

- 2 **Mitbestimmung** Der Wirtschaftsbürger hat das Wort
- 3 **Managervergütung** Eine Frage der Gerechtigkeit
- 4 **Soziale Dienstleistungen** Hoch motiviert, schlecht bezahlt
- 5 **Griechenland** Lohndumping als Reformziel
Medien Verengter Blick
- 6 **Verteilung** Ungleichheit kostet Lebensjahre
Arbeitsmarkt Hautfarbe beeinflusst Jobchancen
- 7 **Tarifrecht** Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder zulässig

MITBESTIMMUNG

Mit Betriebsrat verfallen weniger Urlaubstage

Mitbestimmung sichert Erholung: Betriebsräte tragen dazu bei, dass Arbeitnehmer ihre Urlaubsansprüche ausschöpfen.

Wer arbeitet, hat ein Recht darauf, nicht zu arbeiten: Mindestens 24 Urlaubstage pro Jahr sind gesetzlich vorgeschrieben. Tarifverträge sorgen oft dafür, dass Beschäftigte 30 oder mehr Tage freinehmen können. Inwieweit sie das tatsächlich tun, hängt auch davon ab, ob sie eine Arbeitnehmervertretung haben. Das zeigen Laszlo Goerke von der Universität Trier und Sabrina Jeworrek vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU in einer Studie, für die sie SOEP-Daten aus den Jahren 1999 bis 2011 ausgewertet haben.

Dass es einen Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Urlaubspraxis geben könnte, legt nach Ansicht der Ökonomen das Betriebsverfassungsgesetz nahe. Es sieht vor, dass Betriebsräte in sozialen Angelegenheiten mitbestimmen dürfen. Dazu gehören die „Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.“ Betriebsvereinbarungen regeln, wie Urlaub zu beantragen ist, welche Kriterien für die Zustimmung oder Ablehnung von Anträgen gelten und inwieweit Resturlaub auf das Folgejahr übertragen werden kann.

Der empirischen Analyse zufolge gibt es bei der Inanspruchnahme von Urlaub tatsächlich systematische Unterschiede zwischen Firmen mit und ohne Mitbestimmung: Beschäftigte von mitbestimmten Betrieben lassen im Schnitt 1,6 Urlaubstage pro Jahr ungenutzt, andere Beschäftigte 2,6 Tage. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Jahresurlaub komplett genommen wird, ist 11,2 Prozentpunkte höher, wenn es eine Arbeitnehmervertretung gibt. Auch wenn Faktoren wie die Zahl der vertraglich vereinbarten Urlaubstage, die Betriebsgröße, das Alter, die Qualifikation oder das Geschlecht der Arbeitnehmer herausgerechnet werden, ergibt sich ein signifikanter Effekt: Beschäftigte mit Betriebsrat nehmen durchschnittlich einen Tag mehr frei. Besonders stark kommt der Effekt bei Kleinbetrieben zum Tragen – und bei Männern. Deren Auszeit erhöht sich um etwa zwei Tage. Arbeitnehmerinnen scheinen ihre Ansprüche dagegen auch ohne Betriebsrat weitgehend auszuschöpfen. Der Vorteil insbesondere für männliche Beschäftigte sei ökonomisch durchaus beachtlich, so Goerke und Jeworrek.

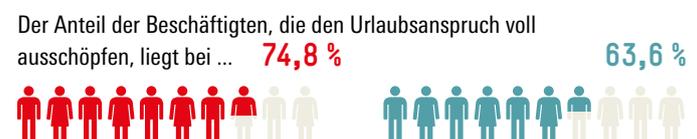
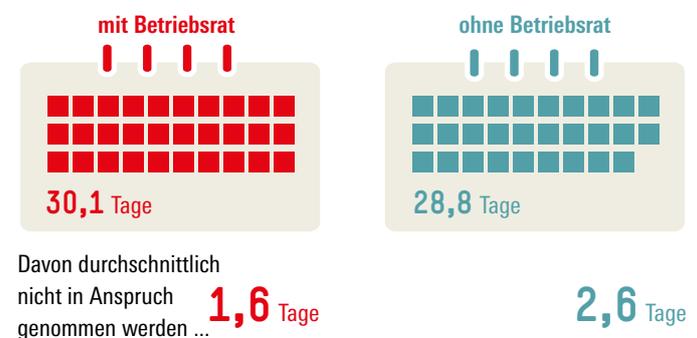
Bei 200 Arbeitstagen im Jahr entsprächen zwei zusätzliche Urlaubstage einer Arbeitszeitverkürzung um ein Prozent oder einem Lohnplus in gleicher Höhe.

Die Forscher haben auch analysiert, worauf der positive Einfluss der Arbeitnehmervertretungen beruht. Die stärkere Formalisierung von Arbeitszeit- und Urlaubsarrangements, die größere Jobsicherheit oder das höhere Einkommen in mitbestimmten Betrieben spielen demnach keine maßgebliche Rolle. Entscheidend sei offenbar, dass Beschäftigte mit Betriebsrat besser über ihre Rechte informiert sind – und dass Arbeitgeber Anträge eher bewilligen, wenn sie damit rechnen müssen, dass sich im Konfliktfall ein Betriebsrat einschaltet. <

Quelle: Laszlo Goerke, Sabrina Jeworrek: Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, IAAEU Discussion Paper Series in Economics No. 1/2016 Download: bit.do/impuls0379

Mehr Urlaub mit Betriebsrat

So viele Urlaubstage stehen Beschäftigten im Schnitt zu in Betrieben ...



Quelle: Goerke, Jeworrek 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls0380

Der Wirtschaftsbürger hat das Wort

Betriebsräte binden die Beschäftigten immer öfter direkt in Entscheidungen ein. Das führt zu mehr Demokratie in den Betrieben. Und das Wissen der Arbeitnehmer hilft dabei, bessere Lösungen zu finden.

