

Mitbestimmung: Regeln für Multis im Kommen	2
Tarifrecht: Leiharbeit – Mehr Mitbestimmung rechtens	3
Europa: Arbeitnehmerschutz – Abbau im Windschatten der Krise	4
Eurokrise: Willkürliche Kriterien beim Fiskalpakt	5
Bildung: Klischee mangelnde Ausbildungsreife	6
Armut: Mehr Working Poor in Deutschland	7
TrendTableau	8

FAMILIENPOLITIK

Vaterzeit scheitert häufig am Geld

Immer mehr Väter nehmen Elternmonate. Aber nicht alle Familien können sich das leisten. Mütter sind nach wie vor die Hauptverantwortlichen in Sachen Kindererziehung.

Etwa 23 Prozent der Elterngeld-Empfänger sind Väter. Ende 2006 – damals gab es noch das Erziehungsgeld – betrug der Männeranteil weniger als 4 Prozent. Seit es das Elterngeld gibt, übernehmen also mehr Väter die Betreuung ihrer Kleinstkinder, konstatieren Sabina Schutter und Claudia Zerle-Elsäßer vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) in München.* Allerdings profitieren nicht alle Familien davon: Die Höhe des vor der Elternzeit bezogenen Einkommens hat einen großen Einfluss.

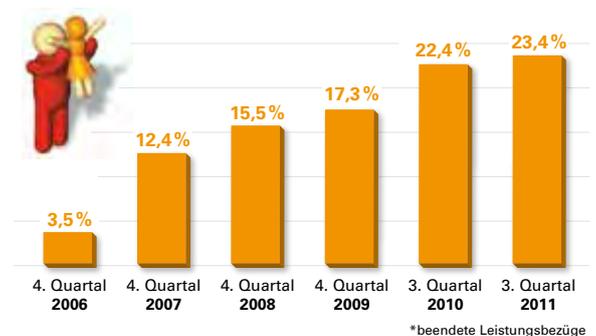
Eine aktivere Rolle von Vätern bei der Erziehung war eines der ausdrücklichen Ziele des Elterngeldes. Dazu sollen „Partnermonate“ beitragen: Bei Berufstätigen verlängert sich die Bezugsdauer von 12 auf 14 Monate, wenn beide Partner mindestens 2 Elternmonate in Anspruch nehmen. Trotz erster Fortschritte bestehen in Sachen Elternzeit immer noch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, so die DJI-Forscherinnen: Bei 79 Prozent der männlichen Empfänger entspricht die Bezugsdauer der Mindestfrist von 2 Monaten, im Schnitt sind es 3,2 Monate. Frauen hingegen erhalten durchschnittlich 11,6 Monate Elterngeld.

Ein Grund für das vergleichsweise zurückhaltende Engagement der Männer sind finanzielle Zwänge: Die Sozialwissenschaftlerinnen verweisen auf eine Evaluationsstudie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung von 2009. Demnach sahen 68 Prozent der Väter, die sich gegen die Elternzeit entschieden hatten, keine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. 45 Prozent von ihnen nannten finanzielle Gründe als Haupthindernis. Engagierte Vaterschaft und eine egalitäre Aufteilung der Kinderbetreuung, so Schutter und Zerle-Elsäßer, seien also nur bei einem ausreichenden Einkommen realisierbar.

Umso kritischer sehen sie die Änderungen, die mit dem Sparpaket im Januar 2011 in Kraft getreten sind. Durch die Neuregelung sinkt die Lohnersatzquote für bestimmte Einkommensgruppen. Da bereits vor dem Sparpaket viele Väter aus finanziellen Gründen auf Elternzeit verzichtet hätten, werde die Kürzung diese Haltung womöglich verstärken. „Für die gleichberechtigte Aufteilung von Familienaufgaben wäre dies ein Rückschritt“, warnen die Wissenschaftlerinnen. ◀

Wenn Väter zu Hause bleiben

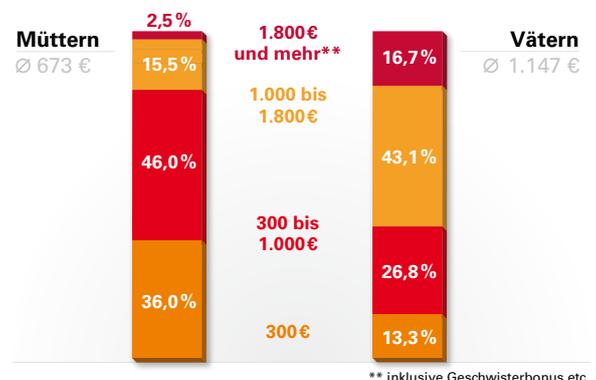
Der Anteil der Väter an Elterngeld-Beziehern* betrug ...



Elterngeld bezogen über eine Dauer von ...

	bis zu 2 Monaten	3 bis 9 Monaten	10 bis 12 Monaten	13 bis 14 Monaten
Mütter	0,8%	4,5%	92,6%	2,0%
Väter	78,5%	13,6%	7,9%	0,0%

Die Höhe des Elterngeldes betrug bei ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

* Quelle: Sabina Schutter, Claudia Zerle-Elsäßer: Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern?, in: WSI-Mitteilungen 3/2012
Download unter www.boecklerimpuls.de

Regeln für Multis im Kommen

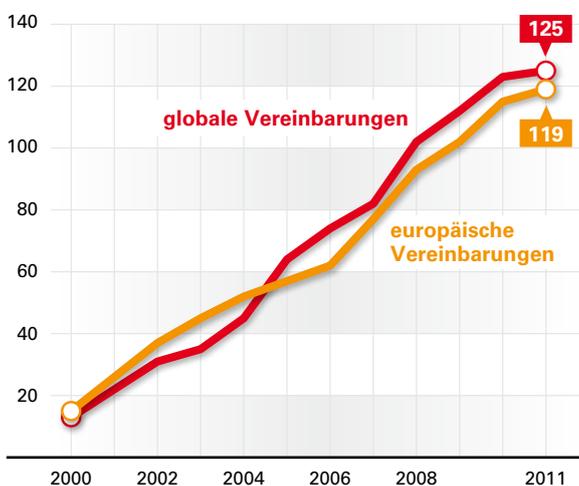
Die Zahl transnationaler Unternehmensvereinbarungen wächst. Besonders über Restrukturierungen verhandeln Management und Arbeitnehmervertretungen zunehmend auf europäischer Ebene.

