

Tarifsystem:	
Kleine Fortschritte bei Niedrigtarifen	2
Wirtschaftskrise: Job gerettet, Unbehagen bleibt	3
Weiterbildung: Betriebe mit Vorbildcharakter schaffen Zeit zum Lernen	4
Arbeitszeit: Schaffen ohne Grenzen	5
Altersversorgung:	
Hohe Hürden vor der Zuschussrente	6
Dienstleistungen:	
Callcenter – Boom schwächt Tarifstandards	7
TrendTableau	8

WEIHNACHTSGELD

Extra zum Fest eher mit Tarifvertrag

Gut die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland erhält Weihnachtsgeld. Wer nach Tarifvertrag bezahlt wird, hat größere Chancen auf eine Sonderzahlung zum Fest.

Demnächst ist es wieder so weit: Rund 55 Prozent der Arbeitnehmer bekommen von ihrem Arbeitgeber ein Weihnachtsgeld. Das ergibt eine Online-Umfrage der Internetseite www.lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv betreut wird. Die Analyse der Angaben von 16.000 Beschäftigten macht deutlich, dass die Chancen auf eine Jahressonderzahlung ungleich verteilt sind.

Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, umso eher gibt es Weihnachtsgeld. Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten erhalten zu rund zwei Dritteln eine Sonderzahlung, in Betrieben unter 100 Beschäftigten sind es 48 Prozent.

West/Ost: Nach wie vor gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Westen bekommen 60 Prozent Weihnachtsgeld, im Osten 39 Prozent der Beschäftigten.

Berufserfahrung: Je länger das Berufsleben dauert, umso größer die Chance auf ein finanzielles Extra zum Fest. Bei einer Berufserfahrung von unter fünf Jahren gibt es das für knapp die Hälfte der Beschäftigten, der Anteil steigt auf 62 Prozent bei mehr als 20 Jahren im Job.

Einkommenshöhe: Beschäftigte mit höheren Einkommen erhalten häufiger Weihnachtsgeld. Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 1.500 Euro kommen nur 29 Prozent in den Genuss, in der Einkommensklasse von 4.000 bis 5.000 Euro sind es 67 Prozent. Ab 5.000 Euro Monatsverdienst gibt es seltener Weihnachtsgeld, dafür häufiger gewinnabhängige Jahressonderzahlungen.

Männer-Frauen: Frauen (53 Prozent) haben weniger Aussichten auf eine Sonderzahlung als Männer (57 Prozent).

Tarifbindung: Arbeitnehmer profitieren eindeutig von einer Tarifbindung ihres Arbeitgebers. 71 Prozent der Beschäftigten, die nach Tarifvertrag bezahlt werden, können sich auf Weihnachtsgeld freuen. Bei den Beschäftigten ohne Tarifbindung sind es dagegen nur 43 Prozent.

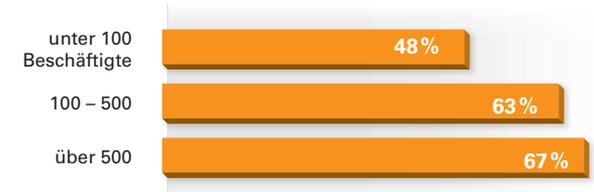
Grundsätzlich sehen in den meisten Wirtschaftszweigen die geltenden Tarifverträge ein Weihnachtsgeld vor, so das WSI-Tarifarchiv. Es wird überwiegend als fester Prozentsatz des Monatseinkommens berechnet. Diese Prozentsätze haben sich 2011 im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert. In Branchen, in denen es in diesem Jahr tarifliche Lohnerhö-

Großbetriebe zahlen häufiger

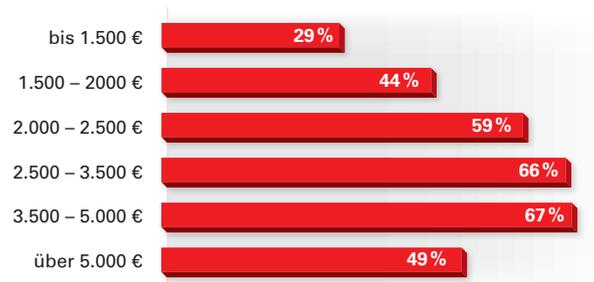
Weihnachtsgeld bekommen Beschäftigte ...



Je nach Betriebsgröße erhalten Weihnachtsgeld ...



Je nach Verdiensthöhe bekommen Weihnachtsgeld ...



Erhebungszeitraum Juli 2010 bis Juni 2011
Quelle: WSI-Lohnspiegel 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

hungen gab, steigen auch die tariflichen Weihnachtsgelder. Die Spanne reicht von plus 1,1 Prozent im öffentlichen Dienst und 2,7 Prozent in der Metallindustrie über 3 Prozent im Baugewerbe West und im Einzelhandel bis zu 4,1 Prozent in der chemischen Industrie. ◀

* Quelle: WSI-Tarifarchiv, November 2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Kleine Fortschritte bei Niedrigtarifen

Die Zahl der tariflichen Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich ist seit Frühjahr 2010 gesunken. Aktuell sehen 13 Prozent Stundenlöhne von weniger als 8,50 Euro vor.

