

Wirtschaft: Deflation am Horizont	2
Gleichstellung: Erosion des Ernährermodells	3
Mitbestimmung: Zonen der Ratlosigkeit	4
Atypisch Beschäftigte: In der Krise schlecht geschützt	6
Europa: Leiharbeit – längst mehr als ein Lückenfüller	7
TrendTableau	8

WIRTSCHAFTSKRISE

Lohnpolitik gefährdet Währungsunion

Die Finanzmarktkrise bringt es an den Tag: Europa hat zwar seit zehn Jahren eine gemeinsame Währung. Doch der Lohn- und Finanzpolitik mangelte es bislang an Koordinierung.

Die Statik der Währungsunion knirscht. Viele südeuropäische Länder müssen für ihre Staatsanleihen die höchsten Zinsaufschläge seit Gründung der Währungsunion zahlen. Die Kreditwürdigkeit von Spanien, Portugal und Griechenland sinkt. Diese Länder haben sich in den vergangenen Jahren stark im Ausland verschuldet, weil sie im Vergleich zu ihren Nachbarn an Wettbewerbsfähigkeit verloren haben. Wegen der höheren Zinsen wächst ihre Schuldenlast nun zusätzlich – ein Teufelskreis.

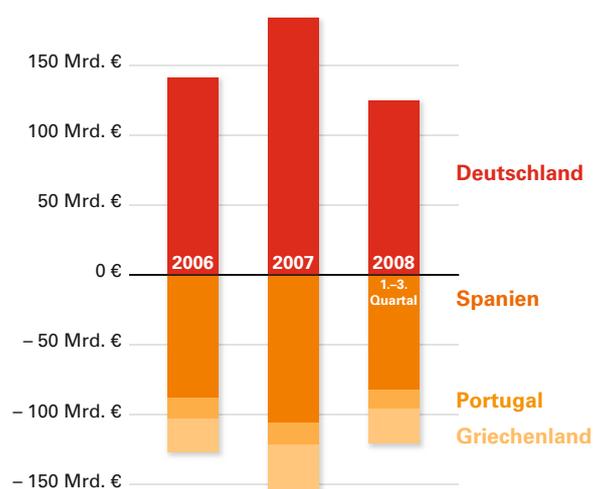
Bereits im Jahr 2005 hatten Wissenschaftler des IMK vor den wachsenden Differenzen im Euroraum gewarnt, etwa bei der Lohnentwicklung.* In keinem anderen Land der Eurozone war die Lohnzurückhaltung seit Beginn der Währungsunion so stark wie in Deutschland. Das nützt der preislichen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft – auf Kosten der anderen Länder, so das IMK. Mit der Zeit dämpft dies die Konjunktur in den Nachbarstaaten, die dann auch weniger deutsche Waren importieren.

Mit seinem Verhalten hat Deutschland „das Fundament der Währungsunion untergraben“, kritisieren die Ökonomen Heiner Flassbeck, Chefvolkswirt bei der UNCTAD, und Friederike Spiecker. Denn in einer Währungsunion, in der es keine Wechselkurse mehr gibt, treten die nominalen Lohnstückkosten an deren Stelle. Wenn die deutschen Arbeitskosten schwächer wachsen als die der Euro-Partner, können die Deutschen billiger anbieten. Und die gemeinsame Währung schützt die deutsche Wirtschaft vor einer nominalen Aufwertung, die ihr die Wettbewerbsvorteile wieder nähme.

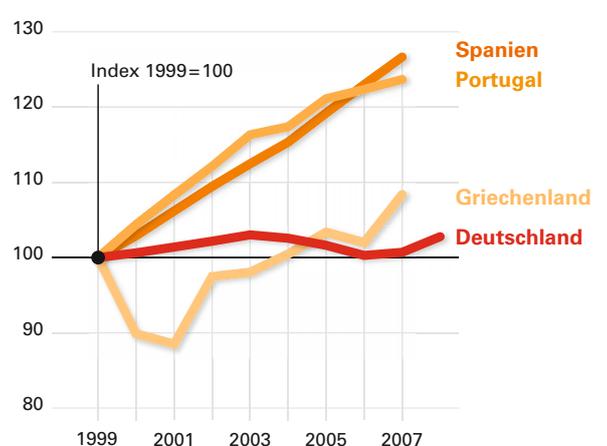
Höchste Zeit, die Lohnpolitik zu korrigieren: Als Richtschnur raten die Wissenschaftler zu einer Orientierung an der mittelfristigen Produktivitätsentwicklung unter Berücksichtigung einer Inflationsrate von knapp zwei Prozent. An dieser Produktivitätsregel haben sich in den vergangenen Jahren nicht alle Länder des Euroraums orientiert. Doch nur unter Einhaltung dieser Regel vom Beginn einer Währungsunion an kann diese auf Dauer funktionieren, so Flassbeck und Spiecker. Zusätzlich sollten die Staaten der Währungsunion ihren fiskalpolitischen Kurs miteinander abstimmen, um sich in der gegenwärtigen Krise nicht auch noch durch Standortwettbewerb gegenseitig das Wasser abzugraben. ◀

Wirtschaften zulasten der Nachbarn

Leistungsbilanzüberschüsse und -defizite in ...



Die Lohnstückkosten entwickelten sich in ...



