

- 2 **Werkverträge** Nur auf den ersten Blick billiger
- 3 **Gender** Zweigeteilte Arbeitswelt
- 4 **Arbeitsmarkt** Einkommen werden immer unsicherer
- 5 **Löhne** Schwache Verhandlungsposition im Osten
- 6 **Bildung** Die feinen Unterschiede wachsen
- 7 **Arbeitsrecht** Bürgerrechte müssen auch im Job gelten

KONJUNKTUR

Mit halber Kraft voraus

Steigende Löhne und niedrige Zinsen stützen die Wirtschaft. Für einen kräftigen Aufschwung reicht das aber noch nicht.

Mit einem Plus von 1,7 Prozent hat sich die deutsche Wirtschaftsleistung 2015 ordentlich, aber nicht besonders dynamisch entwickelt. Im kommenden Jahr geht es ebenfalls gemächlich voran. Dann dürfte der Zuwachs bei 1,8 Prozent liegen. Dies ist das Ergebnis der jüngsten Konjunkturprognose des IMK.

Auf der Habenseite sehen die Wirtschaftsforscher „die seit 2011 beschleunigte Lohndynamik“. Die Löhne stiegen „in bemerkenswerter Stetigkeit“, was unter anderem dem Mindestlohn geschuldet sei. In Kombination mit wachsender Beschäftigung und sehr niedrigen Inflationsraten führt dies zu hohen realen Einkommenszuwächsen, die sich in kräftigem Konsum niederschlagen. Letzterer sorgt wiederum für weitere Beschäftigung und Einkommen. Die Kaufkraft der Arbeitnehmer ist in diesem Jahr um etwa 3,5 Prozent gestiegen.

Unvermindert sind zudem die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und des ganzen Euroraums. Nicht zuletzt wegen des schwachen Euros sind hiesige Produkte in anderen Teilen der Welt günstig. Entsprechend wächst Deutschlands Exportindustrie solide. Da im Euroraum laut IMK weiter mit einer expansiven Geldpolitik zu rechnen ist, während die Zinsen in den USA bald wieder anziehen könnten, dürfte sich an dieser Konstellation so schnell nichts ändern.

Allerdings stehen den günstigen auch konjunkturdämpfende Faktoren entgegen. Auf der Exportseite verhindern schwächelnde Schwellenländer schnelleres Wachstum. Hinzu kommen die anhaltenden wirtschaftlichen Ungleichgewichte im Euroraum. Im Inland fehlt es an privaten wie öffentlichen Investitionen. Solange sich dies nicht ändere, bleibe die deutsche Wirtschaft im unteren Drehzahlbereich, so das IMK. Die nächste Ver-

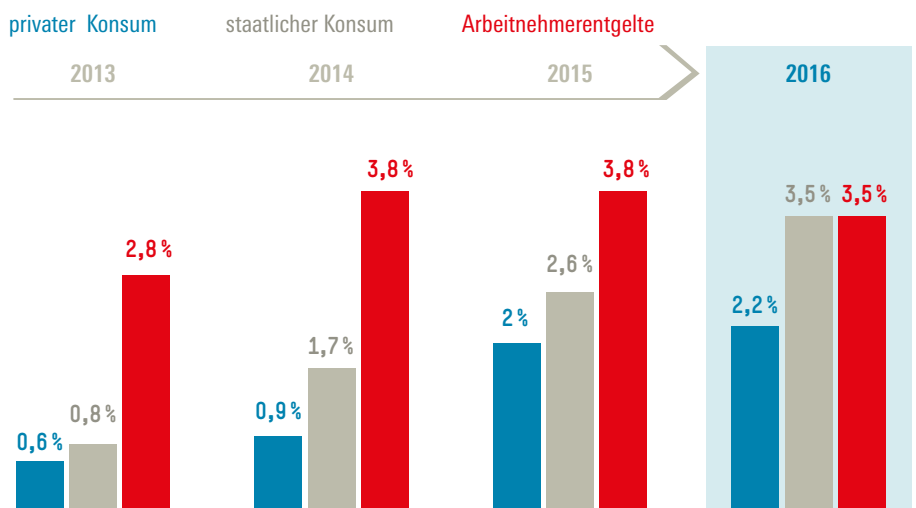
schärfung der Eurokrise könnte sie leicht aus der Bahn werfen und im schlimmsten Fall bis in die Deflation rutschen lassen.

Immerhin rechnen die Wirtschaftsforscher angesichts steigender Einkommen und niedriger Zinsen mit Zuwächsen bei den privaten Bauinvestitionen. Stabilisierend dürften sich auch zusätzliche Staatsausgaben für die zwei Millionen Flüchtlinge auswirken, die in diesem und im kommenden Jahr in Deutschland erwartet werden. Den Arbeitsmarkt werden die Asylsuchenden nach der IMK-Prognose nicht merklich belasten. Für das nächste Jahr sagen die Wissenschaftler einen durchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosenzahl um gerade einmal 20.000 Personen voraus. <

Quelle: Gustav Horn u. a.: Auf langsamer Fahrt. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2015/2016 Download: bit.do/impuls0186

Höhere Löhne, mehr Konsum

So entwickeln sich ...



Veränderungen zum Vorjahr; Quelle: IMK 2015 Grafik zum Download bit.do/impuls0187 Daten bit.do/impuls0188

Nur auf den ersten Blick billiger

Bei Werkverträgen werden die wahren Kosten oft unterschätzt. Betriebsräte und Personalmanager können versteckte Risiken aufdecken. In manchen Unternehmen gibt es dazu bereits Vereinbarungen.