Die Globalisierung hat in vielen Betrieben zu Umbrüchen geführt. Betriebsräte reagieren darauf mit neuen Strategien: Anstatt hinter verschlossenen Türen mit der Geschäftsführung zu verhandeln, setzen sie zunehmend auf die direkte Beteiligung der Beschäftigten. Dies zeigt eine Analyse des Mitbestimmungsforschers Thomas Haipeter vom Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg (IAQ). Sein Fazit: Betriebsräte gewinnen dadurch nicht nur an Legitimation, sondern nutzen außerdem die Expertise der Beschäftigten als wichtige Ressource.

Tarifabweichungen

Wie Fallstudien zeigen, steht am Anfang von Konflikten zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten häufig die Drohung der Arbeitgeber, die Produktion ins Ausland zu verlagern, Werke zu schließen oder Personal abzubauen. Im Zuge der Auseinandersetzungen nehmen Betriebsräte und Gewerkschaften die wirtschaftliche Lage des Betriebes dann selbst unter die Lupe, um auf Basis ihrer Analysen eigene Forderungen aufzustellen. Oft können sie sich damit auch durchsetzen, müssen dafür aber Kompromisse in Kauf nehmen, etwa Abweichungen vom Tarif. In der Belegschaft müssen sie für diese Verhandlungsergebnisse werben. Eine Schlüsselrolle dabei spielen laut Haipeter neue Beteiligungsstrategien. Besonders erfolgreich sind Arbeitnehmervertretungen, wenn sie die Beschäftigten quasi als Bürger des Betriebes immer wieder befragen – durch Abstimmungen über die Aufnahme von Verhandlungen, die Ergebnisse der Verhandlungen oder die Zusammensetzung von Tarifkommissionen. Diese Strategie führt letztlich sogar zu einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter den Beschäftigten.

Besser-statt-billiger-Kampagne

In einem weiteren Projekt hat Haipeter die Besser-statt-billiger-Kampagne der IG Metall NRW erforscht. Im Zuge der

Kampagne haben Gewerkschaft und Betriebsräte die angeblichen Sachzwänge von Auslagerungen und Personalabbau kritisch hinterfragt und somit die „Deutungshoheit des Managements“ in Frage gestellt.

Auf diese Weise gelang es ihnen, einen Prozess in Gang zu setzen, in dem neue Lösungen gefunden wurden. Dabei griffen die Betriebsräte aber nicht nur auf externe Berater zurück, sondern auch auf das Wissen der Beschäftigten. Erst im vertrauensvollen Gespräch mit dem Betriebsrat waren viele Beschäftigte bereit, ihre Kenntnisse einzubringen. In einem untersuchten Fall gelang es einer Belegschaftsarbeitsgruppe innerhalb von wenigen Stunden, die Fertigung so zu optimieren, dass die vom Management anvisierten Ziele sogar weit übertroffen wurden.

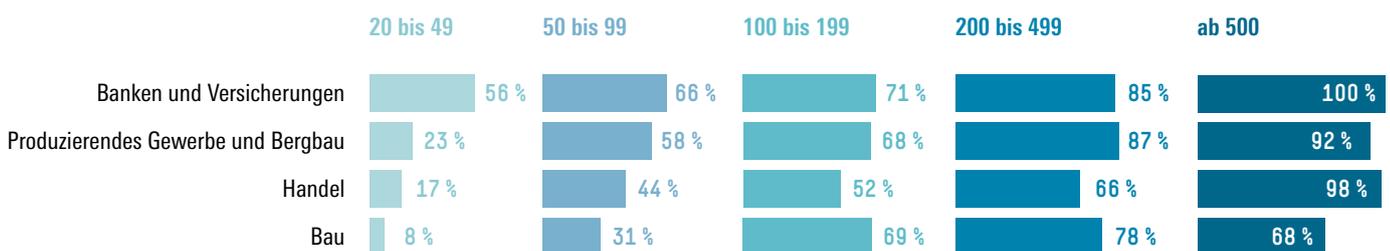
Initiativen für Angestellte

In vielen Industriebetrieben ist die Zahl der Angestellten inzwischen genauso groß wie die der Arbeiter. Allerdings sind die Angestellten deutlich seltener in Betriebsräten oder Gewerkschaften vertreten. Um dies zu ändern, versuchen Betriebsräte in einigen Unternehmen, Angestellte verstärkt als Experten einzubinden. Das tun sie entweder punktuell, um ein bestimmtes Problem zu lösen, oder sie schaffen ganz neue Strukturen, um beispielsweise die Probleme von Ingenieuren regelmäßig zu diskutieren. Betriebsräte haben, resümiert IAQ-Forscher Haipeter, „auf der Grundlage dieser vielfältigen Beteiligungsvarianten eine neue Form von Interessenvertretungshandeln entwickelt“. Vor allem die Angestellten wüssten das zu schätzen. ◀

Quelle: Thomas Haipeter: Erneuerung durch Beteiligung. Befunde zum Wandel der Mitbestimmung der Betriebsräte, in: Gerhard Bäcker, Steffen Lehndorff, Claudia Weinkopf: Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten: Festschrift für Gerhard Bosch, 2016

Je größer die Belegschaft, desto eher wählt sie einen Betriebsrat

Einen Betriebsrat haben von allen Betrieben mit so vielen Beschäftigten ...



Eine Frage der Gerechtigkeit

Beschäftigte halten Managerboni für gerechter, wenn sie selbst am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Auch die Höhe der Sonderzahlung, die Leistung der Geschäftsführung und die Informationspolitik spielen eine wichtige Rolle.

