

Bildung: Labile Demokraten in den Hörsälen	2
Hartz IV: Zwei Ämter sind zuviel	2
Nordeuropa: Der Staat als Jobmotor	3
Tarifpolitik: Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge	4
Tarifvertragsgesetz: umkämpft, aber erfolgreich	5
Arbeitslosengeld: Geschwächter Stabilisator	6
Mitbestimmung: Führungskräfte lernen Betriebsrat schätzen	7
TrendTableau	8

GESUNDHEIT

Beschäftigte im Dauerstress

In vier von fünf Betrieben arbeiten Beschäftigte dauerhaft unter hohem Druck. Psychische Belastungen haben in den vergangenen drei Jahren zugenommen, sagen Betriebsräte. Die Wirtschaftskrise dürfte die Situation noch verschärfen.

Knappe Zeit, hoher Druck – für immer mehr Arbeitnehmer ist Stress ein Dauerzustand. In 84 Prozent der deutschen Betriebe gibt es Mitarbeiter, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Betroffen sind in diesen Unternehmen nicht nur einzelne Beschäftigte mit speziellen Aufgaben, sondern mit durchschnittlich 43 Prozent große Teile der Belegschaft. Das zeigen erste Auswertungen der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung. Zwischen September 2008 und Januar 2009 wurden 1.700 Arbeitnehmervertreter aus Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten befragt.*

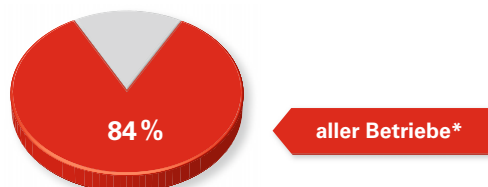
Die psychischen Belastungen haben in den vergangenen drei Jahren zugenommen, sagten 79 Prozent der befragten Betriebsräte. Besonders stark unter Druck stehen demnach Beschäftigte in Dienstleistungsberufen sowie in den Branchen Verkehr, Nachrichten und Telekommunikation. Dort ist etwa jeder Zweite betroffen. „Durch neue Organisationsformen in den Unternehmen steuern zunehmend Kundenvorgaben und Ergebnisorientierung den Arbeitsrhythmus. Und das mit immer weniger Personal“, sagt WSI-Gesundheitsexpertin Elke Ahlers.

Mehr Eigenverantwortlichkeit kann ebenfalls zum Belastungsfaktor werden. So gaben 58 Prozent der befragten Betriebsräte an, dass Mitarbeiter regelmäßig mit Umsatz- und Renditezahlen konfrontiert und daran gemessen werden. „Für die Beschäftigten ist das ein zweischneidiges Schwert: Die neue Freiheit bezahlen viele mit Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck“, sagt Ahlers.

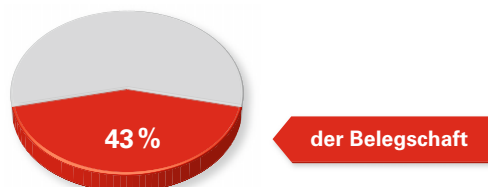
Die aktuelle Auftragslage der Unternehmen hat offenbar wenig Einfluss auf den Zeit- und Leistungsdruck: Den Anteil der Beschäftigten unter Dauerstress schätzten Betriebsräte trotz beginnender Wirtschaftskrise ähnlich ein, egal ob sie in Unternehmen mit gut gefüllten Auftragsbüchern arbeiten oder in schlecht laufenden Betrieben. Für die Zukunft erwartet Ahlers allerdings durch die Wirtschaftskrise eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen: „Die Personaldecke in den Betrieben wird noch dünner, die Angst vor dem Jobverlust zunehmen. Dies dürfte sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.“

Viele arbeiten unter Druck

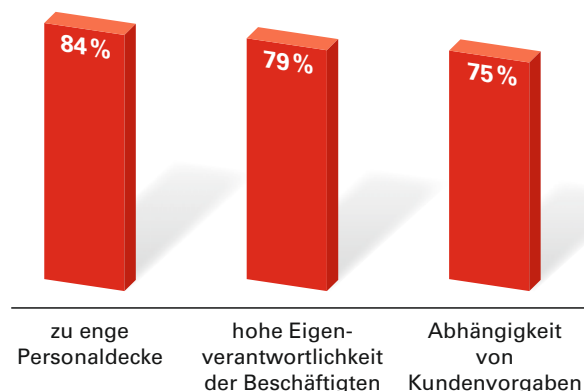
Beschäftigte, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, gibt es in...



Davon betroffen sind in diesen Betrieben im Schnitt...



Als Auslöser für den Arbeitsstress in diesen Betrieben nennen Betriebsräte...



Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quellen: WSI-Betriebsrätebefragung 2008. Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb; Elke Ahlers ist WSI-Gesundheitsexpertin und Verbundpartnerin im BMBF-Forschungsprojekt Partizipatives Gesundheitsmanagement (PARGEMA)
Download unter www.boecklerimpuls.de

Labile Demokraten in den Hörsälen

Das Interesse vieler Studierenden an der Politik schwindet. Einer Untersuchung zufolge sind in den Hörsälen und Seminaren überzeugte und gefestigte Demokraten inzwischen in der Minderheit.

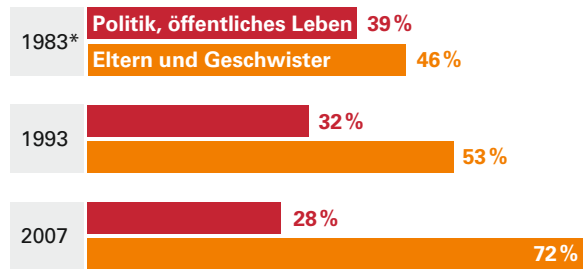
So wenig Interesse an Politik gab es noch nie: Nur 37 Prozent der Studierenden der Jahres 2007 erklärten, ein starkes politisches Interesse zu haben. Seit Wissenschaftler der Universität Konstanz die Einstellungen von angehenden Akademikern erkunden, lag der Anteil stets höher. Beim ersten Studierenden-survey 1983 waren es noch 54 Prozent. Von einem „drastischen Rückgang“ und einer „Schwächung des demokratischen Potenzials in Deutschland“, spricht darum Tino Bargel, Autor der Studie für das Bundesbildungsministerium.* Besonders auffällig sei, wie sehr sich junge Frauen von öffentlichen Fragen abwenden. Noch 1983 war fast jede zweite Studentin politisch interessiert, mittlerweile sind es nur noch 29 Prozent. Bei den Männern fiel der Rückgang schwächer aus: von 58 auf 47 Prozent.