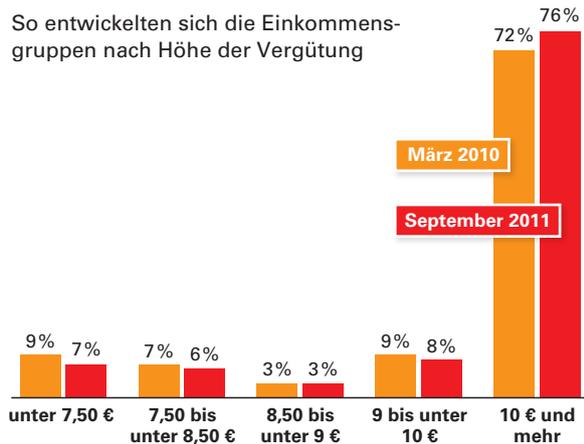
Das Tarifsystem hat in den vergangenen Jahren die Lohnentwicklung in Deutschland stabilisiert. Das zeigen verschiedene Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung. So lagen die tariflichen Löhne und Gehälter nach Daten des WSI-Tarifarchivs 2010 real um knapp sieben Prozent höher als im Jahr 2000. Deutlich schwächer entwickelten sich die Bruttoverdienste, also die Größe, bei der unter anderem auch die Löhne von Beschäftigten ohne Tarifvertrag erfasst werden: Sie sanken in diesem Zeitraum nach Abzug der Preissteigerung um vier Prozent. Allerdings zeigen die Analysen des Tarifarchivs auch Schwächen des Tarifsystems. Sie lassen sich nicht nur an der gesunkenen Tarifbindung ablesen. Ein weiterer Indikator ist für die Forscher die Zahl der tariflichen Vergütungsgruppen mit Einstiegsgehältern im Niedriglohnbereich.

Für ihre aktuelle Auswertung haben die Wissenschaftler mehr als 4.700 Vergütungsgruppen aus Tarifverträgen untersucht, die DGB-Gewerkschaften abgeschlossen haben.* Dabei betrachten sie 41 Branchen und Wirtschaftsbereiche. Die große Mehrheit der Vergütungsgruppen, nämlich 87 Prozent, sieht Stundenlöhne von 8,50 Euro und mehr vor. Insgesamt 76 Prozent beginnen mit einem Stundensatz von mindestens 10 Euro. Letzteres gilt in großen Branchen wie der Metall- und der Chemieindustrie, der Entsorgungswirtschaft, dem Bank- und dem Bauhauptgewerbe für alle oder nahezu alle Tarifgruppen. Das Tarifsystem setzt so Untergrenzen deutlich oberhalb der Niedriglohnschwelle, die bei rund neun Euro liegt.

In 617 Vergütungsgruppen ist das jedoch anders. Das entspricht 13 Prozent aller untersuchten Gruppen. Bei sieben Prozent liegen die Einstiegsgehälter unter 7,50 Euro, bei weite-

Mehr Einstiegstarife über 10 Euro

So entwickelten sich die Einkommensgruppen nach Höhe der Vergütung



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

ren sechs Prozent sind es zwischen 7,50 Euro und 8,50 Euro pro Stunde. Zwar dürften manche der unteren Tarifgruppen nur für recht wenige, gering qualifizierte Mitarbeiter gelten. Aber in etwa einem Dutzend Wirtschaftszweige sind tarifliche Niedriglöhne relativ weit verbreitet, so das Tarifarchiv. Dazu zählen verschiedene Handwerks- und Dienstleistungsbranchen sowie die Landwirtschaft – Wirtschaftsbereiche, in denen es oft viele kleinere Unternehmen und relativ wenig organisierte Arbeitnehmer gibt. Immerhin: Zuletzt ist der Anteil der Tarifgruppen unter 8,50 Euro zurückgegangen. Bei der vorigen Auswertung im März 2010 lagen noch 16 Prozent unter dieser Lohnschwelle.

„Gewerkschafter stehen in schwierigen Branchen bei Tarifverhandlungen immer wieder vor der Alternative, niedrigen Tarifen zuzustimmen oder ganz auf eine tarifliche Regulierung der Arbeitsbedingungen zu verzichten“, sagt Reinhard Bispinck, der Leiter des Tarifarchivs. „Umso wichtiger ist es, dass durch neue Tarifabschlüsse in den letzten anderthalb Jahren eine Verbesserung der Tarifsituation erreicht werden konnte. Insbesondere in den ausgeprägten Niedriglohnbranchen Bewachungsgewerbe, Erwerbsgartenbau, Friseurhandwerk, Gebäudereinigerhandwerk und Hotel- und Gaststättengewerbe konnte die Zahl der Vergütungsgruppen unter 7,50 Euro gesenkt werden.“

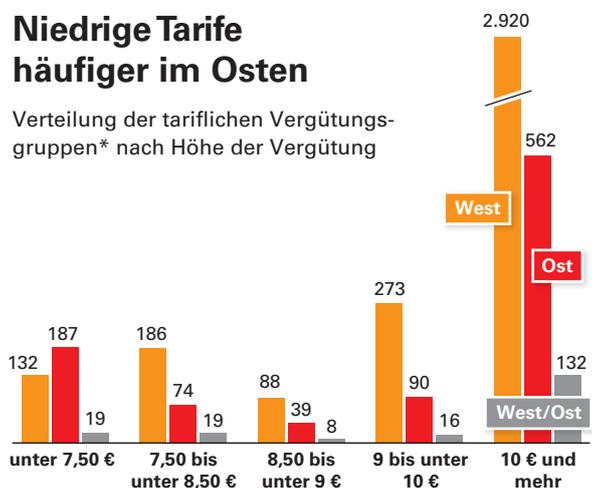
Bispincks Analyse zeigt auch, dass sehr niedrige Tarifvergütungen besonders in Ostdeutschland ein Problem sind. So gelten Vergütungsgruppen unterhalb von 7,50 Euro mehrheitlich in ostdeutschen Tarifbereichen. Die Vergütungsgruppen zwischen 7,50 und 8,50 Euro sind hingegen überwiegend in westdeutschen Tarifbereichen anzutreffen. Zudem sind auch bei Mindestlohnverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz einige Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro angesiedelt.