Die Einkommen von Dax-Vorständen sind seit Ende der 1980er-Jahre um mehr als 600 Prozent gestiegen. Ein Vorstand verdient heute etwa das Fünzigfache eines Durchschnittsmitarbeiters. Das liegt nicht zuletzt an hohen Bonuszahlungen, die rund zwei Drittel des gesamten Einkommens von Topmanagern ausmachen, schreiben Olaf Struck, Matthias Dütsch und Gesine Stephan von den Universitäten Bamberg und Erlangen-Nürnberg. Die Forscher haben untersucht, was Beschäftigte über Boni denken. Wann werden diese als gerecht oder ungerecht empfunden? Dazu haben sie Erwerbstätigen elf Szenarien vorgelegt, in denen ein Bonus an die Geschäftsführung eines fiktiven Unternehmens gezahlt wurde. Anschließend sollten die Teilnehmer der repräsentativen Umfrage beurteilen, unter welchen Bedingungen sie die Zahlung für gerechtfertigt halten.

Der Studie zufolge werden Boni häufiger als gerecht beurteilt, wenn sich das Management durch besondere Leistungen ausgezeichnet hat, etwa durch eine Steigerung des Gewinns. Erzielt ein Unternehmen lediglich ein „branchenübliches“ Ergebnis, werden Boni kritisch gesehen. Dass das Leistungsprinzip bei der Beurteilung eine wichtige Rolle spielt, verwundert nicht. Schließlich sind Sonderzahlungen – im Unterschied zu Festgehältern – in der Regel an den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens gekoppelt. Allerdings: Die Befragten lassen klar erkennen, dass es darauf ankommt, wie der Erfolg zustande kommt. Wenn die Gewinne auf Kosten der Belegschaft erzielt werden, zum Beispiel durch Kürzungen und Stellenstreichungen, dann ist das Verständnis für Managerboni sehr gering ausgeprägt.

Auch die Höhe der Zahlungen ist entscheidend: Ein Bonus von 25 Prozent des Jahresgehalts wird in den meisten Fällen als gerecht eingestuft. Bei einem Bonus in Höhe von 50 Prozent fällt die Zustimmung merklich kleiner aus. „Die Annahme, wonach Bonuszahlungen als umso ungerechter bewertet werden, je höher sie ausfallen, wird damit bestätigt“, heißt es in der Studie. Dies gelte selbst dann, wenn höhere Boni in der Branche üblich sind.

Besonders wichtig ist den Beschäftigten, dass nicht nur Einzelne profitieren: Bonuszahlungen an die Manager werden viel eher akzeptiert, wenn auch die „normalen“ Mitarbeiter beteiligt werden. „Die Wahrscheinlichkeit hierfür steigt deutlich an, wenn nicht nur die Geschäftsführung, sondern die gesamte Belegschaft – damit

Boni nicht immer akzeptiert



alle, denen Leistungen für Unternehmenserfolge zugewiesen werden – am Bonussystem beteiligt werden.“ Die Informationspolitik des Unternehmens spielt ebenfalls eine Rolle: Erfolgt die Auszahlung von Boni nach klaren, nachvollziehbaren Kriterien, ist die Akzeptanz unter den Beschäftigten höher.

Wenn es um die Angemessenheit von Boni geht, seien Beschäftigte in der Lage, „sehr feinfühlig“ zu unterscheiden, schreiben die Wissenschaftler. Die Ergebnisse seien insbesondere für Aufsichtsräte relevant. Schließlich seien sie es, die direkte Verantwortung für die Gehälter der Geschäftsführung tragen – und dafür sorgen müssen, dass die Kluft zwischen Spitzenmanagern und Angestellten nicht zu groß wird. Die in Öffentlichkeit und Belegschaften kritische Grundhaltung ließe sich auf diese Weise mindern. „Dazu müssten eher geringe Boni ausbezahlt sowie transparente Verteilungskriterien verfolgt werden, die den Beitrag der Geschäftsführung für den Unternehmenserfolg verdeutlichen“, heißt es in der Studie. „Vor allem sollten aber parallel zu Bonuszahlungen für Manager auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell am Unternehmenserfolg beteiligt werden – letztlich werden Unternehmensgewinne schließlich selten exklusiv vom Management erwirtschaftet.“ <

Quelle: Struck u. a. 2016
Grafik bit.do/impuls0383

Hoch motiviert, schlecht bezahlt

Über vier Millionen meist weibliche Beschäftigte arbeiten in sozialen Berufen. Was sie verbindet, ist nicht nur der Dienst am Menschen. Hinzu kommt hohe Motivation trotz hoher Belastungen und Unzufriedenheit mit der Bezahlung.

Stress und körperliche Anstrengung sind in der Kranken- und Altenpflege sowie der Kindererziehung an der Tagesordnung. Dass die Beschäftigten diese Belastungen trotz vergleichsweise bescheidener Bezahlung auf sich nehmen, liegt an ih-

kungen des Muskel-Skelett-Systems. Die Folge sind überdurchschnittlich hohe Krankenstände – obwohl Erzieherinnen und Pflegerinnen häufiger als andere Beschäftigte auch an Tagen zur Arbeit kommen, an denen sie besser zu Hause geblieben wären, um eine Krankheit auszukurieren. Speziell bei der Arbeit von Erzieherinnen kommt eine weitere extreme Belastung hinzu: Lärm.

Sozialer Dienst als Last

So viele Beschäftigte in den sozialen Dienstleistungen äußern ...