Quelle: Eurostat, Berechnungen IMK 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quelle: Gustav A. Horn, Bernd Mülhaupt, Katja Rietzler: Quo vadis Euroraum?, IMK Report Nr. 1, August 2005; Heiner Flassbeck, Friederike Spiecker: Cracks in Euroland and No Way Out, in: Intereconomics, Review of European Economic Policy, Nr. 1/2009

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Deflation am Horizont

Wegen des weltweit scharfen wirtschaftlichen Einbruchs fürchten viele Experten ein nachhaltiges Absinken der Preise, sprich: Deflation. Nur wenn die Politik konsequent gegensteuert, kann sich die Wirtschaft wieder erholen.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) zeichnet ein düsteres Bild: Die Weltwirtschaft ist in der schwersten Krise seit dem Zweiten Weltkrieg. Für 2009 erwartet der IWF derzeit ein globales Wirtschaftswachstum von lediglich 0,5 Prozent. Wegen der Finanzkrise, fallender Vermögenswerte und des Zusammenbruchs des Unternehmens- und Verbrauchervertrauens drohe eine anhaltende Deflation. Deshalb müssten die Staaten die gesamtwirtschaftliche Nachfrage „noch stärker stützen“.*

Wie gefährlich nachhaltig sinkende Preise sind, zeigt die wirtschaftliche Entwicklung Japans seit Mitte der 1990er-Jahre. Hansjörg Herr, Professor an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, hat diese analysiert: Sinkende Löhne trieben das Land nach dem Ende der Aktien- und Immobilienblase in die Deflation – und sorgten für eine Stagnation, die bis heute nicht überwunden ist.

Ein fallendes Preisniveau speist sich aus zwei Faktoren: Zunächst sehen sich die Unternehmen gezwungen, wegen zu geringer Güternachfrage die Produktion zu reduzieren und die Preise zu senken. „Eine Nachfragedeflation ist während eines Abschwungs unumgänglich und tritt regelmäßig auf“, so Herr. Gefährlich wird die Lage jedoch, wenn nun auch noch die Löhne sinken.

Deshalb geht der Berliner Wissenschaftler davon aus, dass auch in Deutschland das Risiko einer Deflation gewachsen ist. Denn seit den 1980er-Jahren wurden weltweit nicht nur die Finanzmärkte dereguliert, sondern auch die Arbeitsmärkte.

In Deutschland beispielsweise arbeitet eine immer größere Zahl von Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen. Ein koordinierter Lohnbildungsmechanismus funktioniert nur noch in einem Teil der Wirtschaft: In Teilen des Dienstleistungssektors, in Ostdeutschland

und in Kleinunternehmen „sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände so geschwächt, dass das hergebrachte System der Lohnverhandlungen nicht mehr funktioniert“, schreibt Herr. „Bei hoher Arbeitslosigkeit sind in der gegenwärtigen Lage Senkungen des Lohnniveaus nicht mehr auszuschließen.“ Das wäre ein deutlicher Schritt in Richtung Deflation.

Ob es wirklich so kommt, hängt von der Politik ab, erläut-

Rettungspläne für die Wirtschaft

Industrienationen rund um den Globus wollen mit mehr oder weniger großen Konjunkturprogrammen helfen, die Wirtschaftskrise zumindest abzufedern. Die EU-Kommission hat sich mit den Mitgliedstaaten auf ein Rettungspaket von insgesamt 200 Milliarden Euro geeinigt. Das wären 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP). 30 Milliarden will die Kommission selbst über vermehrte Darlehen der Europäischen Investitionsbank beisteuern. Die restlichen 170 Milliarden sollen die Mitgliedstaaten bereitstellen. Ob das klappt, ist jedoch völlig offen: Nach Schätzungen des Brüsseler Forschungsinstituts Bruegel ist beispielsweise der fiskalische Stimulus des italienischen Rettungspakets negativ. Von ihm geht also sogar eine die Konjunktur dämpfende Wirkung aus. Italien selbst hingegen beziffert das Volumen des Programms auf 4,3 Prozent des BIP.

tert Gustav Horn, Wissenschaftlicher Direktor des IMK. Für die Mitgliedstaaten der Europäischen Währungsunion spielt er verschiedene Szenarien durch, wie sich die Wirtschaft entwickeln könnte:

1. Die Politik tut nichts. Zwar würde die Eurozone ein wenig von den Konjunkturprogrammen in den USA, Großbritannien und Asien profitieren. Dennoch würde die Arbeitslosigkeit stark steigen, die Löhne der Beschäftigten kämen unter Druck. Gehaltskürzungen würden sich ausbreiten, was wiederum die Preise nach unten drücken würde: der Beginn einer Deflation und damit auch einer lang anhaltenden Depression.

2. Die Reaktion der Politik ist unkoordiniert und kommt zu spät. In diesem Fall wäre für 2009 noch keine wirtschaftliche Erholung zu erwarten, sondern erst Mitte 2010. Doch bis dahin seien die Löhne stark steigendem Druck ausgesetzt. Dementsprechend groß wäre die Deflationsgefahr. Möglich wäre auch eine so genannte Stagdeflation: die Verbindung von wirtschaftlicher Stagnation mit einem nachhaltig sinkenden Preisniveau.

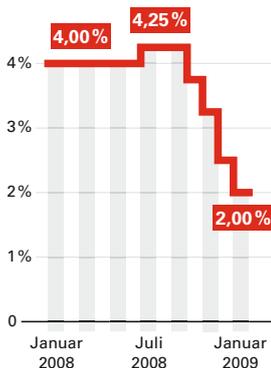
3. Alle Mitgliedstaaten des Euroraums reagieren gemeinsam und gleich Anfang 2009 auf die Wirtschaftskrise. Dies wäre das ideale Szenario gewesen. Ein deutsches Konjunkturpaket wäre nach Berechnungen des IMK um 30 bis 40 Prozent effektiver geworden, wenn die Bundesregierung es mit denen der anderen Mitgliedstaaten koordiniert hätte. Dafür hat Deutschland allerdings zu lange gezögert.

