

Tarifrecht: Bonus für Gewerkschaftsmitglieder	2
Bildung: Schulen geht das Personal aus	3
Gleichstellung: Teilzeitarbeit bremst Karriere	4
Arbeitsmarkt: Kurzarbeit als Beschäftigungsbrücke	5
Mitbestimmung: Mehr Beschäftigungswachstum mit Betriebsrat	6
Öffentliche Dienstleistungen: Privatisierung schwächt Flächentarife	7
TrendTableau	8

KONJUNKTUR

Steuersenkungen schwächen Kommunen

**Sie sind das Herzstück des Konjunkturpakets:
mehr Investitionen in Städten und Gemeinden.
Doch die gleichzeitig beschlossenen
Steuersenkungen beschern den Kommunen
massive Einnahmefälle.**

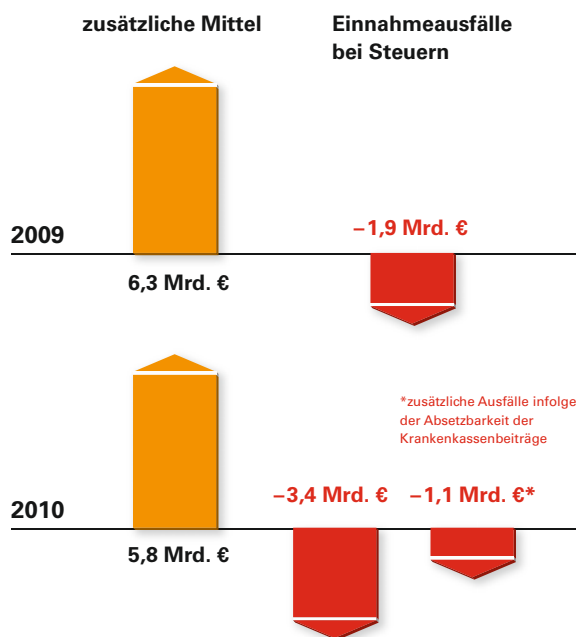
Für die konjunkturelle Belebung bringen Steuer- und Abgabensenkungen wenig. Öffentliche Investitionen erzeugen deutlich höhere Effekte, haben Wissenschaftler der Uni Leipzig erst kürzlich ermittelt. Auch das IMK hält die Steuererleichterungen für weitgehend sinnlos, weil ein großer Teil davon nicht in den Konsum fließt, sondern auf die Sparkonten. Doch nicht nur das: Die in den Konjunkturpaketen enthaltenen Steuersenkungen schwächen auch die Finanzkraft der Kommunen, hat IMK-Experte Achim Truger* errechnet. Dadurch werde das Hauptziel des Milliardenpakets „spürbar konterkariert“, Investitionen in Schulen, Krankenhäuser und andere kommunale Einrichtungen zu ermöglichen.

Nach den Berechnungen des IMK könnten Städte und Gemeinden in diesem Jahr maximal 6,3 Milliarden Euro an zusätzlichen Investitionsmitteln erhalten – vom Bund, den Ländern und von der Investitionsbank KfW. 2010 könnten es noch einmal 5,8 Milliarden sein. Doch gleichzeitig verlieren die Kommunen Steuereinnahmen. Denn sie haben beispielsweise einen festen Anteil am Aufkommen der Einkommensteuer, das nun geringer ausfallen wird. Auch die großzügigeren Abschreibungsregeln für Unternehmen und die Wiedereinführung der Pendlerpauschale schlagen in den Kommunalhaushalten negativ zu Buche. Insgesamt beziffert das IMK die Mindereinnahmen auf 1,9 Milliarden Euro in diesem Jahr und sogar 3,4 Milliarden Euro 2010.

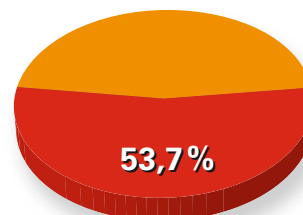
„Da die gesetzlichen Regelungen noch nicht endgültig formuliert vorliegen, können sich die Zahlen noch etwas ändern. Aber geringer werden sie kaum ausfallen“, sagt Truger. Damit würden den Gemeinden 30 beziehungsweise rund 60 Prozent der zusätzlichen Investitionsmittel gleich wieder entzogen. Rechnet man noch die Folgen der höheren steuerlichen Abzugsfähigkeit von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung ab 2010 hinzu, verlören die Gemeinden im kommenden Jahr sogar fast 80 Prozent der zusätzlichen Milliarden. Dabei ist es unerlässlich, dass der Investitions-Impuls ungeschmälert in den Rathäusern ankommt, so das IMK: In der Rezession müssen sich die Gemeinden auf niedrigere Einnahmen und höhere Ausgaben einstellen. Und bislang sparten sie immer zuerst bei den Investitionen. ◀

Konjunkturpakete I+II: Löchriges Füllhorn für die Städte

Investitionsförderung und Steuersenkungen
bringen für die Haushalte der Kommunen...



Von den gesamten zusätzlichen Fördermitteln
verlieren die Kommunen 2009–2010 ...



Quelle: Bundesfinanzministerium, Bundesregierung, Berechnungen IMK 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quelle: Achim Truger forscht im IMK zur Steuer- und Finanzpolitik
Download unter www.boecklerimpuls.de

Bonus für Gewerkschaftsmitglieder

Wenn Gewerkschaft und Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag abschließen, dann wird dieser in der Regel nicht nur bei gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten angewandt. Einige Vergünstigungen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder sind jedoch zulässig, zeigt eine Analyse.*

Dürfen Tarifverträge bestimmte Leistungen exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder enthalten? Und darf ein Tarifvertrag einem Arbeitgeber untersagen, bestimmte Leistungen auch den nicht Tarifgebundenen zuzugestehen? Seit einigen Jahren stellen sich diese Fragen wieder häufiger. Denn immer mehr tarifliche Regelungen sehen über so genannte tarifliche Differenzierungsklauseln Boni für gewerkschaftlich Organisierte vor. Das können jährliche Sonderzahlungen, monatliche Beträge, bezahlte Qualifizierungszeiten oder das kostenfreie Tanken an der betriebseigenen Zapfsäule sein.