Krankenpfleger/-innen



Altenpfleger/-innen



Erzieher/-innen



* abhängig Beschäftigte ab 45 Jahren Quelle: BIBB/BAuA 2012
Grafik zum Download: bit.do/impuls0385



- ▶ Charakteristisch für die sozialen Dienstleistungen ist, dass die Beschäftigten häufig verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen; Störungen und Unterbrechungen sind eher der Normalfall als die Ausnahme. Auch das stresst.
- ▶ Termin- und Leistungsdruck sind ausgeprägt. Jeder Dritte fühlt sich durch die Arbeitsmenge überfordert; unter den Erwerbstätigen insgesamt trifft dies nur auf jeden Fünften zu.
- ▶ Der Wunsch, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, ist sehr weit verbreitet.
- ▶ Für Kranken- und Altenpflegerinnen gilt: Im Vergleich zu anderen Berufen ist der Anteil der Routinetätigkeiten hoch. Erzieherinnen, deren Job zu einem überdurchschnittlichen Teil aus Wissensarbeit besteht, haben dagegen mehr Abwechslung. Entsprechend sind Letztere mit „Art und Inhalt ihrer Tätigkeit“ häufiger sehr zufrieden als Pflegefachkräfte.
- ▶ Der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten ist in allen drei Berufen sehr ausgeprägt.
- ▶ Pflegefachkräfte und Erzieherinnen sind „deutlich weniger zufrieden mit dem Einkommen“ als die Beschäftigten im Durchschnitt.

rer hohen persönlichen Motivation. Angesichts aktueller Personalengpässe und weiter steigender Nachfrage, besonders im Pflegesektor, besteht aber dringender Handlungsbedarf. Man werde „junge Menschen langfristig nur mit steigenden Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen dazu motivieren können, einen entsprechenden Beruf zu erlernen“, urteilen Robert Helmrich vom Bundesinstitut für Berufsbildung und sein Team. Die Wissenschaftler haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Reihe von Statistiken und Befragungen ausgewertet, um die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation sowie die Arbeitsbedingungen in Pflege und Erziehung zu dokumentieren. Die wichtigsten Befunde:

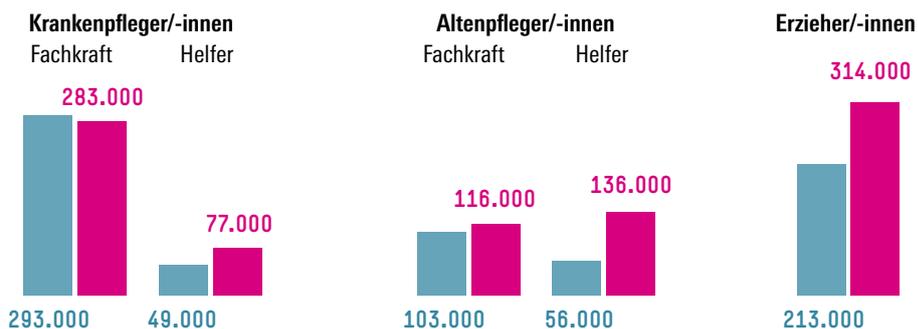
- ▶ Beschäftigt sind in diesen Berufen vor allem Frauen. Die Teilzeitquote ist hoch.
- ▶ Ein hohes Arbeitspensum, psychische Belastungen sowie permanente körperliche Mühen mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen sind die Regel. Heben und Tragen, Arbeiten im Stehen, in gebückter, hockender oder kniender Stellung führen zu Erkran-

Bereits ab 2020 werden in den Pflegeberufen nicht mehr genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, erwarten die Forscher. Für Entlastung könnte neben attraktiveren Arbeitsbedingungen die Zuwanderung sorgen. ◀

Quelle: Robert Helmrich u.a.: Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 11, April 2016
Download: bit.do/impuls0384

Dienst am Menschen meist in Teilzeit

So viele Beschäftigte arbeiten in **Vollzeit** oder **Teilzeit** als ...



Quelle: BA 2014 Grafik zum Download: bit.do/impuls0386 Daten: bit.do/impuls0387



Lohndumping als Reformziel

Flächentarife haben Vorteile: Unternehmen wetteifern um die besten Produkte statt um die billigsten Arbeitskräfte, Konflikte werden aus den Betrieben herausgehalten. Aber Griechenland macht sich diese Vorzüge nicht länger zunutze – auf Anweisung der EU.

Vor der Krise galt für mehr als zwei Drittel der griechischen Beschäftigten ein Tarifvertrag. Heute sind es nur noch 40 Prozent. Die Zahlen unterzeichnen den Kollaps des Tarifsystems sogar noch. Während bis zur Eurokrise Branchentarife dominierten, spielen Firmentarife heute die wichtigste Rolle. Und Letztere haben eine andere Funktion als früher: Es geht nicht mehr darum, die Löhne in besonders profitablen Unternehmen über den Durchschnitt zu heben, sondern fast immer um Abweichungen nach unten. Das geht aus einer Analyse der Arbeitsrechtsexpertin Aristeia Koukiadaki von der Universität Manchester und der Publizistin Chara Kokkinou hervor. Sie zeichnen in einem Beitrag für das European Journal of Industrial Relations nach, wie die Politik von EU, Internationalem Währungsfonds (IWF) und Europäischer Zentralbank (EZB) – auch unter dem Einfluss einiger großer Arbeitgeber – das vormalig stabile Tarifgefüge zerstört haben.