Die Internationalisierung von Märkten und Konzernstrukturen stellt Arbeitnehmervertreter vor ein Problem: Multinationale Unternehmen können nationale tarifliche oder arbeitsrechtliche Standards zunehmend umgehen. Internationale Regelungen wären nötig, sind bislang allerdings nur in Ansätzen entwickelt. Zu den Instrumenten, die zur grenzüberschreitenden Regulierung von Arbeitsbeziehungen beitragen könnten, gehören transnationale Unternehmensvereinbarungen. Das sind Übereinkommen, die Repräsentanten von Management und Belegschaften auf Unternehmensebene aushandeln. Welche Bedeutung solchen Vereinbarungen zukommt, haben Stefan Rüb, Hans-Wolfgang Platzer und Torsten Müller von der Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda untersucht. Unterstützt wurde ihr Projekt von der Hans-Böckler-Stiftung.*

Besonders für die Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen dürften transnationale Unternehmensvereinbarungen eine zentrale Rolle spielen, schreiben die Politikwissenschaftler. Ein wichtiger Grund: Außer dem eher unverbindlichen Sozialen Dialog gebe es keine überbetrieblichen Verhandlungsarenen für die europäischen Sozialpartner. Zudem sei seit den 1990er-Jahren eine Tendenz zur Dezentralisierung der nationalen Tarifvertragssysteme zu beobachten. Arbeitgeber und Beschäftigte verhandeln also

Vereinbarungen nehmen stetig zu

Zwischen Management und Arbeitnehmervertretern wurden insgesamt geschlossen ...



Quelle: Rüb, Platzer, Müller 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Mehrere Verhandlungspartner

Unterzeichner auf Arbeitnehmerseite*	globale Vereinbarungen	
	europäische Vereinbarungen	91
Weltbetriebsräte	75	4
Europäische Betriebsräte	61	22
Nationale Arbeitnehmervertretungen	1	2
Globale Gewerkschaftsverbände	—	82
Europäische Gewerkschaftsverbände	21	12
Nationale Gewerkschaften	14	39

* mehrere Unterzeichner möglich
Stand: Herbst 2009; Quelle: Rüb, Platzer, Müller 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

immer öfter auf betrieblicher Ebene. Das transnationale Unternehmen sei daher „der zentrale Ort und der dynamischste Pol der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen“.

Bis Ende 2011 haben 142 Unternehmen insgesamt 244 transnationale Vereinbarungen abgeschlossen – 125 globale und 119 europäische. Verhandlungspartner des Managements waren vor allem internationale Gewerkschaftsverbände und Europäische Betriebsräte (EBR), vereinzelt aber auch nationale Gewerkschaften oder Arbeitnehmergremien.

Verbindliche gesetzliche Vorgaben für transnationale Unternehmensvereinbarungen, so die Autoren, fehlten bislang. Eine Initiative der EU-Kommission für die Schaffung eines optionalen Rechtsrahmens befindet sich noch im Konsultationsstadium.

Wie Arbeitnehmervertreter mit dem Fehlen rechtlicher Vorgaben umgehen, zeigen die Forscher am Beispiel europäischer Vereinbarungen in der Metallindustrie. Konzernspezifische Bedingungen und nationale Traditionen spielen eine entscheidende Rolle bei transnationalen Verhandlungen, so die Analyse. Französisch dominierte EBR tendierten dazu, die Verhandlungsführung den europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Gewerkschaften zu überlassen. Deutsche Arbeitnehmervertreter betrachteten häufig eher den EBR als einen zentralen Akteur.

Inhaltlich dominiert die untersuchten Vereinbarungen ein Thema: **Der mit Abstand wichtigste Verhandlungsgegenstand sind europäische Restrukturierungen.** Geregelt werden zum einen die Modalitäten konkreter Umbauprozesse, also beispielsweise Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung oder Umschulungsprogramme. Zum anderen finden sich auch generelle Leitlinien für grenzüberschreitende Umstrukturierungen. Ansonsten reicht das Themenspektrum von Gewinnbeteiligung über Fragen der Aus- und Weiterbildung bis hin zu sozialen Mindeststandards.

Alles in allem gehen die Autoren der Studie davon aus, dass die „bisherigen transnationalen Konzernvereinbarungen den Beginn einer neuen dynamischen Entwicklungsphase“ markieren. Arbeitnehmervertretern empfehlen sie daher, den grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch und die Vernetzung voranzutreiben. ◀

* Quelle: Stefan Rüb, Hans-Wolfgang Platzer, Torsten Müller:
Transnationale Unternehmensvereinbarungen, edition sigma 2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Leiharbeit: Mehr Mitbestimmung rechtens

Leiharbeit ist dazu gedacht, Auftragsspitzen abzufedern. Damit Betriebe nicht weite Teile der Stammbesetzung durch Leiharbeiter ersetzen, sollen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte erhalten. Diese wären auch erstreikbar, zeigt ein Gutachten.

Seit Dezember 2011 ist das „Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung“ um einen wichtigen Passus ergänzt worden: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“, heißt es nun. Seitdem beschäftigen sich deutsche Arbeitsgerichte mit der Frage, wie „vorübergehend“ zu definieren ist. Arbeitnehmervertreter setzen sich dafür ein, dass Leiharbeiter von dem Unternehmen eingestellt werden, an das sie für längere Zeit entliehen werden.