Was Unternehmen nicht selbst erledigen wollen, geben sie gerne an Fremdfirmen ab. Dass dahinter bisweilen die Absicht steckt, Löhne zu drücken und Mitbestimmung zu umgehen, ist kein Geheimnis. Doch oft genug geht diese Kalkulation nicht auf: Die Vergabe von Werkverträgen basiere häufig auf einer „Milchmädchenrechnung“, schreibt Jan-Paul Giertz, Experte für Personalfragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Unternehmer selbst verwiesen meist nur auf vordergründige Ausgaben, etwa die Entgelte für Beschäftigte. Häufig werde nicht einkalkuliert, dass sich bei Werkverträgen „zwangsläufig ein höherer Verwaltungsaufwand sowie rechtliche Risiken“ ergeben. Diese sogenannten Transaktionskosten stehen den vermeintlichen Ersparnissen gegenüber. Auch der Verlust von Kompetenzen, der sich durch die Auslagerung an Dritte ergibt, könne Konsequenzen haben; vor allem dann, wenn Kernbereiche des Geschäfts aus der Hand gegeben werden.

Wenig beachtet werden Kosten ...

- ▶ für Anbahnung, Koordinierung und Kontrolle der geleisteten Tätigkeit,
- ▶ für die rechtssichere Gestaltung und Prüfung der Verträge,
- ▶ infolge von Abstimmungsproblemen zwischen Stammbesellschaft und Werkvertragsarbeitern, die sich erst im Verlauf des Arbeitsprozesses zeigen,
- ▶ durch den Verlust der Kontrolle über den gesamten Prozess der Wertschöpfung, etwa infolge von Fehlern, Unfällen, Qualitätsmängeln oder Betrug,
- ▶ für Infrastruktur und Arbeitsschutz, die bei einer Fremdvergabe bestehen bleiben, aber häufig nicht eingerechnet werden,
- ▶ für einen Sozialplan, der eventuell durch Outsourcing notwendig wird, und nicht zuletzt
- ▶ durch Konflikte mit Gewerkschaften, die sich gegen das Lohndumping vieler Werkvertragsunternehmen wehren.

Betriebsräte müssten die Möglichkeit haben, zu überprüfen, ob Werkverträge in Bezug auf Risiken und Kosten wirtschaftlich Sinn ergeben, betont Giertz. Auf diese Weise könnten sie die Vergabe eingrenzen – und letztlich Nachteile für die Firma und die Beschäftigten abwenden. Schließlich übernehme der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz auch „ökonomische Verantwortung für sein Unternehmen“.

Zwar sei die Kontrolle von Werkverträgen auf Grundlage der aktuellen Gesetze schwierig, dennoch gebe es einige Möglichkeiten, schreibt der Experte. Zum Beispiel gilt das Informationsrecht des Betriebsrates laut Urteilen des Bundesarbeitsgerichts auch für Beschäftigte, die bei Fremdfirmen angestellt sind. Arbeitnehmervertreter dürfen ein betriebswirtschaftlich begründetes Personalkonzept anfordern, wenn durch einen Werkvertrag Auswirkungen auf die Stammbesellschaft oder

Betriebe sehen Risiken bei Werkverträgen

Nach Einschätzung von Unternehmen führt die Nutzung von Werkverträgen zu ...



Mehrfachantworten möglich; Angaben von mindestens 74 Nutzern von Onsite-Werkverträgen
Quelle: Hertwig, Kirsch, Wirth 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0189

Hans Böckler Stiftung

die Kernkompetenzen des Unternehmens zu erwarten sind. Bei bereits geschlossenen Verträgen dürfen sie Laufzeit oder Beschäftigtenzahl einsehen. Der Betriebsrat hat außerdem das Recht, fortlaufend zu prüfen, ob sich die Vertragspartner tatsächlich an die vereinbarten Regeln halten.

Dass die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern funktionieren kann, zeigt Giertz anhand einiger Beispiele: In der Stahlindustrie sichert ein Tarifvertrag den Betriebsräten Mitsprachemöglichkeiten, die über die geltende gesetzliche Regelung hinausgehen. Bei Thyssen-Krupp Steel Europe hat der Betriebsrat einen „Ausschuss Fremdvergabe“ gegründet, der eng mit den Fachabteilungen für Werkverträge zusammenarbeitet. Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat sich dadurch erhöht, die Einhaltung des Mindestlohns sowie der Arbeitszeiten verbessert. Bei Daimler gibt es eine Betriebsvereinbarung, wonach sämtliche Werkvertragsarbeiter in einer Datenbank erfasst sein müssen. Betriebsrat und Personalabteilung haben Einblick in diese Daten, was die Überprüfung erheblich erleichtert. Bei Porsche darf der Betriebsrat direkt über die Auftragsvergabe an Fremdfirmen mitentscheiden. „In vielen Branchen und Unternehmen wird nach Lösungen für eine faire Gestaltung von Werkverträgen gesucht“, so Giertz. Dies ändere nichts daran, dass eine strengere gesetzliche Regulierung in diesem Bereich notwendig ist. <

Quelle: Jan-Paul Giertz: Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen, Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Report Nr. 18, Dezember 2015 Download: bit.do/impuls0190



MEHR LESEN

Eine aktuelle Studie zeigt, dass viele Werkverträge rechtlich problematisch sind:
Hertwig u. a.: Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung, Böckler Study 300, Oktober 2015. bit.do/impuls0094

Zweigeteilte Arbeitswelt

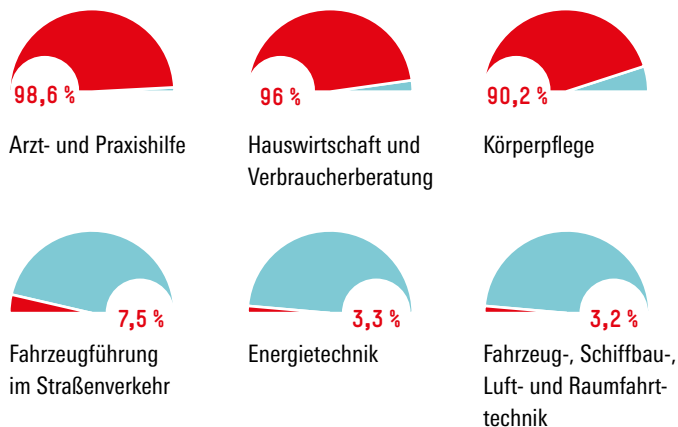
Frauen arbeiten nach wie vor mehrheitlich in Frauenberufen, Männer in Männerberufen – und im Laufe eines Arbeitslebens verstärkt sich diese Tendenz noch. Das kann mit überkommenen Denkmustern zusammenhängen.