Grundsätzlich gilt ein Tarifvertrag nur für diejenigen, die diesen Vertrag schließen – also den Arbeitgeber oder dessen Verband auf der einen sowie die Gewerkschaft und deren Mitglieder auf der anderen Seite. Nicht oder anders Organisierte haben nicht per se einen Anspruch auf eine Gleichbehandlung mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Erst die Bezugnahme auf den Tarifvertrag im jeweiligen Arbeitsvertrag stellt auch einen nicht organisierten Beschäftigten mit seinen tarifgebundenen Kollegen gleich.

Wenn eine Gewerkschaft Differenzierungsklauseln für ihre Mitglieder vereinbart, befindet sie sich immer in einem Dilemma: Einerseits ist ihr daran gelegen, dass ein abgeschlossener Tarifvertrag für möglichst viele Beschäftigte gilt, also auch für nicht oder anders Organisierte. Denn nur durch diese „Überwirkungen“ hat die Tarifautonomie Bestand. Andererseits käme ohne die Gewerkschaft und ihre Mitglieder der Tarifvertrag gar nicht erst zustande. Über das öffentliche Gut des Tarifvertrags hinaus muss die Interessenvertretung deshalb gewisse Anreize schaffen können, die eine Mitgliedschaft zusätzlich attraktiv machen, so die unter Arbeitsrechtlern inzwischen weit verbreitete Auffassung.

Im Jahr 1967 hatte der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) tarifliche Differenzierungsklauseln noch für verfassungswidrig erklärt. Doch in jüngerer Zeit sind immer weniger Arbeitsrechtler dieser Meinung. Auch das BAG könnte am 18. März zu einer neuen Position finden: Dann steht voraussichtlich seine Entscheidung zu einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen an. Dieses hatte argumentiert, dass eine Differenzierungsklausel auch dann wirken kann, wenn die Arbeitsverträge der nicht Organisierten eine Bezugnahmeklausel auf den Tarifvertrag enthalten. Der Arbeitnehmer müsse nicht umfassend als Gewerkschaftsmitglied behandelt werden – sondern nur die tariflichen Leistungen erhalten, die der Tarifvertrag ihm auch zugesteht.

Eva Kocher, Leiterin der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, hat die verschiedenen Differenzierungen nun auf ihre Rechtmäßigkeit untersucht. Ihr Ergebnis: Anreize für den Gewerkschaftsbeitritt über Differenzierungsklauseln sind rechtlich zulässig, solange sie nicht so stark werden, dass sie faktisch einen Beitrittszwang für nicht oder anders Organisierte bedeuten. Kocher hat unterschiedliche Methoden der Bevorzugung unter die Lupe genommen:

Die einfache Differenzierungsklausel. Diese gesteht bestimmte tarifliche Leistungen nur Gewerkschaftsmitgliedern zu. Hier hält das niedersächsische Landesarbeitsgericht Leistungen in Höhe ungefähr des Doppelten eines Jahresgewerk-

Streitfall Differenzierungsklausel

Das Bundesarbeitsgericht hat über einen Fall aus Niedersachsen zu entscheiden: Die Klägerin, eine Pflegekraft bei der Arbeiterwohlfahrt, verlangt eine Sonderzahlung in Höhe von 535 Euro für das Jahr 2006. Bis dahin hatten alle Beschäftigten eine jährliche Sonderzahlung erhalten, die der Arbeitgeber streichen wollte. Als Ausgleich für den Verzicht auf die Sonderzahlung vereinbarte dieser mit der Gewerkschaft ver.di, dass ab 2006 nur die ver.di-Mitglieder in jedem Geschäftsjahr eine Ausgleichszahlung bekommen sollten.

Die Klägerin ist aber nicht Mitglied der Gewerkschaft und erhielt daher keine entsprechende Zahlung. Sie hält die Differenzierungsklausel im Tarifvertrag für unwirksam. Das Arbeitsgericht hatte in erster Instanz der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht änderte jedoch das Urteil des Arbeitsgerichts und wies die Klage ab.

Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin nun die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



schaftsbeitrags für zulässig. Die Juristin stimmt dem zu. Die Grenze liege erst dort, „wo die ökonomischen Nachteile so groß werden, dass sie für einen vernünftigen Arbeitnehmer die politische oder persönliche Präferenz gegen eine Mitgliedschaft nicht mehr rechtfertigen“. Bevorzugungen von Gewerkschaftsmitgliedern bei Kündigungen oder Einstellungen stellen jedoch solch einen faktischen Zwang dar, so Kocher. „Der Eintrittsdruck, der von ihnen ausgeht, ist mit der negativen Koalitionsfreiheit nicht mehr zu vereinbaren.“

Die Tarifausschlussklausel. Sie geht über die einfache Differenzierungsklausel hinaus. Nicht nur erhalten gewerkschaftlich Organisierte Zusatzleistungen, auch wird Arbeitgebern explizit verboten, sie an Nichtmitglieder weiterzugeben. Das BAG hatte 1967 noch geurteilt, die gleiche Behandlung von Organisierten und Außenseitern sei in vielen Fällen „eine zwingende und unternehmerische Notwendigkeit geworden“. Diese Einschätzung gelte inzwischen nicht mehr, so Kocher: „Von zwingenden Notwendigkeiten kann heute angesichts zunehmend ausdifferenzierter und individualisierter (Leistungs-)Entgelte keine Rede mehr sein.“ ◀

* Quelle: Eva Kocher: Differenzierungsklauseln in der Praxis, Vortrag bei der 8. Jahrestagung der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 10. Oktober 2008, erscheint in einer überarbeiteten Fassung voraussichtlich in der NZA 3/2009

Download unter www.boecklerimpuls.de

Schulen geht das Personal aus

In den kommenden Jahren droht ein Lehrermangel. Die Hochschulen bilden zu wenig Pädagogen aus, die Aufteilung des Studiums in Bachelor und Master erschwert den Weg in den Beruf.