Bei den jüngsten Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie ging es auch darum, Betriebsräten Widerspruchsrechte einzuräumen, wenn der Anteil der Leiharbeiter an der Beschäftigtenzahl eine bestimmte Quote übersteigt. Eine Begrenzung der Leiharbeit dürfte im Interesse der Zeitarbeiter sein. Denn im Vergleich zu einer Festanstellung befindet sich ein Leiharbeitnehmer regelmäßig in einer schlechteren Position, erläutert Rüdiger Krause, Professor für Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen:

Zum einen muss er sich öfter in neue betriebliche Strukturen einarbeiten. Zum anderen kann er jederzeit aus diesen Strukturen wieder herausgerissen werden. Sein Arbeitsplatz ist unsicherer, sein Gehalt in der Regel niedriger als das seiner Kollegen aus der Stammbesetzung, schreibt der Rechtswissenschaftler. Leiharbeit beeinträchtigt darüber hinaus auch die Interessen der Festangestellten: Diesen werde „die eigene Ersetzbarkeit vor Augen geführt“, zudem werde ihre „Verhandlungsmacht geschwächt“, so der Jurist.

► Tarifverträge dürfen Leiharbeit auf Entleiherseite eindämmen

Doch darf ein Tarifvertrag überhaupt mehr Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitern festschreiben? Oder würden erweiterte Rechte für den Betriebsrat die unternehmerische Freiheit auf unzulässige Weise beeinträchtigen? Mit diesen Fragen hat sich Krause in einem Gutachten* für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht beschäftigt – und kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: Tarifverträge dürften sämtliche Regelungen enthalten, „die auf der Entleiherseite den Umfang der Leiharbeit unmittelbar oder mittelbar begrenzen wollen“. Dazu zählt Krause Höchstquoten, Höchstüberlassungszeiten, Übernahmepflichten und auch eine Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Solche tariflichen Regelungen wären damit auch erstreikbar.

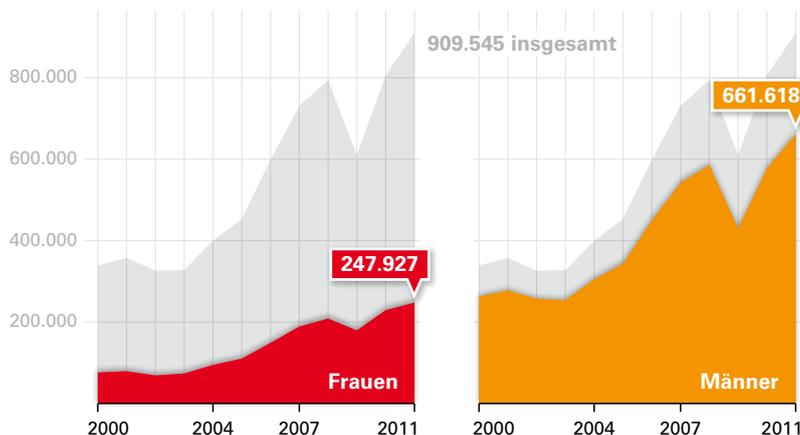
Hintergrund der Abwägung ist das im Grundgesetz garantierte Recht auf freie Berufsausübung beziehungsweise Unternehmensautonomie. Dieses verlange „lediglich, dass Unter-

nehmen steuerungsfähig bleiben“, schreibt der Juraprofessor. Die Unternehmensautonomie bleibe gewahrt, wenn etwaige Blockaden seitens des Betriebsrats über die Anrufung der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle oder eines Arbeitsgerichts aufgelöst werden können.

Zudem zielten die angestrebten Regelungen lediglich auf eine Eindämmung der Leiharbeit ab. Der Arbeitgeber sei keineswegs daran gehindert, seinen Arbeitskräftebedarf durch

Zunahme von Leiharbeit ungebrochen

Als Leiharbeiter beschäftigt waren im Juni ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Festanstellungen oder befristete Einstellungen zu decken. „Auch wenn die dadurch eintretenden höheren wirtschaftlichen Belastungen nicht unterschätzt werden sollen, können sie doch als solche nicht zur Unzulässigkeit tarifvertraglicher Beschränkungen der Leiharbeit führen.“

Die Grundrechte der Verleiher bilden ebenfalls keine Schranke für tarifliche Bestimmungen zur Begrenzung des Umfangs der Leiharbeit, zeigt Krauses Analyse. Dasselbe gelte für die europarechtliche Dienstleistungsfreiheit. Auch im Spannungsverhältnis von Kartellrecht und Tarifautonomie sieht der Jurist weder auf deutscher noch auf europäischer Ebene Probleme: Alle firmentariflichen Bestimmungen seien kartellrechtlich unbedenklich, da sie lediglich die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten einzelner Entleiher steuern.

„Verbandstarifverträge verstoßen jedenfalls dann nicht gegen das Kartellverbot, wenn sie sich eindeutig auf die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beschränken“, stellt Krause klar. Und dies sei bei mehr Mitbestimmung für den Betriebsrat in Sachen Leiharbeit eindeutig der Fall. ◀

* Quelle: Rüdiger Krause: Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, HSI-Schriftenreihe, Band 2, März 2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Arbeitnehmerschutz: Abbau im Windschatten der Krise