Geschlechtertrennung ist in vielen Bereichen gang und gäbe: Es gibt Frauenzeitschriften und Männermagazine, Damensalons und Barbieri, Überraschungseier für Mädchen und für Jungen. Und es gibt Frauenberufe und Männerberufe. Wie stark die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt aktuell ausfällt und wie sie sich erklären lässt, zeigt eine Studie von Anne Busch-Heizmann. Die Auswertung der Soziologin von der Universität Hamburg basiert auf aktuellen Daten des Mikrozensus, des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Zahlen belegen, „dass der deutsche Arbeitsmarkt von einer paritätischen beruflichen Verortung von Frauen und Männern noch weit entfernt ist“.

Den Berechnungen zufolge arbeiten knapp 58 Prozent der männlichen Erwerbstätigen in Berufen mit mindestens 70 Prozent Männeranteil. Erwerbstätige Frauen gehen zu 52 Prozent einem weiblich dominierten Beruf nach. In Berufen, die weniger als 30 Prozent Geschlechtsgenossen aufweisen, ist dagegen nicht einmal ein Zehntel der Männer und Frauen tätig.

Geschlechtertrennung im Berufsleben

So hoch ist der Frauenanteil in der ...



Quelle: Busch-Heizmann 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0191

Hans Böckler
Stiftung

Ein weiterer Befund: Frauen konzentrieren sich auf einige wenige Bereiche, bei den Männern ist das Spektrum breiter. Lediglich 5 von 138 Berufsgruppen der neuen Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes weisen einen Frauenanteil von mindestens 90 Prozent auf, in 26 Berufen machen dagegen Männer mehr als neun Zehntel der Erwerbstätigen aus.

Die klassische Angebotstheorie würde diese Differenzen darauf zurückführen, dass Frauen andere berufliche Vorlieben als Männer haben. Die Forschung zeige allerdings, dass diese Erklärung zu einfach ist, so Busch-Heizmann. Denn: Wenn unterschiedliche Präferenzen ausschlaggebend sein sollten,

wäre davon auszugehen, dass ein einmal eingeschlagener Berufsweg nur selten verlassen wird. Tatsächlich entscheide sich aber ein erheblicher Teil derjenigen, die einer geschlechtstypischen Tätigkeit nachgehen, nach einer Weile für einen geschlechtstypischen Job. Von den Frauen in Männerberufen, die im Rahmen des SOEP befragt wurden, sind innerhalb von zehn Jahren knapp 15 Prozent in Berufe mit einem höheren Frauenanteil gewechselt. In umgekehrter Richtung waren es nur 7 Prozent. Männer in Frauenberufen haben sich zu 18 Prozent einen Job mit höherem Männeranteil gesucht, nur 4 Prozent haben männlich gegen stärker weiblich dominierte Berufe getauscht.

Als eine wichtige Ursache für ihre Befunde verweist die Autorin auf historisch gewachsene „institutionelle Barrieren“. Während die Arbeitsbedingungen in Männerberufen typischerweise dem Leitbild des Vollzeitberuflichen Familienernährers entsprechen, sollten Frauenberufe traditionell einen Zuverdienst neben den familiären Pflichten ermöglichen. Das spiegelt sich nach wie vor in den Arbeitszeiten wider: In Männerberufen beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit 43,4 Wochenstunden, bei Frauenberufen sind es 32,7 Stunden. Allerdings: Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitanpassung sind eher in Männer- als in Frauenberufen gegeben.

Frauen in technischen Berufen diskriminiert

Ein weiterer wichtiger Faktor sind laut Busch-Heizmann verbreitete Geschlechterstereotype. Beispielsweise zeigten Studien, dass Männer unabhängig von ihren Schulnoten ihre mathematischen Fähigkeiten optimistischer einschätzen als Frauen. Das bringe nicht nur mit sich, dass Männer eher einen Beruf aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft oder Technik ergreifen. Es könne zudem dazu führen, dass Frauen, die sich für einen dieser Berufe entscheiden, bei der Arbeit diskriminiert werden und sich deshalb beruflich neu orientieren.

Auch die scheinbar höhere Konzentration weiblicher Erwerbstätiger in einigen wenigen Berufen könnte mit traditionellen Denkmustern zusammenhängen: Die Forscherin hält es für denkbar, dass die Vielfalt von Frauenberufen in standardisierten Berufsklassifikationen wegen des geringeren gesellschaftlichen Status von „Frauentätigkeiten“ unterschätzt wird.

Das Fazit der Sozialwissenschaftlerin: Um der Segregation entgegenzuwirken, reichten Programme nicht aus, die Mädchen für Technik und Jungen für Krankenpflege begeistern sollen. Zusätzlich gelte es, andere Arbeitszeitnormen in Männerberufen durchzusetzen, die nicht mehr auf das Ideal des uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitnehmers zugeschnitten sind. Andererseits müsse sichergestellt werden, dass Frauenberufe eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Darüber hinaus sei es wichtig, überkommene Vorstellungen von spezifisch weiblichen oder männlichen Fähigkeiten zu überwinden. <

Quelle: Anne Busch-Heizmann: Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen 8/2015

Einkommen werden immer unsicherer

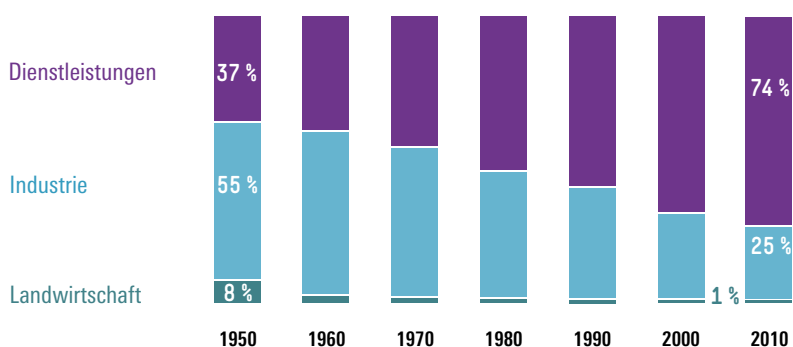
Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich über die Jahrzehnte massiv verändert – und mit ihm die Einkommen. Sie sind deutlich ungleicher und instabiler geworden.