Aufgrund der Konjunkturpakete sind bald lang benötigte Investitionen in Schulgebäude möglich. „Der Renovierungsbedarf an den Schulen in Deutschland ist gigantisch“, sagt Klaus

Zu wenig Geld. Das Konjunkturpaket enthält zwar Investitionen in Gebäude, aber kein Geld für neue Lehrer. Durch Steuersenkungen und wachsenden Schuldendienst könnte das Bildungsbudget künftig knapper werden, warnt Klemm. Das Bildungswesen würde zu den Leidtragenden der Finanzkrise gehören – sofern nicht die Bereitschaft entsteht, einen größeren Anteil des staatlichen Budgets für das Personal von Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten auszugeben.

Großer Personalbedarf in Bildungseinrichtungen

Wenn bis 2015...

in Kinderkrippen
eine Steigerung der
Versorgungsquote
von 15,5% auf 38%...

in Kindertagesstätten
eine bessere
Qualifizierung
des Personals...

an Schulen
eine bessere Schüler-
Lehrer-Relation...

an Hochschulen
die Betreuungs-
relation der 70er-Jahre
(1:31, 2007: 1:53)...

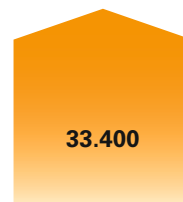
...erreicht werden soll,
müssen ab heute
jährlich etwa
eingestellt werden:



Erzieher/innen
für 0–3-Jährige



Kindergärtner/innen
für 3–6-Jährige



Lehrer/innen



Dozenten und
Dozentinnen

Quelle: Klemm 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

Klemm, emeritierter Professor für Bildungsplanung der Universität Essen-Duisburg.* Die Atmosphäre des Lernens wird sich also an einigen Orten verbessern – ob das auch für die Betreuung der Schüler gelten wird, bezweifelt der Bildungsforscher jedoch. Denn Deutschlands Schulen droht in zahlreichen Unterrichtsfächern ein dauerhafter Lehrermangel, und der ist nicht wie in der Vergangenheit mit den jährlichen Schwankungen der Zahl der Lehramts-Studierenden und der offenen Stellen zu erklären. Der sich ankündigende Lehrermangel hat strukturelle Ursachen, wie Klemm analysiert.

Zu wenig Studierende. Die Zahl der angehenden Lehrer an den Universitäten reicht bei weitem nicht für den künftigen Personalbedarf der Schulen, so Klemm. Es nehmen zwar mehr Abiturienten ein Lehramtsstudium auf als später benötigt werden. Doch bis zu 40 Prozent gelangen nicht bis in die Schulen: weil sie ihr Studium abbrechen, nach dem ersten Staatsexamen auf das Referendariat verzichten oder nach dem zweiten Staatsexamen nicht den Lehrerberuf ergreifen. Mit der Aufteilung des Studiums in Bachelor und Master ist eine zusätzliche Hürde dazugekommen, kritisiert der Bildungsforscher. Derzeit ist völlig unklar, ob die Hochschulen allen Bachelor-Absolventen den Zugang zu Master-Studiengängen und damit den Abschluss des Lehrerstudiums ermöglichen werden. Möglicherweise verschärft das in einigen Jahren die Personalprobleme an Schulen und führt heute junge Leute in eine Sackgasse.

Der Wissenschaftler hat berechnet, wie viele Fachkräfte in diesen Einrichtungen 2015 gebraucht werden. Aufgrund des Geburtenrückgangs gibt es dann weniger schulpflichtige Kinder und Jugendliche. Dem Staat fällt eine so genannte Demografie-Rendite zu. Er kann das zahlenmäßige Verhältnis von Lehrern zu Schülern konstant halten und dennoch Geld sparen. Bis zur Wirtschaftskrise ging Klemm davon aus, dass deshalb der Betreuungsschlüssel zumindest geringfügig besser wird – sofern es denn qualifizierte Kandidaten gibt. Ein weiterer Teil der Demografie-Rendite könnte im Bildungswesen bleiben und für den Ausbau der öffentlichen Betreuung von Kleinkindern eingesetzt werden. Bund und Länder wollen die Betreuungsquote für Kinder bis drei Jahre mehr als verdoppeln, bis 2013 auf 35 Prozent. Darum werden in diesem Segment laut Klemm über 100.000 zusätzliche Stellen entstehen. Das Versorgungsniveau für Drei- bis Sechsjährige braucht dagegen nicht mehr ausgebaut werden, allerdings müsse der Ausbau ganztägiger Angebote vorangetrieben werden. Auch verändern sich die Anforderungen. Kindergärten bekommen einen zunehmend größeren Bildungsauftrag, also müssen Fachkräfte mit einem Studium vorbereitet werden, etwa auf die frühe Sprachförderung. ◀

* Quelle: Klaus Klemm: Der Fachkräftemangel im Bildungswesen, Vortrag im Rahmen der DGB-Veranstaltung „Neue Bildung für das Land“ am 20. Oktober 2008 in Berlin
Download unter www.boecklerimpuls.de

Teilzeitarbeit bremst Karriere

Seit acht Jahren gibt es in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Er sollte es Beschäftigten erleichtern, qualifizierte Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Doch Teilzeit-Führungskräfte sind nach wie vor die große Ausnahme.