Der Ausweg: Die Bundesrepublik stützt die Wirtschaft nun sehr schnell und um einiges stärker als bislang geplant. Nach den bisherigen Plänen der Bundesregierung beläuft sich der finanzielle Stimulus auf 1,3 Prozent in diesem und 1,4 Prozent im nächsten Jahr. Horn hält einen Stimulus von etwa 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts allein in diesem Jahr für erforderlich. Damit – und mit weiteren Zinssenkungen der Europäischen Zentralbank (EZB) – wäre der wirtschaftliche Tiefpunkt vielleicht schon Ende 2009 erreicht. Die Gefahr einer Deflation könnte gebannt sein. ◀

* Quellen: IWF: World Economic Outlook, Update vom 28. Januar 2009; Hansjörg Herr: Von der Finanzkrise zu Depression und Deflation, in: WSI-Mitteilungen 11+12/2008; Gustav A. Horn: Danger of Deflation and Stagflation, Briefing Paper für das Europäische Parlament, Januar 2009
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Geld für die Hälfte

Leitzinssatz der EZB



Quelle: Deutsche Bundesbank 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

Erosion des Ernährermodells

Frauen tragen heute einen größeren Anteil zum Familieneinkommen bei als noch vor 15 Jahren. Etwa jede Fünfte erwirtschaftete sogar den Löwenanteil des Einkommens, zeigt eine Analyse.*

In Ostdeutschland hatte 2006 in 22,3 Prozent aller Familien die Frau die Rolle als Familienernährerin inne, im Westen waren es 18,5 Prozent. Ihr Einkommen überstieg das ihres Partners oder sie erwirtschafteten als allein Erziehende den Hauptteil des Familieneinkommens. Das zeigen Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1991 und 2006, analysiert von der WSI-Forscherin Christina Klenner und Ute Klammer, Professorin an der Universität Duisburg-Essen.

Für beide Jahre liegen nun detaillierte Daten über die Einkommensverhältnisse von Mehrpersonenerwerbshaushalten vor – also Haushalten, in denen mindestens eine Erwerbsperson lebt.

Außen vor bleiben damit reine Single- und Rentnerhaushalte. Die Entwicklung ist eindeutig: Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland nimmt der Anteil der Männer ab, die Haupteinkommensbezieher sind. Im Gegenzug wächst nicht nur der Anteil der allein erziehenden Mütter, sondern auch jener der Familienernährerinnen mit Partner. Diese machen im Osten inzwischen 13,1 Prozent der Familienernährerinnenhaushalte aus, in Westdeutschland 9,5 Prozent.

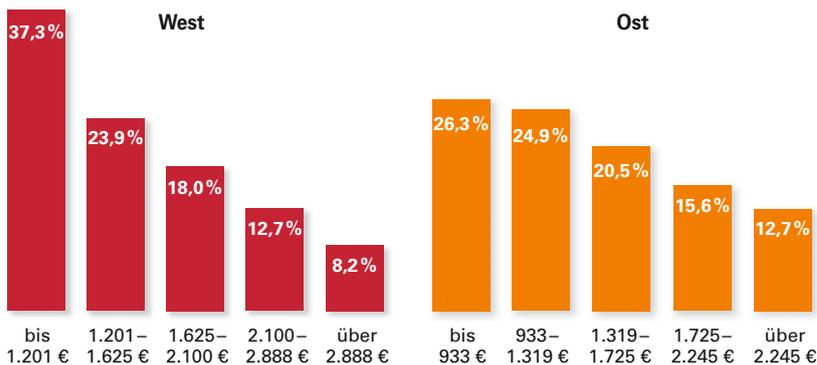
Das bedeutet jedoch nicht, dass jetzt einfach mehr Frauen Karriere machen oder mehr Männer sich aus freien Stücken ausschließlich um Familie und Haushalt kümmern. „Frauen

werden zu Familienernährerinnen häufig unfreiwillig, entweder als Partnerinnen von prekär beschäftigten oder arbeitslosen Männern oder als allein Erziehende“, fassen Klenner und Klammer die Forschungsergebnisse zusammen. In den neuen Ländern ist der Hauptgrund die Arbeitslosigkeit des Mannes: 42,1 Prozent der Partner von Familienernährerinnen sind arbeitslos. Im Westen steht das niedrige Einkommen des Mannes im Vordergrund. 48,5 Prozent der Partner von Familienernährerinnen sind vollzeitbeschäftigt – trotzdem trägt ihre Partnerin mehr zum Haushaltseinkommen bei.

Bei der Mehrheit der Familienernährerinnen handelt es sich um Frauen mit einem mittleren bis geringen Qualifikations- und Einkommensniveau. Ungefähr die Hälfte hat in Ost wie West eine Ausbildung abgeschlossen oder arbeitet als Facharbeiterin. Im Schnitt liegt das bedarfsgewichtete Einkommen in den Haushalten mit abhängig beschäftigten Familienernährerinnen in Westdeutschland bei 1.678 Euro, im Osten bei 1.531 Euro – und damit deutlich unter dem jeweiligen Durchschnitt des Familienernährers. Er erhielt im Osten 1.897 Euro und im Westen 2.218 Euro pro Monat. ◀

Familienernährerinnen mit kleinem Einkommen

Bei Aufteilung aller Mehrpersonenhaushalte in fünf gleich große Einkommensgruppen verdienten Familienernährerinnen-Haushalte 2006 zu ...



Gewichtete monatliche Haushaltsnettoeinkommen bei abhängig beschäftigter Familienernährerin
Quelle: Datenbasis SOEP; Hahn, Schön 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

*Quelle: Christina Klenner, Ute Klammer: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität?, Vortrag im Centro Italo-Tedesco Villa Vigoni am 21. Oktober 2008; Projekt gefördert von der Hans-Böckler Stiftung
Download unter www.boecklerimpuls.de

Zonen der Ratlosigkeit

Welche Unternehmen haben keinen Betriebsrat? Soziologen der TU München unterscheiden vier Unternehmens-Typen ohne Interessenvertretung. Es zeigt sich: Betriebsräte fehlen gerade da, wo sie am nötigsten wären.