Vor 50 Jahren sah die Welt noch anders aus: Der VW-Käfer prägte das Straßenbild, es gab kein Internet. Und es gab in Deutschland keine Leiharbeit. Was die Umwälzungen, die sich seitdem auf dem Arbeitsmarkt ereignet haben, für die Beschäf-

vor allem zu Beginn und am Ende des Berufslebens verbreitet, also in der Einstiegs- und der Ausstiegsphase. Während das generelle Muster über die Generationen stabil geblieben ist, hat das Ausmaß der Streuung erheblich zugenommen. Bei

Dienstleistungen werden wichtiger

Von allen Beschäftigten arbeiteten im Bereich ...



Quelle: Destatis 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0192 Daten: bit.do/impuls0193

der kurzfristigen Varianz begann dieser Prozess Mitte der 70er-Jahre und beschleunigte sich Mitte der 90er-Jahre. Betroffen waren in erster Linie die jungen Beschäftigten, für die der Berufseinstieg immer schwieriger geworden ist: Für 25-Jährige der Jahrgänge nach 1970 ergibt sich eine fünf- bis siebenmal so hohe Einkommensinstabilität wie für vor 1945 Geborene in diesem Alter. Auch die Ungleichheit ist den Daten zufolge gewachsen: Die permanente Varianz hat sich zwischen 1980 und 1990 verdoppelt, wenn man die 25- und 30-Jährigen betrachtet. Nach 1990 gab es in allen Altersgruppen einen weiteren sprunghaften Anstieg.

Als Erklärung für diesen Trend verweisen die Autoren auf Änderungen der ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen. Die Ära des Wirtschaftswunders sei geprägt gewesen von stabilem Wachstum, Vollbeschäftigung, dem Ausbau von Wohlfahrtsstaat und Arbeitnehmerrechten. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten habe in der Industrie gearbeitet, wo es sichere Jobs gab und wo die Lohnspreizung dank starker Gewerkschaften und Tarifbindung vergleichsweise gering ausgeprägt war. Dieses Modell sei in den 1970er-Jahren unter anderem durch die Ölkrise und den zunehmenden globalen Wettbewerb unter Druck geraten. Die Arbeitslosigkeit nahm zu, Dienstleistungen wurden wichtiger, die Gewerkschaften verloren an Einfluss. Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge wurden erlaubt. Die Folge: zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit und Lohnungleichheit. Nach der Wiedervereinigung hätten die neue Konkurrenz durch Osteuropa, der fortschreitende Strukturwandel, Automatisierung, Tariffucht und weitere Deregulierung diese Probleme verschärft. <

tigten bedeuten, haben Timm Bönke, Matthias Giesecke und Holger Lüthen untersucht. Die Ökonomen von der FU Berlin, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin und dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung haben die Einkommensmuster von Arbeitnehmern der Jahrgänge 1935 bis 1974 verglichen. Ergebnis: Früher konnten sich Beschäftigte eher auf ein stabiles Einkommen verlassen. Das gilt heute insbesondere für Berufseinsteiger nicht mehr. Außerdem sind die Einkommensunterschiede größer geworden.

Berufseinstieg wird immer schwieriger

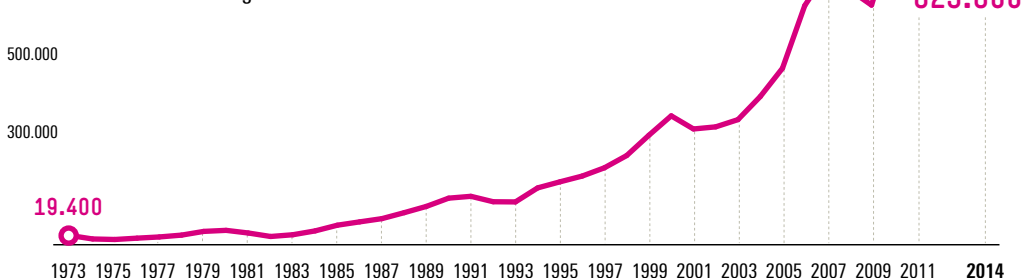
Die Analyse basiert auf einem umfangreichen Datensatz der Deutschen Rentenversicherung, der die Erwerbsbiografien von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Rekonstruiert wurde, wie sich in den Jahren 1960 bis 2009 die Streuung der Bruttoeinkommen westdeutscher Männer in der „Haupterwerbsphase“ zwischen dem 25. und dem 59. Lebensjahr entwickelt hat. Dabei haben die Forscher zwei verschiedene Komponenten unterschieden: vorübergehende Varianz, die sie als Instabilität von Einkommen betrachten, und permanente Varianz, die für Ungleichheit steht.

Über die Jahrzehnte hinweg zeigt sich insofern ein ähnliches Schema, als die Ungleichheit in jeder Generation im Laufe des Lebenszyklus größer wird. Instabilität ist den Berechnungen zufolge

Quelle: Timm Bönke, Matthias Giesecke, Holger Lüthen: The Dynamics of Earnings in Germany – Evidence from Social Security Records, DIW Discussion Paper 1514, Oktober 2015
Download: bit.do/impuls0194

Massiver Zuwachs bei Leiharbeit

So viele Leiharbeiter gab es im Dezember ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0195 Daten: bit.do/impuls0196

Schwache Verhandlungsposition im Osten

Beschäftigte in Ostdeutschland tun sich schwer, ähnlich hohe Löhne durchzusetzen wie in Westdeutschland. Eine höhere Tarifbindung könnte für eine Angleichung der Gehälter sorgen.

