

Auch im Büro fällt's im Alter schwerer

Die Rente mit 67 ist zwar besonders für Menschen mit körperlich anstrengenden Berufen ein Problem. Höher qualifizierte Angestellte stehen ihr allerdings ebenfalls kritisch gegenüber.

Gut Ausgebildete gehen in ihrem Job auf und fürchten sich eher vor dem Ruhestand als ihn herbeizusehnen. Wie viel ist dran an diesem Klischee? Das haben Michael Behr, Abteilungsleiter im Thüringer Wirtschaftsministerium, und Anja Hänel von der Universität Jena untersucht.* Ihre Pilotstudie beruht auf einer Befragung von 101 qualifizierten oder hoch qualifizierten Beschäftigten in Jena, einer der deutschen Städte mit den höchsten Akademikerquoten.

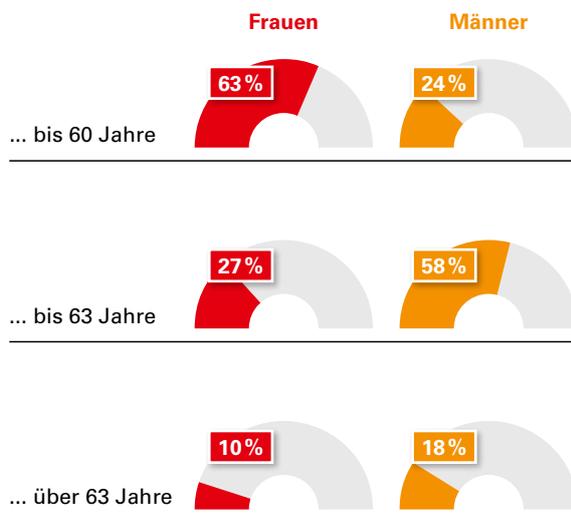
Dabei zeigt sich: Es ist richtig, dass sich diese Gruppe besonders mit ihrem Beruf identifiziert. Drei Viertel sagen, die Arbeit leiste einen hohen Beitrag zum Lebensglück. Sie erfüllen anspruchsvolle Aufgaben, „fühlen sich als Person anerkannt“ und sehen die Firma als „produktive Leistungsgemeinschaft“.

Allerdings heißt das nicht, dass der Beruf keine Belastung darstellt: „Trotz positivem Leistungsbegriff und hoher Arbeitszufriedenheit empfinden die Angestellten bereits in den 50ern, dass ihnen die Arbeit nicht mehr so leicht von der Hand geht“, schreiben die Wissenschaftler. Ursache sind die unabhängig vom Alter gleichbleibend hohen Leistungsanforderungen, die an die höher qualifizierten Angestellten gestellt werden. Tendenziell geben Frauen bereits etwas früher zu Protokoll, dem Leistungsdruck immer weniger standhalten zu können – was den Forschern zufolge an der Mehrfachbelastung durch berufliche und familiäre Arbeit liegen könnte. Ein Drittel kann sich nicht vorstellen, den Job bis zur Rente durchzuhalten. Bei den Männern ist es ein Fünftel.

Fast 60 Prozent der Befragten planen, vor dem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand zu gehen. Und sie freuen sich darauf, endlich die Dinge nachholen zu können, für die

Erschöpfte Wissensarbeiter

Höher qualifizierte Angestellte wollen in diesem Alter in Rente gehen:



Quelle: Behr, Hänel 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

im stressigen Berufsalltag keine Zeit war. Drei Viertel der 60-Jährigen glauben, dass es ihnen besser gehen wird, wenn sie erst in Rente sind. Verstärkte Rücksichtnahme auf Ältere attestierten ihrem Arbeitgeber nur 16 Prozent aller Befragten. Vielmehr werde in vielen Betrieben und Einrichtungen bisher ein gesteigerter Verschleiß der Arbeitskräfte in Kauf genommen.

