Wettbewerbsverzerrungen führen. Er empfahl daher eine Angleichung der Körperschaftssteuersysteme, vor allem der Bemessungsgrundlage. Der Bericht blieb jedoch bis heute ohne direkte Folgen, obwohl die Kommission – wie inzwischen auch z. B. Deutschland und Frankreich – für eine einheitliche Bemessungsgrundlage eintritt. Jeder Beschluss im Bereich der Unternehmensbesteuerung setzt allerdings Einstimmigkeit im Ministerrat voraus, die gegenwärtig nicht absehbar ist.

ENTWICKLUNG GESELLSCHAFTSPOLITISCHER ALTERNATIVEN

Verlagerungen durch unlauteren Standortwettbewerb können letztlich nur verhindert werden, wenn internationale Vereinbarungen für eine gerechtere Welthandelsordnung erreicht werden. Dies erfordert z. B. die Umsetzung von verbindlichen Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), eine neue Architektur der globalen Finanzmärkte oder zumindest die Weiterentwicklung des Europäischen Sozialmodells, z. B. durch so-

ziale Mindeststandards. Die bisherigen Erfolge im Kampf gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie (Stichwort: Herkunftslandprinzip) haben die Möglichkeiten und die Schwierigkeiten aufgezeigt, wie Gewerkschaften auch bei eher abstrakten Themen mobilisierungsfähig sind und politische Erfolge erzielen können.

FAZIT

Beim Thema „Verlagerung“ besteht ein kaum auflösbares Dilemma: Je näher sich einerseits die gewerkschaftlichen Handlungsfelder an der betrieblichen Basis befinden, desto stärker reduzieren sie sich auf das Abfedern der Auswirkungen („Kurieren von Symptomen“), ohne die für Verlagerungen entscheidenden Regeln zu verändern. Je weiter sich die gewerkschaftlichen Handlungsfelder andererseits von der betrieblichen Basis entfernen, desto schwieriger und aufwendiger ist die gewerkschaftli-

11 Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Pressemitteilung vom 05. 05. 2006.

12 Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinien ist Aufgabe der Mitgliedstaaten. In der internen deutschen Diskussion wird häufig unterstellt, Deutschland verhalte sich mustergültig, während anderen Mitgliedsländern, insbesondere den Beitrittsländern, eine eher laxe Haltung vorgehalten wird. Mit dem „Binnenmarktanzeiger“ ermittelt die EU-Kommission regelmäßig den tatsächlichen Umsetzungsstand. Danach hat im Juli 2006 Deutschland 1,8 % der insgesamt 1.620 Binnenmarkttrichtlinien nicht in nationales Recht umgesetzt und liegt damit im EU-Vergleich im Mittelfeld (Durchschnitt 1,9 %). Das Umsetzungsdefizit der neuen Mitgliedstaaten beträgt lediglich 1,5 % (http://europa.eu.int/comm/internal_market/score/index_en.htm).

13 Bundesrat-Drucksache 349/06 (Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Europäische Transparenzrichtlinie) vom 23. 05. 2006 und Beschluss des Bundesrates vom 07. 07. 2006.

14 Europäische Kommission (2001): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen – Grünbuch, Luxemburg.

15 Nach Berechnungen des Bundesfinanzministeriums verlagerten Unternehmen allein 2005 ca. 65 Mrd. € Gewinne aus steuerlichen Gründen ins Ausland. Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 15. 08. 2006, S. 9.

16 Das Gesetz über steuerliche Begleitmaßnahmen zur Einführung der Europäischen Gesellschaft und zur Änderung weiterer steuerrechtlicher Vorschriften (SEStEG) wurde am 09. 11. 2006 vom Bundestag verabschiedet, die Zustimmung im Bundesrat gilt als sicher.

17 Vgl. Steinbrück, P./Koch, R. (2006): Wachstumsorientierte Unternehmensteuerreform für Deutschland, Berlin, 03.11.2006.

che Mobilisierungsfähigkeit und damit ihr Durchsetzungsvermögen.

So hat insbesondere die Diskussion um die Verlagerungsabgabe durch die Verbindung von betrieblicher Basis und politi-

scher Forderung durchaus ihren Sinn, auch wenn sie nur schwer umzusetzen ist. Gleichzeitig müssen jedoch die gewerkschaftlichen Aktivitäten im eigenen Handlungsbereich und im politischen Hand-

lungsfeld dort verstärkt werden, wo die Grundlagen für unlautere Betriebsverlagerungen gelegt werden. Sicher ist: Das Thema „Verlagerung“ wird die politische Debatte noch lange beschäftigen.

Im Dickicht der Reformen Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf

08./09.02.2007 in Bonn

Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) und WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Die Reformen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Bildung sowie Veränderungen im System der sozialen Sicherung beschleunigen den Umbau des Erwerbssystems. Dieser Prozess ist mit der Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und der wachsenden Bedeutung atypischer und teilweise prekärer Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend beschrieben. Auch innerhalb des Normalarbeitsverhältnisses wandeln sich die Beschäftigungsbedingungen. „Subjektivierung“ und „Informatisierung“ sind weitere zentral diskutierte Dimensionen der Veränderungen in Arbeit und Betrieb. Vor diesem Hintergrund ist zu analysieren, wie sich Beschäftigungssicherheit, Qualifikation, Beanspruchungen, Kooperationsprozesse und Handlungsspielräume für die Beschäftigten verändern.

Programm

I. Beschäftigungsformen und Beschäftigungswachstum

Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Uni Koblenz-Landau; Dr. Ulrich Walwei, IAB Nürnberg

II. Marktprozesse und interne Arbeitsmärkte

Prof. Dr. Christoph Köhler und PD Dr. Olaf Struck, Uni Jena; Prof. Dr. Dieter Sauer, ISF München;
Dr. Steffen Lehndorf, IAQ Gelsenkirchen

III. Was wird aus dem Normalarbeitsverhältnis?

Prof. Dr. Klaus Dörre, Uni Jena; Prof. Dr. Berndt Keller, Uni Konstanz und Dr. Hartmut Seifert, WSI Düsseldorf

IV. Die Binnenseite der Arbeit: Wie verändern sich Arbeits- und Kontrollprozesse?

PD Dr. habil. Lothar Lappe, Berlin; Dr. Michael Lacher, VW AG Wolfsburg

V. Podium: Im Dickicht der Reformen: Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf

Prof. Dr. Sabine Gensior, Uni Cottbus; Jürgen Kühl, Berlin; Prof. Dr. Bernd Reissert, FHTW Berlin;
Dr. Hilmar Schneider, IZA Bonn

Weitere Informationen im internet unter: www.wsi.de

Anmeldung: Helga Faasch, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, e-mail: helga-faasch@boeckler.de