

# Alles andere als ein Konjunkturprogramm

Das geplante Freihandelsabkommen TTIP soll das Wachstum beidseits des Atlantiks ankurbeln. Studien, die dies belegen wollen, prognostizieren allerdings nur sehr spärliche positive Effekte.

Drei Untersuchungen werden häufig herangezogen, um die vermeintlichen Vorteile von TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) zu belegen: Eine Studie des Londoner Centre for Economic Policy Research (CEPR) und zwei Arbeiten des Münchener ifo Instituts. IMK-Forscherin Sabine Stephan hat sich deren Modellrechnungen genauer angeschaut. Ihr Fazit: Selbst unter den „außerordentlich optimistischen Annahmen“ der Institute „sind die erwarteten Wachstums- und Beschäftigungseffekte winzig“.



Nichtsdestotrotz

stelle die EU-Kommission TTIP als Mittel gegen die vor allem in Südeuropa grassierende Arbeitslosigkeit dar.

Das CEPR hat für die EU-Kommission ausgerechnet, dass TTIP die Wirtschaftsleistung in Europa und in den USA um weniger als 0,05 Prozentpunkte pro Jahr erhöhen würde.

Über Arbeitsplatzgewinne oder -verluste sagt die CEPR-Studie nichts; das Beschäftigungsniveau ist im verwendeten Modell langfristig konstant. Nach den ifo-Kalkulationen – vorgelegt Anfang 2013 einmal im Auftrag des Wirtschaftsministeriums, einmal im Auftrag der Bertelsmann Stiftung – würde TTIP das deutsche Bruttoinlandsprodukt pro Kopf preisbereinigt um rund 0,1 Prozentpunkte pro Jahr erhöhen, so IMK-Expertin Stephan. Bemerkenswert sei, dass beide ifo-Studien von identischen Wachstumseffekten berichten, aber zu vollkommen unterschiedlichen Beschäftigungseffekten kommen. Warum das so ist, werde in den Studien nicht erklärt. Für Deutschland ergeben sich aus den ifo-Simulationen einmal knapp 1.700 und einmal rund 12.000 zusätzliche Stellen pro Jahr. Selbst der höhere Wert entspricht aber nur einem zusätzlichen Jobwachstum von 0,03 Prozentpunkten.

Ein anderer wichtiger Faktor kommt laut Stephan bei CEPR und ifo fast nicht vor: Gesamtwirtschaftliche Kosten würden mit dem Argument heruntergespielt, dass es sich um vorübergehende Anpassungskosten handle. Soziale Kosten, die etwa durch wegfallende Umwelt- und Verbraucherschutzbestimmungen entstehen, würden gar nicht erst betrachtet. Nach Einschätzung der Expertin könnten diese jedoch beträchtlich sein. Für entsprechende Schäden müssten letztlich die Steuerzahler einstehen – ebenso wie für Schadensersatzzahlungen von Staaten an Unternehmen, die sich aus einem Investor-Staat-Klageverfahren ergeben könnten. ◀

\* Quelle: Sabine Stephan: TTIP – Das Märchen vom Wachstums- und Beschäftigungsmotor, WISO direkt, Oktober 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

## MITBESTIMMUNG

# Gesunde Vertretung

**Betriebsräte senken den Krankenstand: In mitbestimmten Firmen fallen Azubis seltener aus.**

Abwesenheit während der Ausbildung ist ein Problem: Wer regelmäßig Lehrinhalte verpasst, dürfte es schwer haben, einen erfolgreichen Abschluss zu schaffen. Außerdem fehlen den Betrieben wertvolle Mitarbeiter: Im Schnitt sei jeder Azubi 100 Tage pro Jahr in der Produktion tätig und erwirtschaftete dabei eine Wertschöpfung von mehr als 11.500 Euro, schreibt Harald Pfeifer. Der Forscher vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat untersucht, wie sich betriebliche Mitbestimmung auf die Fehlzeiten von Lehrlingen auswirkt.\* Seinen Berechnungen zufolge sinkt die Zahl der Krankmeldungen, wenn es eine Arbeitnehmervertretung gibt.

Dass es einen entsprechenden Zusammenhang geben dürfte, leitet Pfeifer aus arbeitswissenschaftlichen Ergebnissen und rechtlichen Vorgaben ab. Studien hätten gezeigt, dass unvorteilhafte Arbeitsbedingungen den Krankenstand erhöhen. Betriebsräte wiederum hätten die Aufgabe, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen zu Ausbildungsinhalten,

Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten von Azubis zu kontrollieren und gegen Missstände vorzugehen. Daher sei davon auszugehen, dass die Qualität der Ausbildungsbedingungen in mitbestimmten Betrieben höher ist. Wenn es trotzdem zu Konflikten mit Vorgesetzten kommt, biete Mitbestimmung den Azubis die Möglichkeit, ihre Unzufriedenheit zu artikulieren, statt innerlich zu kündigen. Auch das sollte zu weniger Fehlzeiten beitragen.

Um diese Annahmen zu überprüfen, hat der Wissenschaftler einen BIBB-Datensatz, der auf einer Befragung von Ausbildungsbetrieben beruht, mit Personendaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft. Die ausgewerteten Informationen beziehen sich auf mehr als 1.250 private Firmen mit mindestens fünf Beschäftigten. Bei seiner Analyse hat Pfeifer zahlreiche Kontrollvariable wie das Alter der Betriebe, die Ausbildungsvergütung oder die Schulabschlüsse und die Erwerbsbiografien der Azubis berücksichtigt. Auch wenn diese Faktoren herausgerechnet werden, wirkt sich betriebliche Mitbestimmung signifikant negativ auf die Abwesenheitsquote während der Lehre aus. Demnach führt die Existenz eines Betriebsrats zu etwa 20 Prozent weniger Fehltagen. ◀

\* Quelle: Harald Pfeifer: Absenteeism in Apprenticeships: What Role Do Works Councils Play? Leading House Working Paper No. 98, April 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)