Die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind nach wie vor groß: In den neuen Bundesländern fallen die Bruttoverdienste fast 20 Prozent niedriger aus. Wie ist eine solche Differenz – 25 Jahre nach der Wiedervereinigung – zu erklären? Als Begründung werden oft Unterschiede in der Produktivität oder Qualifikation herangezogen. Doch es gibt einen weiteren, wenig beachteten Faktor: Die Arbeitnehmer im Osten sind vor allem bei Neueinstellungen bereit, „einen relativ niedrigen Lohn zu akzeptieren“, schreiben Christoph S. Weber und Philipp Dees von der Universität Erlangen. Das bedeute nicht, dass sich Ostdeutsche keine höheren Löhne wünschen, sondern eher, dass sie wenig Chancen sehen, diese durchzusetzen. Arbeitgeber könnten sich dies zunutze machen und niedrigere Löhne zahlen.

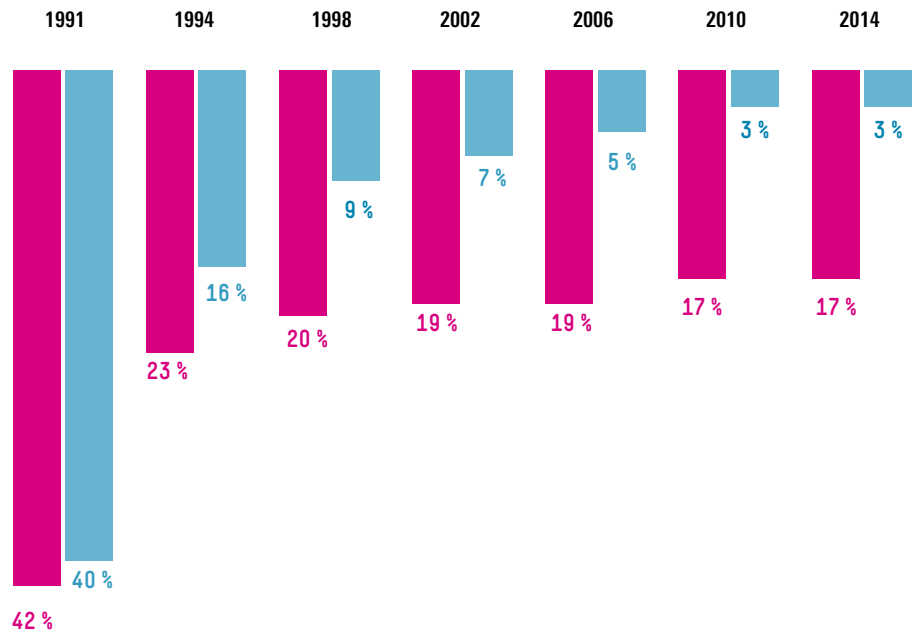
Die Wissenschaftler haben die sogenannten Anspruchslöhne in Ost und West untersucht. Der Anspruchslohn entspricht dem Einkommen, das ein Arbeitssuchender mindestens erwartet. In der Theorie ist dieser Betrag davon abhängig, wie der Suchende seinen „Marktwert“ einschätzt. Die Auswertung von Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) zeigt: Nicht nur die tatsächlich gezahlten Löhne, sondern auch die Erwartungen sind in Ostdeutschland deutlich geringer. Im Schnitt lagen die Lohnerwartungen aller nicht beschäftigten Personen, die eine Vollzeitstelle suchten, 2011 im Westen bei 1.618 Euro netto, im Osten bei 1.303 Euro.

Je geringer die Erwartungen, desto niedriger das Gehalt Selbst wenn man Faktoren wie Bildung, Alter, die Lage am Arbeitsmarkt oder das unterschiedliche Preisniveau berücksichtigt, bleiben nach Berechnungen der Forscher Differenzen zwischen den Lohnerwartungen bestehen. „Offenkundig gibt es nicht beobachtete Aspekte, die dafür sorgen, dass Ostdeutsche bereit sind, zu niedrigeren Löhnen als Westdeutsche zu arbeiten“, schreiben Weber und Dees. Dies gelte zumindest dann, wenn die Jobsuche auf Ostdeutschland beschränkt bleibt. Bei Ostdeutschen, die sich auf eine Stelle im Westen bewerben, sei zu erwarten, dass sie sich an der Situation des westdeutschen Arbeitsmarktes orientieren.

Eine wichtige Rolle spielt die Wechselwirkung zwischen Erwartungen und tatsächlichen Löhnen: „Das bestehende niedrigere Lohnniveau drückt wahrscheinlich die Anspruchslöhne. Diese niedrigeren Anspruchslöhne wiederum sorgen dafür, dass auch die tatsächlich gezahlten Löhne niedriger bleiben“, so die Forscher. Je geringer also die Erwartungen sind, mit

Rückstand verringert sich nur bei Tariflöhnen

So viel niedriger als in Westdeutschland waren in Ostdeutschland die **Effektivlöhne** und **Tariflöhne** ...



Effektivlöhne sind die tatsächlich gezahlten Löhne. Tariflöhne beziehen sich auf die Grundvergütung.
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis Grafik zum Download: bit.do/impuls0197 Daten: bit.do/impuls0198

Hans Böckler
Stiftung

denen ein Arbeitsuchender in eine Gehaltsverhandlung geht, desto geringer fällt der künftige Verdienst aus. Und je geringer das Lohnniveau ist, desto geringer sind die Erwartungen bei anderen potenziellen Arbeitnehmern.