Ganz unterschiedliche Gründe können dazu führen, dass ein Unternehmen keinen Betriebsrat hat. In der Discounter-Filiale etwa hintertreibt die Geschäftsleitung die Gründung des dringend benötigten Gremiums. Im erfolgreichen Industriebetrieb erfahren die Beschäftigten so viel Anerkennung, dass sie eine formale Vertretung kaum vermissen. Und im jungen IT-Unternehmen ist der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten noch nicht aufgebrochen.

Warum es mancherorts keine betriebliche Mitbestimmung gibt und wie in diesen Unternehmen Management und Beschäftigte miteinander umgehen, haben Soziologen der TU

Arbeitgebern so gewünscht, bereits die Organisation des Betriebes soll eine gemeinsame Interessenartikulation der Belegschaft behindern. Selbst wenn der Arbeitgeber ein Konzern wie Lidl oder Schlecker ist, existiert doch in den Filialen eine kleinbetriebliche Sozialstruktur, „in der jeder jeden kennt und Konflikte schnell zu persönlichen Auseinandersetzungen führen“. Um die Arbeitszeit mit Familienzeiten in Einklang zu bringen, brauchen Teilzeitkräfte und Minijobber ein gutes Verhältnis zum Chef. Bei solchen Abhängigkeiten lässt man es lieber nicht auf einen Streit über Arbeitnehmerrechte ankommen. Die Beschäftigtenstruktur erschwert zudem die Gruppenbildung:

Teilzeitkräfte machen keine gemeinsame Pause.

Prekär Beschäftigte können nicht mal damit rechnen, dass der Arbeitgeber sie in irgendeiner Form für seine Betriebsratsfeindlichkeit entschädigt. Amerikanische Unternehmen dieser Art „setzen auf eine starke Corporate Identity und eine symbolische Politik der Anerkennung“, schreibt Lücking. Die Discount-Ketten aus Deutschland können sich noch nicht einmal dazu durchringen: „Kein freundliches Wort, kein Lob, keine Auszeichnungen. Stattdessen werden Beschäftigte von ihren Vorgesetzten angeschrien, beleidigt oder mit einer Abmahnung bedroht. Es

herrscht eine Kultur des Misstrauens.“ Diese Unternehmen versuchen mit legalen wie illegalen Mitteln, die Bildung von Betriebsräten zu verhindern. Trotzdem haben die Münchener Wissenschaftler auch erfolgreiche Gründungen beobachtet. In diesen Fällen wechselte die Strategie der Arbeitgeber anschließend: Das neue Ziel lautete, einen Gesamtbetriebsrat zu verhindern.

Wie Unternehmen ohne Betriebsrat funktionieren

Wenn es keinen Betriebsrat gibt in

... ist die Strategie der Arbeitgeber

... und die Haltung der Beschäftigten

Dienstleistungsunternehmen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen

Repression

Ohnmacht

Familienunternehmen

Patronage

pragmatisches Sich-Einfügen

Unternehmen der New Economy

Einbindung der Beschäftigten

Sicherung der individuellen Autonomie

hochspezialisierten Industrieunternehmen

Anerkennung vermitteln

Loyalität aufgrund individueller Fairness

© Hans-Böckler-Stiftung 2009

München erforscht. Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) unterstützten Wissenschaftler stellen nach zahlreichen Fallstudien fest: Wo es an Betriebsräten fehlt, werden „Konflikte systematisch individualisiert“. Die Beschäftigten bekommen das mit unterschiedlicher Härte zu spüren – je nachdem, welchem Typ ihr Unternehmen zuzuordnen ist. Die Forscher haben vier Zonen der Betriebsratlosigkeit identifiziert.

Zone 1: Prekäre Dienstleistung

Der Mangel an Arbeitnehmervertretung ist besonders misslich für die meist prekär Beschäftigten von Discountern, Wachdiensten, von Betrieben der Gebäudereinigung und im Gastgewerbe. Stefan Lücking, Mitglied des Münchener Forscherteams, schreibt in einem Beitrag für die WSI Mitteilungen: „Ausgerechnet in dem Bereich, in dem eine effektive Interessenvertretung besonders nötig wäre, existieren nur in Ausnahmefällen Betriebsräte.“ Das ist in aller Regel von den

Zone 2: Familienunternehmen

Etwas besser sind die Bedingungen in patriarchalisch geführten Familienunternehmen, wo die Gunst des Chefs wichtiger ist als eine objektive Leistungsbewertung. Die Beschäftigten der untersuchten Unternehmen akzeptieren die Strukturen, solange sie glauben, das Beste für sich rauszuholen. Manchmal eröffnet die persönliche Gunst auch ohne formale Qualifikation Aufstiegschancen, die in anderen Unternehmen nicht möglich wären, analysiert Lücking. Die Unternehmensführung behauptet, alle hätten die gleichen Interessen:

den Erhalt des Standortes. Konflikte führen in diesem Klima leicht zu Entlassungen. „Jede Form von Kritik wird von vornherein stigmatisiert“, so die Studie. Führungskräfte verstehen daher die Gründung von Betriebsräten als persönliche Beleidigung.