Die Neigung, sich mit Politik zu beschäftigen, ist in allen Fächern geschwunden. Am meisten Interesse haben jene, die bald beruflich mit Gesetzen zu tun haben: Jura-Studenten. Die Studierenden von heute halten das Thema „Politik und Öffentlichkeit“ für weniger wichtig als ihre Vorgänger in den 1980er- und 1990er-Jahren. Dagegen wächst sehr stark die Wertschätzung der Familie. Es handele sich um einen grundlegenden Wandel der Einstellungen, schreibt Bargel.

Zudem sind die politischen Auffassungen der Studierenden diffuser geworden. Die meisten vermeiden Festlegungen. Strikte Anti-Demokraten sind zwar rar: Nicht einmal ein

Studierende: Rückzug ins Private

Für sehr wichtig hielten unter Studierenden ...



*nur Westdeutschland

Quelle: Studierenden-survey 1983–2007, Uni Konstanz 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Prozent haben sich 2007 dazu bekannt. Aber grundsätzliche Distanz zur Politik äußerten 14 Prozent, doppelt so viele wie vor 25 Jahren. Vage in ihren Äußerungen zur Demokratie und ihren Werten sind zudem fast 40 Prozent. Der Forscher nennt diese Gruppe „labile Demokraten“. In der Summe bedeute das: Es gibt in den Hörsälen und Seminaren keine Mehrheit von überzeugten und gefestigten Demokraten.

Der Konstanzer Wissenschaftler sieht die zunehmende politische Zurückhaltung auch vor dem Hintergrund veränderter Studienbedingungen: „Das Studium als Phase der Erprobung und der Alternativen ist kaum noch gefragt.“ Die angehenden Akademiker stünden früh unter Druck, zügig und ohne Umschweife zu studieren: „Die steigende Zahl der Studierenden nimmt dem Hochschulbereich manches an Exklusivität, dennoch wird der Hochschulabschluss für den Zugang in einen Beruf entscheidender.“ ◀

* Quelle: Tino Bargel: Wandel politischer Orientierungen und gesellschaftlicher Werte der Studierenden. Studierenden-survey: Entwicklungen zwischen 1983 und 2007, Untersuchung für das BMBF, Berlin 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

HARTZ IV

Zwei Ämter sind zuviel

Eine Entflechtung der von Kommunen und Arbeitsagenturen gemeinsam betriebenen Job-Center würde vielen Langzeitarbeitslosen das Leben schwerer machen.

Das Bundesverfassungsgericht hat die 370 als Arbeitsgemeinschaften (ARGE) zwischen Arbeitsagenturen und Kommunen konstruierten Grundsicherungsstellen für verfassungswidrig erklärt. Es handele sich um eine unzulässige Mischverwaltung: Der Bürger könne nicht mehr erkennen, „wen er wofür verantwortlich machen kann“.

Bis Ende 2010 hat der Gesetzgeber nun Zeit, eine verfassungskonforme Lösung für den Fortbestand der ARGE zu finden. Andernfalls müssten Kommunen und Arbeitsagenturen die gemeinsamen Job-Center wieder entflechten und so arbeiten, wie es heute in den 23 Kommunen geschieht, die sich mit der Arbeitsagentur nicht auf die Einrichtung einer ARGE einigen konnten: Die Arbeitsagentur wäre zuständig für Arbeitslosengeld II und Arbeitsförderung, die Kommune für Unterkünfte und soziale Förderung. Wissenschaftler vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben im Auftrag der

Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie gut die Hartz-IV-Verwaltung im Modell der „getrennten Aufgabenwahrnehmung“ (GAW) funktioniert.* Ihr Ergebnis: „Das Leitbild Dienstleistung aus einer Hand – das zentrale Versprechen der Hartz-IV-Reform – ist in der GAW nicht zu erreichen“. Kommune und Arbeitsagentur stehen in einem Konkurrenzverhältnis und haben unterschiedliche Organisationskulturen: Die Chefs der Kommunalverwaltungen neigen dazu, die Arbeitsagenturen als inflexibel und zentralistisch zu betrachten; in den Arbeitsagenturen gelten die Kommunen als chaotisch und unwirtschaftlich. Obwohl sich die Arbeitsebene um eine effiziente Kooperation bemüht, gibt es große Reibungsverluste. Sind die Einkommensverhältnisse komplizierter als beim „Norm-Antragssteller“, kommt es oft zu Abstimmungsproblemen bei der Leistungsberechnung. Ein Grund: Die beiden meist räumlich getrennten Behörden haben kein gemeinsames EDV-System, sondern verständigen sich per Post oder Bote. Das IAQ resümiert: Kooperative Formen wie die ARGE oder einheitliche Lösungen wie in den Optionskommunen seien der GAW in jedem Fall vorzuziehen. ◀

* Quelle: Johannes Kirsch, Matthias Knuth, Gernot Mühge, Oliver Schweer: Chancen zur Integration von Leistungsprozessen in der getrennten Aufgabenwahrnehmung im SGB II, April 2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Nordeuropa: Der Staat als Jobmotor

Schlanker Staat und deregulierte Arbeitsmärkte, so lauteten die gängigen Politikempfehlungen in den vergangenen Jahren. Die nordischen Länder haben sich nicht daran gehalten. Mit Erfolg.