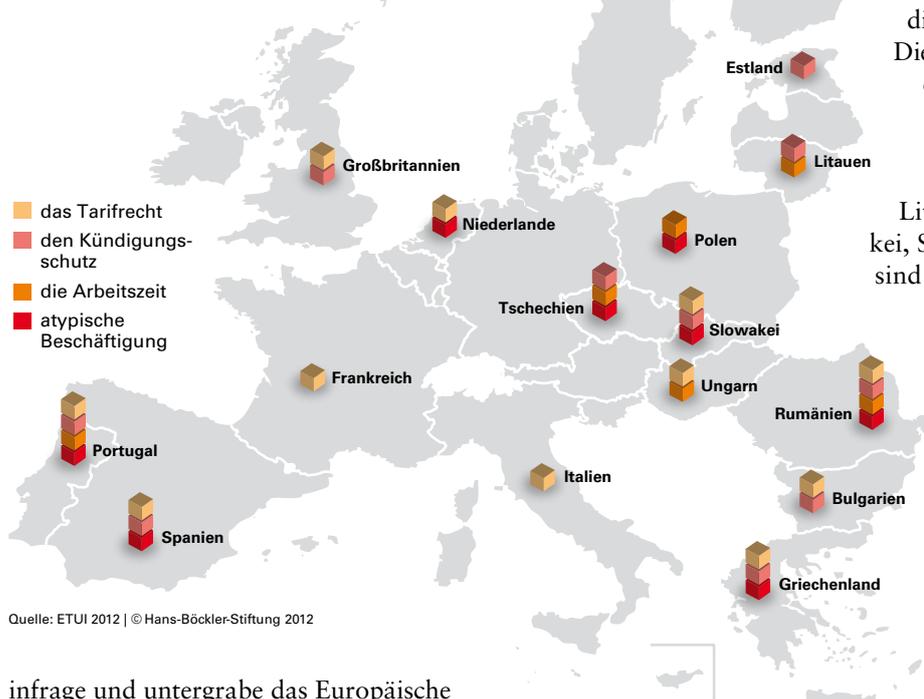
Mit der Eurokrise wird derzeit in zahlreichen EU-Ländern die Deregulierung des Arbeitsmarkts begründet. Viele Neuregelungen erhöhen die Unsicherheit für Arbeitnehmer, an manchen waren die nationalen Parlamente kaum beteiligt.

Bei etlichen Politikern und der EU-Kommission ist die Idee populär: Um mit den Folgen der Finanzkrise fertig zu werden, sollen Unternehmen freier agieren können. Das geschehe flächendeckend durch Deregulierung zu Lasten der Beschäftigten, konstatieren Stefan Clauwaert und Isabelle Schömann vom European Trade Union Institute (ETUI), die aktuelle Arbeitsrechts-Reformen in den EU-Mitgliedstaaten untersucht haben.* Dabei gebe es gar keine Hinweise, dass bislang gültige Arbeitnehmer-Rechte eine Ursache der Probleme seien, so die beiden Rechtswissenschaftler. Die Politik stelle dennoch das Konzept der guten Arbeit

bieten. Als typisches Beispiel nennen die Autoren die Einführung einer neuen Beschäftigungsform für unter 25-Jährige in Griechenland: Sie bekommen 20 Prozent weniger Lohn als bislang üblich, haben eine Probezeit von zwei Jahren, die Arbeitgeber müssen keine Sozialversicherung zahlen und die Jugendlichen haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der Vertrag ausläuft. Spanien hat spezielle Ausbildungsverträge für 25- bis 30-Jährige eingeführt, die Arbeitgeber weitgehend von Sozialabgaben befreien – auch wenn sie den Beschäftigten später mit einem regulären Vertrag anstellen.

Krisenpolitik schwächt Arbeitsrecht

Deregulierungen des Arbeitsmarktes betreffen ...



infrage und untergrabe das Europäische Sozialmodell: „Es gibt klare Belege für die ‚Dekonstruktion‘ des Arbeitsrechts unter dem Deckmantel der Wirtschaftskrise“, stellen die Forscher fest.

Atypische Beschäftigung ausgeweitet: Trotz einer EU-Richtlinie, die den Missbrauch befristeter Verträge eindämmen soll, beobachten die Rechtswissenschaftler einen europaweiten Trend zur Ausweitung befristeter Beschäftigung. Beispielsweise kann in Tschechien ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mittlerweile neun Jahre lang mit immer neuen Befristungen beschäftigen. Portugal hat befristete Verträge mit bis zu drei Jahren Laufzeit erlaubt. Bislang lag die Obergrenze bei drei Monaten. Zudem beobachten die Forscher neue Vertragsformen, die den Beschäftigten weniger Schutz

Kündigungsschutz aufgeweicht: In Estland, Tschechien, Portugal, Spanien, der Slowakei, Großbritannien, Rumänien und Griechenland können Unternehmen mittlerweile leichter betriebsbedingt kündigen, schreiben die Forscher. Die für Entlassungen nötigen wirtschaftlichen Gründe wurden umdefiniert oder bestehende Schranken abgesenkt. Zudem seien die Abläufe für die Unternehmen vereinfacht worden: In Litauen, Estland, Bulgarien, der Slowakei, Spanien, Portugal und Großbritannien sind die Kündigungsfristen nun deutlich kürzer. In Spanien können Arbeitgeber bei Kündigungen leichter den Betriebsrat umgehen. In Rumänien und Großbritannien wurde die Pflicht des Unternehmens minimiert, einen Sozialplan aufzustellen. Auch müssen Arbeitgeber in Tschechien, Spanien und Portugal nun niedrigere Abfindungen zahlen als vor der Krise. Die Forscher sehen diese Flexibilisierung kritisch: „Sie wird auf dem Arbeitsmarkt mehr (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und mehr Prekarität zur Folge haben.“

Längere Arbeitszeiten erleichtert:

Etliche Länder haben die Obergrenzen für Überstunden heraufgesetzt. In Ungarn sind beispielsweise nun 250 Überstunden im Jahr erlaubt statt wie bisher 200. Litauen hat das generelle Verbot von Überstunden abgeschafft. In Portugal müssen die Beschäftigten künftig auf die Hälfte der Zuschläge verzichten. Clauwaert und Schömann weisen darauf hin, dass überlange Arbeitszeiten ein Sicherheits- und Gesundheitsrisiko sind.

Tarifsystem geschwächt: Die Forscher machen zudem eine klare Tendenz aus, Tarifverhandlungen zu dezentralisieren: Statt Flächentarifverträgen soll es mehr Haustarifverträge

geben. Beispiele seien in Italien, Griechenland, Portugal und Spanien zu finden. Zudem können betriebliche oder regionale Tarifverträge mittlerweile Mindeststandards unterlaufen, die in Flächentarifen oder gar Gesetzen definiert wurden. Das gilt für Frankreich, Griechenland, Italien und die Slowakei. Die beiden Forscher sind sich sicher, dass diese Reformen die Stellung der Gewerkschaften insgesamt schwächen werden.