Den Tabubruch, einen Betriebsrat zu gründen, begeht man in solchen Unternehmen nur, wenn viel zu gewinnen oder zu verlieren ist. In einer Auto-Werkstatt-Kette war Letzteres der Fall: Es kam zu „einer spürbaren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“ in Folge der Übernahme des ehemaligen Familienunternehmens durch Finanzinvestoren. Damit war die Belegschaft nicht mehr nur dem Druck der Absatzmärkte, sondern auch dem der Investoren ausgesetzt, so Lücking. Der ursprüngliche Paternalismus verlor den Spielraum zur Fürsorge.

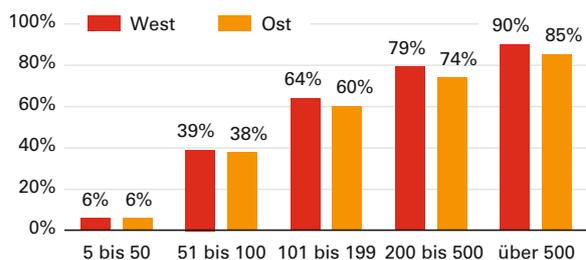
Zone 3: New Economy

Betriebsräte sind in der Computer-Branche bislang noch rar. Das Management lehnt betriebliche Interessenvertretungen in der Regel ab, auch Tarifverträge bilden nicht einmal einen entfernten Bezugspunkt für die Arbeitsverträge. Die Soziologen sprechen in einigen Fällen von einem „neopaternalistischen Orientierungsmuster“. In einigen Software-Häusern geht die Personalführung davon aus, dass sie letztlich am besten weiß, was im Interesse der Mitarbeiter ist. Soweit es dem Unternehmen nutzt, gewährt das Personalwesen den Beschäftigten weitgehende Autonomie.

Die Beschäftigten der untersuchten Unternehmen nehmen ihrerseits bereitwillig Phasen mit exzessiven Arbeitszeiten hin. Die Bereitschaft zu Gremienarbeit ist dagegen gering. Lücking nennt zwei Gründe: Die Beschäftigten sind stark auf die eigene Arbeit fixiert. Und in der jungen IT-Branche verändert sich das spezifische Wissen stetig, eine Auszeit für Gremienarbeit würden viele als Karriererisiko wahrnehmen. Personaler berufen bei Konflikten darum gerne alternative Gremien. Das hat für sie den Vorteil, dass sie selbst darüber entscheiden können, wer mit am Tisch sitzen darf. Doch nicht immer geht das Kalkül auf. Die Belegschaften zweier untersuchter Unternehmen gründeten einen Betriebsrat, in beiden Fällen waren betriebliche Umstrukturierungen der Anlass. Dies zeigt den Experten zufolge, dass in wissensbasierten Unternehmen das nötige Selbstbewusstsein da ist – wenn denn mal der Interessenkonflikt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern offen zu Tage getreten ist.

Große mit mehr Vertretung

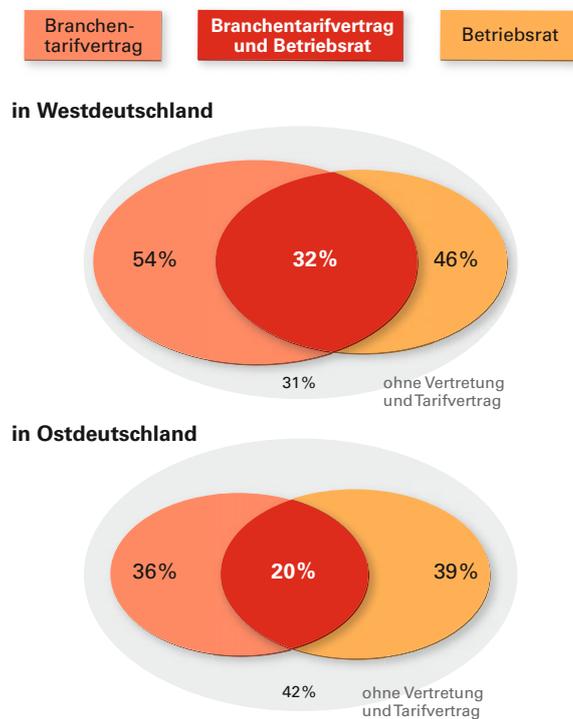
Betriebe mit Betriebsrat nach Beschäftigten



Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten
Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Im Westen häufiger auf zwei Ebenen vertreten

Unter allen Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiten mit ...



Quellen: IAB-Betriebspanel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Zone 4: Hochspezialisierte Industrie

Ein Sonderfall sind sehr spezialisierte Industrieunternehmen, die eine Nische am Weltmarkt gefunden haben. Oft in ländlichen Gebieten angesiedelt, haben sie kaum mehr als 100 Beschäftigte, überwiegend gut qualifizierte männliche Facharbeiter. Das Geschäftsmodell dieser Betriebe besteht darin, hohe Qualität zu entsprechenden Preisen zu liefern, und das möglichst flexibel. Das erklärt auch den Charakter der Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten, so Lücking. Es wird gutes Geld gegen Flexibilität getauscht, Vertrauen gegen Loyalität. Die Arbeitsverträge sind nicht tarifgebunden, sie lehnen sich aber durchaus an Tarifverträgen an, auch die Beziehungen zwischen Management und Belegschaft orientiert sich an den Umgangsformen in mitbestimmten Unternehmen. Die beiden Seiten agieren so, als ob es bereits einen Betriebsrat gebe. Die Arbeitgeber sorgen sich, das Gremium würde Abstimmungsprozesse verlängern, darum sprechen sie sich nicht für die Gründung einer Interessenvertretung aus. Aber sie „versuchen nicht, einen Betriebsrat mit allen (auch unerlaubten) Mitteln zu verhindern, sondern bieten den Beschäftigten stattdessen andere, informellere Formen der Interessenvertretung an“. Nur in solchen Unternehmen hatten gewählte Belegschaftssprecher eine ernsthafte Rolle, stellt Lücking fest. Ansonsten haben alternative Vertretungsformen in den drei anderen Zonen der Betriebsratlosigkeit keine Bedeutung. ◀

* Quelle: Stefan Lücking: Zwischen Neopaternalismus und Repression, in: WSI-Mitteilungen 2/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

In der Krise schlecht geschützt

Leiharbeiter und befristet Beschäftigte tragen hohe Arbeitsmarkt-Risiken: Sie bekommen weniger Geld, werden schneller arbeitslos und sind bei der Weiterbildung benachteiligt. Ohne bessere Regulierung wird sich ihre Situation in der Krise noch drastisch verschärfen.

Mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ist atypisch beschäftigt – auf befristeten Stellen, als Leiharbeiter und vor allem in Teilzeit. Die Beschäftigung jenseits der klassischen festen Vollzeitstelle, dem „Normalarbeitsverhältnis“, wächst seit Jahren. Und: Sie ist weiblich. 57 Prozent der Frauen, aber nur 17 Prozent der Männer gehören zu den „Atypischen“, haben Hartmut Seifert und Wolfram Brehmer ermittelt.*

Die WSI-Forscher werteten Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) von 1989 bis 2007 aus. Auf dieser Basis verglichen sie atypisch Beschäftigte und Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen bei drei zentralen Merkmalen: dem Einkommen, der Stabilität der Beschäftigung und der Weiterbildungsbeileiligung. Zentrales Ergebnis: Längst nicht jeder atypische Job ist schlecht bezahlt oder unsicher, trotzdem sind prekäre Arbeitsbedingungen relativ weit verbreitet.

Geringerer Lohn. Eines haben alle atypischen Beschäftigungsformen gemein: Sie werden schlechter bezahlt als feste Vollzeittätigkeiten. Knapp 34 Prozent der atypisch Beschäftigten verdienen nur einen „Prekaritätslohn“. Das sind nicht einmal zwei Drittel des Medianlohns – derzeit weniger als 9,45 Euro im Westen und 6,94 im Osten. Unter den im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten müssen sich 9,5 Prozent mit so geringen Löhnen begnügen.

Vergleicht man die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen miteinander, zeigen sich aber erhebliche Unterschiede: Am häufigsten arbeiten Minijobber für Niedriglöhne, gefolgt von Leiharbeitern und befristet Vollzeitbeschäftigten. Beschäftigte mit einer unbefristeten Teilzeitstelle erhalten seltener einen Niedriglohn – allerdings sind es auch bei ihnen 23 Prozent.

Lücken in der Beschäftigung. Noch deutlicher fallen die Unterschiede bei der Beschäftigungsstabilität auf: Feste Teilzeitstellen sind sogar etwas sicherer als Vollzeit-Normalarbeitsplätze. Dagegen tragen befristet Beschäftigte und Leiharbeiter im Vergleich zu Letzteren ein mindestens dreimal höheres Risiko, sich innerhalb eines Jahres einen neuen Job suchen zu müssen.

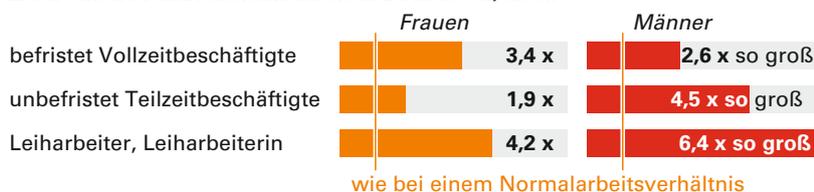
Weniger Weiterbildung. Vor allem Arbeitnehmer mit kurzen Arbeitszeiten – Minijobber und Teilzeitbeschäftigte – haben deutlich reduzierte Aussichten, im Betrieb an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können. Etwas besser sieht es bei den befristet Vollzeitbeschäftigten aus. Die Daten für Leiharbeiter sind nicht eindeutig. Immerhin gibt es Hinweise darauf, dass ihr Weiterbildungsrückstand in letzter Zeit kleiner geworden ist.

Doppeltes Risiko in der Krise. „Prekaritätsrisiken kumulieren vor allem bei Leiharbeitern und befristet Beschäftigten“, resümiert Seifert. Zwar deuten die Daten für 2006 und 2007 darauf hin, dass sich im Aufschwung auch die Situation dieser Beschäftigtengruppen etwas verbessert hat. Doch in der Krise dürften die kleinen Fortschritte schnell wieder zunichte gemacht werden und vor allem Zeitarbeiter in eine Abwärtsspirale geraten, fürchtet der Arbeitsmarktexperte: „Sie verlieren schnell ihren Job. Und sind sie arbeitslos, bekommen sie oft nur geringe finanzielle Unterstützung, weil sie vorher we-

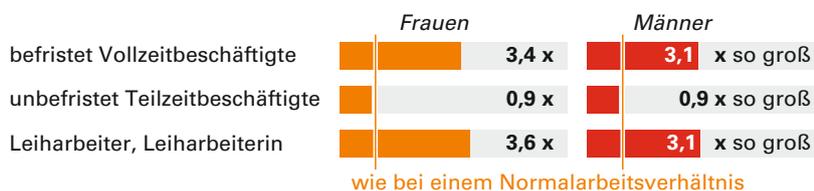
Atypisch beschäftigt – schnell prekär

Im Vergleich zu normal Beschäftigten ist das Risiko

■ für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, als ...



■ nach einem Jahr arbeitslos zu werden, als ...



Quelle: Brehmer, Seifert 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

nig verdient haben und häufig nur kurz beschäftigt waren.“ Viele Leiharbeiter dürften nicht einmal Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben, denn die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit liegt deutlich unter einem Jahr.