Bei Ländervergleichen von OECD und EU belegen Schweden, Finnland und Dänemark stets Spitzenplätze. Einen scheinbar paradoxen Grund dafür nennt der schwedische Politikwissenschaftler Urban Lundberg: Die Nordeuropäer sind gerade deshalb erfolgreich, weil sie den OECD- und EU-Empfehlungen zu schlankem Staat und deregulierten Märkten nicht folgen. Lundberg sieht einen wichtigen Erfolgsfaktor in der Abweichung vom angelsächsischen Modell: „Bedeutsam ist die prominente Rolle des Staates als Arbeitgeber und Akzentsetzer im Bereich Forschung und Bildung.“ Zwar stellten auch in diesen Ländern rechtspopulistische und konservative Parteien die umfangreiche Staatstätigkeit und damit verbundenen hohen Einkommensteuersätze in Frage, doch bisher wurden die kaum gesenkt. „Die nordische Privatwirtschaft ist im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig trotz der einzigartig hohen Steuerlast.“ In einem Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen zum nordischen Modell analysieren Wissenschaftler, was den Norden von angelsächsischen Ländern und Kontinentaleuropa unterscheidet.*

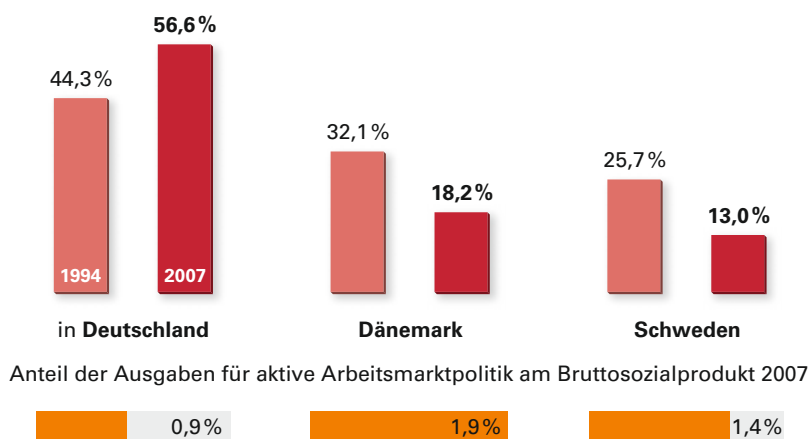
Öffentliche Dienstleistungen. Schon in den 1960ern und 1970er-Jahren bauten die skandinavischen Länder das staatliche Angebot zu Pflege und Kinderbetreuung, Schulen und Universitäten aus. Fast jeder dritte schwedische und norwegische Erwerbstätige arbeitet inzwischen für den Staat; die Quote ist gut drei Mal so hoch wie in Deutschland. Von diesen Investitionen profitieren die nordischen Länder gleich mehrfach, erklärt Sven Jochem von der Universität Konstanz: Das Angebot an öffentlichen Dienstleistungen gab zunächst der Frauenerwerbstätigkeit Auftrieb. Darüber hinaus beförderte es auch den Übergang zur Dienstleistungsökonomie. Und außerdem gewährte der hohe Anteil beim Staat Beschäftigter seither „eine kaum zu unterschätzende Dämpfung ökonomischer Krisen“.

Aktive Arbeitsmarktpolitik. Die nordeuropäischen Staaten durchliefen in den frühen 1990ern eine tiefe Wirtschaftskrise und standen unter erheblichem Druck. Seitdem jedoch haben Finnland und Dänemark ihre Arbeitslosenquoten mehr als halbiert – und das, ohne den Beschäftigungsaufschwung mit einer Ausweitung von Teilzeit und prekärer Arbeit zu erkaufen. Frauen und Ältere sind in hohem Maß in den Arbeitsmarkt integriert, das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit wiegt weniger stark als weiter südlich. Die beschäftigungspolitische Bilanz sei beeindruckend, schreibt Jochem: „Die nordische Politik scheint tatsächlich eine Arbeitsmarktdynamik zu ermöglichen, die nicht dem angelsächsischen

Weg folgt, der auf großen Lohndifferenzen und einer rudimentären sozialen Sicherung basiert.“ Der Erfolg beruht zu einem großen Teil auf aktiver Arbeitsmarktpolitik und dem breiten Zugang zu Bildung. Aktive Arbeitsmarktpolitik hat im Norden Tradition: Zunächst ging es darum, die regionale Mobilität der Landbevölkerung zu steigern, heute steht Aus- und Weiterbildung im Vordergrund. Deutschland nutzt diese

Im Norden erfolgreich bei Langzeitarbeitslosen

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen betrug ...



Quelle: OECD 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Instrumente deutlich weniger. Die Bundesrepublik gibt bei weitem nicht so viel für aktive Arbeitsmarktpolitik aus wie Dänemark oder Schweden.

Hohe Qualität der Arbeitsplätze. Die Nordeuropäer haben im Vergleich zu Deutschland nicht nur mehr, sondern zugleich auch bessere Jobs. Zu diesem Ergebnis kommen Hartmut Seifert und Andranik Tangian vom WSI, die eine europaweite Befragung von Beschäftigten auswerten. Dänemark, Schweden, Finnland und Norwegen schneiden bei einer ganzen Serie von Indikatoren klar besser ab als die Bundesrepublik: bei der Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierungsmöglichkeiten, beim Informationsfluss im Betrieb und der Führungsqualität von Vorgesetzten. Der Vorsprung zeigt sich für männliche wie für weibliche Beschäftigte und ist besonders groß für Leiharbeiter und Beschäftigte auf befristeten Stellen. Die Nachteile dieser Beschäftigtengruppe sind allerdings auch in Nordeuropa nicht ganz aufgehoben. Seifert und Tangian folgern aus den Ergebnissen, dass es keinen unausweichlichen Zielkonflikt gebe zwischen einem hohen Maß an Beschäftigung und guter Arbeit. ◀

* Quelle: WSI Mitteilungen 1/2009, Schwerpunkttheft: Das nordische Modell unter Anpassungsdruck
Download unter www.boecklerimpuls.de

Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge

Die Tarifbindung nimmt ab. Ein Blick auf andere europäische Länder zeigt aber, dass die Politik den Erosionsprozess aufhalten könnte. Das wichtigste Mittel dazu ist die Allgemeinverbindlicherklärung.