Parlamentsrechte geschwächt: Estland, Ungarn und die Slowakei beschlossen einen Teil dieser Reformen per Notverordnungen. Zudem mussten sich Portugal und Griechenland in ihren Vereinbarungen mit der Troika zu Arbeitsmarkt-

formen verpflichten, ohne dass während der Verhandlungen die nationalen Parlamente oder das EU-Parlament konsultiert wurden. Einige Neuregelungen verstoßen laut Clauwaert und Schömann darüber hinaus gegen grundlegende Prinzipien des Arbeitsrechts wie die Koalitionsfreiheit oder die Gleichstellung. Insgesamt sei die Legitimation der Reformen fraglich, weil die neuen Gesetze „grundlegende Rechte und Freiheiten auf europäischer Ebene“ verletzen. ◀

* Quelle: Stefan Clauwaert, Isabelle Schömann: The crisis and national labour law reform: a mapping exercise, ETUI Working Paper 4/2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

EUROKRISE

Willkürliche Kriterien beim Fiskalpakt

Fiskalpakt und permanenter Rettungsschirm werden dem Euroraum nicht aus seiner gegenwärtigen Vertrauenskrise helfen, warnt IMK-Forscherin Silke Tober. Auch künftige Krisen ließen sich damit nicht verhindern.

Anfang März verabschiedeten 25 EU-Staaten den Fiskalpakt als Kernstück ihrer Strategie zur Überwindung der Krise. Diesem Anspruch könne das Abkommen jedoch ebenso wenig wie der Rettungsfonds ESM gerecht werden, zeigt Tobers Analyse.* Die Volkswirtin hat die EU-Pläne anlässlich der Beratungen im Bundestag zu deren Umsetzung eingehend geprüft. Ihr Fazit: **Die derzeitige Krisenstrategie dürfte „dazu führen, dass ein Schuldenschnitt und ein Austritt aus der Währungsunion für einige Länder die attraktivere Option wird“.** Dies hätte auch für die im Euroraum verbleibenden Staaten gravierende Folgen.

Der Fiskalpakt sieht für Staaten mit einer Schuldenstandsquote von über 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ein jährliches strukturelles – also um konjunkturelle Einflüsse bereinigtes – Defizit von maximal 0,5 Prozent vor. Ländern mit einer niedrigeren Schuldenstandsquote wäre ein strukturelles Defizit von jährlich 1 Prozent erlaubt. Bei einem nominalen Wachstum von jährlich 3,5 Prozent würde langfristig ein Schuldenstand nahe 30 Prozent erreicht.

Doch: „In der Literatur gibt es keine Hinweise darauf, dass eine Schuldenstandsquote von 30 Prozent optimal ist“, kritisiert die IMK-Forscherin. Nach den bereits bestehenden Regeln einer Schuldenstandsquote von maximal 60 Prozent wäre ein strukturelles Defizit von jährlich 2 Prozent möglich. Problematisch an einem hohen Schuldenstand sei in erster Linie, dass er zwangsläufig eine hohe Zinsbelastung bedeutet. Ein entsprechend großer Teil der Steuereinnahmen steht damit nicht für andere Zwecke zur Verfügung. In unerwarteten Krisensituationen kann es für Staaten schwierig werden, ihren Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. „Das alles kann aber kein Grund sein, eine Schuldenstandsquote von 30 Prozent völkerrechtlich zu verankern“, so Tober.

Sie empfiehlt als „weniger willkürliche und ökonomisch begründete Regel“ die „Goldene Regel“. Diese galt lange Zeit in Deutschland und besagt, dass das strukturelle Defizit die

öffentlichen Investitionen nicht überschreiten darf – sprich: neue Schulden nur für Investitionen gemacht werden dürfen.

Die Umsetzung des Fiskalpaktes hingegen erlaube vielen Euroländern noch nicht einmal, höhere Schulden hinzunehmen, wenn sie in einer hartnäckigen Krise auf konjunkturbedingt geringere Steuereinnahmen und konjunkturbedingt höhere Ausgaben, beispielsweise für Arbeitslosengeldzahlungen, reagieren müssen. Als einziger Ausweg blieben dann weitere Budgetkürzungen, warnt die IMK-Expertin. Absehbare Folgen: Noch größere Steuerausfälle, womöglich eine Schwächung des Bankensystems und ein erneuter Vertrauensverlust auf den Finanzmärkten. Um derartige Abwärtsspiralen zu vermeiden, favorisiert das IMK eine zeitlich abgestimmte Finanzpolitik als bessere Möglichkeit: „Zwar muss konsolidiert werden, aber nicht in allen Ländern gleichzeitig, sondern zeitlich stärker gestreckt“, erläutert Tober. Sie empfiehlt zusätzlich befristete Steuererhöhungen bei hohen Einkommen, um eine zügigere Rückzahlung der seit 2007 massiv gestiegenen Schulden zu ermöglichen.

Anders als der Fiskalpakt ist der permanente Rettungsschirm „Europäischer Stabilitätsmechanismus“ – kurz: ESM – nach Analyse des IMK ein grundsätzlich zielführendes Instrument. Angesichts der ausstehenden Staatsverschuldung der Krisenländer sei er allerdings zu gering ausgestattet. **Griechenland, Irland, Italien, Portugal und Spanien stehen insgesamt mit 3,5 Billionen Euro in der Kreide.** Die veranschlagten potenziellen Rettungsmittel belaufen sich aber nur auf 800 Milliarden Euro, zeigen Tobers Berechnungen. Solange die Gefahr eines Schuldenschnitts bestehe, sei auch ein Austritt aus dem Euroraum möglich. „Eben aus diesem Grund muss ein Rettungsschirm ein unbegrenztes Einsatzvolumen haben“, argumentiert die Wissenschaftlerin.