Der Forscher hält bessere Regeln für unerlässlich, um Leiharbeiter wenigstens etwas stärker abzusichern.

- ▶ Phasen von Kurzarbeit sollten für Weiterbildung genutzt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.
- ▶ Um die Chancen auf Arbeitslosengeld zu erhöhen, empfiehlt Seifert Mindestbeschäftigungszeiten und die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots. Das untersagte bis 2004, den Arbeitsvertrag auf die Dauer des ersten Einsatzes in einem Entleihbetrieb zu begrenzen.
- ▶ Auch ein existenzsichernder Mindestlohn würde die bestehenden Lohndifferenzen verringern und die soziale Lage bei Arbeitsplatzverlust verbessern, so Seifert. Noch sinnvoller ist aus Sicht des Wissenschaftlers eine Gleichstellung mit den regulär Beschäftigten im Entleihbetrieb. ◀

* Quelle: Wolfram Brehmer, Hartmut Seifert: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, erscheint in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Leiharbeit: Längst mehr als ein Lückenfüller

Immer mehr Menschen sind als Leiharbeiter beschäftigt. Nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa.

In den meisten Ländern wuchs der Umfang der Zeitarbeit zwischen 2004 und 2007 mit zweistelligen Raten. In Deutschland stieg die Beschäftigung im Leiharbeitssektor um über 50 Prozent. 2007 entsprach das von Zeitarbeitern geleistete Arbeitsvolumen über 600.000 Vollzeitstellen. Weil Zeitarbeitsfirmen auch Teilzeitkräfte beschäftigen, war die tatsächliche Kopffzahl der Leiharbeitnehmer noch höher. Das geht aus einer Zusammenstellung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) hervor.*

zu ersetzen, dient Leiharbeit heute auch dazu, dauerhaft Kosten zu senken und die Flexibilität zu erhöhen – besonders in Märkten mit gestiegenem Wettbewerbsdruck und unsicheren Absatzchancen.

In den meisten europäischen Ländern arbeiten vor allem Jüngere bei Leiharbeitsfirmen – und werden für Tätigkeiten eingesetzt, die keine besondere Ausbildung erfordern. Die Unternehmensstrukturen unterscheiden sich hingegen deutlich: Während in Frankreich, Spanien, Belgien und den Niederlanden große Konzerne dominieren, teilen sich in Großbritannien viele kleine Firmen den Markt.

Auch die Einsatzbranchen unterscheiden sich: In Österreich und Deutschland setzt vor allem die Industrie auf Leiharbeit. In Schweden beschäftigen Banken und Finanzdienstleister die meisten von Agenturen entliehenen Arbeitnehmer.

Ebenso unterschiedlich ist die Einsatzdauer: Französische Leiharbeiter haben im Durchschnitt nur ein knapp zweiwöchiges Gastspiel im Entleihbetrieb; in Großbritannien sind 18 Monate keine Seltenheit.

Leiharbeit ist überall reguliert – aber überall anders. In allen EU-Ländern, in denen es Leiharbeit gibt, existieren Regelungen, die Mindestbedingungen vorschreiben oder die Einsatzmöglichkeiten beschränken.

Die Analyse der verschiedenen Regelsysteme zeigt laut Eurofound: In den meisten Fällen sind es vor allem gesetzliche Vorschriften, die die Rahmenbedingungen bestimmen. Trotzdem spielen gerade in den alten EU-Ländern auch Übereinkünfte zwischen den Sozialpartnern eine wichtige Rolle.

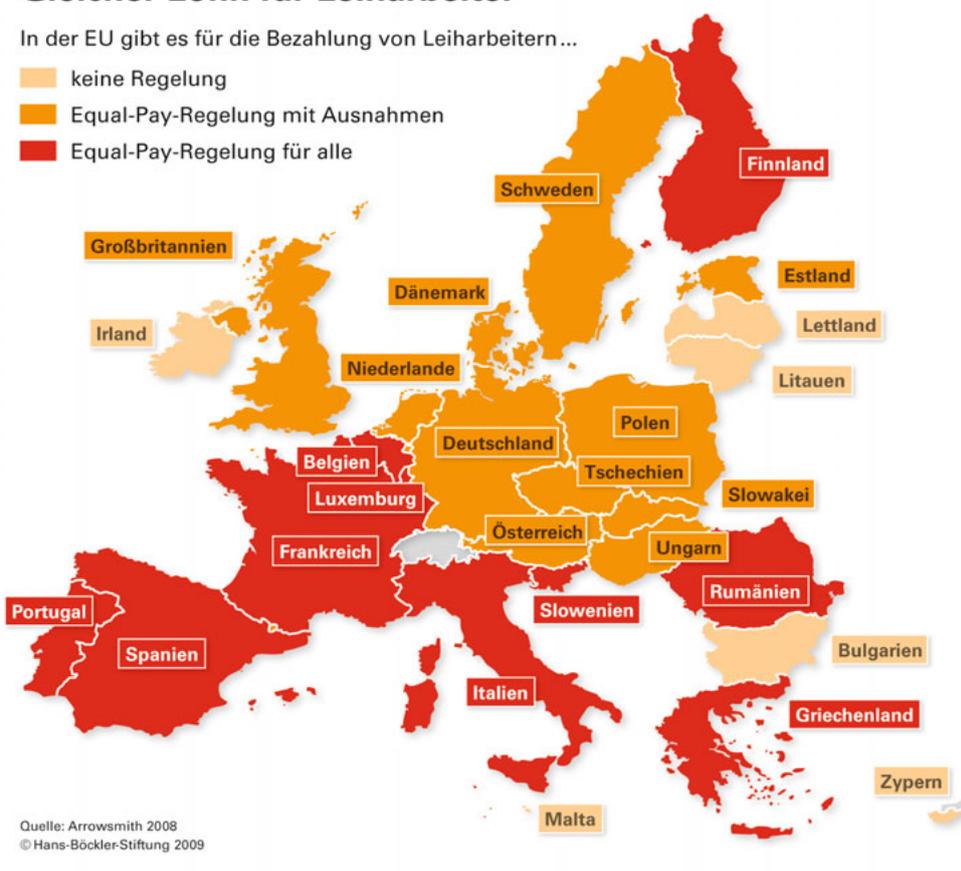
Wie weit das Regulierungsspektrum in einzelnen