Weniger als ein Viertel aller Führungspositionen in der Privatwirtschaft war 2004 mit Frauen besetzt. Und von den wenigen Cheffinnen arbeiteten nur 14 Prozent in Teilzeit. Bei den männlichen Führungskräften sind es sogar nur 2 Prozent, wie der Mikrozensus des Statistischen Bundesamts zeigt. Angelika Koch, Professorin an der Universität Duisburg-Essen, hat untersucht, warum Führungsposition und familienfreundliche Arbeitszeiten so selten zusammenkommen.* Ihre Interviews mit 20 Personalverantwortlichen aus fünf Großunternehmen machen deutlich, wie fest die Vorstellung vom rund um die Uhr arbeitenden Chef in den Köpfen verankert ist.

Arbeitszeitverkürzung blockiert Aufstiegsmöglichkeiten. Beschäftigte mit Kindern haben seit 2001 einen Rechtsanspruch auf reduzierte Arbeitszeit während und nach der Elternzeit. Es sei denn, Arbeitgeber können betriebliche Gründe nachweisen, die dies unmöglich machen. Das ist im reformierten Erziehungsgeld- und im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegt. Die überwiegende Zahl der Personalverantwortlichen steht dem Anspruch auf Teilzeitarbeit jedoch ablehnend gegenüber, so Koch – unabhängig davon, ob

wegen unterschiedlicher Führungsstile zu Reibungsverlusten. Kreative Lösungen, zum Beispiel zeitliche und inhaltliche Teilung von Arbeitsplätzen, Stellvertreterregelungen oder flexible Erreichbarkeit von Vorgesetzten, werden praktisch kaum in Betracht gezogen.

Die Befragten begründen die Ablehnung der Teilzeitrechte „mit einem betrieblichen Effizienzkalkül“, so Koch. Tatsächlich orientieren sie sich am eigenen Arbeits- und Lebensmodell – Rundum-Verfügbarkeit für den Beruf. Die Wissenschaftlerin beschreibt zwei typische Fälle:

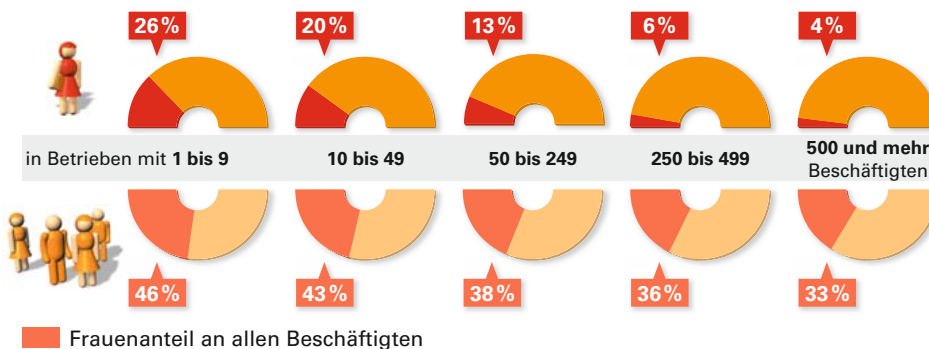
Typ 1 – Erwerbs- und Fürsorgearbeit schließen sich grundsätzlich aus. So sehen es viele, vor allem männliche, Personalverantwortliche. Sie begreifen Arbeit als Lebensform. Die ständige betriebliche Verfügbarkeit sei Teil einer „männlichen Identitätskonstruktion“, so Koch. Die Wissenschaftlerin schildert die Ansichten eines Managers mit Personalverantwortung Mitte 50, der während seiner gesamten Laufbahn in Vollzeit arbeitete. Seine beiden Töchter wurden von seiner Frau betreut, die ihre akademische Laufbahn dafür aufgab. Er verweist auf eine scheinbar natürliche Geschlechterdifferenz und meint, Frauen, die sich für die Familie entschieden haben, hätten sich damit automatisch gegen die Karriere entschieden. Frauen, die ihre Teilzeitrechte in Anspruch nehmen, werden von ihm kaltgestellt: nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt und ausgegrenzt.

Das eigene Arbeits- und Lebensmodell gilt als alternativlos, so die Analyse. Teilzeit in hochqualifizierten Positionen anzuerkennen, stelle die eigene Berufsbiografie und die familiären Kosten dafür infrage.

Typ 2 – das Wochenende muss für die Familie reichen – erkennt Fürsorgearbeit zwar als unterstützenswert an, hält sie jedoch für unvereinbar mit der beruflichen Praxis einer Führungskraft. Als Beispiel führt Koch eine 40-jährige promovierte Naturwissenschaftlerin im mittleren Management an. Sie praktiziert seit Jahren ein Arbeitszeitmodell, bei dem sie während der Woche dem Unternehmen unbegrenzt zur Verfügung steht. Fürsorgearbeit leistet sie am Wochenende und in der Nacht. Als Personalverantwortliche sieht sie Teilzeitarbeit als „Schutzraum“ für Beschäftigte, denen sie eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt. Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten, weist sie Arbeitsbereiche mit geringeren Anforderungen zu. Für Führungskräfte schließt sie dieses Arbeitszeitmodell aus. [Seite 5](#)

In Großbetrieben führen selten Frauen

Der Frauenanteil an betrieblichen Spitzenpositionen betrug 2004 ...



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

der Antrag in oder nach der Elternzeit gestellt wird. Berufliche Aufstiege aus Teilzeitjobs schlossen fast alle befragten Personalverantwortlichen aus. Leitungspositionen werden fast nie als Teilzeitstelle ausgeschrieben.