Sie empfiehlt den Euroländern, gemeinsam eine Garantie für die ausstehenden Staatsanleihen zu geben, zum Beispiel über den vom Sachverständigenrat vorgeschlagenen Schuldentilgungsfonds: Staatsschulden, die 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts überschreiten, würden gemeinschaftlich garantiert, aber einzelstaatlich abgetragen. Sollten sich die Renditen der einzelstaatlich garantierten Schuldtitel nicht auf niedrigem Niveau angleichen, könnte die Europäische Zentralbank signalisieren, dass sie in den Markt für Staatsanleihen eingreift. „Im günstigsten Fall wäre ein tatsächlicher Einsatz von finanziellen Mitteln gar nicht erforderlich.“ ◀

* Quelle: Silke Tober: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages am 7. Mai 2012, IMK Policy Brief, Mai 2012
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Klischee mangelnde Ausbildungsreife

Arbeitgeber klagen, immer mehr Jugendliche seien nicht ausbildungsfähig. Wissenschaftliche Belege dafür fehlen allerdings.

Kritik an der Leistungsfähigkeit der Jugend hat eine lange Tradition: Schriftlich lasse sie sich bis in die Zeit der Sumerer zurückverfolgen, schreiben Rolf Dobischat, Gertrud Kühnlein und Robert Schurgatz. Die Bildungsforscher von der Universität Duisburg-Essen und der Sozialforschungsstelle Dortmund haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife Jugendlicher aus Sicht der empirischen Forschung zu beurteilen sind.* Ihr Ergebnis: Es gibt keine stichhaltigen Belege für ein generell nachlassendes Qualifikationsniveau.

Das Thema Ausbildungsreife hatte in den vergangenen Jahren vor allem wegen der Situation am Lehrstellenmarkt Konjunktur. Ein erheblicher Teil der Jugendlichen findet nach der Schule keinen Ausbildungsplatz, sondern kommt zunächst im beruflichen Übergangssystem unter. Das sind Maßnahmen von Beruflichen Schulen oder der Bundesagentur für Arbeit (BA), deren Teilnehmer sich qualifizieren, aber keinen Berufsabschluss erwerben können. Zugleich hat die PISA-Studie Zweifel an den Fähigkeiten deutscher Schüler geweckt. Zwischen beiden Phänomenen wird häufig ein Zusammenhang unterstellt: Probleme beim Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung wären demnach in erster Linie auf Defizite der Bewerber zurückzuführen.

Online-Befragungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) scheinen diesen Zusammenhang zu bestätigen. Laut der DIHK-Umfrage von 2011 haben 46 Prozent der Unternehmen mit „Ausbildungshemmnissen“ zu kämpfen. Als häufigsten Grund nennen sie einen Mangel an geeigneten Bewerbern. Wenn in der Öffentlichkeit von fehlender Ausbildungsreife die Rede ist, gelten die DIHK-Ergebnisse als wichtige Referenz.

► Vor allem unattraktive Lehrstellen bleiben unbesetzt

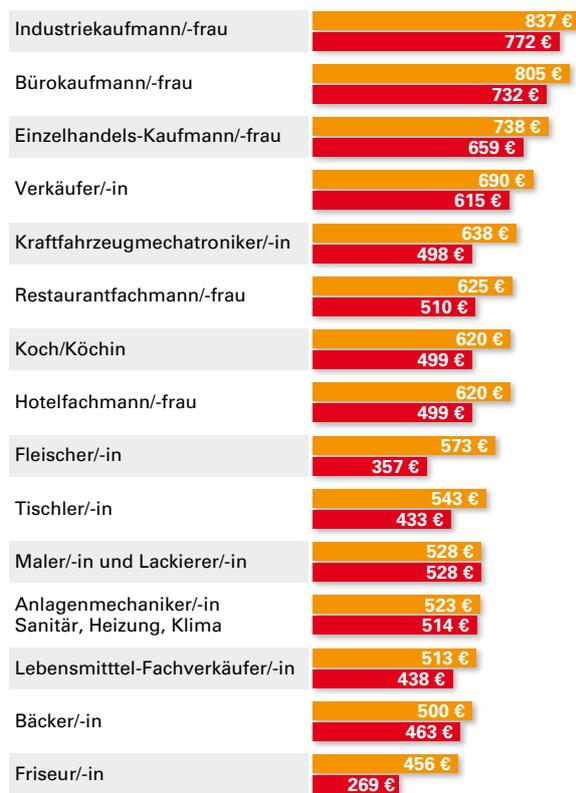
Überzeugend sei die Argumentation des DIHK allerdings nicht, analysieren die Autoren der Expertise. „Ebenso gut ließe sich der umgekehrte Schluss ziehen: dass nämlich die Unternehmen, die nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzen (können oder wollen), dafür primär die Schuld bei den Jugendlichen suchen.“ Tatsächlich falle ein Zusammenhang auf: Die Branchen mit den größten „Besetzungsproblemen“ böten besonders unattraktive Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung.

Auch Tests, die Unternehmen mit Bewerbern durchführen, halten die Bildungsforscher nach vertiefter Betrachtung der Inhalte und Methoden für wenig aussagekräftig. Da solche Tests in der Regel nicht standardisiert seien und selten den Ansprüchen der empirischen Sozialforschung genügen, seien Verallgemeinerungen kaum möglich.

Was die PISA-Befunde angeht, verweisen die Experten auf eine Schweizer Studie: Demnach haben in der Eidgenossen-

Zum Teil nur schlecht vergütet

Höhe der Ausbildungsvergütung* in West und Ost als ...



* Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

schaft 60 Prozent der Risikoschüler, denen PISA besonders schlechte schulische und berufliche Aussichten bescheinigt hatte, ohne Verzögerung eine Berufsausbildung begonnen und abgeschlossen. PISA lasse also kaum verbindliche Aussagen über Entwicklungsverläufe zu.