Die Ergebnisse der Untersuchung sprechen nach Auffassung des Tarifexperten für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro. „Er würde auch für viele Tarifbeschäftigte eine effektive Erhöhung ihrer Einkommen bedeuten“, so Bispinck. ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2011 - Eine Untersuchung in 41 Wirtschaftszweigen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 72, Düsseldorf, November 2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Niedrige Tarife häufiger im Osten

Verteilung der tariflichen Vergütungsgruppen* nach Höhe der Vergütung



* ausgewertet wurden 4.745 Vergütungsgruppen
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Job gerettet, Unbehagen bleibt

Die jüngste Wirtschaftskrise hat in deutschen Unternehmen kaum zu sozialen Konflikten geführt.

Zwar ist der Unmut vieler Beschäftigter groß – er richtet sich aber meist nicht gegen den eigenen Betrieb.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 bis Anfang 2010 hat Arbeitnehmer in Deutschland in der Regel nicht den Arbeitsplatz gekostet. Dennoch haben viele die Folgen des jüngsten Konjunkturerinbruchs unmittelbar zu spüren bekommen. Die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation – oft als „permanente Krise“ erlebt – ist vielfach groß, hat ein Forscherteam um den Soziologieprofessor Dieter Sauer vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München beobachtet.* Der Betrieb gelte den Belegschaften jedoch zu meist nicht „als relevanter Ort der Krisenbearbeitung“. Der Verdross richtet sich weniger gegen die eigene Geschäftsführung, sondern eher gegen Politik und Finanzmarktakteure. Im Grundsatz werde die Wirtschaftskrise jedoch systemisch gedeutet. Die formulierte Kritik sei damit immer auch Systemkritik, so Sauer. Bei den Beschäftigten dominierten das Gefühl der Ohnmacht und Ratlosigkeit.

Die Analyse der Wissenschaftler beruht auf Interviews und Gruppendiskussionen mit Vertrauensleuten und Betriebsräten aus der Metall- und Elektroindustrie. Sauer und seine Forscherkollegen haben die Aussagen im Frühsommer 2010 aufgezeichnet. Zwar haben die Befragten den vorausgegangenen Produktionseinbruch recht unterschiedlich erlebt. Dennoch lassen sich den Sozialforschern zufolge drei typische Muster der Krisenwahrnehmung herausarbeiten:

Krise als Schock: Ein Teil der Beschäftigten nahm die Krise als „herben Schlag“ wahr – sowohl für den Betrieb als auch für die persönliche berufliche Karriere. Die plötzliche Verschlechterung der ökonomischen Situation habe Zukunftspläne zunichte gemacht. Dadurch sei man wieder „ganz unten“. Gleichzeitig sehen Beschäftigte, die sich in diesem Sinne äußern, die Wirtschaftskrise oft als zeitlich begrenztes Phänomen an; wie eine Grippe, von der man sich wieder erholt.

Krise als permanenter Prozess: Häufiger anzutreffen ist die Ansicht, die jüngste Konjunkturkrise sei kein außergewöhnliches Ereignis, sondern reihe sich in eine lange Folge ähnlicher Erfahrungen ein. Durch „ständige Standort- und Arbeitsplatzbedrohungen“ sei bei vielen Arbeitnehmern eine gewisse „Krisenroutine“ entstanden. „An dieses ständige Infragestellen des Arbeitsplatzes gewöhnt man sich eigentlich auch“, wie es einer der Interviewten ausdrückt.

Krise als machtpolitische Inszenierung: Andere betrachten die Krise als Inszenierung, die nur der Bereicherung bestimmter Gruppen diene. Einerseits verweisen diese Befragten auf die Banken, die eigentlich die einzigen seien, die in der Krise steckten. Andererseits kritisieren sie die Unternehmen der Realwirtschaft, die „die angebliche Krise“ als Vorwand genutzt hätten, ihre Profite zu erhöhen.

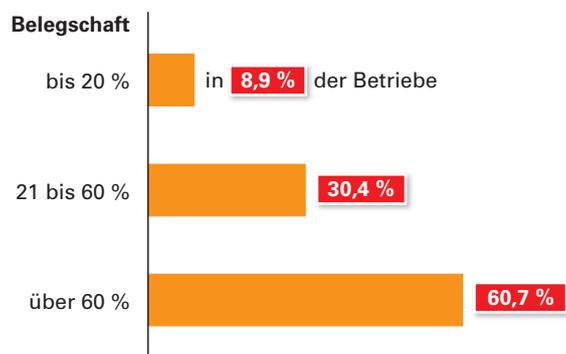
Insgesamt habe nur eine Minderheit die Krise als biographischen Einschnitt erlebt, berichten die Forscher. Für die Mehrheit sei sie eher eine „Bestätigung langjähriger Erfahrungen“ gewesen. Unsicherheit und Brüche in der Erwerbsbiografie seien für viele nichts Neues, sie seien im Umgang mit prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen bereits geschult. Wer die Krise als „harten Schlag“ bezeichnete, hätte dagegen zuvor oft unter relativ sicheren Bedingungen gearbeitet.

Deutlich spürbar war die Krise für viele Arbeitnehmer, wie die Interviews ergaben. So vertieften der rasche Abbau der Leiharbeit und die Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse die Kluft zwischen Stamm- und Randbelegschaft. Die mit Zeitkonten und Kurzarbeit erreichte „Ultra-Flexibilisierung“ der Arbeitszeit rettete zwar Jobs. Sie verschärfte aber noch einmal den Druck auf die Beschäftigten, Freizeit- und Familienbedürfnisse den ökonomischen Anforderungen des Betriebs zu unterwerfen. Schließlich forderte die Krise Arbeitnehmern durch vorübergehende oder dauerhafte Umstrukturierungen mehr Flexibilität ab – etwa Beschäftigten der Autoindustrie, die von einem fachlich hochwertigem Arbeitsplatz in der Oberklasse-Produktion ans Fließband in der dank Abwrackprämie boomenden Kleinwagenfertigung versetzt wurden.