Nachdem die Tarifbindung in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt um etwa ein Sechstel gesunken ist, gelten Tarifverträge nur noch für 63 Prozent aller Arbeitsverhältnisse. Von den Ländern der alten Europäischen Union werden nur in Luxemburg und Großbritannien noch weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst. In den übrigen Staaten ist das Niveau der Tarifbindung dagegen deutlich höher und zudem stabil. Die Spanne reicht von 70 Prozent in Portugal bis zu 99 Prozent in Österreich. Die WSI-Tarifexperten Reinhard

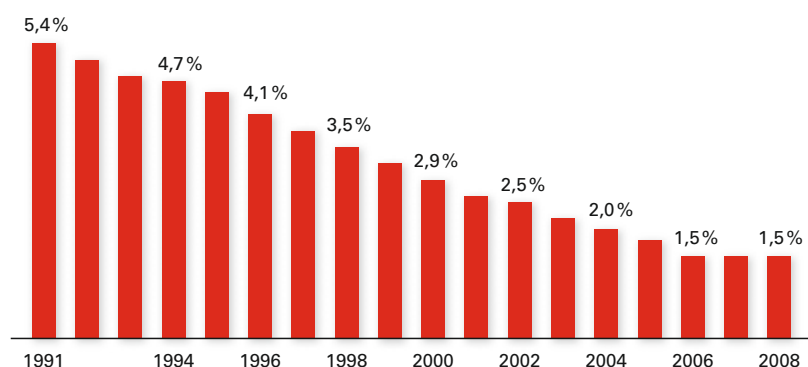
Bispinck und Thorsten Schulten haben untersucht, warum Deutschland in der vergangenen Dekade so weit abgerutscht ist – und wie sich der Trend wieder umkehren ließe.*

Auch in anderen Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad zurückgegangen – aber ohne negative Folgen für die Tarifbindung. Die 1992 einsetzende „scharfe weltwirtschaftliche Rezession“ und der folgende Anstieg der Arbeitslosigkeit brachten die deutschen Gewerkschaften in die Defensive, schreiben die Wissenschaftler. Schwache Konjunktur,

zunehmende internationale Konkurrenz und am Shareholder-Value-Gedanken ausgerichtete Unternehmensführung machten es schwieriger, Lohnsteigerungen durchzusetzen. Die Politik der Arbeitsmarkt-Deregulierung führte dazu, dass Deutschland heute zu den europäischen Ländern mit der höchsten Niedriglohnbeschäftigung zählt. In einigen Branchen sahen sich die DGB-Gewerkschaften zunehmender Unterbietungskonkurrenz durch so genannte christliche Gewerkschaften ausgesetzt. Gleichzeitig ging die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zurück. Nach Bispinck und Schulten entwickelte sich „de facto eine wettbewerbsorientierte Tarifpolitik“, die von „wilden Dezentralisierungen“ begleitet wurde. All dies

Allgemeinverbindlichkeit immer seltener genutzt

Von allen Tarifverträgen wurden allgemeinverbindlich erklärt ...



Daten jeweils zum Stichtag 1.1.; Quelle: BMA Tarifregister, Berechnungen des WSI 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Tarifvertragsgesetz: umkämpft, aber erfolgreich

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) trat 1949 in Kraft und wurde seitdem vom Gesetzgeber kaum verändert. Es hat 60 Jahre einen „belastbaren Rahmen“ für die Tarifpolitik der Verbände abgegeben, schreibt der Hamburger Jura-Professor Ulrich Zachert in den WSI-Mitteilungen.* Zachert zeichnet die wichtigsten, noch immer aktuellen Debatten der vergangenen Jahrzehnte nach.

Das TVG räumt tariflichen Bestimmungen grundsätzlich Vorrang vor betrieblichen Übereinkünften ein. Abweichungen zum Nachteil der Arbeitnehmer in einzelnen Betrieben sind nur zulässig, wenn die Tarifparteien ausdrücklich zugestimmt haben. Arbeiten in einer Branche mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer mit Tarif, kann der Bundesarbeitsminister einen bestehenden Branchentarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Tarifparteien einverstanden sind. Dann müssen sich auch Arbeitgeber daran halten, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Allgemeinverbindlichkeit. Vor allem in mittelständisch geprägten Branchen wurde das Instrument Allgemeinverbindlicherklärung lange „im Konsens“ angewandt, stellt Zachert fest. Die ursprüngliche Übereinstimmung zwischen den Tarifparteien sei in den 70er-Jahren allerdings brüchig geworden. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte die Regelung im TVG in einem Urteil von 1977: Die Allgemeinverbindlicherklärung sei grundgesetzkonform. Sie solle verhindern, dass einzelne Arbeitgeber sich in Zeiten schlechter Konjunktur durch „Lohndrückerei“ und „Schmutzkonkurrenz“ Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Anbietern verschaffen. Auf dieses Urteil nahm das höchste Gericht später noch mehrfach Bezug: um die Zulässigkeit von Mindestlöhnen auf Basis des Entsendegesetzes sowie die Rechtmäßigkeit des Berliner Tariftreuegesetzes zu begründen. Zachert sieht allerdings mit Sorge, dass sich die Debatte inzwischen auf die europäische Ebene verlagert habe: „Die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit wird zunehmend erfolgreich gegen den nach nationalem Recht gewährleisteten Schutzbereich von Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht in Stellung gebracht“.

hat zum Rückgang der Tarifbindung beigetragen. Allerdings zeigt ein Blick über die Landesgrenzen, dass ein für Gewerkschaften schwieriges Umfeld nicht zwangsläufig das Tarifsystem in Gefahr bringt: Sinkende Mitgliederzahlen und ein „Verlust gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ seien auch in anderen EU-15-Ländern zu beobachten, stellen die Forscher fest. Dort sei deshalb aber nicht die Zahl der Tarifbeschäftigten gesunken. Zum Beispiel gelten in Frankreich für 95 Prozent aller Beschäftigten Tarifverträge, obwohl nur neun Prozent der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder sind. Ein Anteil, nur knapp halb so hoch wie in Deutschland.