Insgesamt, halten die Wissenschaftler fest, sei „unter Einbezug aller zur Verfügung stehenden Erhebungen keine empirische Evidenz für die These eines Leistungsverfalls und mangelnder ‚Ausbildungsreife‘ der jüngeren Schülerkohorten gegeben“. Eher im Gegenteil: Daten der BA belegten, dass die allgemeine Intelligenz, das logisch-schlussfolgernde Denken und die Problemlösefähigkeit in den vergangenen 20 Jahren zugenommen hätten.

Dass fehlende Ausbildungsreife trotzdem ein so prominentes Thema ist, halten die Autoren für problematisch: Gesellschaftliche Schuldzuweisungen könnten Lehrstellenbewerber von vornherein entmutigen. Das zu verhindern, sei angesichts der demografischen Entwicklung auch im Interesse der Unternehmen. Statt Einzelne zu stigmatisieren, empfehlen die Forscher daher, alle Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung zu integrieren und etwaige Defizite durch berufs begleitende Hilfen auszugleichen. Voraussetzung: Die pädagogischen Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals müssten weiter verbessert werden. ◀

* Quelle: Rolf Dobischat, Gertrud Kühnlein, Robert Schurgatz:
Ausbildungsreife: Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung, Expertise, Februar 2012
Download unter www.boecklerimpuls.de

Mehr Working Poor in Deutschland

Armut bei Erwerbstätigen und Arbeitslosen hat sich in Deutschland seit den Hartz-Reformen stärker ausgebreitet als in allen anderen EU-Ländern.

Seit 2004 sind die Beschäftigtenzahlen in Deutschland kräftig gewachsen, die Arbeitslosigkeit hat deutlich abgenommen. Das „Beschäftigungswunder“ überstand auch die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit. Doch die positive Entwicklung hat eine Schattenseite, sagt WSI-Forscher Eric Seils: „Analysiert man die soziale Lage der Erwerbsbevölkerung, dann zeigt sich, dass die deutschen Beschäftigungserfolge mit einem hohen sozialen Preis verbunden waren.“

Bei der Arbeitsarmut im europäischen Mittelfeld. Der Sozialwissenschaftler hat die aktuell verfügbaren Zahlen aus der EU-weiten Erhebung von Armutsdaten ausgewertet.* 2009 waren laut EU-Statistikbehörde Eurostat in Deutschland 7,1 Prozent der Erwerbstätigen von Arbeitsarmut betroffen. Das heißt, ihnen standen weniger als 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten Nettoeinkommens zur Verfügung – das ist die gängige wissenschaftliche Armutsgrenze. In Deutschland liegt diese Schwelle für einen Alleinstehenden bei 940 Euro im Monat. Im Vergleich zu 2004 ist der Anteil der „Working Poor“ um 2,2 Prozentpunkte gestiegen. Damit nahm die Arbeitsarmut in Deutschland, ebenso wie in Spanien, deutlich stärker zu als in allen anderen EU-Staaten. Im Durchschnitt der Gemeinschaft wuchs die Armutsquote unter Erwerbstätigen nach Eurostat nur um 0,2 Prozentpunkte. Der überdurchschnittliche Anstieg führte dazu, dass Deutschland mittlerweile bei der Arbeitsarmut im europäischen Mittelfeld liegt. Zuvor war das Problem in der Bundesrepublik vergleichsweise selten.

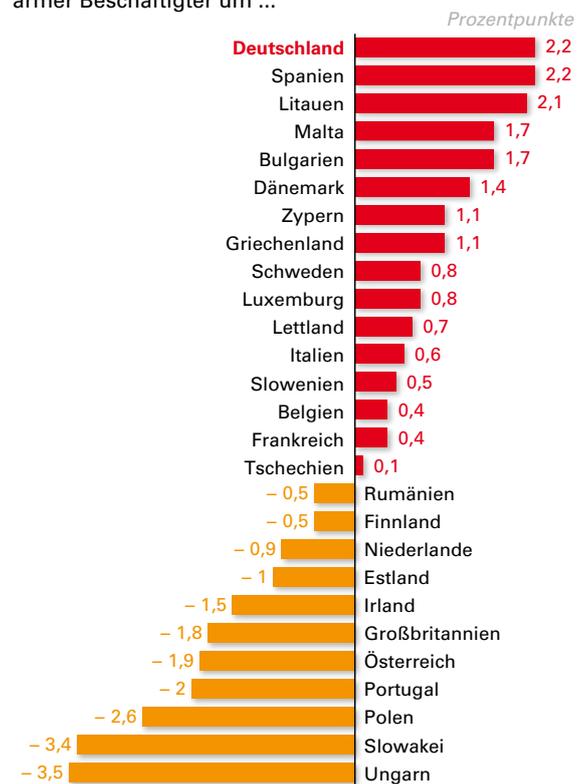
70 Prozent der Arbeitslosen unter der Armutsgrenze. Noch weitaus drastischer stieg seit 2004 die Armutsquote unter Arbeitslosen – um 29 Prozentpunkte. Das war fast sechsmal so viel wie im EU-Mittel, macht Seils' Analyse deutlich. 2009 hatten 70 Prozent der Arbeitslosen in Deutschland nur ein Einkommen unterhalb der Armutsgrenze – 25 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt der 27 EU-Staaten.

Nicht nur atypisch Beschäftigte betroffen. Parallel zur Ausbreitung der Arbeitsarmut in Deutschland nahm auch die atypische Beschäftigung kräftig zu, so Seils. Verschiedene Studien zeigen, dass befristete Jobs, Leiharbeit, Teilzeitstellen und Minijobs im Durchschnitt deutlich schlechter bezahlt werden als so genannte Normalarbeitsverhältnisse. Auch die Zahl der Soloselbständigen nahm zu, also von Freiberuflern ohne eigene Angestellte, die ebenfalls häufig schlecht verdienen. Allerdings reiche der Boom bei den atypischen Beschäftigungsformen allein nicht aus, um zu erklären, warum die Zahl der „Working Poor“ so markant gewachsen ist, betont der WSI-Experte: Die Daten zeigten, dass „die Entwicklung der Arbeitsarmut nicht durch wenige, isolierte Beschäftigungsformen getrieben wird, sondern gleichsam die Breite des Arbeitsmarktes erfasst hat“.