„Eine weit über die Vollzeit hinausgehende Arbeitszeit ist für Führungskräfte selbstverständlich.“ Dieser Meinung sind zumindest die meisten interviewten Personalverantwortlichen. Führungskräfte müssten uneingeschränkt verfügbar und für die Mitarbeiter ansprechbar sein, argumentieren die Befragten. In den Augen einiger ist Teilzeitarbeit gleichbedeutend mit einer „laxen Arbeitsmoral“, Vorgesetzte sollten jedoch eine Vorbildfunktion erfüllen. Geteilte Leitungspositionen lehnen die Personalverantwortlichen ab. Begründung: Solche Konstruktionen führten

– erkennt Fürsorgearbeit zwar als unterstützenswert an, hält sie jedoch für unvereinbar mit der beruflichen Praxis einer Führungskraft. Als Beispiel führt Koch eine 40-jährige promovierte Naturwissenschaftlerin im mittleren Management an. Sie praktiziert seit Jahren ein Arbeitszeitmodell, bei dem sie während der Woche dem Unternehmen unbegrenzt zur Verfügung steht. Fürsorgearbeit leistet sie am Wochenende und in der Nacht. Als Personalverantwortliche sieht sie Teilzeitarbeit als „Schutzraum“ für Beschäftigte, denen sie eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt. Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten, weist sie Arbeitsbereiche mit geringeren Anforderungen zu. Für Führungskräfte schließt sie dieses Arbeitszeitmodell aus. [Seite 5](#)

Kurzarbeit als Beschäftigungsbrücke

Kurzarbeit ist der richtige Puffer in Zeiten der Krise – nicht nur um Entlassungen zu verhindern, sondern auch um versäumte Qualifizierung nachzuholen.

Kurzarbeit ist in Zeiten wegbrechender Nachfrage ein probates Mittel gegen Entlassungen. Bisherige Erfahrungen mit diesem Instrument untermauern diese Einschätzung, erklärt Hartmut Seifert.* Der Arbeitsmarktexperte und ehemalige Leiter des WSI hat den massiven Einsatz von Kurzarbeit in Ostdeutschland nach der Wende untersucht. Anfang der 1990er-Jahre fing Kurzarbeit im Osten gut zwei Millionen Arbeitnehmer oder jeden vierten Beschäftigten auf. Die Bilanz fiel gemischt aus: Viele konnten Zeit gewinnen, um neue berufliche Qualifikationen zu erwerben und sich einen neuen Job zu suchen. Oft aber zögerte Kurzarbeit den Arbeitsplatzverlust nur hinaus. Heute kann das Instrument mehr leisten, analysiert der Forscher. Derzeit sind die Unternehmen wettbewerbsstark und produktiv – voreilige Entlassungen in der Konjunkturkrise würden ihrer Substanz schaden. Zudem ist Kurzarbeit nicht der einzige Puffer. Auch Arbeitszeitkonten und betriebliche Arbeitszeitverkürzungen stützen die Beschäftigung.

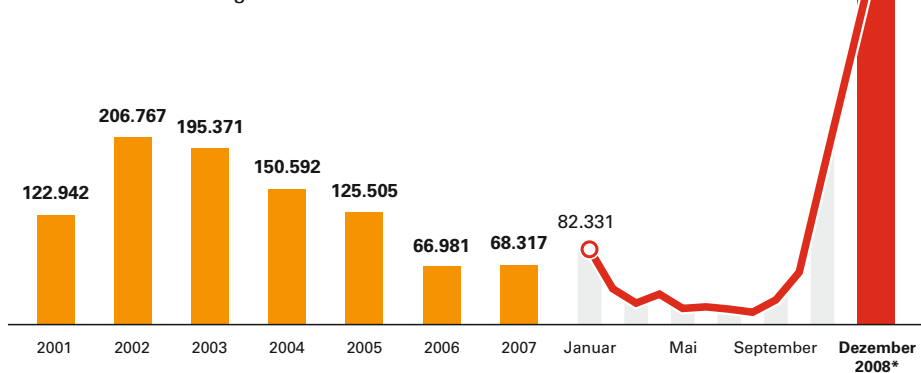
Wenn die Krise lange dauert: Arbeitszeitverkürzung plus Kombilohn. Selbst wenn die konjunkturelle Erholung auf sich warten lässt, können kürzere Arbeitszeiten sinnvoll sein. Seifert stützt sich auf Erfahrungen bei Volkswagen. VW-Beschäftigte verringerten ab 1994 für einige Jahre die Arbeitszeit um 20 Prozent, das Einkommen um 15 Prozent. Die finanziellen Abstriche wurden als weniger gravierend angesehen als der drohende Arbeitsplatzverlust. Auch das Unternehmen profitierte: Eingespielte Arbeitsteams blieben zusammen, kurze Arbeitszeiten sorgten für hohe Produktivität. Durch Massenentlassungen verursachte Kosten und innerbetriebliche Turbulenzen wurden vermieden. Allerdings gab es bei VW Besonderheiten, so Seifert. Vor allem ein vergleichsweise hohes Lohnniveau, das den Verzicht auf Ein-

kommen akzeptabler machte als in schlechter bezahlten Branchen. Würden andauernde Arbeitszeitreduzierungen über einen längeren Zeitraum in größeren Teilen der deutschen Wirtschaft eingeführt, dann sollte der Staat helfen. Beispielsweise könnte ein öffentlich geförderter Kombilohn für untere Einkommen zu höherer Akzeptanz und mehr Sozialverträglichkeit führen. Niedriglöhner wären auch bei kürzerer Arbeitszeit nicht auf Arbeitslosengeld II angewiesen.

Zweite Chance für die Weiterbildung. Kurzarbeit bietet zudem die Chance, lange vernachlässigte Qualifizierungen

Krisenpuffer Kurzarbeit

In Kurzarbeit beschäftigt wurden im Durchschnitt...