In den 1990er-Jahren hatte sich in Griechenland ein relativ stabiles System aus zum Teil allgemeinverbindlich erklärten branchen- oder berufsbezogenen Tarifen entwickelt. Vor allem im verarbeitenden Gewerbe kam die Mehrheit der Beschäftigten in den Genuss kollektivvertraglich bestimmter Bezahlung. Als 2010 der Staatsbankrott drohte, forderte die Troika aus EU, IWF und EZB von der Regierung „strukturelle Reformen“ als Gegenleistung für Hilfskredite. Das hieß: entweder Lohnsen-

kung per Gesetz oder „Flexibilisierung“ des Tarifsystems, so Koukiadaki und Kokkinou. Die Sozialpartner wurden nicht gefragt. Neue Gesetze machten es den Unternehmen nun möglich, durch Vereinbarungen mit einem Teil der Beschäftigten aus den zuvor geltenden Tarifen auszusteigen. Regelungen zur Ausdehnung einzelner Tarifabschlüsse auf ganze Branchen oder Berufsgruppen wurden ausgesetzt. Im nächsten Schritt, unter der Regierung des früheren EZB-Vizepräsidenten Loukas Papademos, wurden Obergrenzen für die Laufzeit von Tarifverträgen und deren Nachwirkung eingeführt, die Löhne eingefroren und der Mindestlohn um 22 Prozent gesenkt. Und dies waren nicht die einzigen Reformen, die den Einfluss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen reduziert haben.

Ergebnisse sind den Autorinnen zufolge ein segmentierter Arbeitsmarkt mit einem wachsenden Anteil prekärer Beschäftigung, harte Lohnkonkurrenz zwischen den Unternehmen, die Beitragsausfälle bei den Sozialversicherungen und zunehmende Steuerhinterziehung mit sich bringt, sowie eine Re-Politisierung der Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene. An die Stelle der Tarifautonomie sind Staatsinterventionen getreten. Dass auf diese Weise, wie von der EU gefordert, „nachhaltiges und inklusives Wachstum“ gefördert wird, sei nicht zu erkennen. <

Quelle: Aristeia Koukiadaki, Chara Kokkinou: Deconstructing the Greek system of industrial relations, in: European Journal of Industrial Relations, Mai 2016 (online)

MEDIEN

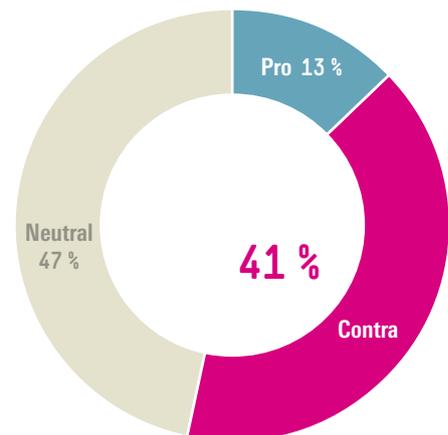
Verengter Blick

Die Berichterstattung deutscher Medien über Griechenland ist unausgewogen.

Die deutsche Wirtschaftspolitik hat Folgen für ganz Europa. Wer sie kompetent beurteilen will, muss sich auch ein Bild von der Lage in den Nachbarländern machen können. Dabei spielen Medien eine wichtige Rolle: Sie sollten möglichst umfassend und unvoreingenommen berichten. Kim Otto, Professor für Wirtschaftsjournalismus an der Universität Würzburg, und sein Mitarbeiter Andreas Köhler haben am Beispiel der griechischen Staatsschuldenkrise untersucht, inwieweit Zeitungen und Onlinemedien diesem Anspruch gerecht werden. Die Wissenschaftler haben die Berichterstattung von Frankfurter Allgemeiner Zeitung, Süddeutscher Zeitung, Welt, Bild, Tageszeitung und Spiegel Online von Ende Januar bis Ende Juni 2015 ausgewertet. Es zeigt sich: Von Unvoreingenommenheit kann keine Rede sein. Insgesamt haben die Forscher eine „mehrheitlich meinungsorientierte und wertende Berichterstattung vorgefunden“. Anstatt komplexe Sachfragen auszuleuchten, begnügten sich die Journalisten häufig damit, den Konflikt zwischen deutscher und griechischer Regierung aus-

Leitmedien: Meist nicht neutral

So positionierten sich Journalisten 2015 gegenüber der griechischen Regierung ...



Quelle: Otto, Köhler 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0388

Hans Böckler Stiftung

zumalen – und bezogen direkt oder indirekt meist Stellung für die deutsche Seite. Auch was die reinen Fakten angeht, ist das Ergebnis ernüchternd. Laut Otto und Köhler bewegten sich die Redakteure bei der Beschäftigung „mit der griechischen Reformpolitik größtenteils an der Oberfläche“. <

Quelle: Kim Otto, Andreas Köhler: Die Berichterstattung deutscher Medien in der griechischen Staatsschuldenkrise, IMK Study, März 2016 Download: bit.do/impuls0389

Ungleichheit kostet Lebensjahre

Reiche Amerikaner leben deutlich länger als arme. Die Lebenserwartung der Armen hängt zudem stark davon ab, in welcher Stadt sie wohnen. Auch in Deutschland beeinflusst das Einkommen die Lebenserwartung.

