Böckler impuls

10/2010 16. Juni

Arbeitsmarkt: Pflegen per Leiharbeit 2
Energiewirtschaft: Mehr Gewinne, weniger Mitbestimmung 3
Arbeitswelt: Kopfarbeit im Takt der Globalisierung 4
Europa: EU-Freizügigkeit bringt Tarifkonkurrenz 6
Gender: Krisenhilfe stützt Männerbranchen 7
TrendTableau 8

www.boecklerimpuls.de

Hans Böckler Stiftung

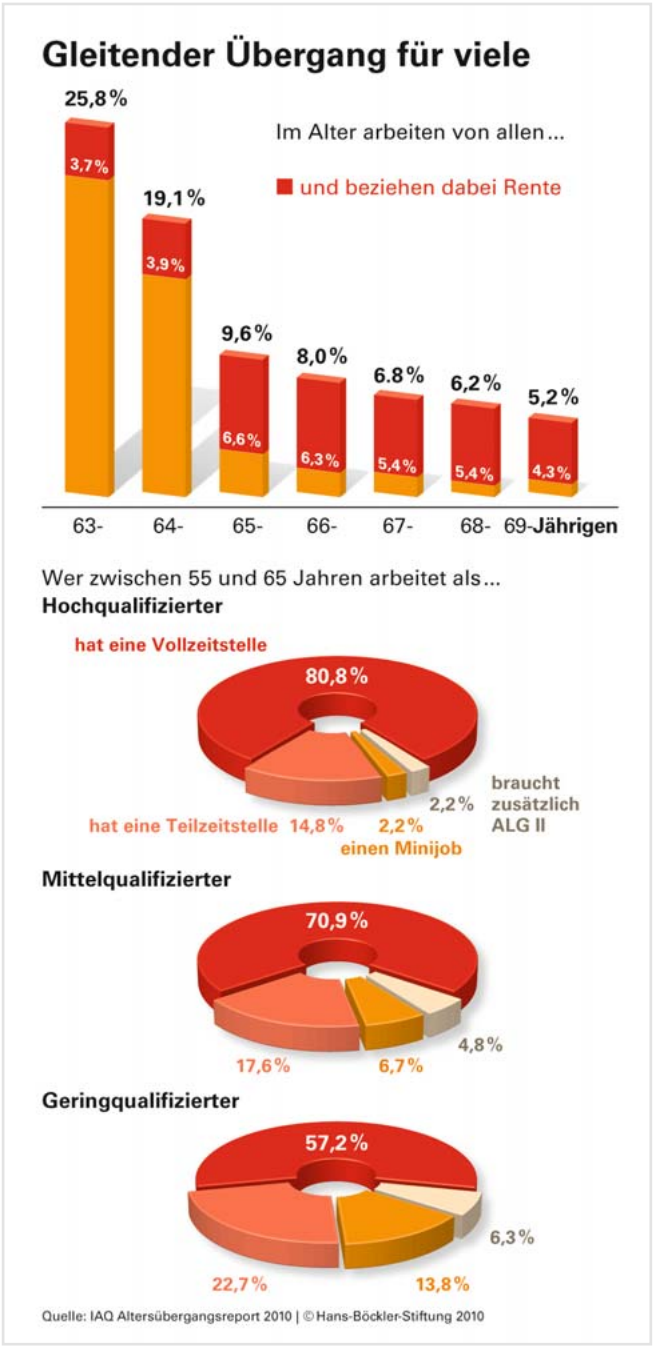
ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Arbeiten über die Altersgrenze hinaus

Ältere Menschen sind deutlich häufiger auf dem Arbeitsmarkt vertreten als in den Jahrzehnten zuvor. Viele haben nur einen Minijob, nicht wenige müssen noch im Rentenalter arbeiten.

Die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen hat in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten kräftig zugenommen. Allein zwischen 1997 und 2007 stieg die Quote der Älteren mit einem Arbeitsplatz um zehn Prozentpunkte, mehr als jeder Zweite aus dieser Altersgruppe steht inzwischen noch im Beruf. Sichere Vollzeit-Beschäftigung ist bei dieser Entwicklung jedoch kaum entstanden, stellt der neue Altersübergangs-Report fest.* Die Zunahme der Alters-Beschäftigung lässt sich zu einem Großteil mit mehr Frauenarbeit in Teilzeit und Minijobs erklären. So gab es 2001 noch 550.000 echte Teilzeitkräfte zwischen 55 und 65 – also ohne die Altersteilzeit. Sechs Jahre später waren es fast schon doppelt so viele, nämlich 900.000, das Gros davon weiblich. Zudem nahm die Zahl der westdeutschen Frauen über 55 mit einem Minijob auf gut 250.000 zu, berichtet Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Der Forscher warnt deshalb davor, Fragen der Arbeitsplatz-Qualität auszublenden.

Die höhere Erwerbsbeteiligung setzt sich selbst nach Erreichen der gesetzlichen Rentengrenze fort. Die Erwerbstätigkeit der Über-65-Jährigen entwickelt sich zu einem beachtenswerten Phänomen, sagt Brussig. In einigen Gruppen arbeitet bereits jeder zehnte Mann im Rentenalter, und selbst unter den 69-Jährigen hat einer von 20 noch immer einen Job. Darunter sind etliche Hochqualifizierte, die noch fit sind und gerne weiterarbeiten möchten. Doch der Report weist auch auf jene hin, deren Rente zu knapp ist, um über die Runde zu kommen. Die durchschnittlichen Zahlbeträge für Neurentner stagnierten in den vergangenen Jahren oder sind gesunken. Daher sei davon auszugehen, „dass eine zunehmende Zahl junger Rentner an einem Zusatzverdienst aus Erwerbstätigkeit interessiert ist“. Dazu passt der Befund, dass auch mehr 55- bis 64-Jährige Erwerbseinkommen mit Arbeitslosengeld II kombinieren. Wer dann frühzeitig seine Rente beantragt, muss Abschläge hinnehmen. Gerade diese Rentner werden ihr Altersgeld durch zusätzliches Arbeitseinkommen erhöhen müssen.