Fragen reicht, macht das Beispiel Bezahlung deutlich: In vielen Ländern gilt die Regel gleiches Geld für gleiche Arbeit, zum Beispiel in Frankreich, Spanien und Italien. In Bulgarien, Irland oder Lettland besteht für Unternehmen hingegen keinerlei Verpflichtung, Leiharbeiter so zu bezahlen wie die Stammbesellschaft. In Deutschland, den Niederlanden und weiteren Ländern gilt das Equal-Pay-Prinzip zwar im Grundsatz, praktisch sind aber zahlreiche Ausnahmen zugelassen. ◀

Gleicher Lohn für Leiharbeiter

In der EU gibt es für die Bezahlung von Leiharbeitern...

- keine Regelung
- Equal-Pay-Regelung mit Ausnahmen
- Equal-Pay-Regelung für alle



Dabei ist der französische Leiharbeitssektor in etwa so groß wie der deutsche. Der britische kommt auf das Doppelte: Fast 1,2 Millionen „temporary agency workers“ gab es 2007 in Großbritannien – wiederum in Vollzeitstellen gerechnet. In anderen EU-Ländern sind die absoluten Zahlen niedriger – die Wachstumsraten aber umso höher. So verzeichnete Polen eine Steigerung um gut 90 und Griechenland sogar um über 130 Prozent.

Der Leiharbeitssektor ist ein Wirtschaftszweig, der im Zentrum der Flexicurity-Debatte steht, heißt es in dem Bericht: Während Leiharbeit traditionell in erster Linie eingesetzt wurde, um vorübergehend ausgefallene Arbeitskräfte

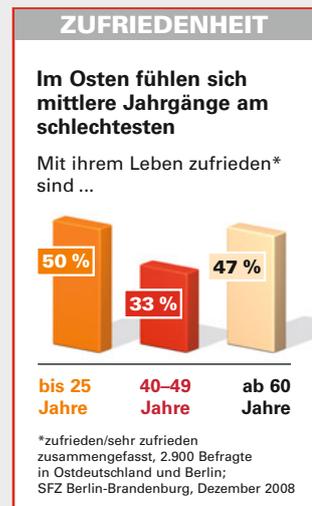
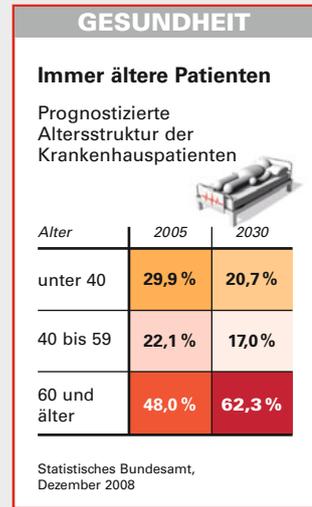
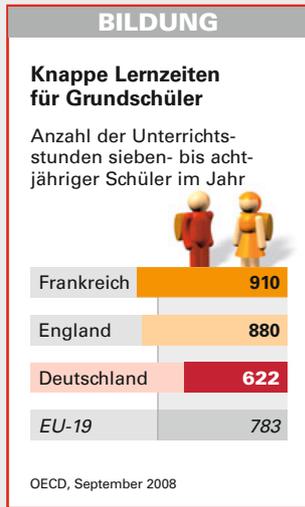
* Quelle: James Arrowsmith: Temporary agency work and collective bargaining in the EU, Eurofound 2008

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
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 11/7778-207; **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



► **ARBEITSWELT:** Die Zahl der Kurzarbeiter ist in den ersten Wochen des Jahres weiter gestiegen. Nach Angaben der Arbeitsagentur haben im Januar 10.600 Betriebe für 291.000 Beschäftigte Kurzarbeit beantragt. Seit Oktober 2008, „als die Finanzkrise die Realwirtschaft erreichte“, sind damit 775.000 Anträge auf Kurzarbeit eingegangen.
Bundesagentur f. Arbeit, Februar 2009

► **STEUERN:** Top-Verdiener müssen in den meisten Industrieländern weniger Steuern zahlen als vor fünf Jahren. Der Spitzensteuersatz sei zwischen 2003 und 2008 in 87 untersuchten Ländern von durchschnittlich 31,3 auf 28,8 Prozent gefallen, berichtet die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG. Den höchsten Steuersatz verlangt Dänemark mit 59 Prozent, gefolgt

von Schweden (55 Prozent) und den Niederlanden (52 Prozent). Deutschland liege mit 45 Prozent im europäischen Mittelfeld.
KPMG, Februar 2009

► **GESUNDHEIT:** Der Pflegenotstand hat nach Pflege- und Altersheimen auch die Krankenhäuser erreicht. In einer Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberu-

fe gaben über 80 Prozent der 2.000 befragten Krankenschwestern und -pfleger an, dass es in ihrer Abteilung zu wenig Personal gebe. Wegen der Unterbesetzung habe jeder zweite Umfrageteilnehmer fast nie geregelte oder vollständige Pausenzeiten. Im Durchschnitt seien die Pflegekräfte 2008 an sechs Tagen krank zur Arbeit gegangen.
DBfK, Januar 2009