All dies mache den Beschäftigten zu schaffen und sie kritisierten einzelne Maßnahmen in ihrem Betrieb, so die Forscher. Im Grundsatz würden Belegschaften und Interessenvertretungen die Krisenbewältigungsstrategien des Managements jedoch mittragen – allerdings ohne ihre kritische Distanz aufzugeben. Was auf Betriebsebene geschehe, er-

Arbeitszeit: Flexibilisiert in der Krise

In Betrieben, die Arbeitszeitkonten zur Krisenbewältigung genutzt haben, waren betroffen von der ...



Quelle: Zapf, Brehmer 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

scheine meist alternativlos und unausweichlich. Die Beschäftigten fühlen sich ohnmächtig, schreiben die Wissenschaftler. Es sei zwar ein „erhebliches Wut- und Protestpotenzial spürbar“, doch es fehle der richtige Adressat für den Ärger der Arbeitnehmer. Die nebulösen Krisenursachen verstärkten die Unsicherheit und die mangelnde Orientierung. Oft richte sich der Unmut in diffuser Weise gegen „Staat und Politik“. Die Politik erscheine nicht als möglicher Problemlöser, sondern vielmehr selbst als Teil des Problems. ◀

* Quelle: Richard Detje, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer: Krise ohne Konflikt? Zur Wahrnehmung der Wirtschaftskrise aus Sicht der Betroffenen, in: WSI-Mitteilungen 10/2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Betriebe mit Vorbildcharakter schaffen Zeit zum Lernen

In vielen Betrieben kommt die Weiterbildung zu kurz. Ein häufig genannter Grund ist Zeitmangel. Best-Practice-Beispiele für Weiterbildungs- und Arbeitszeitarrangements geben Hinweise darauf, wie sich das Zeitdilemma lösen ließe.

Nur ein knappes Fünftel der Betriebe in Deutschland hat nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in den Jahren 2000 bis 2008 kontinuierlich die Weiterbildung der Mitarbeiter gefördert, zeitlich oder finanziell. Nur ein Viertel der Beschäftigten hat 2009 an Fortbildungen teilgenommen. Gruppen, für die Weiterbildung besonders hilfreich wäre, sind in der Regel deutlich unterdurchschnittlich vertreten, etwa Geringqualifizierte oder Frauen mit Betreuung- oder Pflegeverpflichtungen. Selbst den jüngsten Konjunkturreinbruch haben Betriebe kaum für intensivere Weiterbildung genutzt – obwohl die Auftragsrückgänge eigentlich eine günstige Gelegenheit geboten hätten, Arbeits-

biografie ausgerichtet. Dahinter stehe die Vorstellung, dass Beschäftigte sich in den ersten Jahren weiterentwickeln und dann bei einem bestimmten Qualifikationsstand und auf einer bestimmten Hierarchiestufe stehen bleiben.

Um ältere Beschäftigte kümmere sich die Personalpolitik oft kaum. Vielmehr werde häufig versucht, ein „vorzeitiges Ausscheiden angeschlagener Mitarbeiter“ herbeizuführen und diese durch Neueinstellungen zu ersetzen. Auch Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Familienaufgaben oder andere benachteiligte Gruppen stünden in der Regel kaum im Fokus der Personalpolitik. Angesichts der demografischen Entwicklung könne die Vernachlässigung weiter Personen-

kreise bei der Weiterbildung jedoch bald zu ernsthaften Personalproblemen führen, warnt das Forscherteam.

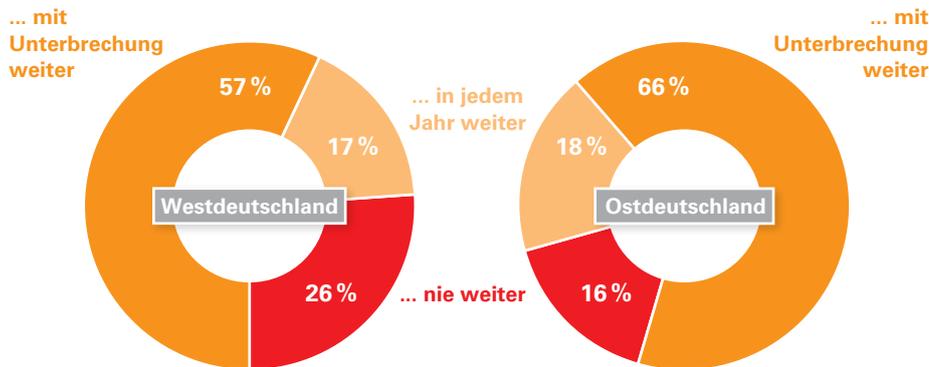
Keine Zeit für Weiterbildung? Sowohl aus Sicht der Beschäftigten wie aus Unternehmensperspektive sind Zeitprobleme eine Hürde, an der Fortbildung oft scheitert. Arbeitsverdichtung und -flexibilisierung sowie eine wachsende Zahl von Zweiverdienerhaushalten, die Erwerbsarbeit, Betreuung- und Pflegearbeit unter einen Hut bringen müssen – das macht es Beschäftigten schwer, Weiterbildung in den Alltag zu integrieren. Die Betriebe legen ihr Hauptaugenmerk darauf, mit der Arbeits-

zeitgestaltung auf kurz- oder mittelfristige Markt- und Auftragsschwankungen reagieren zu können. Qualifikationsmaßnahmen müssten da häufig hinten anstehen, so die Wissenschaftler. Über ein Drittel der Personalverantwortlichen begründe das Fehlen von Fortbildung damit, dass eine Freistellung der Beschäftigten aus zeitlichen Gründen nicht möglich sei. Und ist tatsächlich einmal genug Zeit vorhanden, scheitert die Weiterbildung oft am Geld: In wirtschaftlichen Flautephasen „ist die Ressource Zeit zwar eher verfügbar, aber die finanziellen Ressourcen des Betriebs können zu einem verknappenden Faktor werden“. Zudem mangle es oft an einer hinreichenden Koordination der beiden personalpolitischen Gebiete Arbeitszeit und Weiterbildung.