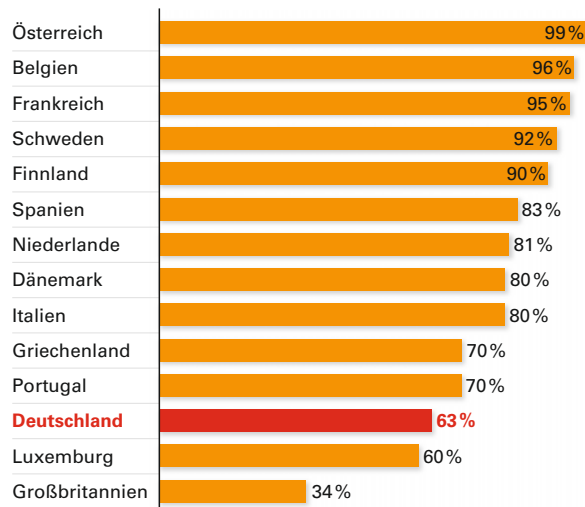
Der Staat lässt das Tarifsystem im Stich. Die deutschen Gewerkschaften arbeiten zwar an einer Re-Stabilisierung, sie kümmern sich um einen höheren Organisationsgrad und bemühen sich um eine stärkere Verknüpfung von Branchen- und betriebsbezogener Tarifpolitik. Entscheidend sei jedoch, dass der Staat kaum etwas tue, um das Tarifsystem zu stabilisieren, so Bispinck und Schulten. In den meisten Ländern Europas werde der „anhaltende institutionelle Machtverlust“ der Gewerkschaften auf anderer Ebene ausgeglichen. So machen es die meisten Staaten den Unternehmen zum Beispiel nicht so leicht, aus Arbeitgeberverbänden und damit aus dem Tarifgefüge auszuscheren. Die nahezu flächendeckende Tarifbindung in Österreich sei vor allem auf die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmer in der Wirtschaftskammer zurückzuführen. Insgesamt sei der entscheidende Erklärungsfaktor für die höhere Tarifverbindung in den Nachbarländern jedoch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) – ein Instrument, das in Deutschland zwar existiert, aber nur selten zum Einsatz kommt. Lediglich 1,5 Prozent der Tarifverträge waren 2008 allgemeinverbindlich.

Re-Stabilisierung von oben. Bispinck und Schulten beschreiben, was die Politik tun kann: Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn würde „in vielen Branchen überhaupt wieder eine regulative Grundlage schaffen“. Dies wäre eine Basis, auf der Tarifvertragsbeziehungen neu entstehen könnten. „Der wichtigste politische Hebel“ sei die in anderen EU-

Günstigkeitsprinzip. Die traditionelle Auslegung des TVG lässt in jedem einzelnen tariflich geregelten Punkt Abweichungen nach oben zu, zum Beispiel mehr Geld oder kürzere Arbeitszeit. Seit Mitte der 1980er-Jahre gab es jedoch Versuche, das so genannte Günstigkeitsprinzip weiter auszulegen: Ist es für einen Arbeitnehmer „günstiger“, längere Arbeitszeiten hinzunehmen als im Tarifvertrag festgeschrieben, wenn er im Gegenzug eine Beschäftigungsgarantie für einen bestimmten Zeitraum erhält? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich auf die weitere Auslegung des Günstigkeitsprinzips nicht eingelassen. Man könne nur das miteinander vergleichen, was sachlich zusammengehöre, beispielsweise tarifliche und arbeitsvertragliche Arbeitszeit. Tauschgeschäfte à la „länger arbeiten für einen sicheren Job“ bedürfen daher einer ausdrücklichen Vereinbarung der Tarifparteien. Von dieser Möglichkeit machten sie in der jüngsten Vergangenheit reichlich Gebrauch. Dass es in Zukunft weitere gesetzliche Anläufe geben könnte, mit „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ oder Ähnlichem auch ohne Einverständnis der Tarifpartner betriebliche Sonderregelungen zu ermöglichen, will der Wissenschaftler nicht ausschließen.

Deutschland: Löhne oft ungeregelt

In tarifgebundenen Betrieben arbeiten in...



Für Irland keine Daten; Quelle: ICTWSS Database nach Europäische Kommission 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Staaten häufiger praktizierte AVE. Ohne häufigeren Einsatz dieses Mittels sei eine Trendumkehr oder substantielle Steigerung der Tarifbindung nicht zu erreichen. Allerdings ist hierfür eine Verfahrensänderung nötig: Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) müsste die Möglichkeit genommen werden, AVEs durch ein Veto im Bundestarifausschuss zu blockieren. Als Vorbild für eine Neuregelung könnten die im Entsendegesetz festgelegten Abläufe dienen. Hier hat der Arbeitsminister das letzte Wort – und ist nicht auf die Zustimmung der BDA angewiesen. ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten: Restabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 4/2009, Schwerpunktthema: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Neue Herausforderungen für die Tarifpolitik

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Sonderregeln für Gewerkschaftsmitglieder. In den 1960er-Jahren wollte die Gewerkschaft Textil – Bekleidung ein zusätzliches Urlaubsgeld nur für ihre Mitglieder im Tarifvertrag festschreiben. Das BAG erklärte dies für rechtswidrig, weil die geplante Regelung das Gerechtigkeitsempfinden der Nicht-Mitglieder verletzte und unzulässigen Druck ausübe, in die Gewerkschaft einzutreten. Zachert bezeichnet diese Argumentation als „konstruiert und unausgewogen“. Sie übergehe das Gerechtigkeitsempfinden der Mitglieder, die „durch ihre Gewerkschaftsbeiträge die Arbeitsbedingungen der Außenseiter faktisch mitfinanzieren“. Einige kleinere Gewerkschaften ignorierten das Urteil der Arbeitsrichter und schlossen weiter Tarife mit Differenzierungsklauseln ab. Angesichts von Mitgliederverlusten seien solche Strategien heute allerdings „auch bei großen Gewerkschaften kein Tabubruch mehr“, so Zachert. Und auch das BAG hat seine Auffassung inzwischen geändert: Kürzlich entschied es, dass eine Klausel, die nur Gewerkschaftsmitgliedern eine Sonderzahlung zuspricht, zulässig sei. ◀