Dass dieser Effekt im Osten noch stärker zum Tragen kommt als im Westen, liegt an der geringeren Tarifbindung: „In Abwesenheit von Tarifverträgen werden Löhne grundsätzlich freier verhandelt“, schreiben die Wissenschaftler. Dadurch hätten die Unternehmen erheblich mehr Gestaltungsspielraum. Anders ausgedrückt: Die Arbeitgeber haben es leichter, niedrige Erwartungen der Bewerber auszunutzen und die Löhne zu drücken.

Die Analyse von Weber und Dees untermauert, wie wichtig die Tarifbindung für die Angleichung der Löhne zwischen Ost und West ist. Wer nach Tarif bezahlt wird, verdient bereits heute im Osten kaum weniger als im Westen. In Ostdeutschland arbeiten über alle Branchen hinweg allerdings nur 47 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, während es in Westdeutschland 60 Prozent sind. Die Zahl der Beschäftigten, deren Vergütung sich am Branchentarifvertrag orientiert, ist ebenfalls niedriger als in Westdeutschland. <

Quelle: Christoph S. Weber, Philipp Dees: Anspruchslöhne: immer noch Unterschiede zwischen Ost und West, WSI-Mitteilungen 8/2015

Die feinen Unterschiede wachsen

Studierende aus höheren Bildungsschichten zieht es an Unis und Fachhochschulen, die in Rankings gut abschneiden. Die soziale Ungleichheit im Bildungssystem nimmt durch den Wettbewerb der Hochschulen eher zu.

Rankings könnten gerade jungen Menschen ohne bildungs-bürgerlichen Hintergrund helfen, sich in der akademischen Welt zurechtzufinden. Die regelmäßig veröffentlichten Tabellen versprechen Hilfe bei der Auswahl einer voraussichtlich besonders ertragreichen Ausbildungsstätte. Arbeiterkinder sind, so wäre zu vermuten, dank Hochschulranking nicht mehr im Nachteil gegenüber Gleichaltrigen aus akademischem Elternhaus, die bei der Wahl von Studienfach und Universität ihre Eltern zurate ziehen können. Der Wissensvorsprung der Eliten würde schrumpfen, die Startbedingungen würden sich angleichen.

Ob die seit den 1990er-Jahren regelmäßig veröffentlichten Ranglisten tatsächlich solche Wirkungen entfalten, haben Felix Weiss vom Forschungsinstitut Gesis sowie Steffen Schindler und Maria Gerth von den Universitäten Bamberg und Köln untersucht. Sie stützen sich auf Befragungen von Studienanfängern der Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften unterschiedlicher Jahrgänge von 1993 bis 2005, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Insgesamt gingen Angaben von knapp 7.000 Studierenden in die Untersuchung ein.

Keine Demokratisierung durch Rankings

Kernergebnis: Offenbar wirken die Rankings ganz anders. Hochschulen, die in Rankings des Centrums für Hochschulentwicklung gut abschneiden, erfreuen sich einer größeren Beliebtheit bei höheren Gesellschaftsschichten, während junge Leute, deren Eltern kein Abitur haben, seltener dort studieren. Auch wenn der Einfluss von Schulnoten, Schulform, Geschlecht, geografischen und vielen weiteren Faktoren berücksichtigt wird, ist das Resultat eindeutig.

Damit sei zwar nicht bewiesen, dass Hochschulranklisten die Ursache für zunehmende Ungleichheit im Bildungssystem seien, schreiben die Wissenschaftler. Mit Sicherheit verworfen werden könne jedoch die gegenteilige These – dass Rankings durch die „Demokratisierung“ von Informationen über Hochschulen die Chancengleichheit vergrößern.

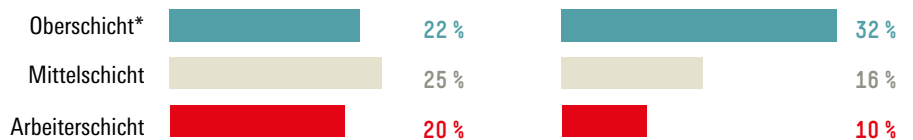
Aber wie ist das zu erklären? Offenbar reagieren die ohnehin privilegierten Schichten stärker auf die Signale, die von Ran-

kings ausgehen. Wegen ihrer häufig überdurchschnittlichen finanziellen Ausstattung fällt ihnen das auch leichter. Junge Leute aus bürgerlichen Schichten wechseln eher den Wohnort, um an einer „guten“ Hochschule zu studieren. „Die Kos-

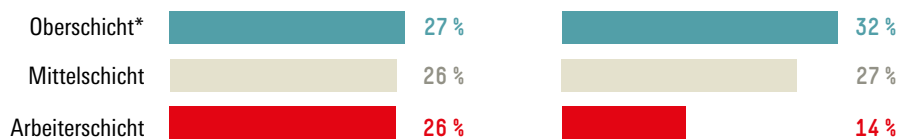
Unis: Spitzenrankings ziehen die Oberschicht an

An einer Hochschule, die in Rankings gut abgeschnitten hat, kamen von den Studienanfängern der ...

Wirtschaftswissenschaften aus der ...



Ingenieurwissenschaften aus der ...



*Die Eltern sind zum Beispiel Manager, höhere Beamte oder Ärzte.
Quelle: Weiss u. a. 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0199

ten hierfür wiegen für Kinder aus ökonomisch schlechter gestellten Familien schwerer als für Kinder aus besser gestellten Familien“, so die Studie. Arbeiterkinder könnten zudem grundsätzlich weniger auf wissenschaftliche „Exzellenz“ versessen sein, weil schon das Studieren an sich für sie einen erheblichen Statusgewinn darstellt. Vermutlich wirkt auch gerade das elitäre Image von Hochschulen mit Bestnoten abschreckend: Statt besondere Anziehungskraft auszuüben, könnte die Vorstellung, an der „besten“ Uni oder FH zu studieren, Versagensängste auslösen.