Lösungsansätze. Um verallgemeinerbare Ansätze für eine bessere Mitarbeiterqualifikation zu finden, haben die WZB-Forscher die Praxis in zehn Vorreiterbetrieben untersucht. Sie betreiben allen Schwierigkeiten zum Trotz eine präven-

Weiterbildung nicht immer selbstverständlich

Zwischen 2000 und 2008 bildeten Betriebe ihre Mitarbeiter ...



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

zeit für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen. Philip Wotschack, Franziska Scheier, Philipp Schulte-Braucks und Heike Solga vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) haben mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, was der Weiterbildung im Wege steht. Zunächst haben die Forscher die vorliegende Forschungsliteratur ausgewertet und anschließend analysiert, was Musterbetriebe in puncto Mitarbeiterqualifikation besser machen als der Durchschnitt.*

Das Grundproblem sehen die Wissenschaftler darin, dass Kosten und Nutzen der Weiterbildung zeitlich auseinander fallen: Die Kosten in Form von Arbeitszeit und Ausgaben für Schulungen entstehen sofort. Mögliche Erträge liegen in der Zukunft und sind nicht sicher prognostizierbar. Das „dominante betriebswirtschaftliche Denken“ sei aber „eher von kurzfristigen Kosten-Nutzen-Kalkülen geleitet“, schreiben die WZB-Forscher. Die Personalentwicklung sei in vielen Unternehmen zudem nur auf die erste Hälfte der Erwerbs-

tive Weiterbildungspolitik mit Vorbildcharakter. Die Forscher haben Betriebe aus ganz unterschiedlichen Branchen ausgewählt, von der Autofabrik bis zum Krankenhaus. Die Autoren dokumentieren die wichtigsten Maßnahmen dieser Betriebe:

- ▶ **Bezahlte Freistellungen** für betrieblich notwendige Qualifizierungen. Solche Regelungen seien keine Selbstverständlichkeit, betonen die Forscher. Zudem gibt es in den Vorreiterbetrieben häufig die Möglichkeit der unbezahlten Freistellung für Qualifikationsaktivitäten, von denen zunächst in erster Linie die Beschäftigten profitieren und nicht der Betrieb. Das gilt beispielsweise für den Erwerb des Meisterbriefs, ein Studium oder das Erlernen einer Fremdsprache.
- ▶ **Qualifizierung während der Kurzarbeit.** Beides zu verbinden liegt nicht nur nahe, sondern wird auch staatlich gefördert. Als Beispiel nennen die Wissenschaftler einen Hafenlogistik-Betrieb, der während des wirtschaftlichen Abschwungs 2008 und 2009 vor allem die Geringqualifizierten geschult hat. Ein Fünftel der Belegschaft nahm teil. Die Mehrheit der Teilnehmer kam durch diese „antizyklische Qualifizierungspolitik“ zu einem Berufsabschluss.
- ▶ **Mitarbeitergespräche.** In fast allen Vorreiterbetrieben finden jährliche Gespräche statt, in denen Beschäftigte mit ih-

ren unmittelbaren Vorgesetzten ihre Weiterbildungswünsche besprechen und deren zeitliche Realisierung planen können. Im Idealfall werden Fortbildungspläne zusammen mit individuellen Arbeitszeitvereinbarungen festgelegt.

Als indirekte Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterqualifikation bezeichnen die Sozialforscher Variationsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, die den Beschäftigten die nötigen Freiräume zur Fortbildung verschaffen:

- ▶ **mehr Teilzeitoptionen** – auch bei Schichtarbeit,
- ▶ **langfristig angelegte Arbeitszeitkontensysteme**, auf denen Überstunden für Familien-, Pflege- oder Weiterbildungszeiten angespart werden,
- ▶ **Sabbaticals und angepasste Schichtlagen** – eine Verteilung der Erwerbsarbeit über den Lebenslauf, die Raum für längere Auszeiten lässt, und individuell justierte Schichtmodelle. Beispielsweise nur Frühschicht, damit Zeit für die Abendschule bleibt.

Insgesamt sei bei den Vorreiterbetrieben kein „One Best Way“ zu erkennen, so die WZB-Forscher. In der Praxis würden die genannten Ansätze unterschiedlich kombiniert. ◀

■ * Quelle: Philip Wotschack, Franziska Scheier, Philipp Schulte-Braucks, Heike Solga: Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

ARBEITSZEIT

Schaffen ohne Grenzen

Der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft ist ungebrochen: Mehr als jeder zweite abhängig Beschäftigte in Deutschland arbeitet nachts, am Wochenende oder in Wechselschichten, zeigen aktuelle Daten für das Jahr 2010.

Arbeitsmarktforscher Hartmut Seifert* beobachtet die Ausweitung atypischer Arbeitszeiten seit Jahren. Er wertet hierzu Erhebungen des Statistischen Bundesamtes aus. 1991 lag die Zahl der betroffenen Beschäftigten erst bei knapp zwei Fünfteln.