* Quelle: Martin Brussig: Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer, Altersübergangs-Report 3/4-2010
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Pflegen per Leiharbeit

Auch Krankenhäuser, Altenheime und mobile Pflegedienste beschäftigen Leiharbeitnehmer. In den vergangenen fünf Jahren hat sich deren Zahl verfünffacht.

Pflegekräfte fehlen allerorten. Allein die deutschen Allgemeinkrankenhäuser haben zwischen 1996 und 2006 rund 46.000 Pflege-Vollzeitstellen abgebaut – obwohl der Arbeitsaufwand pro Patient gestiegen und die Patientenzahl etwa gleich geblieben ist. Die Ausbildungszahlen in Kranken- und Altenpflege gehen zurück oder stagnieren. Dabei dürfte der gesellschaftliche Bedarf an qualifizierten Pflegekräften in Zukunft erheblich steigen. So erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einen Beschäftigungsgewinn von einer Million Arbeitsplätzen im Pflegebereich bis zum Jahr 2025.

Großer Personalbedarf, aber kein Geld für neue Planstellen und Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden: In dieser Lage greifen Kliniken und Altenheime immer öfter auf Pflegepersonal von Zeitarbeitsfirmen zurück, um Engpässe zu überwinden. Das Institut Arbeit und Technik (IAT) hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie Leiharbeit in der Pflege eingesetzt wird.*

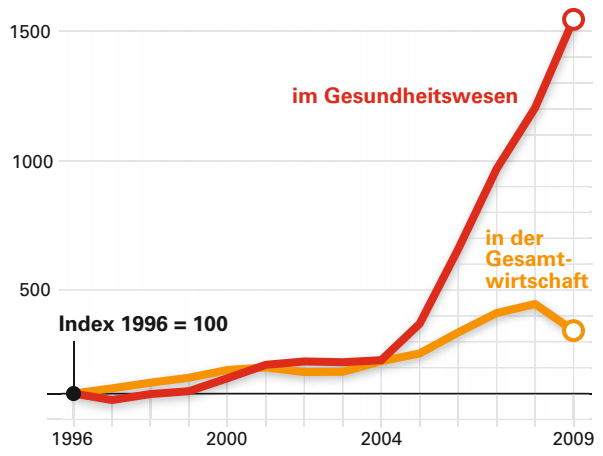
Leiharbeit in der Pflege: Geringes Niveau, aber rasantes Wachstum. Derzeit sind gut 19.000 Leiharbeitskräfte in Gesundheitsberufen beschäftigt, ein großer Teil davon in der Pflege. Das sind über fünfmal mehr als 2004. Und die Autoren der Studie rechnen mit einer weiteren Zunahme. Die absolute Zahl der Leihpflegerinnen – fast 80 Prozent sind Frauen – ist gemessen an den rund 1,3 Millionen Pflegekräften oder den 600.000 Leiharbeitnehmern allerdings noch relativ niedrig.

Leiharbeitsfirmen suchen für Pflegeaufgaben vor allem Fachkräfte. Während Industrie und andere Dienstleistungsbranchen oft auf Zeitarbeitnehmer ohne spezielle Qualifikation zurückgreifen, spielt die richtige Ausbildung im Pflegebereich eine große Rolle. Eine Auswertung der Stellenanzeigen von Zeitarbeitsfirmen zeigt: Nur etwa 13 Prozent der Ausschreibungen richteten sich an Personen mit Helfer-Qualifikation, die übrigen an Fachkräfte.

Plötzliche Personalausfälle überbrücken. Mithilfe von Experteninterviews sind die IAT-Forscher den Motiven von Krankenhäusern, Pflegediensten und -heimen auf den Grund gegangen, die Leiharbeitskräfte beschäftigen. Dabei zeigte sich, dass vor allem die sehr dünne Personaldecke in vielen Einrichtungen eine Rolle spielt: Schon einzelne krankheitsbedingte Ausfälle bringen die Personalplaner regelmäßig in Bedrängnis. Oft bleibt ihnen nur, auf Beschäftigte anderer Stationen zurückzugreifen, und wenn auch das nicht möglich ist, sind Leiharbeitskräfte die letzte Möglichkeit. In einigen Einrichtungen geht der Bedarf allerdings über solche kurzfristigen Notfallmaßnahmen hinaus: Manchmal werden Leiharbeitnehmer eingesetzt, damit das Stammpersonal überhaupt dazu kommt, Urlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen.

Pflege: Leiharbeit nimmt zu

Die Zahl der Leiharbeitskräfte stieg ...



Quelle: IAT 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Verwaltungs- und Personalkosten sparen. Ein anderes Motiv besteht darin, Verwaltungskosten zu sparen: Aufwändige Personalsuche mit Stellenanzeigen und Bewerbungsgesprächen entfallen durch die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen. Wer sich bewährt, kann später immer noch fest eingestellt werden. Zwar sind die Löhne, die Zeitarbeitsfirmen Kranken- oder Altenpflegerinnen zahlen, zumindest bei Berufsanfängern nicht wesentlich niedriger als reguläre Tariflöhne. Trotzdem sind Leiharbeitnehmer oft billiger, weil sie nur für die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden müssen, nicht aber bei Krankheit oder wenn gerade kein Bedarf besteht. Für Einrichtungen, die die Auflage haben, beim Personal zu sparen, ist es zudem manchmal günstig, Leiharbeitskräfte einzusetzen, weil die Ausgaben dafür nicht unter Personalkosten verbucht werden. Vereinzelt gründeten Kliniken eigene Zeitarbeitsfirmen, in denen sie ihre Mitarbeiter zu schlechteren Konditionen weiterbeschäftigen. In einigen Fällen wurden Zeitarbeitskräfte auch als Streikbrecher genutzt.