Mehr arme Beschäftigte, mehr arme Arbeitslose. Auch die hohe Armutsquote unter deutschen Arbeitslosen beruht nach Seils' Analyse auf mehreren Faktoren. Einerseits spiegelte sie teilweise die Erholung am Arbeitsmarkt wider: Da vor allem Menschen wieder einen Job fanden, die noch nicht so lange

Arbeitsarmut gewachsen

Zwischen 2004 und 2009 stieg der Anteil armer Beschäftigter um ...



Quelle: Seils 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

arbeitslos waren, stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen. Die seien jedoch seit der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe im Zuge der Hartz-Reformen in Deutschland schlecht gegen Armut abgesichert, erklärt der Forscher. Nach einem Jahr – einer im Vergleich zu etlichen europäischen Nachbarländern relativ kurzen Frist – erhalten Arbeitslose kein einkommensabhängiges Arbeitslosengeld I (ALG I) mehr, sondern nur noch das niedrigere ALG II als Grundsicherung. Und das reiche oft nicht mehr, um das Haushaltseinkommen über der Armutsgrenze zu halten.

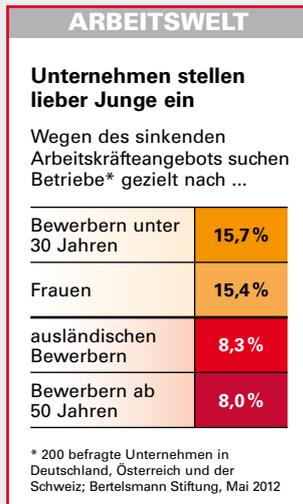
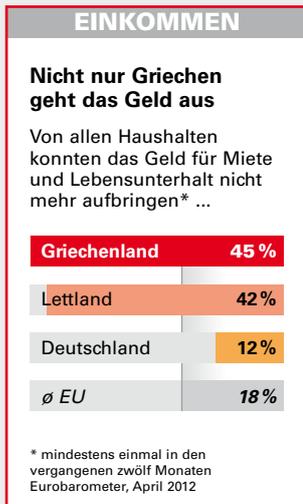
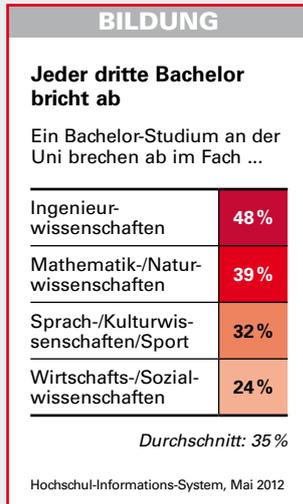
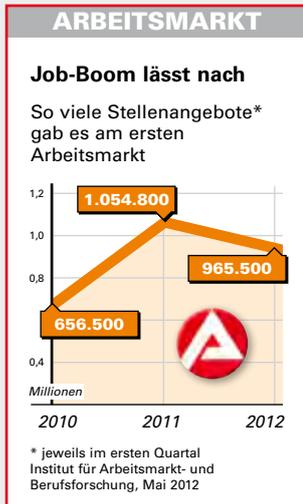
Andererseits sieht Seils einen deutlichen Zusammenhang zwischen gewachsener Arbeits- und Arbeitslosenarmut: „Wer bereits in Beschäftigung arm war, wird es als Arbeitsloser erst recht sein.“ Sei es, weil das Einkommen so niedrig war, dass schon das ALG I unter der Grundsicherungsgrenze liegt. Oder weil ein prekär Beschäftigter mit unterbrochenem Erwerbsverlauf nicht lange genug am Stück beschäftigt war, um überhaupt einen Anspruch auf die Versicherungsleistung zu haben. ◀

* Quelle: Eric Seils: Beschäftigungswunder und Armut. Deutschland im internationalen Vergleich, im Erscheinen
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; **Redaktion:** Andreas Kraft, Kai Kühne, 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



► **HARTZ IV:** Die geltenden Hartz-IV-Regelsätze sind nach Einschätzung des Sozialgerichts Berlin verfassungswidrig. Der Gesetzgeber habe den Bedarf für ein „menschwürdiges Existenzminimum“ nicht korrekt ermittelt, entschieden die Richter. Im Ergebnis sei der aktuelle Regelsatz von derzeit 374 Euro für Alleinstehende rund 36 Euro zu niedrig, eine dreiköpfige Fa-

milie müsse bei verfassungskonformer Berechnung etwa 100 Euro pro Monat mehr bekommen. Die Berliner Richter legten den Fall zur endgültigen Entscheidung dem Bundesverfassungsgericht vor. In ihrer Urteilsbegründung bezogen sich die Sozialrichter ausdrücklich auf Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung: Sie schlossen sich der Kritik der Verteilungsfor-

scherin Irene Becker und des Juraprofessors Johannes Münder an, die das aktuelle Berechnungsverfahren in mehrerer Hinsicht kritisierten. Dabei ging es unter anderem um bestimmte Verbrauchsposten, die der Gesetzgeber mit fragwürdigen Begründungen aus der Bedarfsliste gestrichen hat. Im konkreten Fall entschieden die Richter über die Kla-

ge einer Familie, die geltend gemacht hatte, „trotz größter Sparsamkeit“ nicht mit dem bewilligten Arbeitslosengeld II und weiteren Einkünften auszukommen, sondern sich regelmäßig privat Geld leihen und ihr Girokonto überziehen zu müssen. Sozialgericht Berlin, Mai 2012
 Beschluss vom 25. April 2012, Az. S 55 AS 9238/12