Am stärksten zugenommen hat die Arbeit am Samstag. 43,5 Prozent der Arbeitnehmer müssen heute auch dann zur Arbeit. Vor 20 Jahren war es noch nicht mal ein Drittel. Rund ein Viertel muss inzwischen am Sonntag ebenfalls ran. Anfang der 1990er-Jahre waren es nur gut 17 Prozent. Immerhin knapp 15 Prozent aller Beschäftigten müssen dann arbeiten gehen, wenn andere schlafen. Schichtarbeit betrifft gut 17 Prozent aller Arbeitnehmer.

„Vermehrte Nacht- und Wochenendarbeit sichern die durchgängige Versorgung einer alternden Gesellschaft mit Gesundheits- und Pflegediensten“,

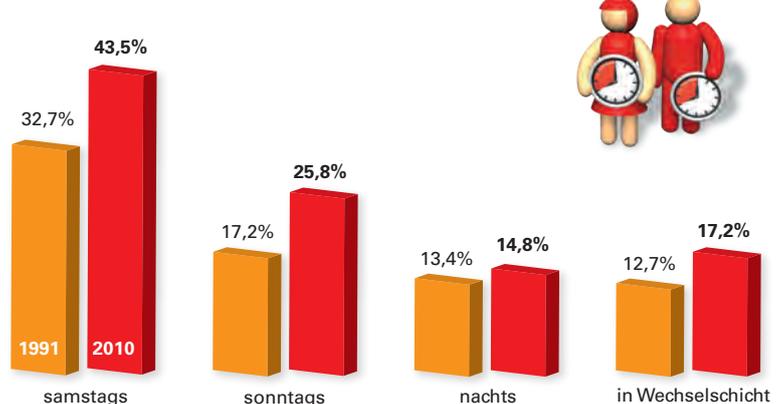
merkt Seifert dazu an. Sie ermöglichen auch, zu später Stunde oder am Wochenende noch Einkäufe zu erledigen und gewährleisteten Sicherheit im öffentlichen Raum.

Diese Vorzüge haben jedoch einen hohen Preis: „Vermehrte Schicht- und Nachtarbeit steigern für immer mehr Beschäftigte das Risiko, wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen“, so der Arbeitsmarktforscher. Ruhelose Wirtschaftsaktivitäten beeinträchtigen auch das familiäre und soziale Leben, denn gemeinsame Phasen der Ruhe würden immer seltener. Die Folgen seien erst langfristig absehbar. ◀

■ * Hartmut Seifert war bis 2009 Leiter des WSI
Download unter www.boecklerimpuls.de

Normale Zeiten immer seltener

Von den abhängig Beschäftigten arbeiteten...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Seifert 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Hohe Hürden vor der Zuschussrente

Das Bundesarbeitsministerium schlägt eine „Zuschussrente“ vor. Sie dürfte nur wenige Geringverdiener vor Altersarmut schützen. Denn die Zugangshürden sind hoch, zeigt eine Analyse.

Viele Wissenschaftler warnen davor, dass Altersarmut künftig deutlich zunehmen wird. Auch das WSI hält das für sehr wahrscheinlich. Denn atypische, oft schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse haben sich ausgebreitet. Gleichzeitig ließen mehrere Rentenreformen zur Stabilisierung der Beitragssätze das Niveau der gesetzlichen Rente sinken. „Wenn nicht gegengesteuert wird, kann Altersarmut wieder zu einem zentralen sozialen und politischen Problem werden“, sagt WSI-Forscher Florian Blank.

Um das Problem zu entschärfen, propagiert das Bundesarbeitsministerium eine „Zuschussrente“. Dabei sollen geringe Alterseinkünfte in bestimmten Fällen auf monatlich 850 Euro aufgestockt werden. Das wäre spürbar mehr als die Grundsicherung im Alter, die bedürftige Senioren nach einer Bedarfsprüfung erhalten. Den Zuschuss sollen Rentnerinnen und Rentner bekommen, die nur geringe Einkommen hatten und daher wenig in die gesetzliche Rentenkasse einzahlen

Pflege von Angehörigen angerechnet werden – das ist die eine Bedingung, die Geringverdiener der Jahrgänge 1950 bis 1956 für die Zuschussrente erfüllen müssten. Für jüngere Versicherte, die erst ab 2023 in Rente gehen können, erhöht sich die Anforderung auf 45 Versicherungs- und 35 Beitragsjahre.

Als zweite Voraussetzung verlangt der Entwurf private oder eigenfinanzierte betriebliche Vorsorge fürs Alter. Wer 1950 oder 1951 geboren ist, muss so beim Renteneintritt 2016 oder 2017 zusätzlich noch 5 „Riester-Jahre“ nachweisen, in denen sie oder er staatlich geförderte Vorsorge betrieben hat. Danach gilt: Je jünger die Versicherten sind, desto mehr „Riester-Jahre“ brauchen sie. Die notwendige Zahl steigt linear von Jahrgang zu Jahrgang bis auf 35 Vorsorge-Jahre für alle, die ab 1979 geboren wurden.

Die komplizierte Kombination und der zusätzliche finanzielle Aufwand für die private Absicherung könnten Geringverdiener überfordern, schätzt Steffen. Der Markt für Riester-Produkte dürfte noch unübersichtlicher werden, wenn Anbieter mit dem Argument „Ohne Riester keine Zuschussrente“ Vertriebsoffensiven unter Niedriglohn-Beschäftigten starten würden.

Familie und Beruf vereinbart? Das zählt nicht. Ein besonderes Problem kommt nach Steffens Analyse ausgerechnet auf Frauen zu, denen es gelungen ist, Familienarbeit mit Berufstätigkeit zu vereinbaren. Das macht der Experte mit Berechnungen für zwei fiktive Erwerbsbiografien deutlich.