Ob solche Überlegungen von Studienanfängern sachlich gerechtfertigt sind – und ob Hochschulrankings überhaupt Aussagekraft besitzen –, ist nach Auffassung der Forscher allerdings unsicher: „Qualität im Bildungssektor“ sei ein „vages und aufgrund der Vielschichtigkeit schwer objektivierbares Konstrukt“. <

Quelle: Felix Weiss, Steffen Schindler, Maria Gerth: Hochschulrankings als Kriterium für neue soziale Ungleichheit im tertiären Bildungssystem?, in: Zeitschrift für Soziologie 5/2015

Bürgerrechte müssen auch im Job gelten

Mündige Bürger sagen ihre Meinung und prangern Missstände an. Wenn es aber um den eigenen Arbeitsplatz geht, fordert das deutsche Recht vor allem Loyalität und Unterordnung. Das ist nicht mehr zeitgemäß.

Ein Unternehmen verstößt gegen Sozialvorschriften. Die Beschäftigten schweigen. Denn sie wissen: Die Vorgesetzten wollen davon nichts hören und wer mit den entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit geht – sogenanntes Whistleblowing –, riskiert seinen Arbeitsplatz. Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt im Arbeitsleben nur eingeschränkt. Doch dies ließe sich ändern, meint Ulrich Mückenberger, Forschungsprofessor an der Universität Bremen. Der Jurist verweist dabei auf ein in der Wissenschaft diskutiertes neues Verständnis von „Citizenship at work“, zu Deutsch: vom Bürger am Arbeitsplatz. Wobei unter Bürger der selbstbewusste, mit Rechten ausgestattete Mensch zu verstehen ist, nicht ein Angehöriger der besitzenden Klassen.

Ein Bürger in diesem Sinne sollte in seiner Rolle als Arbeitnehmer nicht auf einen Teil seiner demokratischen Grundrechte verzichten müssen und nicht ohne Weiteres gezwungen werden können, gegen seine Überzeugungen zu handeln. „Gemessen an zeitgemäßen Anforderungen der Bürgerschaft im Betrieb sind im deutschen Recht Arbeitsverweigerungs- und Beanstandungsrechte an zu enge Voraussetzungen gebunden“, so Mückenberger. Damit Beschäftigte auch am Arbeitsplatz mündige Bürger bleiben, müsse juristisch klargestellt werden, dass sie Aufträge ablehnen können, wenn sie „Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden, die sie selbst, Menschen, Tiere oder die Natur an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrer Arbeitsumgebung zu schädigen oder zu gefährden drohen“. Zudem dürften Arbeitgeber niemandem den Mund verbieten, der die Sozialverträglichkeit von Produkten oder Herstellungsprozessen infrage stellt. Das individuelle Recht auf freie Meinungsäußerung verdiene „Vorrang vor etwaigen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten“. Niemand, der von diesem Recht Gebrauch macht, sollte Abmahnungen und Kündigungsdrohungen fürchten müssen.

„Treue- und Loyalitätspflichten“ sind Mückenberger zufolge „vordemokratische Relikte im geltenden Arbeitsrecht“. Beschäftigte als Bürger müssten auch „nach außen“ den Verdacht

äußern dürfen, dass sozial unverträgliche Zustände im Betrieb herrschen – seien sie rechtswidrig oder nicht. Das heißt zwar nicht, dass sich Beschäftigte an die Presse wenden sollen, bevor sie mit ihrem Vorgesetzten über ein Problem gesprochen haben. Aber wenn ihr Anliegen im Betrieb ignoriert wird, sollte ihnen diese Möglichkeit offenstehen, ohne dass sie Angst um den Job haben müssen.

Letztlich tragen demokratische Bürgerrechte der Beschäftigten auf betrieblicher wie gesellschaftlicher Ebene dazu bei, „Innovationsblockaden“ abzubauen, ist sich der Wissenschaftler sicher. Im Betrieb würde „überflüssig gewordene Autorität auf Führungsebene“ beseitigt; Selbstachtung und Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter würden zunehmen. Die Gesellschaft als Ganze würde profitieren, weil Fehlentwicklungen früher bekannt würden und schneller korrigiert werden könnten.

Mückenberger räumt ein, dass sich der Citizenship-at-work-Ansatz kaum von heute auf morgen umsetzen ließe. Er stelle aber einen wichtigen strategischen Orientierungspunkt für die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts dar. Insbesondere das Thema Whistleblowing verlange nach einer rechtlichen Klärstellung, wie ein Fall aus der jüngeren Vergangenheit zeigt: Eine Altenpflegerin hatte ihren Arbeitgeber wegen unhaltbarer Zustände im personell unterversorgten Heim angezeigt und war daraufhin entlassen worden. Die deutsche Rechtsprechung bestätigte die Kündigung. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hob die Entscheidung jedoch auf und sprach der Klägerin eine Entschädigung zu. Darin sieht Mückenberger eine „Steilvorlage“ für die Gewerkschaften. Das Konzept des Bürgers am Arbeitsplatz sei ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung. <

Quelle: Ulrich Mückenberger: „Bürger am Arbeitsplatz“, in: Wolfgang Schroeder, Claudia Bogedan (Hrsg.): Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert, edition sigma, 2015; Ulrich Mückenberger: Citizenship at work. A guiding principle for social and trade union policy, in: Transfer, the European Review of Labour and Research, im Erscheinen

Whistleblowing: Europa-Richter rügen deutsche Rechtsprechung

Eine Altenpflegerin wird entlassen, nachdem sie auf Missstände bei ihrem Arbeitgeber aufmerksam gemacht hat. Deutsche Gerichte erklären die Kündigung für rechens.



Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte kommt zu dem Schluss, dass die deutschen Gerichte ...



keine gerechte Abwägung zwischen dem erforderlichen Schutz des Rufes und der Rechte des Arbeitgebers einerseits und dem erforderlichen Schutz der Meinungsfreiheit der Beschwerdeführerin andererseits vorgenommen haben.