*vorläufige Angabe; Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

nachzuholen. „Bedarf dürfte reichlich bestehen, denn in den letzten Jahren galt berufliche Weiterbildung als Sorgenkind“, so Seifert. Zwischen 1997 und 2003 waren die Aktivitäten spürbar erlahmt, danach pendelten sie sich auf niedrigem Niveau ein. Allerdings könnte es zum Problem werden, dass seit den Hartz-Gesetzen öffentlich geförderte Weiterbildung drastisch beschnitten wurde. Viele Träger haben ihr Angebot und Personal reduziert. Seifert rät zu unkonventionellen Lösungen: Großbetriebe mit eigenen Weiterbildungseinrichtungen und freien Kapazitäten, aber auch alle übrigen nicht ausgelasteten Einrichtungen könnten Kurse für Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen anbieten. Arbeitsagenturen, Kammern und andere Einrichtungen sollten gezielte Information und Beratung für Betriebe anbieten. ◀

* Hartmut Seifert ist Arbeitsmarktexperte und leitete bis Januar 2009 das WSI
Download unter www.boecklerimpuls.de

► Auch im Fall dieser Managerin ist die eigene Erwerbsbiografie ausschlaggebend für ihr Handeln als Personalverantwortliche: Ihr Wunsch, nach der Geburt des zweiten Kindes in Teilzeit zu arbeiten, wurde abgelehnt.

Koch plädiert für weitere gesetzliche Regelungen, um gesellschaftliche Veränderungen nicht ausschließlich „den individuellen Lernprozessen Einzelner“ zu überlassen. Hierzu gehöre eine effektivere Gestaltung der Teilzeitrechte: Unternehmen dürfe es nicht so leicht gemacht werden, Teilzeit-

wünsche abzulehnen. Gefördert werden sollte außerdem eine stärkere Inanspruchnahme von Erziehungszeiten durch Väter. Zudem stehe eine arbeitsrechtliche Gleichstellungsge-
setzgebung in der Privatwirtschaft noch aus. ◀

* Quelle: Angelika Koch: Elternzeit – Teilzeit – (Aus)zeit? Teilzeitrechte in Führungspositionen, in WSI-Mitteilungen 11+12/2008; dies.: Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Mehr Beschäftigungswachstum mit Betriebsrat

Betriebsräte üben einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung aus. Hierfür spricht eine Studie der Leibniz Universität Hannover.*

Betriebsräte steigern die Leistungsfähigkeit von Betrieben: Denn Arbeitnehmervertreter können vertrauensvolle Beziehungen in den Betrieben fördern und die Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten erhöhen. So lautet eine ökonomische Theorie. Eine andere wiederum behauptet, dass Arbeitnehmervertreter primär die Interessen der im Betrieb beschäftigten Insider durchsetzen und so die Neueinstellung von Outsidern behindern.

Letztlich ist der tatsächliche Einfluss von Betriebsräten nur empirisch zu klären. Der Wirtschaftswissenschaftler Uwe Jirjahn unterzog deshalb in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt die Theorien der empirischen Überprüfung. Sein Ergebnis: **Betriebsräte erhöhen die betriebliche Leistungsfähigkeit – und damit die Beschäftigungsentwicklung.**

Auf Basis des so genannten Hannoveraner Firmenpanels untersuchte Jirjahn eingehend die Arbeitsmarkteffekte von Betriebsräten. Dem Datensatz liegt eine repräsentative Befragung des jeweiligen Eigentümers, Geschäftsführers oder Personalverantwortlichen von rund 600 niedersächsischen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit mindestens fünf Beschäftigten zugrunde. Die Datenauswertung könnte auch eine Erklärung für die Ergebnisse anderer Studien liefern, die auf einen negativen Beschäftigungseffekt von Arbeitnehmervertretern hindeuten: Dies liege am „vernachlässigten Problem der Endogenität“, so der Forscher.

Das heißt: Gibt es in der Analyse unbeobachtete Faktoren, die sowohl die Existenz eines Betriebsrats als auch die Beschäftigungsentwicklung beeinflussen, dann bleibt der tatsächliche Effekt von Betriebsräten verschleiert. Ein solcher

Aspekt ist die längerfristige wirtschaftliche Lage des Betriebs. Wird eine sich schon länger abzeichnende Unternehmenskrise bei einer Untersuchung nicht hinreichend berücksichtigt, dann spiegelt sich in dem ermittelten Beschäftigungseffekt von Betriebsräten lediglich die Krise wider. Erst mit einem geeigneten Schätzverfahren lässt sich das Endogenitätsproblem statistisch unter Kontrolle halten. Wird dieses Problem berücksichtigt, zeigt sich eine positive Wirkung von Betriebsräten, so der Ökonom: Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung erhöht das Beschäftigungswachstum deutlich.

Eine weitere Erkenntnis: Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich ein Betriebsrat gründet, wenn es innerhalb des vergangenen Jahres entweder einen Beschäftigungsabbau im Betrieb gegeben hat, keine Ausweitung des Marktanteils geplant ist oder die Ertragslage des Betriebs vom Management als sehr schlecht eingestuft wird. In Zahlen: Eine sehr schlechte Ertragslage erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Betriebsratsgründung um 17,4 Prozent. Die Entlassung von 10 Prozent der Beschäftigten macht eine Gründung um 4,9 Prozent wahrscheinlicher. Wenn das Management keine expansive Firmenstrategie verfolgt, steigt die Wahrscheinlichkeit um 14,3 Prozent.