* Quelle: Ulrich Zachert: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Eine rechtspolitische Bilanz, in: WSI-Mitteilungen 4/2009 Download unter www.boecklerimpuls.de

Geschwächter Stabilisator

Ende 2009 werden in Deutschland wieder mehr als vier Millionen Menschen ohne Job sein, prognostizieren das IMK und andere Institute. Und die Zahl dürfte weiter steigen. Die Begrenzung des Arbeitslosengeldes auf zwölf Monate könnte zur zusätzlichen Belastung für die Konjunktur werden.

Die deutsche Wirtschaft schrumpft dramatisch. Das IMK rechnet mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um fünf Prozent in diesem Jahr.* Noch verhindert die starke Ausweitung der Kurzarbeit, dass die Krise mit voller

verluste fortsetzen. Denn im kommenden Jahr wird das BIP allenfalls stagnieren. Zwar dürften sich Exporte und Investitionen 2010 zaghaft wieder beleben. Doch im Inland droht eine Abwärtsspirale: Weil die Beschäftigung zurückgeht und die Effektivlöhne eher schwach steigen, könnte der private Konsum um 1,7 Prozent zurückgehen, kalkuliert das IMK. Das behindert wiederum eine Trendwende am Arbeitsmarkt. Im Jahresdurchschnitt 2010 rechnen die Konjunkturforscher mit 4,5 Millionen Arbeitslosen.

Angesichts der düsteren Zahlen rät Gustav Horn, über eine längere Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I nachzudenken. Denn die finanzielle Absicherung über Sozialtransfers

zählt für Makroökonomern zu den „automatischen Stabilisatoren“, mit denen Nachfrage- und Konjunkturschwankungen abgefangen werden können. Die stabilisierende Wirkung des Arbeitslosengeldes ist in Deutschland aber erheblich zurückgegangen, seit die Bezugsdauer für die meisten Arbeitnehmer im Zuge der Hartz-Reformen auf ein Jahr begrenzt wurde und danach nur noch das deutlich niedrigere ALG II gezahlt wird.

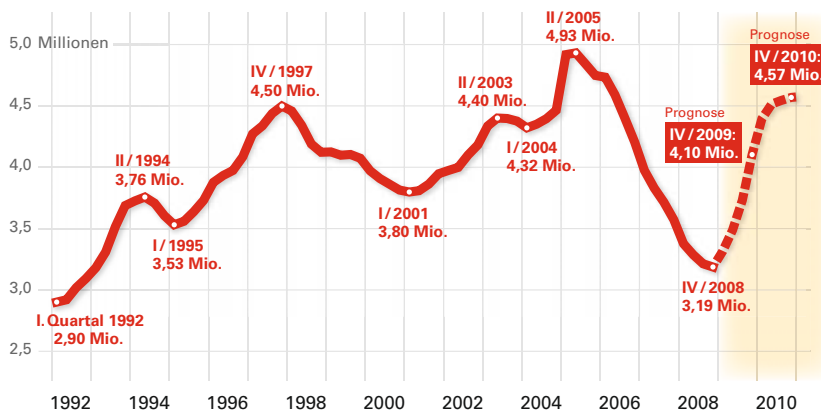
Befürworter der Hartz-IV-Regelungen argumentierten, dass so der Arbeitsmarkt entlastet würde. Arbeitslose nähmen schneller einen neuen Job an – auch wenn dieser unterhalb des Qualifikationsniveaus liegt oder schlechter bezahlt ist. „Wir haben immer schon deutliche Zweifel angemeldet, dass sich durch Druck die Arbeitslosigkeit signifikant be-

kämpfen lässt“, sagt Horn. „In der aktuellen Krise funktioniert es aber garantiert nicht. Es gibt keine Nachfrage, es gibt keine Jobs.“ Wenn bald in einem kurzen Zeitraum mehrere hunderttausend Menschen ihre Arbeit verlieren, „dann läuft die Uhr“, warnt der Ökonom. „Viele dieser Menschen werden nur zwölf Monate später vom Arbeitslosengeld I auf Hartz-IV-Niveau abrutschen.“ Wahrscheinliche Folge für die Wirtschaft: Eine weitere Destabilisierung der Binnennachfrage, die die Krise verlängern könnte. ◀

* Quelle: Im freien Fall. IMK Prognose-Update, März 2009
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Rasanter Anstieg der Arbeitslosigkeit droht

Die Zahl der Arbeitslosen entwickelte sich...



Quartalsangaben saisonbereinigt; Quelle: Deutsche Bundesbank, Berechnung IMK 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Wucht auf den Arbeitsmarkt durchschlägt. „Es ist ein Segen, dass wir dieses Instrument haben, aber die Chancen schwinden, dass wir uns damit über die Krise retten“, sagt Gustav A. Horn, der Wissenschaftliche Direktor des IMK.