Schneller Wiedereinstieg in den Beruf, Erfahrungen sammeln. Das sind der Untersuchung zufolge zwei typische Motive für Pflegerinnen, die bei Zeitarbeitsfirmen anheuern. Wer länger arbeitslos war oder sich einen Überblick über die Arbeitsumstände in verschiedenen Einrichtungen verschaffen möchte, kann per Zeitarbeit relativ einfach testen, ob ein bestimmter Arbeitgeber auch längerfristig in Frage kommt. Zudem bewerben sich manche bewusst bei Zeitarbeitsfirmen, weil sie nur eine bestimmte Phase ohne Einkommen überbrücken wollen oder hoffen, dass sie ihre eigenen Flexibilitätswünsche als Leiharbeitnehmer besser umsetzen können. Ob Letzteres tatsächlich funktioniert stellen die Wissenschaftler allerdings infrage.

Zeitarbeit in der Pflege, fasst das IAT zusammen, sei als Symptom einer unzureichenden Ausstattung mit Planstellen für qualifizierte Fachkräfte zu betrachten. Hinzu kämen die fehlenden gesellschaftlichen Anstrengungen zur Nachwuchssicherung.

* Quelle: Christoph Bräutigam u.a.: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege – eine explorative Studie, Arbeitspapier 215, Hans-Böckler-Stiftung, 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

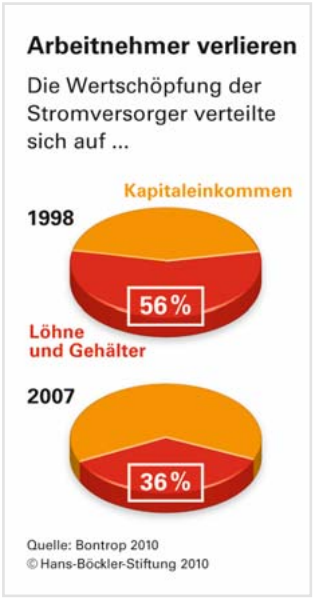
Mehr Gewinne, weniger Mitbestimmung

Nach der Liberalisierung der Stromwirtschaft sind die Gewinne der Branche stark gestiegen. Doch Beschäftigte von Stromkonzernen und Stadtwerken mussten sich Jahr für Jahr mit einem kleineren Stück des Kuchens begnügen – und mit weniger Mitsprache.

Seit der Öffnung der Strommärkte für den Wettbewerb im Jahr 1998 sind bei Versorgungsunternehmen über 47.000 Arbeitsplätze infolge von Restrukturierungen und Rationalisierungen weggefallen. Mehr als 30.000 Stellen waren bereits zwischen 1992 und 1997 gestrichen worden – im Zuge des Umbaus der Elektrizitätswirtschaft in den neuen Bundesländern und in Erwartung der kommenden Marktöffnung. Dies zeigt ein umfangreiches empirisches Forschungsprojekt zur Liberalisierung der Stromwirtschaft. Die Professoren Heinz-Josef Bontrup und Ralf-Michael Marquardt von der Fachhochschule Gelsenkirchen haben darüber hinaus untersucht, wie sich die Verteilungsposition und Arbeitsbedingungen der verbliebenen Beschäftigten verändert haben:*

Arbeitnehmer und Stromkunden haben nur unterproportional von Effizienzsteigerungen profitiert. Zwar sind die Personalkosten zwischen 1998 und 2007 nicht im gleichen Maße gesunken wie die Beschäftigtenzahlen, das heißt, Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer legten im betrachteten Zeitraum etwas zu. Pro Arbeitsstunde blieb der Anstieg der Personalkosten mit gut 21 Prozent allerdings deutlich hinter dem Zuwachs bei der Nettowertschöpfung, dem Umsatz abzüglich der Kosten für Rohstoffe und andere eingekaufte Vorleistungen sowie Anlagenverschleiß, zurück. Die Nettowertschöpfung pro Person stieg um 86 Prozent. Dieser „immense Produktivitätsschub“ hat den Forschern zufolge zu einer starken Umverteilung zugunsten der Bezieher von Kapitaleinkommen geführt. Die Gewinne stiegen um 200 Prozent. Hingegen hätten die Stromkunden, ebenso wie die Arbeitnehmer, deutlich weniger von den Effizienzsteigerungen gehabt; denn der trotz Liberalisierung fehlende Wettbewerb habe eine Weitergabe in Form niedrigerer Preise verhindert, schreiben Bontrup und Marquardt.

Die Arbeitsbedingungen haben unter der Marktliberalisierung gelitten. Dies ergibt eine Umfrage der Forscher unter Betriebsräten von über 50 Versorgungsunternehmen und Stadtwerken. 65 Prozent der Befragten gaben an, dass sich die Bedingungen verschlechtert oder stark verschlechtert haben. Lediglich 8 Prozent sahen eine Verbesserung infolge der Liberalisierung.



Weniger Mitbestimmung. 47 Prozent der Betriebsräte erklärten, dass sich die Mitbestimmungskultur seit 1998 verändert habe. In Interviews mit Arbeitnehmervertretern und Management wurde „eine eindeutige Verschlechterung bei der Mitbestimmung artikuliert“, schreiben die Wissenschaftler. Das zuvor gute Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Mitbestimmungsorganen sei zunehmend einer „Misstrauenskultur“ gewichen. Das ist nach Bontrup und Marquardt zum Teil auf organisatorische Veränderungen zurückzuführen: Im Zuge von Konzern-Umbauten seien viele Betriebe aus dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 herausgefallen, so dass für sie anstelle der paritätischen Mitbestimmung jetzt nur noch das Drittelbeteiligungsgesetz gilt.

Doch auch in weiterhin paritätisch besetzten Aufsichtsräten der Elektrizitätswirtschaft ist der Ton rauer geworden. Während es in den Jahren vor 1998 üblich war, im Aufsichtsrat so lange nach Kompromissen zu suchen, bis alle zustimmen konnten, macht der Vorsitzende heute auch von seiner Doppelstimme Gebrauch, um die Arbeitnehmervertreter zu überstimmen, haben die Forscher beobachtet. Auf der Betriebsebene haben sich die Konflikte ebenfalls verschärft: Im Gegensatz zu früheren Gepflogenheiten eskalieren Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Management heute gelegentlich so weit, dass Einigungsstellen oder Arbeitsgerichte angerufen werden müssen, um zu schlichten.