Beide Vergleichspersonen, A und B, haben ein Kind. Person A arbeitete 25 Jahre lang in einer recht gut entlohnten Teilzeittätigkeit. Zur Kindererziehung und zur Pflege eines Angehörigen unterbrach sie ihre Berufstätigkeit über insgesamt zehn Jahre. Person B war auch 25 Jahre lang sozialversicherungspflichtig beschäftigt, zumeist allerdings in niedrig entlohnter Vollzeit. Zur Kindererziehung setzte sie nur kurz aus, arbeitete dann wieder Vollzeit. Später ging sie auf eine Dreiviertelstelle, um einen

Angehörigen zu pflegen. Über insgesamt zehn Jahre ihrer Erwerbsbiografie war Beispielperson B nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Als mögliche Gründe nennt Steffen selbstständige Tätigkeit, Praktika oder Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug.

Unter dem Strich, rechnet der Experte vor, haben beide Personen gleich lang gearbeitet. Person B, die Vollzeitbeschäftigte, hat mehr in die Rentenkasse eingezahlt als A. Trotzdem würde nach dem vorliegenden Vorschlag nur A die Zuschussrente erhalten. B bekäme eine Mini-Rente von 549 Euro. Grund: Dass die Frau mit Erziehung beziehungsweise Pflege und Berufstätigkeit zeitweilig buchstäblich zwei Jobs

Gleich drei Voraussetzungen für Zuschussrente

Um bei der Verrentung in den Genuss der Zuschussrente zu kommen, müssen Versicherte je nach Geburtsjahrgang nachweisen – zum Beispiel:

Jahrgang	Rentenantritt	Voraussetzungen
1950	Mai 2016	40 Versicherungsjahre 30 Beitragsjahre 5 „Riester“-Jahre
1966	2034	45 35 22
1979*	2047	45 35 35

* für alle folgenden Jahrgänge gleiche Voraussetzungen; Quelle: Steffen 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

konnten – aber das über viele Jahre getan haben. „Insbesondere Frauen, die lange Kinder erzogen haben und für andere Menschen da waren, müssen wir nach einem arbeitsreichen und verantwortungsvoll geführten Leben besser absichern“, so Arbeitsministerin Ursula von der Leyen.

Das Konzept aus dem Arbeitsministerium knüpft die „Zuschussrente“ allerdings an hohe und teilweise wenig transparente Zugangsvoraussetzungen. Zu diesem Schluss kommt Johannes Steffen. Der Sozialexperte der Arbeitnehmerkammer in Bremen hat einen prägnanten Überblick über Details und Konsequenzen des Vorschlags zusammengestellt.*

Kein Zuschuss ohne Zusatzvorsorge. 40 Versicherungsjahre, davon 30, in denen Beiträge aus Beschäftigung gezahlt wurden oder für die Zeiten für die Kindererziehung oder die

* Johannes Steffen, Arbeitnehmerkammer Bremen:
Info-Seiten zur Zuschussrente vom 4. und vom 10. Oktober 2011
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Callcenter: Boom schwächt Tarifstandards

In der Callcenter-Branche fehlen überbetriebliche Mindeststandards. Durch tariflose Konkurrenz geraten auch Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Telefonisten unter Druck, die früher zu den vergleichsweise guten Konditionen großer Konzerne arbeiteten.

Fast 500.000 Arbeitsplätze gibt es in deutschen Callcentern. Ein großer Teil des Branchenwachstums fand in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre nach der Liberalisierung des Telekommunikationssektors statt. Mit dem Platzen der New-Economy-Blase kam die Ausdehnung zwar zum Stillstand; in jüngster Zeit wächst die Beschäftigtenzahl jedoch wieder. Der Soziologe Hajo Holst von der Universität Jena hat untersucht, wie sich die Arbeitsbeziehungen in diesem Wirtschaftszweig verändert haben. * Der Wissenschaftler sieht Callcenter als beispielhaft an für die „zahlreichen neuen Branchen des expandierenden Dienstleistungssektors, die allenfalls rudimentär in das duale System der Interessenvertretung integriert sind“. Er zeichnet die Entwicklung der vergangenen beiden Jahrzehnte nach und zeigt, wie erhöhter Konkurrenzdruck und schwindende Verhandlungsmacht zur Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen führen können.

Holsts Untersuchung basiert auf über 40 Interviews mit Beschäftigten, Gewerkschafts-, Unternehmens- und Branchenvertretern. Im Rückblick unterteilt der Sozialforscher die Entwicklung des Wirtschaftszweigs in drei Phasen:

Die Etablierungsphase. Für diesen Abschnitt setzt der Wissenschaftler die Jahre von 1990 bis 1995 an. Die damals relativ wenigen Callcenter waren meist Abteilungen von Großunternehmen – deren Arbeits- und Entlohnungsstandards den jeweiligen Branchentarifen unterlagen. Die ersten Telefonzentralen, die den Charakter heutiger Callcenter hatten, fanden sich zunächst fast alle bei der Deutschen Bundespost und den großen Versandhäusern Neckermann, Quelle und Otto. Gezahlt wurde nach dem Angestellten-Tarif der Post beziehungsweise den allgemeinverbindlich erklärten Einzelhandelstarifen. Die Versandhändler arbeiteten in dieser frühen Phase allerdings schon mit externen Dienstleistern zusammen: Das Randgeschäft außerhalb der Hauptanrufzeiten überließen sie kleinen, nicht tarifgebundenen, Anbietern.