Die Konjunkturforscher des IMK befürchten, dass viele Unternehmen in wenigen Monaten doch mit umfangreichen Entlassungen beginnen werden. Für die zweite Jahreshälfte rechnen sie mit einem Anstieg der saisonbereinigten Arbeitslosenzahl um 675.000. Zum Jahresende werden nach der aktuellen IMK-Prognose 4,2 Millionen Menschen ohne Stelle sein. Und auch nach der Jahreswende dürften sich die Job-

Kurz gemeldet

WEITERBILDUNG: Qualifizierungs-Tarifverträge bieten eine gute Grundlage, um Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. Zu dieser Einschätzung kommen Katrin Lenz und Anja Voß von der Universität Bochum. Die Wissenschaftlerinnen haben

dem Umgang von Beschäftigten und Unternehmen mit dem Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen untersucht. Bei der Befragung von Betriebsräten in 1.120 Unternehmen zeigten sich zwei Vorteile der Verträge

in der Krise: Zum einen ist der Bedarf an Kursen und Seminaren bereits bekannt, zum anderen sind Personal- und Betriebsräte mit der Organisation von Weiterbildung vertraut. Vier von fünf Unternehmen wollen den Tarifvertrag zur Qualifizie-

rung umsetzen. Für den Erfolg sei die Unterstützung des Managements maßgeblich, so die Studie. Weniger wichtig ist dagegen die aktuelle wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

Ruhr Universität Bochum, März 2009

Download unter www.boecklerimpuls.de

Führungskräfte lernen Betriebsrat schätzen

Die traditionelle Distanz zwischen Führungskräften und Betriebsrat wird kleiner. In Zeiten großer wirtschaftlichen Unsicherheit nehmen leitende Angestellte den Wert der betrieblichen Interessenvertretung stärker wahr als zuvor.

Führungskräfte sitzen in den Betrieben häufig zwischen den Stühlen. „Obwohl sie formal abhängig beschäftigt sind, verorten sich die meisten von ihnen auch sehr stark auf der Unternehmerseite“, schreiben Hermann Kotthoff und Alexandra Wagner in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung. Außertarifliche Angestellte gehen davon aus, ihre Interessen selbst vertreten zu können und nutzen darum den Betriebsrat nur sehr selten. Zugleich jedoch haben etliche Führungskräfte „ein diffuses Defizitempfinden in Bezug auf die eigene Interessenvertretung“. Zu der Einschätzung gelangten die Wissenschaftler nach Interviews mit 80 hochqualifizierten Angestellten in großen Unternehmen.* Eine Minderheit aus dem mittleren Management wünscht sich sogar, dass sich der Betriebsrat ihnen offensiver zuwendet – ein Bedarf, der so Mitte der 1990er-Jahre nicht geäußert wurde.

Mehr Belastung, weniger Sicherheit. Die Führungskräfte begründen ihr neues Defizitempfinden mit der zunehmenden Unsicherheit: Längst haben auch Hochqualifizierte keine Stellung auf Lebenszeit mehr in den Firmen; Karrierewege werden schwieriger. „Indem der Anteil der hochqualifizierten Angestellten in den Betrieben steigt, verlieren sie ihre vormals privilegierte Stellung“, erklären die Forscher. Nicht jeder Akademiker wird Führungskraft. Die Anforderungen an das mittlere Management haben sich zwischen einer ersten Untersuchung im Jahr 1994 und der Folge-Studie 2006 spürbar verändert. Fast alle 80 Befragten sagen, dass es weniger Personal und höhere Leistungsanforderungen gibt, mehr Verantwortung der Führungskräfte und ein ausgefeiltes Controlling. „Man kann keinen mitziehen“, sagt ein Befragter.

Zu viel Arbeit für Hochqualifizierte

Durchschnittlich arbeiten Führungskräfte und hochqualifizierte Angestellte wöchentlich...

46,5 Stunden

gewünscht sind...

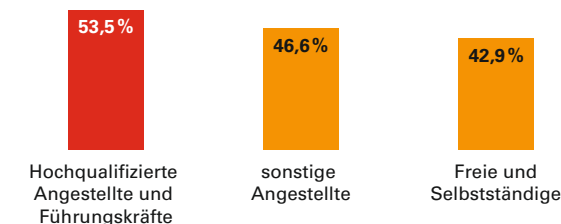
39,5 Stunden

Quelle: Kotthoff, Wagner 2009, Datenbasis Sozio-oekonomisches Panel 2005 © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Etwa jede dritte Führungskraft erklärte, dass sie an der Grenze der Belastbarkeit arbeite. In Unternehmen, die am Markt schlecht da stehen, sagten das sogar fast zwei von drei Führungskräften. Eine Hochqualifizierte sprach von „Arbeiten bis zum Anschlag“. Über 40 Prozent der Interviewten gehen davon aus, dass es zur hohen Arbeitsbelastung keine Alternative gibt, wenn das Unternehmen Erfolg haben und die Arbeitsplätze erhalten bleiben sollen. Sobald es an Arbeitsplatzsicherheit fehlt, an materieller Anerkennung oder sozialem Zusammenhalt im Arbeitsteam, werden die Anforderungen jedoch auch als Last empfunden. Bei einer positiven Unternehmensentwicklung und mehr Sicherheiten falle es den Beschäftigten hingegen deutlich leichter, die Arbeit positiv zu erleben, schreiben Kotthoff und Wagner. Das gelte besonders, wenn die Aussicht auf eine persönliche Kar-

Zufriedene Führungskräfte

Mit ihrer Arbeit zufrieden* sind...



*sehr/eher zufrieden zusammengefasst

Quelle: Kotthoff, Wagner 2009, Datenbasis SOEP 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

riere besteht. Allerdings öffnen sich weniger Türen als noch in den 1990er-Jahren, viele Hierarchien und Führungspositionen wurde seitdem abgebaut.

Sowohl Umfang wie Dichte der Arbeit haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Arbeitszeiten der Hochqualifizierten liegen der Studie zufolge deutlich über denen anderer Beschäftigtengruppen. Als Belastung empfinden die Manager das vor allem, wenn sie gleichzeitig wenig Einfluss auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben, berichten die Soziologen. Mit dem Verhältnis von Arbeit und Privatleben sind dennoch über 85 Prozent mehr oder weniger zufrieden. Der Lebensschwerpunkt der Führungskräfte liegt meist in der Arbeit – was zur Folge hat, dass die Familienarbeit in der Regel die Partnerin leisten muss.