Die Forscher resümieren: „Die Verhandlungsmacht hat sich eindeutig zulasten der Mitbestimmungsträger verschoben.“ Vom Ideal einer demokratisch-partizipativen Unternehmenskultur seien die Unternehmen der Stromversorgung weit entfernt.

* Quelle: Heinz-Josef Bontrup und Ralf-Michael Marquardt: Beschäftigungsbedingungen und Unternehmenskultur in der Elektrizitätswirtschaft, in: WSI-Mitteilungen 6/2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Kopfarbeit im Takt der Globalisierung

Die Internationalisierung von Unternehmen hat die Arbeitswelt der Hochqualifizierten stark verändert, auch Kopfarbeit wird zunehmend industrialisiert. Gut Ausgebildete verlieren Freiräume und Sicherheit.

Die Globalisierung setzt nicht allein Deutschlands Industriearbeiter und Geringqualifizierte weltweiter Konkurrenz aus. Sie macht sich inzwischen auch in den Büros bemerkbar – selbst bei Hochqualifizierten, deren Aufgaben lange als verlagerungsresistent galten. Auf diesen Wandel weisen die Industriesoziologen Andreas Boes und Tobias Kämpf hin.* So sind in den vergangenen Jahren zum einen Routineaufgaben wie die Buchführung und Reisekostenabrechung unter Verlagerungsdruck geraten. Zum anderen kann sogar die Arbeit von Software-Entwicklern, anderen IT-Experten und Fachleuten in Forschungsabteilungen großer Unternehmen inzwischen fern von der Firmenzentrale erledigt werden.

Die Möglichkeit der Verlagerung verändert die Situation von Spitzenkräften grundlegend, das machen Boes und Kämpf in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten explorativen Studie deutlich. Denn die Hochqualifizierten büßen nicht nur ihre Arbeitsplatzsicherheit ein. Eine wichtige Rolle spielt für sie auch, dass die weltweite Arbeitsteilung innerhalb der Firmen erheblich zunimmt. Um die Zusammenarbeit reibungslos zu gestalten, versuchen Unternehmen nun, die Aufgabenprofile und Arbeitsprozesse vieler gut Ausgebildeter zu standardisieren. Jenseits des Taylorismus suchen sie nach einem „neuen Typ der Industrialisierung“, der auch die Kopfarbeit erfasst – mit der Folge, dass die Arbeit auch besser kontrollierbar wird. Die Globalisierung der Angestelltenarbeit ist folglich für die Hochqualifizierten mit einem Verlust von Freiräumen, Privilegien und Sicherheit verbunden. All das zwingt sie zu einem neuen Selbstverständnis. Um diesen Wandel zu beschreiben, haben die Wissenschaftler vom ISF München über 100 Manager, Personaler, Betriebsräte, internationale Projektleiter und betroffene Beschäftigte interviewt. Sie erstellten acht Fallstudien in multinationalen Unternehmen.

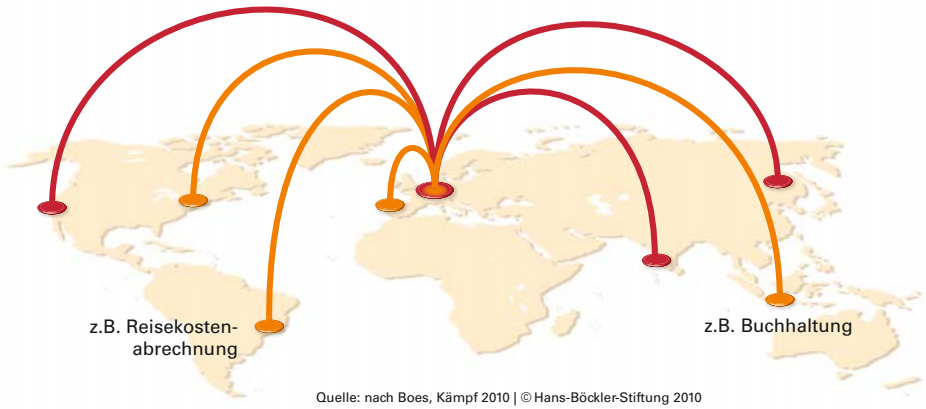
Die neue Phase der internationalen Arbeitsteilung ist eng mit dem Internet verbunden, sagen Boes und Kämpf. Das Netz stellt den Unternehmen einen „weltweiten Informationsraum“ zur Verfügung und damit auch einen globalen Produktionsraum für geistiges Arbeiten. Die Firmen können hier viele Angestellten-Tätigkeiten zusammenführen, die einen digital repräsentierbaren Gegenstand bearbeiten. Kopfarbeit kann ebenso wie Industriearbeit im Prinzip auf verschiedenen Kontinenten geleistet und anschließend zusammengefügt werden. Der globale Informations- und Produktionsraum gestaltet das Wirtschaftsmodell der Industrieländer entscheidend um. Die Soziologen bezeichnen das neue dominante Produktionsmodell darum in Abgrenzung zum Fordismus als „Informatisiertes Produktionsmodell“. Charakteristisch für das Informatisierte Produktionsmodell ist, dass die Firmen fast alle von ihnen erfassten Daten wie etwa ständig neue Marktsignale in den Produktionsprozess einspeisen können.

In diesem Produktionsmodell verändert sich der Status von Kopf- und Angestelltenarbeit. Sie kann aus der Firma ausgegliedert (Outsourcing) oder aus dem Land verlagert (Offshoring) werden. Das verschlechtert die strategische Position der Hochqualifizierten in Deutschland. Und tatsächlich legen die Unternehmen ihnen gegenüber einen neuen Umgang an den Tag, stellen die Forscher fest. Die Wissenschaftler beobachten derzeit „eine grundsätzliche Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit von Hochqualifizierten“. In ihrer Studie beschreiben sie die beiden dominanten Firmenstrategien: Einerseits eine relativ schlichte Verlagerungsstrategie, die allein auf Kostensenkung abzielt und kaum Erfolg verspricht. Andererseits die Strategie des global integrierten Unternehmens, das die Vorteile der internationalen Arbeitsteilung dauerhaft zu nutzen versteht.