Die Expansionsphase. In der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre stieg die Beschäftigung stark an. Jenseits der internen Callcenter entstand „ein schnell wachsender Rand nicht regulierter Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Prekaritätsrisiko“, so Holst. Vor allem die fortschreitende Liberalisierung des Telefon- und Internetmarkts ließ die Callcenter-Beschäftigung steil ansteigen. Dafür sorgten neue Anbieter wie Arcor und E-Plus. Bemühungen, den Telekom-Tarifvertrag auf die gesamte Telekommunikationsbranche auszudehnen, scheiterten. Im Ergebnis gab es nun interne Telekom-Callcenter, die 20 Mark pro Stunde zahlten – und externe Anbieter, deren Beschäftigte 12 Mark oder noch weniger verdienten. Ähnlich verlief die Entwicklung im Versandhandel. Ansätze, beide Teilbereiche als eine neu entstandene Branche aufzufassen und auf dieser Basis zu neuen überbetrieblichen Regulierungen zu kommen, gab es zunächst nicht.

Die Konsolidierungsphase. Ab 2003 seien die Callcenter schließlich zu einem eigenständigen Wirtschaftszweig zusammengewachsen, schreibt Holst. Damit hätten die Tarif-

Callcenter-Branche: Ein Überblick

Beschäftigte **500.000**

Gehälter

... für Agents	1.250 – 2.250 €
... für Teamleiter	2.750 – 4.250 €
... für Manager	4.750 – 7.500 €

Auszubildende	2006:	955
	2007:	2.111
	2008:	4.000

Zahl der Callcenter **6.700**

Anteil an den Erwerbstätigen **1,3%**
(jeder 91. arbeitet im Call Center)

Jährlicher Umsatz **12 Milliarden Euro**

Jährliches Wachstum **8%** (gemessen an Beschäftigten)

Quelle: Call Center Verband Deutschland, Ende 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

normen der Ursprungsbranchen aber ihren früheren Einfluss auf die Branche verloren. So seien „die Standards der nicht tarifgebundenen Dienstleister faktisch zum Referenzpunkt der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im gesamten Wirtschaftszweig geworden“. Inzwischen gilt nur noch für jedes achte Callcenter ein Flächentarifvertrag. Die Arbeitskonditionen werden heute in erster Linie auf Betriebs- oder Unternehmensebene bestimmt.

Auch wer noch zu relativ komfortablen Bedingungen in der – nicht ausgelagerten – Telefonzentrale eines großen Konzerns arbeitet, profitiere kaum mehr von einer guten Ertragslage des Unternehmens, konstatiert Holst. Denn die verbliebenen internen Callcenter seien ständig mit einer „latenten und nicht selten sogar expliziten Fremdvergabebedrohung“ konfrontiert. Am ehesten ließe sich die Situation verbessern, wenn es gelänge, die bislang in verschiedenen Branchen unabhängig voneinander geführten Auseinandersetzungen innovativ zu verbinden, meint der Wissenschaftler. Nur so ließen sich langfristig wirksame Vertretungsstrukturen für die gesamte Callcenter-Branche etablieren. ◀

* Quelle: Hajo Holst: Fragmentierung überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen – Tarifverträge und gewerkschaftliche Interessenvertretung in Callcentern, in: WSI-Mitteilungen 10/2011

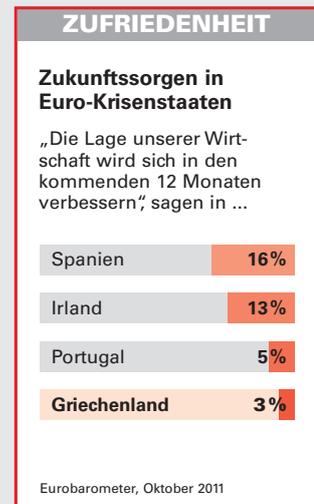
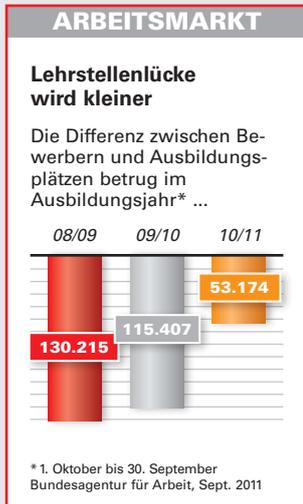
Download unter www.boecklerimpuls.de

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: Rainer Jung (i.V.); **Redaktion:** Annegret Loges, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter, Sören Zieher;
 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 (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **STEUERN:** Die vom ehemaligen Verfassungsrichter Paul Kirchhof propagierte Einkommensteuerreform würde nur die obersten zehn Prozent der Einkommensbezieher entlasten. Zudem müsste der Staat jährlich auf rund 20 Milliarden Euro verzichten, ermittelte das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Der Reformvorschlag, der einen einheitlichen Steuersatz von

25 Prozent bei Abschaffung nahezu aller Absetzungsmöglichkeiten vorsehe, ignoriere die Wirkung der Sozialversicherungsbeiträge. Da die Belastung durch die Beiträge bei höheren Einkommen niedriger ausfalle, werde die Vereinfachung des Steuersystems durch eine „zusätzliche Öffnung der Einkommensschere“ erkaufte, betonen die Forscher. IZA, Oktober 2011

► **GENDER:** Der Anteil der Studentinnen in den so genannten MINT-Fächern ist im vergangenen Jahrzehnt nicht gestiegen. Europaweit sei 2009 wie schon im Jahr 2000 unter drei Studierenden der Mathematik, Informatik, naturwissenschaftlichen und Technik-Studiengänge (MINT) nur eine Frau gewesen, teilte die EU-Statistikbehörde Eurostat mit. Am höchsten ist die

Frauenquote in Estland mit 39,8 Prozent, am niedrigsten in den Niederlanden, wo 19,8 Prozent der Studierenden in den MINT-Fächern weiblich sind. Deutschland liegt knapp unter dem EU-27-Durchschnitt von 32,1 Prozent: Hierzulande sind 31,2 Prozent der Studierenden naturwissenschaftlich-technischer Fächer Frauen. Eurostat, Oktober 2011