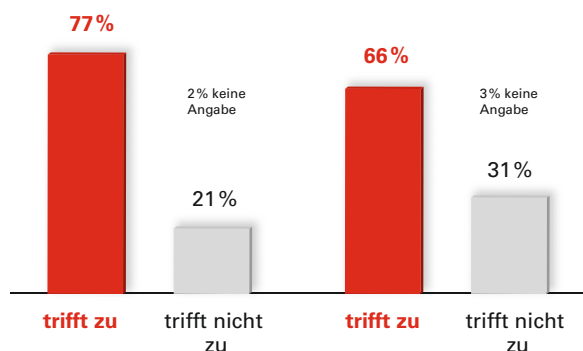
„Diese Ergebnisse sprechen für die Hypothese, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats nicht die Ursache, sondern die Wirkung einer ungünstigen Beschäftigungsentwicklung ist“, folgert Jirjahn. Denn in einer Krisensituation hätten Arbeitnehmer ein verstärktes Interesse an betrieblicher Mitbestimmung, um ihre Interessen zu schützen. ◀

* Quellen: Uwe Jirjahn: Betriebsräte und Beschäftigungswachstum, in: Industrielle Beziehungen, Heft 3/2008; ders.: The Introduction of Works Councils in German Establishments – Rent Seeking or Rent Protection?, in: British Journal of Industrial Relations, im Erscheinen; ders.: Betriebsräte und betriebliche Beschäftigungsentwicklung, Forschungsprojekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht, Hannover, Mai 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

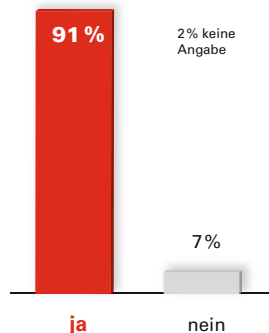
Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten, sagen unter ...

Gewerkschaftsmitgliedern

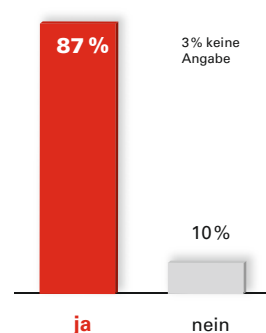
Nichtmitgliedern



Mitbestimmung steigert die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter



Mitbestimmung befördert die Entwicklung von Unternehmen positiv



Repräsentative Umfrage unter 2.005 Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, April–Mai 2008, zusammengefasst trifft voll/eher (nicht) zu
Quelle: polis+sinus 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Privatisierung schwächt Flächentarife

Seit den 1990er-Jahren hat die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen nicht nur gut 600.000 Jobs gekostet. Auch Bezahlung und Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert.

Zahlreiche Branchen werden vom Tarifwerk des öffentlichen Dienstes abgekoppelt, ohne dass neue Branchentarifverträge entstehen. Dies ist das Ergebnis einer Studie der WSI-Forscher Torsten Brandt und Thorsten Schulten.* Nach der Öffnung der Märkte für öffentliche Dienstleistungen bekamen vormalige Monopolisten Konkurrenz. Die neuen Anbieter sind in der Regel jedoch nicht an die bestehenden Tarifstrukturen gebunden. Sie haben meist Haus- oder gar keine Tarifverträge. Der Konkurrenzdruck wirkt auch zurück auf die ehemaligen Monopolisten. Eine Zusammenstellung der Wissenschaftler zeigt, wie das Tarifgefüge ausfranst.

Um den Arbeitskostenwettbewerb zu begrenzen, raten die Experten dazu, wieder einheitliche Arbeits- und Entlohnungsstandards herzustellen. Ein Anfang könnten beispielsweise Branchenmindestlöhne sein. Perspektivisch sollten die heterogenen Tarifstrukturen allerdings durch neue branchenweite Flächentarifverträge beseitigt werden, so Brandt und Schulten. ◀

* Quelle: Torsten Brandt, Thorsten Schulten: Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags, in: WSI-Mitteilungen 10/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de



Telekommunikation

Im Jahr 2007 gliederte die Deutsche Telekom rund 55.000 Beschäftigte in drei Servicegesellschaften aus. Zwar blieben die Einkommen der langjährig Beschäftigten unangetastet. Die **Einstiegsgehälter** wurden jedoch um 6,5 Prozent **abgesenkt** und die Wochenarbeitszeit wurde ohne Lohnausgleich von 35 auf 38 Stunden erhöht. Mit der Liberalisierung der Branche kamen zahlreiche neue Unternehmen in den Markt. Die bundesweit tätigen Mobilfunkunternehmen Vodafone, Arcor und O2 haben Haustarifverträge, E-Plus ist tariflich gar nicht gebunden.



Post

Die Deutsche Post verfügt über eine Reihe von Haustarifverträgen für ihre Tochterunternehmen, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen sich teilweise stark unterscheiden. Mit einem 2001 abgeschlossenen Rahmentarifvertrag wurde eine **Zwei-Klassen-Tarifstruktur** für die vor und nach 2001 Eingestellten etabliert – mit Unterschieden im Entgeltniveau von bis zu 30 Prozent. Nach der 2008 abgeschlossenen Liberalisierung des Briefmarktes entstanden viele private, tariflich ungebundene Postunternehmen. Das Lohnniveau bei PIN AG Group und TNT lag 2006 zwischen 30 und 60 Prozent unter dem der Deutschen Post. 2007 kam es schließlich zum Abschluss eines Mindestlohnstarifvertrages, den das Arbeitsministerium nach dem Endsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärte.



Bahn

Bei der Deutschen Bahn gelten Haustarifverträge für die Konzernsparten. Daneben gibt es **berufsgruppenspezifische Tarifbestimmungen** – etwa für Lokführer. Eines der Tochterunternehmen, die DB Heidekraut GmbH, ist nicht tarifgebunden – die Löhne liegen bis zu 20 Prozent unter dem konzernüblichen Niveau. Im regionalen Schienenverkehr gibt es viele neue Verkehrsunternehmen mit eigenen Haus- oder regionalen Verbandstarifverträgen. Die Tarife der Wettbewerber liegen deutlich unter dem der Deutschen Bahn.



Öffentlicher Nahverkehr

In den meisten Bundesländern existiert mit dem Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) ein Spartenvertrag, dessen Manteltarifbestimmungen dem öffentlichen Dienst entlehnt sind, jedoch mit deutlich niedrigerer Entlohnung. Durch das Nebeneinander von TV-N, Verbands- und Haustarifverträgen sowie privaten Unternehmen ohne Tarifbindung ergeben sich **Lohnunterschieden von bis zu 50 Prozent** für dieselbe Tätigkeit.