Verlagern, um Kosten zu senken. „Schlichtes Offshoring“ nennen die Studienautoren die erste Variante der Internationalisierung von Kopfarbeit. Firmen reduzieren Personal am Stammsitz und verlagern die Aufgaben aus Kostengründen in Niedriglohnländer. Die Soziologen schildern dies am Fall eines internationalen IT- und Telekommunikations-Unternehmens: Das Management baut nach dem Einbruch der New Economy Entwicklungsarbeit in Deutschland ab, von 1.800 Software-Entwicklern bleiben nur noch 300 übrig. Im Gegenzug eröffnet die Firma neue Standorte in Indien, die als verlängerte Werkbank dienen sollen. Die Nähe zum indischen

Arbeitsteilung überschreitet nationale Grenzen

- Offshoring von Verwaltungsaufgaben
  - Bündelung von unterstützenden Funktionen an einem Standort
  - Mengen- und Größenvorteile
- Offshoring von IT-Diensten
  - Arbeiten im globalen Informationsraum
  - Controlling und Steuerung im IT-Raum



Quelle: nach Boes, Kämpf 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Markt spielt für diesen Schritt keine Rolle, die indischen Programmierer sollen gerade nicht mit dem dortigen Vertrieb zusammenarbeiten. Die Zentrale verfolgt vielmehr das Ziel, „mit genau detaillierten Vorgaben die Arbeit am indischen Standort zu lenken und zu steuern“, so Boes und Kämpf. Die Verlagerung hat laut Management die Arbeitskosten gesenkt, Beschäftigte und Betriebsräte bezweifeln jedoch, dass es unter dem Strich wirklich zu einer Ersparnis gekommen ist.

Trotz des zweifelhaften Nutzens verfahren deutsche Manager weiterhin nach diesem Muster. Sie starten später als ihre ausländischen Konkurrenten die Internationalisierung der Unternehmen, verstehen sie aber nur als Instrument, um Kosten zu senken. Beim schlichten Offshoring spielen wichtige Aspekte der Internationalisierung – neue Märkte erschließen, gute Fachkräfte dazu gewinnen – noch keine Rolle. International erfolgreiche Unternehmen haben sich deshalb längst von dieser Strategie verabschiedet.

Das global integrierte Unternehmen. Das Beispiel eines deutschen Software-Produzenten zeigt, wie Unternehmen von der internationalen Arbeitsteilung stärker profitieren. Das untersuchte Unternehmen baut zunächst auf den Wunsch von Kunden Vertriebsstandorte im Ausland auf. Weil die dort erzielten Umsätze die Erträge aus dem Inland überholen, errichtet die Firma nun auch Entwicklungsstandorte im Ausland. Die Standorte sollen sich inhaltlich profilieren und nicht durch Kostensenkung hervorheben, es entsteht ein Netzwerk von zahlreichen fast gleichrangigen Produktionsstätten. Letztlich internationalisiert sich auch das Management, am Firmensitz entwickelt sich Englisch zur gängigen Sprache.

Obwohl diese Strategie nahezu ohne Personalabbau auskommt, hat auch sie negative Folgen für die Beschäftigten: Sie führt in der Praxis zu einem rigideren Projektmanagement und beschneidet die Freiräume der Hochqualifizierten. Beides hat ihre Arbeitszufriedenheit erheblich beeinträchtigt. Die IT-Branche ist bei dieser Arbeitsweise Vorreiter, aber auch in anderen Unternehmen und Aufgabengebieten zeichnen sich mittlerweile ähnliche Tendenzen ab, so Boes und Kämpf. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von globalen Unternehmen (F&E) sind traditionell in der Zentrale angesiedelt; inzwischen folgen sie den Produktionsstätten. Obwohl in diesen Arbeitsbereichen eine Standardisierung schwieriger zu bewerkstelligen ist als bei der Entwicklung von Software, wird sie von den Managern angestrebt.

Die Standardisierung geht einher mit einem Ausbau des Controllings. Galten Arbeiten in der F & E und der Software-Entwicklung vor wenigen Jahren noch als Black Box, so werden auch sie heute von Controllern durchleuchtet. In den international vernetzten Firmen wird zunehmend ein einheitliches Informationssystem durchgesetzt, das die einzelnen Standorte nach ihrem Wertschöpfungsbeitrag vergleichbar macht. Kennzahlensysteme steuern die multinationale Arbeitswelt, eine örtlich ungebundene Kontrolle durchzieht die Konzerne. Doch die permanente Überprüfung belastet die Beschäftigten, stellen die Forscher fest. Sie gibt ihnen das Gefühl, einer ständigen Bewährungsprobe ausgesetzt zu sein. „Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es verdient hat, dazuzugehören“, sagen mehrere Hochqualifizierte sinngemäß. Boes und Kämpf folgern: „Ein Teil der Gemeinschaft Unternehmen zu sein, ist keine Selbstverständlichkeit mehr.“ Die Identifikation der Hochqualifizierten mit ihren Unternehmen geht in der Folge zurück.

Lohnarbeiter wie andere auch. Laut Boes und Kämpf empfinden sich die gut ausgebildeten Beschäftigten in den Unternehmen immer weniger als hervorgehobene Gruppe, sondern eher als einfacher Arbeitnehmer. Noch vor etwa 10 bis 15 Jahren war die Situation der Hochqualifizierten anders: Da sahen sich die meisten als privilegierten Partner des Managements, der einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet. Die „Beitragsorientierung“ galt als der Schlüsselbegriff zum Selbstverständnis der Hochqualifizierten. Dieses Selbstbild ist inzwischen weitgehend erodiert, auch unter dem Einfluss der Internationalisierung. Angedrohte Verlagerungen, die Einbuße an Freiräumen, ständige Kontrolle – die wenigsten Akademiker in den großen, internationalen Unternehmen gehen noch davon aus, mit den Top-Managern in einem Boot zu sitzen. Der Typ des so genannten beitragsorientierten Hochqualifizierten ist der Studie zufolge nur noch bei wenigen Führungskräften zu finden.