Wer wenig verdient, stirbt früher – diesen Zusammenhang haben Wissenschaftler in einer groß angelegten Studie für die USA nachgewiesen. Die Forscher – unter anderem aus Stanford, Harvard und vom MIT – haben dazu Daten der Sozialversicherung und der Steuerbehörden der Jahre 1999 bis 2014 ausgewertet. Die wichtigsten Ergebnisse:

- ▶ Der Unterschied in der Lebenserwartung zwischen dem ärmsten und dem reichsten Prozent der Einkommensverteilung lag im Untersuchungszeitraum bei fast 15 Jahren für Männer und 10 Jahren für Frauen. Während die reichen Männer im Schnitt 87,3 Jahre alt wurden, lebten die armen 72,7 Jahre. Die wohlhabenden Frauen brachten es auf 88,9 Jahre, die einkommensschwachen Frauen starben im Schnitt nach 78,8 Jahren.
- ▶ Die Lebenserwartung ist insgesamt gestiegen, allerdings ist der Anstieg höchst ungleich verteilt: Eine 40-jährige Frau aus den oberen fünf Prozent lebt heute 2,9 Jahre länger als 15 Jahre zuvor, Männer dürfen 2,3 Lebensjahre mehr erwarten. Dagegen ist die Lebenserwartung bei Frauen aus den unteren fünf Prozent gerade mal um 0,3 Jahre gestiegen, bei Männern um 0,04 Jahre.
- ▶ Die Länge des Lebens unterscheidet sich deutlich, je nachdem in welcher Gegend die Menschen wohnen – das gilt vor allem für die Armen. Wer in Kalifornien oder New York arm ist, darf auf ein längeres Leben hoffen als Arme in ehemals industriell geprägten Regionen des Mittleren Westens. In Detroit beispielsweise sterben Männer aus dem unteren Viertel der Verteilung fast fünf Jahre früher als in New York.

Die Lebenserwartung der ärmsten Amerikaner sei vergleichbar mit der von Menschen im Sudan und in Pakistan, schreiben die Wissenschaftler. Aber die Ergebnisse zeigten auch, dass

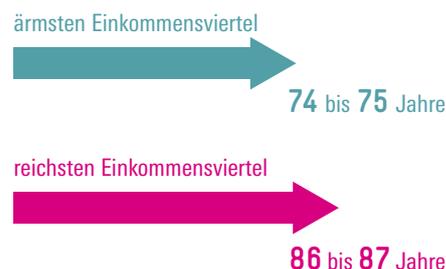
sich an den Zuständen etwas ändern lässt: Schließlich gebe es von New York bis San Francisco überall in Amerika Städte, in denen die Unterschiede zwischen Arm und Reich bei der Lebenserwartung vergleichsweise klein sind oder sich im Laufe der Zeit verringert haben. Die Wissenschaftler führen dies auf eine gesündere Lebensweise, eine bessere Sozialversorgung und besser funktionierende Schulen in bestimmten Regionen zurück. Sie fordern gezielte Maßnahmen, um die Gesundheit der Armen in Städten wie Las Vegas, Oklahoma City oder Detroit zu verbessern.

Auch in Deutschland steigt die Lebenserwartung mit dem Einkommen: Dem Robert Koch-Institut (RKI) zufolge beträgt der Abstand zwischen dem ärmsten und dem reichsten Fünftel rund

zehn Jahre. Das Fazit der RKI-Studie: „Neben einem niedrigen Einkommen sind eine niedrige Bildung und ein niedriger beruflicher Status mit einem höheren Mortalitätsrisiko und einer geringeren Lebenserwartung assoziiert.“ <

Arme sterben früher

Die mittlere Lebenserwartung eines 40-jährigen US-Amerikaners beträgt im ...



Untersucht wurden die 100 größten Metropolregionen der USA Quelle: Chetty u. a. 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0390

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Raj Chetty u.a.: The Association Between Income and Life Expectancy in the United States, 2001–2014, Journal of the American Medical Association, April 2016

ARBEITSMARKT

Hautfarbe beeinflusst Jobchancen

Je fremder Jobsucher anmuten, desto geringer sind ihre Chancen – und zwar unabhängig von der Qualifikation. Das zeigt ein Experiment, das Doris Weichselbaumer von der Universität Linz durchgeführt hat. Die Ökonomin hat über 2.000 fiktive Bewerbungen an österreichische Betriebe verschickt, die Stellen im Bereich Sekretariat, Buchhaltung oder Gastronomie ausgeschrieben hatten. Alle Kandidaten waren österreichische Staatsbürger, hatten Schulen in Österreich besucht und waren für die jeweilige Tätigkeit passend qualifiziert. Der einzige Unterschied: Ihre

Namen waren entweder typisch österreichisch, serbisch, türkisch, chinesisch oder nigerianisch. Zudem wurden die Bewerbungen mit Fotos versehen, die einerseits den ethnischen Hintergrund eindeutig erkennen lassen, andererseits in einem Pretest hinsichtlich Attraktivität und Persönlichkeitseigenschaften ähnlich bewertet worden waren. Vergleichbare Experimente hatten bislang ausschließlich den Namen als Signal für einen Migrationshintergrund verwendet – laut Weichselbaumer werden Namen jedoch oft nicht den richtigen Herkunftsländern zugeord-

net. Ihren Ergebnissen zufolge ist Diskriminierung klar nachweisbar: Die Ur-Österreicher erhielten zu 37 Prozent eine positive Antwort, bei den Bewerbern serbischer, türkischer und chinesischer Abstammung waren es 28,2, 25,3 und 27,1 Prozent. Am schlechtesten schnitten mit 18,7 Prozent die Kandidaten mit nigerianischem Hintergrund ab. Das gilt auch dann, wenn Betriebs- und Jobmerkmale herausgerechnet werden. <

Quelle: Doris Weichselbaumer: Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria, German Economic Review, Mai 2016 (online)

Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder zulässig

Dürfen Gewerkschaften Tarifverträge abschließen, die bestimmte Leistungen nur für ihre Mitglieder vorsehen? Laut einem Rechtsgutachten sind Vorteile bis zur doppelten Höhe des Mitgliedsbeitrags unproblematisch.