Krankenhäuser

Krankenhäuser stehen wegen gedeckelter Budgets und Fallpauschalen immer mehr unter Kostendruck. Da Personalausgaben über 60 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, wird der verschärfte Wettbewerb vor allem auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Für öffentliche Krankenhäuser gelten die Tarife des öffentlichen Dienstes. Hier mussten zum Teil **Notlagentarifverträge** abgeschlossen werden, die temporäre Lohnsenkungen erlauben. Private Häuser haben meist Haustarifverträge oder sind nicht tarifgebunden.



Energiewirtschaft

Für die Beschäftigten von E.ON, RWE und Vattenfall Europe existieren Konzerntarifverträge. Viele Regionalversorger haben regionale Flächentarifverträge. Für die überwiegend in kommunalem Besitz befindlichen Stadtwerke greift der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V). Bezogen auf das Jahreseinkommen können die **Lohnunterschiede** zwischen den verschiedenen Tarifverträgen bei **bis zu 40 Prozent** liegen.



Entsorgung

Die **Tariflandschaft** der Entsorgungswerke ist **zweigeteilt**. Während für kommunale Entsorgungsunternehmen meist der TVöD gilt, besteht für die privaten Entsorger ein Branchentarifvertrag. Dieser erfasst jedoch nur etwa ein Drittel der Beschäftigten – alle anderen sind nicht tarifgebunden. Für sie gilt ab dem 1. Mai 2009 ein Branchenmindestlohn nach dem Entsendegesetz von 8,02 Euro pro Stunde.

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,
Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Mehr Hilfen von der Arbeitsagentur

Von der Arbeitsagentur geförderte Beschäftigte 2008*



7,52 Millionen

plus 5 % ↑

Veränderung zu 2007

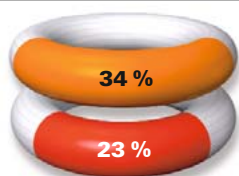
*mit einmaligen Beihilfen, z.B. Vermittlungsgutscheine, Mobilitätshilfe
Bundesagentur für Arbeit, Januar 2009

BILDUNG

Betriebe vernachlässigen Ältere

Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2007

30 bis 49 Jahre



50 bis 64 Jahre

Deutsches Zentrum für Altersfragen, Dezember 2008

GENDER

Frauen länger ohne Job

Zwischen Arbeitslosmeldung und Antritt der neuen Stelle vergehen ...

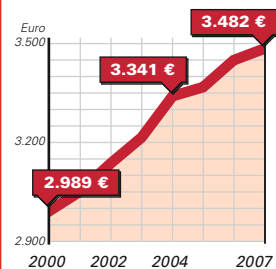


Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2008

GESUNDHEIT

Kostenanstieg kaum gebremst

Kosten je Behandlungsfall im Krankenhaus



Gesundheitsberichterstattung des Bundes 2009

EINKOMMEN

Selbstständig in die Armut

Selbstständige mit ergänzendem Bezug von Arbeitslosengeld II



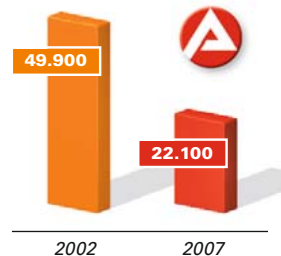
Juli 2008 104.030
Juli 2007 77.202

Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2008

ARBEITSWELT

Arbeitsagenturen tun weniger für Behinderte

Von Agenturen anerkannter Wiedereingliederungsbedarf



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Januar 2009

MITBESTIMMUNG

Gewerkschafter oft auch Aufsichtsratsvize

Gewerkschaftsvertreter sind stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender in ...



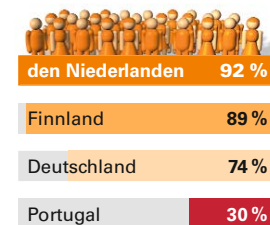
... der börsennotierten Unternehmen mit 1976er Mitbestimmung

Vitols, Dezember 2008

ZUFRIEDENHEIT

Im Norden stimmt das Geld

Mit ihrem Haushaltseinkommen zufrieden sind in ...



Befragung Oktober/November 2008
Europäische Kommission, Dezember 2008

► **BILDUNG:** Kinder aus armen Haushalten kommen bei der Bildung zu kurz. Das geht aus einer Studie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) hervor. So gibt die öffentliche Hand für die Ausbildung eines Akademikers im Durchschnitt rund 100.000 Euro aus. Das ist fast doppelt so viel wie für einen Jugendlichen mit dualer Berufsausbildung. Da aber vor

allem die Kinder einkommensstarker Eltern studieren, führe dies zu einer beträchtlichen Umverteilung zugunsten besser gestellter Familien, so das FiBS. Dieser Trend zeige sich bereits im Schulsystem: Für Abiturienten – die überwiegend aus bildungsnahen Familien mit höheren Einkommen stammen – zahlt der Staat bis zu 65.000 Euro, während ein Hauptschüler wegen

der kürzeren Schulzeit lediglich knapp 50.000 Euro koste. FiBS, Januar 2009

► **ARBEITSMARKT:** Weiterbildung und mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten könnten viele Geringverdiener von staatlicher Hilfe unabhängig machen. So sei ein großer Teil der knapp 1,4 Millionen so genannten Aufstocker, die neben ihrem Erwerbseinkommen er-

gänzend Arbeitslosengeld II erhielten, vor allem wegen zu niedriger Wochenarbeitszeiten bedürftig, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Über die Hälfte der Aufstocker arbeitet weniger als 15 Stunden in der Woche. Nur jeder Fünfte hat mehr als 35 Wochenstunden. IAB, Januar 2009