Boes und Kämpf liefern Skizzen der beiden neuen Typen, die sie bei ihren Fallstudien stattdessen angetroffen haben. Den einen nennen sie *Arbeitnehmer wider Willen*. Der Arbeitnehmer wider Willen nimmt den kollektiven Abstieg der Hochqualifizierten zwar wahr. Sein wehmütiger Blick zurück blockiert ihm jedoch neue Handlungsmöglichkeiten, er verleitet zu Konformität und Anpassung. Im Unterschied dazu reflektiert der *manifeste Arbeitnehmer* den Interessengegensatz von Arbeitgeber und -nehmer bewusst und versucht ihn für sich zu nutzen. Diese Haltung löst Blockaden und macht die Beschäftigten auch zufriedener.

Entwicklungsarbeit im weltweiten Informationsraum

Offshoring von Forschung und Entwicklung

- ein Netz (fast) gleichberechtigter Forschungs- und Entwicklungs-Standorte
- die Entwicklung findet am Ort der Produktion statt

Quelle: nach Boes, Kämpf 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Andreas Boes, Tobias Kämpf: Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit. Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung, im Erscheinen
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

EUROPA

EU-Freizügigkeit bringt Tarifkonkurrenz

Ab Mai 2011 enden auch in Deutschland die Beschränkungen für Arbeitnehmer aus Osteuropa. Das dürfte die Lohnkonkurrenz gerade in der Leiharbeit verschärfen. Denn ausländische Unternehmen müssen sich nicht an die vor Ort gültigen Arbeitsbedingungen halten, urteilte der Europäische Gerichtshof.

Seit Dezember 2007 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine Reihe von Urteilen gefällt, die nach Einschätzung namhafter Juristen die Rechte von Arbeitnehmern einschränken. Dazu gehört auch die Entscheidung im Fall Laval: Hier hatten die Luxemburger Richter entschieden, dass ein Streik für gleiche Arbeitsbedingungen schwedischer und lettischer Arbeiter auf schwedischen Baustellen unzulässig war. In diesem Zusammenhang legte der EuGH fest, EU-ausländische Tarifverträge müssten in ihren rechtlichen Wirkungen grundsätzlich den inländischen gleichgestellt werden. Dieser bisher weniger beachtete Aspekt des Urteils schlägt auf das deutsche Arbeitsrecht durch, wie ein Gutachten von Florian Rödl und Felix Stumpf zeigt.* Mit Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-Mitgliedstaaten Osteuropas werden sich seine Auswirkungen nochmals verstärken.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung prüften die beiden Frankfurter Juristen, welche Rechtsfelder betroffen sind. Ihr Ergebnis: Dort, wo bereits eine Unterschreitung gesetzlicher oder tariflich-allgemeinverbindlicher Mindestarbeitsbedingungen durch inländische Tarifverträge erlaubt ist, können nun auch Tarifverträge aus anderen EU-Ländern diese zusätzlich aushebeln. Dazu gehören:

Der Fall Laval

Im Jahr 2007 hatte der EuGH über einen schwedischen Arbeitsrechtsstreit zu entscheiden: Das lettische Unternehmen Laval hatte Arbeiter nach Schweden entsandt, um sie dort auf Baustellen einzusetzen. Die Arbeitsbedingungen laut lettischem Tarifvertrag – besonders die Löhne der Arbeitnehmer – lagen deutlich unterhalb des schwedischen Niveaus. Die schwedische Bauarbeitergewerkschaft Byggettan forderte Laval dazu auf, für die lettischen Arbeitnehmer während der Zeit ihres Aufenthalts in Schweden einen Tarifvertrag auf dem vor Ort üblichen Niveau abzuschließen. Als Laval dem nicht nachkam, sorgte Byggettan mit Hilfe der schwedischen Elektrikergewerkschaft für Blockaden und Boykotte der Baustellen. Die Gewerkschaft stützte sich dafür auf eine Vorschrift des schwedischen Arbeitskampfrechts, wonach ausländische Tarifverträge in Schweden keine Friedenspflicht auslösen. Der EuGH hatte darum unter anderem die Frage zu klären: Durften die schwedischen Gewerkschaften trotz des auf die entsandten Beschäftigten anwendbaren lettischen Tarifvertrages Laval mittels Arbeitskampf dazu zwingen, einen schwedischen Tarifvertrag auf schwedischem Niveau abzuschließen? Nein, entschieden die Europa-Richter: Die Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag verbiete die Ungleichbehandlung inländischer und EU-ausländischer Tarifverträge. Ein EU-ausländischer Tarifvertrag müsse darum in gleicher Weise eine Friedenspflicht auslösen wie ein schwedischer Tarifvertrag.

Leiharbeitsrecht. Für Zeitarbeitnehmer gilt zwar das Prinzip des „equal pay" – in einem Betrieb müssen sie so gestellt werden wie die Beschäftigten, die dort fest angestellt sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn für Leiharbeiter ein eigener Tarifvertrag existiert. Somit können nun EU-ausländische Leiharbeitstarifverträge ebenfalls das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot außer Kraft setzen. Das hat ab dem 30. April 2011 erhebliche Bedeutung. Denn wenn die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Staaten Osteuropas gilt, werden auch die Beschränkungen für grenzüberschreitende Leiharbeit fallen.

Arbeitszeitrecht. Das deutsche Arbeitszeitgesetz setzt aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Höchstgrenzen für Arbeitszeiten: maximal zehn Stunden pro Arbeitstag, in einem Vergleichszeitraum von 24 Wochen durchschnittlich acht Stunden. Inländische Tarifverträge dürfen davon jedoch abweichen. Damit können Tarifverträge aus dem EU-Ausland ebenfalls die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten überschreiten. Und in den Ländern Osteuropas liegen die tariflichen Arbeitszeiten über denen Deutschlands, wie der europäische Tarifbericht des WSI zeigt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge. Nach geltender Rechtslage können Tarifnormen nicht die allgemeinverbindlichen Tarifverträge der Branchen unterlaufen, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen. Dazu gehören die Baubranche, die Abfallwirtschaft oder die Sicherheitsdienstleistungen. Gleiches gilt für Rechtsverordnungen nach dem Entsendegesetz oder dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen. Andere allgemeinverbindliche Tarifnormen nach dem Tarifvertragsgesetz können jedoch durch den Abschluss von spezielleren Tarifverträgen, insbesondere von Firmentarifverträgen, unterlaufen werden. Sofern Lohntarifnormen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch auf Entsendearbeit Anwendung finden – diese Frage ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht abschließend geklärt – könnten diese Normen auch mittels eines EU-ausländischen Tarifvertrags unterlaufen werden.