Ambivalentes Verhältnis zur Interessenvertretung. Der Betriebsrat ist bei den hoch qualifizierten Angestellten eine anerkannte Institution. „Wir brauchen das Gegengewicht hier, und das läuft sehr gut“, sagt ein Manager. Es sei hilfreich, bestimmte Punkte aus einer anderen Perspektive zu hören. Sich in eigener Sache an das Gremium zu wenden, das ist indes unüblich. Aber die traditionelle Distanz wird kleiner, zeigt die Studie. Sobald es um Abbau und Verlagerung von Arbeitsplätzen geht, wird der Betriebsrat unter Umständen auch für Führungskräfte interessant. Die Betriebsratsarbeit habe sich stark gewandelt, räumen die Manager ein. Das Gremium sei für die Unternehmen und damit auch für sie selbst deutlich wichtiger geworden. Ein Interviewter berichtet: Vor 20 Jahren mussten Betriebsräte für außertariflich Bezahlte nur klären, wer auf Dienstreisen erste Klasse fahren darf. Heute verhandeln sie über die Arbeitsplätze von 7.000 Menschen. Spezifische Anliegen von Führungskräften könnten künftig stärker zum Thema der Betriebsräte werden, schreiben die Autoren der Studie – etwa die Auswahl der High-Potentials, die Konzipierung von Karrierewegen, die Regelung von leistungsabhängigen Entgeltfragen. ◀

* Quelle: Hermann Kotthoff, Alexandra Wagner: Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie, edition sigma, Berlin 2008

Download unter www.boecklerimpuls.de

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

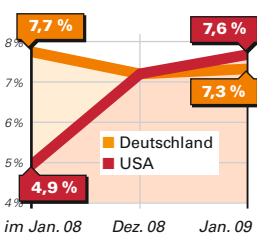
Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Erwerbslosigkeit: USA überholen Deutschland

Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote* betrug ...



* nach ILO-Konzept
Statistisches Bundesamt, März 2009

BILDUNG

Staat gibt Privatschulen mehr Geld

Pro Schüler bekamen an öffentlichen Mitteln ...

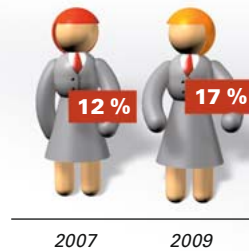
	1995	2005
öffentliche Schulen	4.300 €	4.700 €
Privatschulen	3.900 €	4.500 €

Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2008

GENDER

Mehr Chefinnen im Mittelstand

Von allen Führungskräften in mittelständischen Unternehmen waren Frauen ...

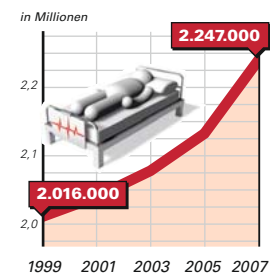


Grant Thornton, März 2009

GESUNDHEIT

Pflegefälle nehmen zu

Pflegebedürftige* in Deutschland



* in den Pflegestufen 1 bis 3
Statistisches Bundesamt, März 2009

EINKOMMEN

Immer mehr sind dauerhaft arm

Seit mindestens 12 Monaten auf Hartz IV angewiesen waren ...

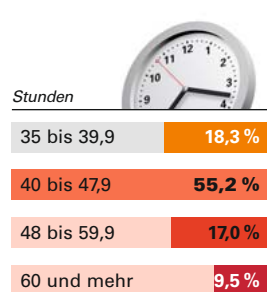


Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, März 2009

ARBEITSWELT

Lange Arbeitszeiten stark verbreitet

Vollzeitkräfte arbeiteten 2007

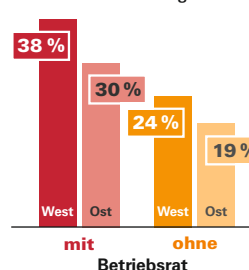


Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2009

MITBESTIMMUNG

Mit Betriebsrat eher nach Tarif bezahlt

Einen Tarifvertrag haben von allen Beschäftigten ...

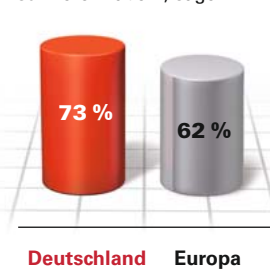


Betriebe mit mindestens sechs Beschäftigten, ohne Landwirtschaft
IAB-Betriebspanel 2007

ZUFRIEDENHEIT

Sorge um den Nachwuchs

„Meine Kinder werden es schwerer haben“, sagen in ...



30.100 Befragte in EU-27
Eurobarometer 70, 2008

► **EINKOMMEN:** Die Reallöhne sind zum Jahresende 2008 gestiegen. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von abhängig Beschäftigten legte im vierten Quartal gegenüber 2007 um 2,5 Prozent auf 3.127 Euro zu. Die Verbraucherpreise stiegen laut Statistischem Bundesamt hingegen nur um 1,7 Prozentpunkte. Allerdings erzielten Arbeitnehmer nicht in allen Bran-

chen ein höheres Nettoeinkommen: Der Bruttolohn im Gastgewerbe stieg um 0,7 Prozent, so dass sich preisbereinigt ein Einkommensminus von 1 Prozent ergibt. Im Gesamtjahr 2008 entstanden bei den Reallöhnen aller Arbeitnehmer Verluste: Während die Verdienste um 2,3 Prozent zunahmen, lag die Teuerungsrate bei 2,6 Prozent. Statistisches Bundesamt, März 2009

► **BILDUNG:** Die Zahl der Studierenden ohne Abitur ist weiterhin niedrig: 2007 lag der Anteil der durch Berufsausbildung und -praxis qualifizierten Erstsemester an deutschen Hoch- und Fachhochschulen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei nur 0,8 Prozent. Allerdings hat sich die Zahl der Studierenden ohne Abitur zwischen 2000 und 2007 von 1.220 auf 3.030 be-

reits mehr als verdoppelt. Knapp zwei Drittel der Erstsemester ohne Abitur schrieben sich 2007 an einer Fachhochschule ein, rund ein Drittel an einer Universität, einer pädagogischen oder theologischen Hochschule. Am beliebtesten waren bei den beruflich Qualifizierten die Fächer Wirtschaftswissenschaften, Rechts- und Sozialwissenschaften. Statistisches Bundesamt, März 2009