Um faire Tarifabschlüsse durchsetzen zu können, brauchen Gewerkschaften möglichst viele Mitglieder. Um in den Genuss dieser Abschlüsse zu kommen, müssen Beschäftigte dagegen nicht organisiert sein: Da Tarifverträge üblicherweise für die gesamte Belegschaft gelten, profitieren auch Trittbrettfahrer. Ein denkbarer Ausweg aus diesem Dilemma wären sogenannte Differenzierungsklauseln, die bestimmte Vorteile wie Einmalzahlungen, zusätzliches Urlaubsgeld oder Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft abhängig machen. Raimund Waltermann hat für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht geprüft, inwieweit solche Klauseln in Tarifverträgen rechtlich zulässig sind. Der Juraprofessor von der Universität Bonn kommt zu dem Ergebnis, dass es hier durchaus Spielraum gibt.

Die Tarifautonomie sei für die Architektur der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von fundamentaler Bedeutung und vom Grundgesetz geschützt, schreibt Waltermann. Das lege den Schluss nahe, dass die Rechtsordnung Anreize zum Gewerkschaftsbeitritt eher befördert als begrenzt. Denn eine funktionsfähige Tarifautonomie setze einen angemessenen Organisationsgrad voraus.

Tatsächlich habe die Rechtsprechung gegen einfache Differenzierungsklauseln – die beispielsweise eine Einmalzahlung von 300 Euro für Gewerkschaftsmitglieder vorschreiben – keine Bedenken, so der Jurist. Anders sehe es bei qualifizierten Klauseln aus, die sich auf Vereinbarungen des Arbeitgebers mit nicht Organisierten auswirken. Spannenklauseln lassen die Übertragung von Sonderleistungen auf Außenseiter zu, begründen aber für diesen Fall einen zusätzlichen Anspruch der Gewerkschaftsmitglieder in gleicher Höhe, sodass die Spanne zwischen Mitgliedern und Außenseitern gewahrt bleibt. Das hieße im Fall der Einmalzahlung: Wenn den nicht organisierten Beschäftigten ebenfalls 300 Euro gezahlt werden, hätten die organisierten Beschäftigten Anspruch auf insgesamt 600 Euro. Entsprechende Vereinbarungen hat das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt – was Waltermann für fragwürdig hält.

Die Gegner von Differenzierungsklauseln berufen sich zum einen auf die „negative Koalitionsfreiheit“. Damit ist gemeint, dass niemand zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband gezwungen werden darf. Spannenklauseln seien tatsächlich ein starker Anreiz, so der Autor. Allerdings könne der „Druck“, den sie ausüben, durchaus gerechtfertigt sein, da Mitgliederwerbung ein legitimes Ziel ist und Differenzierungsklauseln ein geeignetes Mittel darstellen. Dabei gelte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. „Unverhältnismäßiger Druck entsteht nicht schon dadurch, dass einem sonst ein Vorteil entgeht. Niemand ist genötigt eine Bahncard zu erwerben, weil er nur dann den Vorteil hat, zum halben Preis zu fahren.“ Vieles spreche für die Annahme, dass man sich bis zu einem geldwer-

ten Vorteil in Höhe des doppelten Gewerkschaftsbeitrags im sicheren Bereich bewegt.

Ein anderer Einwand: Spannenklauseln seien deshalb unwirksam, weil sie Unternehmen die Gleichstellung von Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern rechtlich-logisch unmöglich machen und damit in die Vertragsfreiheit eingreifen. Waltermann sieht das anders: Der Mechanismus der Spannenklausel komme nur in Gang, wenn Arbeitgeber den Vorteil kollektiv gewähren, also per Gesamtzusage oder Formulararbeitsvertrag. Individuelle Vereinbarungen seien dagegen jederzeit möglich, sodass die Vertragsfreiheit der nicht organisierten Beschäftigten unberührt bleibe.

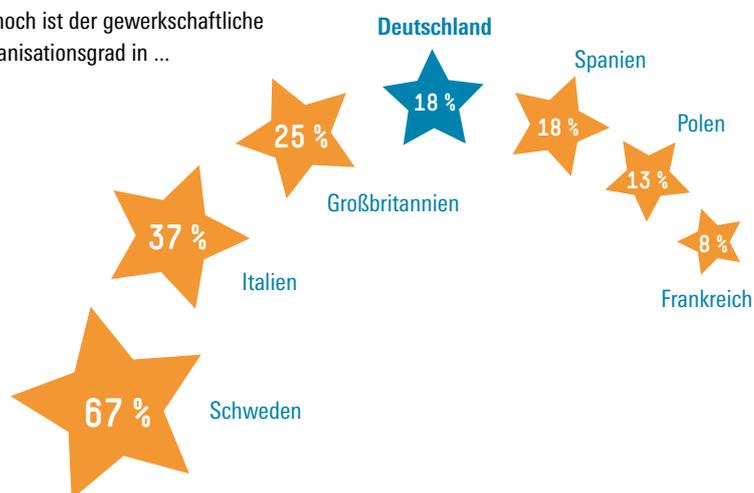
Die Freiheit des Arbeitgebers, bestimmte kollektive Vereinbarungen abzuschließen, werde dagegen tatsächlich eingeschränkt. Daraus folge aber nicht zwingend, dass Spannenklauseln rechtswidrig sind. Vielmehr gelte es, zwischen der Vertragsfreiheit der Arbeitgeber und der Bestandsgarantie der Gewerkschaften abzuwägen. Angesichts der überragenden Bedeutung der Tarifautonomie sei es gerechtfertigt, Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vertraglich zu verankern. Außer Differenzierungsklauseln seien keine anderen effektiven Mittel erkennbar, die vergleichbar milde diesen Zweck erfüllen.