Angesichts des starken Einkommensgefälles insbesondere zwischen alten und neuen EU-Mitgliedstaaten dürften die Unterschreitungen durch EU-ausländische Tarifverträge deutlich größer sein als die durch inländische Tarifverträge, erwarten Rödl und Stumpf. Sowohl der deutsche Gesetzgeber als auch die tariflichen Akteure könnten jedoch die Auswirkungen des Laval-Urteils auf die Beschäftigten begrenzen:

- Der Gesetzgeber sollte ein Abweichen über Tarifverträge nicht zulassen, wenn er Mindestarbeitsbedingungen festsetzt, die auch auf Entsendearbeit anzuwenden sind, empfehlen die Juristen. Das gilt insbesondere für die Einführung eines Mindestlohns für die Leiharbeitsbranche.
- Eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes könnte dafür sorgen, dass bei Konkurrenz von allgemeinverbindlichen und anderen Tarifverträgen der allgemeinverbindliche

- Vorrang erhält. Für die Beschäftigten günstigere Abreden könnten weiterhin getroffen werden.
- Die Gewerkschaften sollten sich dafür einsetzen, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge über die Verankerung des so genannten Arbeitsortsprinzips für alle Arbeitnehmer gelten, auch für die aus dem Ausland entsandten – selbst wenn sie nicht dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz unterliegen.
- Zusätzlich können deutsche Gewerkschaften bei ihren europäischen Partnergewerkschaften aus den Entsendestaaten dafür werben, auch in deren Tarifverträgen das Arbeitsortsprinzip zu verankern, sodass diese Tarifverträge Entsendearbeitsverhältnisse gar nicht erfassen.

* Quelle: Florian Rödl, Felix Stumpf: Einfallstore transnationaler Lohnkonkurrenz – Zu den Auswirkungen des in der Laval-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aufgestellten Verbots der „Diskriminierung EU-ausländischer Tarifverträge" im deutschen Arbeitsrecht, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen
Download unter www.boecklerimpuls.de

GENDER

Krisenhilfe stützt Männerbranchen

Die Konjunkturhilfen der Bundesregierung haben vor allem Jobs männlicher Industriearbeiter gesichert. Staatliche Sparprogramme dürften frauendominierte Branchen treffen.

Abwrackprämie, öffentliche Investitionen, Ausweitung der Kurzarbeit, Steuersenkungen, Kredite für Unternehmen – die Politik hat in den vergangenen beiden Jahren viel Geld in die Hand genommen, um Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Krise zu stabilisieren. Ein Schwerpunkt der Milliarden-Hilfen: Exportorientierte Industriebranchen, die der Einbruch der Auslandsnachfrage besonders hart getroffen hat. 72 Prozent der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Männer, zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Expertise. Die Berliner Politikwissenschaftlerin Gabriele Schambach hat auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes die Gender-Aspekte der Krisen-Hilfen untersucht.*

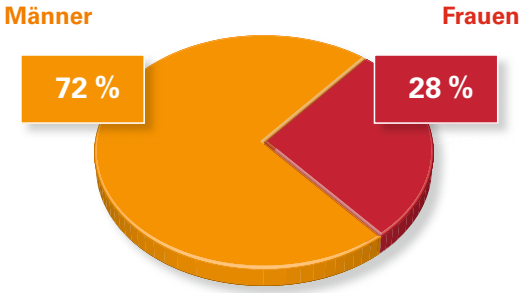
Längst ist klar, dass die Stabilisierungsmaßnahmen einigen Erfolg hatten – dramatische Jobverluste sind bislang ausgeblieben. Gleichwohl sind in der Industrie etliche Stellen verloren gegangen: Von Oktober 2008 bis Oktober 2009 sank die Zahl der Beschäftigten hier um 271.000. Im Gesundheitswesen, im Erziehungs- und Bildungsbereich, in der Gastronomie sowie in der öffentlichen Verwaltung sind hingegen rund 215.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hinzugekommen – oft Frauen.

Allerdings, schränkt Schambach ein, sind viele der neuen Jobs Teilzeitstellen. An der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes – hier männerdominierte Industriearbeit, überwiegend in Vollzeit und oft relativ gut bezahlt, dort Dienstleistungsbranchen mit hohem Frauen- und Teilzeitanteil und meist niedrigeren Löhnen – habe sich nichts geändert. Trotz der Milliarden aus Steuermitteln, kritisiert die Genderforscherin: „Eine generelle Arbeitszeitverkürzung zur Förderung von Arbeit und Familie oder mehr Work-Life-Balance" sei beispielsweise nicht in Erwägung gezogen worden.

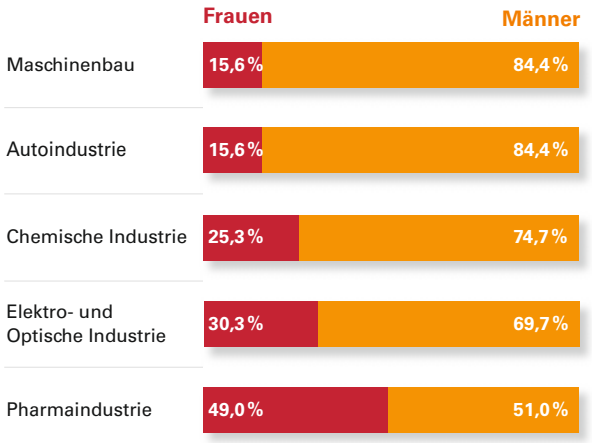
Das könnte insbesondere für viele Frauen noch zu einem akuten Problem werden, warnt Schambach. Schließlich sei es sehr wahrscheinlich, „dass die frauendominierten Sozial- und Dienstleistungsbranchen zeitversetzt von der Krise betroffen sein werden." Dann nämlich, wenn die Politik versucht, die durch Bankenrettung, Finanz- und Arbeitsmarktstabilisierung gerissenen Haushaltslöcher mit strikten Sparprogrammen zu verkleinern. Um zu verhindern, dass die nächste Welle der Krise die Beschäftigung von Frauen schwer trifft, unterstützt Schambach Forderungen nach einer dauerhaften Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Bildung, Gesundheit und Pflege. Mehr öffentliche Investitionen empfiehlt beispielsweise auch das IMK: Bildungssystem und Infrastruktur müssten dringend zukunftsfähig gemacht werden, so die Wissenschaftler. Außerdem würde sich die Inlandsnachfrage beleben und die deutsche Wirtschaft wäre weniger abhängig von Exporten.