Daher sei Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention verletzt worden:



Jedermann hat Anspruch auf **FREIE MEINUNGSÄUßERUNG.**

IMPRESSUM

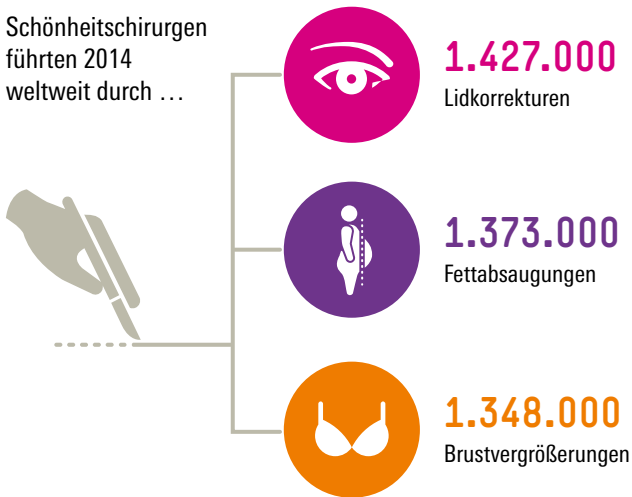
Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 02 11 / 77 78-0
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
 Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne
 E-Mail: redaktion-impuls@boeckler.de
 Telefon: 02 11 / 77 78-631, Fax: 02 11 / 77 78-4631
 Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

EINKOMMEN

Verschönerung lohnt nicht

Der Ökonom Soohyung Lee von der University of Maryland hat sich mit der Frage beschäftigt, inwieweit Investitionen in die physische Attraktivität die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen. Dass schöne Menschen im Schnitt mehr verdienen und leichter einen Job bekommen, sei empirisch gut belegt. Dagegen sei die Wirksamkeit von plastischer Chirurgie oder Kosmetik oft begrenzt. Wenn man die Kosten und den erwartbaren Nutzen gegenüberstellt, fällt die Bilanz eher ungünstig aus. Als Alternative empfiehlt der Wissenschaftler politische Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Aussehens.

Schönheitschirurgen führten 2014 weltweit durch ...



Quelle: IZA, Oktober 2015 bit.do/impuls0202

ARBEITSMARKT

Mehr Ingenieure ohne Job

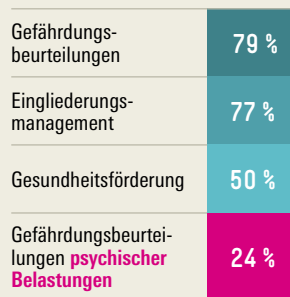
Die Arbeitslosigkeit unter Akademikern mit einem technischen oder naturwissenschaftlichen Abschluss hat – auf niedrigem Niveau – zugenommen. Laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) gab es zuletzt einen regelrechten Run insbesondere auf ingenieurwissenschaftliche Fächer. Nun gebe es für die Absolventen nicht genug Stellen. Die Zahl der Ingenieure ohne Job ist in den vergangenen drei Jahren um rund ein Drittel auf 18.000 gestiegen. Ähnlich hoch fällt der Zuwachs bei den IT-Experten aus, von denen mittlerweile 8.500 arbeitslos sind. Außerdem sind 1.400 Mediziner, 700 Physiker und 500 Chemiker betroffen.

Quelle: DIW, November 2015 bit.do/impuls0203

GESUNDHEIT

Psyche wird vernachlässigt

Betriebe kümmern sich um ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015
bit.do/impuls0204

UMWELT

Klimaschutz bringt Umsatz

Der Umsatz der Umweltschutzwirtschaft in Deutschland lag 2013 bei ...

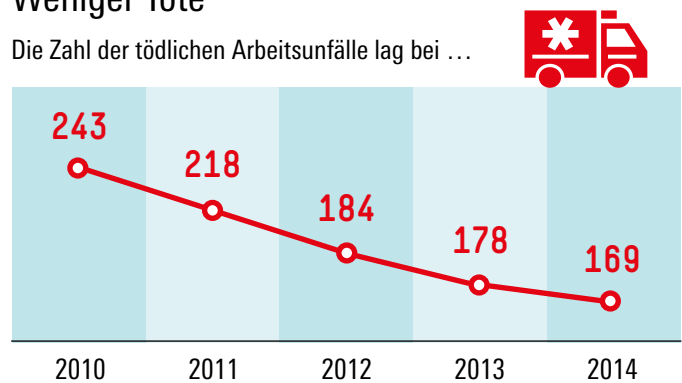


Quelle: Destatis, November 2015
bit.do/impuls0205

ARBEITSSCHUTZ

Weniger Tote

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle lag bei ...

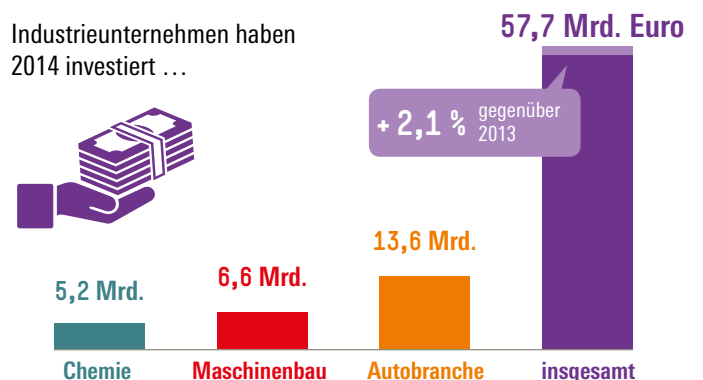


Quelle: BAuA, November 2015 bit.do/impuls0206

INDUSTRIE

Autobauer investieren am meisten

Industrieunternehmen haben 2014 investiert ...



Quelle: Destatis, November 2015 bit.do/impuls0207