Das Fazit des Experten: „Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ist in der auf Mitgliedschaft aufbauenden deutschen Tarifautonomie nicht prinzipiell problematisch.“ Die Gerichte sollten bestrebt sein, der Gestaltungsfreiheit der Tarifparteien mit großem Respekt zu begegnen. Was die Zulässigkeit von Spannenklauseln angeht, empfiehlt er den Gang zum Bundesverfassungsgericht. <

Quelle: Raimund Waltermann: Differenzierungsklauseln im Tarifvertrag in der auf Mitgliedschaft aufbauenden Tarifautonomie, HSI-Schriftenreihe Band 15, Bund-Verlag, Frankfurt a. M., 2016 Download: bit.do/impuls0391

Große Unterschiede in Europa

So hoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in ...



Quelle: WSI 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0392

Hans Böckler
Stiftung

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
 Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne
 redaktion-impuls@boeckler.de
 Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631
 Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de



Ein Hinweis an alle Förderer und Spender

Die Kontoverbindung der Hans-Böckler-Stiftung hat sich geändert. Sie lautet nun:
 Stadtparkkasse Düsseldorf; IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07; BIC DUSSDE33XXX

ARBEITSWELT

Mehr reguläre und mehr prekäre Jobs

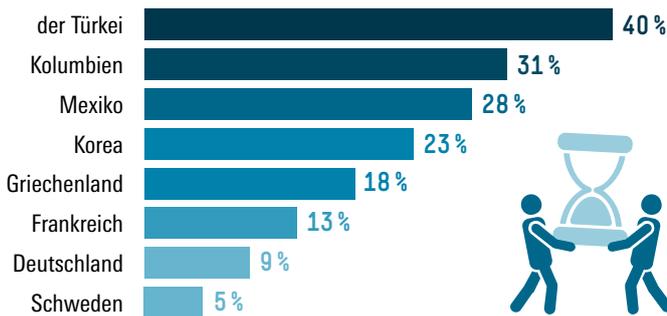
Mehr als die Hälfte der Menschen im erwerbsfähigen Alter übt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aus. Zwischen 1984 und 2013 ist ihr Anteil um drei Prozentpunkte auf 54 Prozent gestiegen. Dies geht aus einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hervor. Gleichzeitig haben heute – absolut und in Relation zu allen Beschäftigten – mehr Menschen prekäre Jobs als vor der Jahrtausendwende, so das DIW. Allerdings sei dieser Zuwachs nicht zulasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegangen. Dass sowohl der Anteil regulär Beschäftigter als auch der Anteil prekär Beschäftigter gestiegen ist, liegt den Forschern zufolge an einer insgesamt höheren Erwerbstätigkeit. Vor allem Frauen sind heute öfter berufstätig als Anfang der 1980er-Jahre – allerdings häufig nicht umfassend sozialversichert.

Quelle: DIW, Mai 2016 bit.do/impuls0393

ARBEITSWELT

Überlange Arbeitszeiten weit verbreitet

Mehr als 50 Stunden die Woche arbeiten in ...



Quelle: OECD, Mai 2016

ARBEITSMARKT

Mit Abschluss gute Chancen auf einen Job

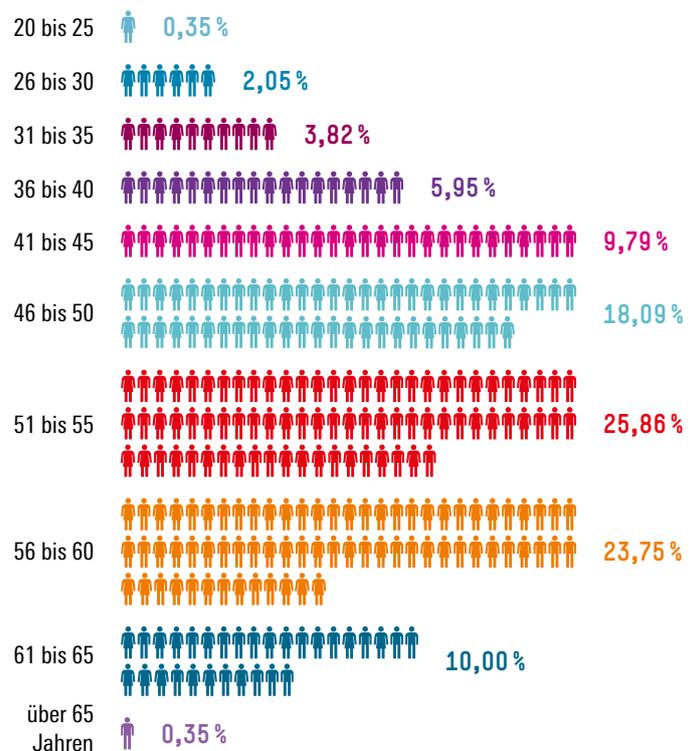
90 Prozent der 20- bis 34-Jährigen, die in den vergangenen drei Jahren ihren Abschluss gemacht haben, sind in Deutschland erwerbstätig. Einer Untersuchung des IAB zufolge ist in Europa allein in Malta die Arbeitsmarktlage für Junge besser (92 Prozent). In Griechenland haben nur 44 Prozent und in Italien nur 45 Prozent einen Job.

Quelle: IAB, Mai 2016 bit.do/impuls0394

MITBESTIMMUNG

Generationswechsel bei Betriebsräten steht bevor

Das Alter der Betriebsratsvorsitzenden liegt bei ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

SOZIALVERSICHERUNG

Plus bei der Sozialversicherung

So hoch waren 2015 die ...



Einnahmen Ausgaben
 der Sozialversicherungen

Destatis, Mai 2016 bit.do/impuls0395

BILDUNG

Die meisten gehen aufs Gymnasium

Nach der Grundschule besuchen die Fünftklässler ...

ein Gymnasium	40%
eine Gesamtschule	27%
eine Realschule	17%
eine Hauptschule	8%
eine Orientierungsstufe	7%

Destatis, Mai 2016 bit.do/impuls0396