Männer arbeiten für Export

Sozialversicherungspflichtig beschäftigt arbeiten in den von Konjunkturpaketen geförderten Wirtschaftszweigen …



Im Einzelnen arbeiten in den Exportbranchen …



Datenbasis 2009; Quelle: Schambach 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quelle: Gabriele Schambach: Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen für Frauen und Männer, Berlin, Mai 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Impressum

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

Kurzarbeit geht zurück

Als Kurzarbeiter gemeldet waren im …

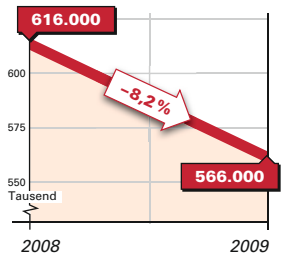
März 2010	830.000
Feb. 2010	961.000
Jan. 2010	1.009.000
ø 2009	1.143.000

Bundesarbeitsagentur, Mai 2010

BILDUNG

Weniger Stellen, weniger Bewerber

Einen Ausbildungsvertrag schlossen ab …

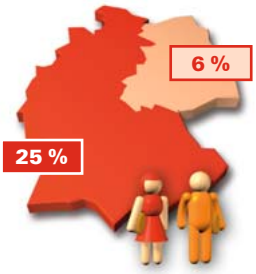


Berufsbildungsbericht 2010, Mai 2010

GENDER

Ost-West-Gefälle

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug 2009 in …

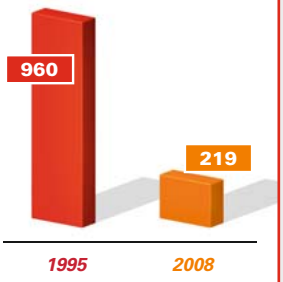


Statistisches Bundesamt, Mai 2010

GESUNDHEIT

Weniger Kassen

So viele gesetzliche Krankenkassen gab es in Deutschland

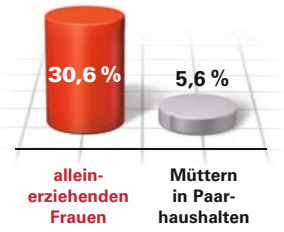


Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Mai 2010

EINKOMMEN

Alleinerziehende oft auf Staat angewiesen

Arbeitslosengeld I oder Hartz IV erhalten von allen



Familienreport 2010, Mai 2010

ARBEITSWELT

Altersdurchschnitt steigt

So wird sich das Arbeitskräfteangebot bis 2025* verändern in der Altergruppe …

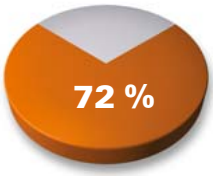
19- bis 24-Jährige	–1,2 Millionen
25- bis 44-Jährige	–3,7 Millionen
45- bis 64-Jährige	**+1,4 Millionen**

*Prognose 2006 bis 2025
Bertelsmann-Stiftung, Juni 2010

MITBESTIMMUNG

Manager schätzen Betriebsräte

„Mitbestimmung am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf die Produktivität aus", sagen …



… von allen Führungskräften in der EU

Eurofound, März 2010

ZUFRIEDENHEIT

Mehrheit fürchtet um Wohlstand

Mein Lebensstandard wird in den nächsten Jahren …

… sinken	54 %
… gleich bleiben	36 %
… steigen	9 %

Rest keine Angabe, Umfrage unter 1.000 Wahlberechtigten
Infratest Dimap für ARD, Juni 2010

© Hans-Böckler-Stiftung 2010

ARBEITSWELT: Die IT-Branche altert. Vor zehn Jahren waren noch 56 Prozent der Beschäftigten jünger als 40 Jahre. Heute liegt ihr Anteil bei 42 Prozent. Dies geht aus einer Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) hervor. Gleichzeitig stieg der Anteil der über 50-jährigen IT-Spezialisten zwischen 1999 und 2009 von 12,5 auf 18,5 Prozent. Bislang haben sich Unternehmen kaum auf die Bedürfnisse alternder Belegschaften eingestellt. Der Studie zufolge glauben nur vier von zehn Befragten, dass sie ihren Beruf angesichts von ständigem Stress dauerhaft ausüben können.
IAQ, Juni 2010

EINKOMMEN: Deutsche Unternehmen zahlen erstmals weniger Boni. Das Spitzenpersonal ist von Kürzungen allerdings kaum betroffen, wie eine Untersuchung der Personalberatung Lachner, Aden, Beyer & Company (LAB) zeigt. 2009 bekamen demnach 36 Prozent aller Führungskräfte eine niedrigere erfolgsabhängige Zulage als 2008, jeder fünfte erhielt gar keinen Bonus. Demgegenüber sei die Extrazahlung bei 31 Prozent der Führungskräfte gestiegen, so LAB. In den Vorjahren hätten hingegen stets mehr Manager Bonussteigerungen als -kürzungen verbuchen können. Den Rotstift setzen die Unternehmen vor allem bei den geringer entlohnten Führungskräften an. So sank der Bonus bei über 40 Prozent der Beschäftigten mit einem Jahreseinkommen unter 100.000 Euro, jedoch nur bei gut 24 Prozent der Manager mit Einkünften über 200.000 Euro.
LAB, Mai 2010

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 30. Juni

bestellen unter www.boecklerimpuls.de