Das Fazit der Wissenschaftler: Die Rente mit 67 wird zumindest von denen, die es sich leisten können, „unterlaufen“, solange die betrieblichen Voraussetzungen für „alternsgerichtetes Arbeiten“ fehlen. Wichtige Fachkräfte schieden so vorzeitig aus den Betrieben aus. ◀

* Quelle: Michael Behr, Anja Hänel: Höher qualifizierte Angestellte als Lebenskraftkalkulierer – Eine Herausforderung für die betriebliche Alterspolitik, in: WSI-Mitteilungen 2/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Betriebsvereinbarungen

Mehr Gleichstellung per Gesetz

Beim Thema Gleichstellung hat der öffentliche Dienst die Nase vorn. Betriebsvereinbarungen in der Privatwirtschaft dagegen regeln bislang mehrheitlich die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist eines der zentralen Ergebnisse einer Auswertung von 158 Vereinbarungen zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit. Die Regelungs-

inhalte im öffentlichen Dienst gehen weiter. Sie entsprechen dabei meist den Vorgaben des jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzes. In der Privatwirtschaft, wo entsprechende gesetzliche Regelungen fehlen, wird das Thema dagegen viel enger gesehen, schreiben die Autorinnen der Analyse. Im Zuge des demografischen Wandels entdeckte allerdings auch die Privatwirtschaft das Potenzial von qualifizierten Frauen.

Häufigster Regelungsbereich bei der Vereinbarkeit sind flexible Arbeitszeiten. Diese haben fast 90 Prozent der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen. So finden sich flexible Arbeitszeiten, die sich nach den Öffnungszeiten der Kita richten, aber auch Möglichkeiten zur zeitweisen Telearbeit. Die Freistellung zur Pflege von Angehörigen wird verstärkt in Vereinbarungen aufgegriffen. Chancengleichheit und Vereinbarkeit sollten

stärker mit anderen Themen wie zum Beispiel der Weiterbildung verflochten werden, empfehlen die Autorinnen. Denn wenn das Beschäftigungsverhältnis für eine Weile ruht, sei für eine erfolgreiche Rückkehr in den Betrieb der Qualifikationserhalt wichtig.

Quelle: Manuela Maschke, Gerburg Zurholt: Chancengleich und familienfreundlich, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2013

Link zur Studie: boecklerimpuls.de

Forschen und Lehren ohne Sicherheit

Ökonomische Zwänge bestimmen mehr und mehr das Bildungssystem. Prekäre Beschäftigung und Wettbewerbsdruck nehmen zu, die Freiräume der Beschäftigten werden kleiner.

Dass Bildung eine Schlüsselrolle für die gesellschaftliche Entwicklung spielt, gehört zu den Gemeinplätzen in öffentlichen Debatten. Betont wird in der Regel der ökonomische Nutzen von Qualifikation. Auch wenn es um die Vermittlung von Bildung geht, um die Organisation von Lehre und Unterricht, hat das Denken in wirtschaftlichen Kategorien Einzug gehalten. Karin Lohr, Thorsten Peetz und Romy Hilbrich sprechen von einer zunehmenden Ökonomisierung des Bildungssystems. Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung haben die Soziologen von der Berliner Humboldt-Universität und dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg untersucht, was diese Entwicklung für die Arbeitsbedingungen von Lehrern und Dozenten bedeutet. Ihre Analyse basiert auf Fallstudien an jeweils vier Gymnasien, Universitäten und in der beruflichen Weiterbildung. Dafür haben sie Dokumente ausgewertet und Interviews mit insgesamt 87 Führungskräften, Arbeitnehmervertretern und Beschäftigten geführt.

Schulen: Dominierend in der schulischen Reformdebatte ist den Forschern zufolge die Idee der Schulautonomie, also die Verlagerung von Zuständigkeiten für Personal, Sachmittel oder Unterrichtsorganisation auf die einzelnen Schulen. Rechtlich laufe diese Idee auf eine Stärkung der Schulleiter hinaus, deren Selbstbild sich gewandelt habe – vom „primus inter pares“ zum entscheidungsorientierten Manager. Die Verpflichtung zur Entwicklung von Schulprogrammen, die Eltern die Auswahl einer Schule erleichtern sollen, sehen die Autoren als Beitrag zur Etablierung von Quasi-Märkten. „Die Schulen sehen sich vermehrt in einem Wettbewerb um Schüler, sie ‚messen‘ ihren Erfolg in der Höhe der Anmeldezahlen“, schreiben sie. Allerdings sei die konkrete Arbeit im Klassenraum von Wettbewerbsdruck noch relativ unberührt: Bei der Unterrichtsgestaltung orientiere sich keiner der befragten Lehrer an der Logik des Marktes. Als Einschränkung empfinden die Pädagogen vor allem die zeitliche Überlastung durch zusätzliche bürokratische Aufgaben und gestiegene Klassengrößen. Darüber hinaus kritisieren viele die Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse: Immer mehr befristete Anstellungen führten zu Spannungen.

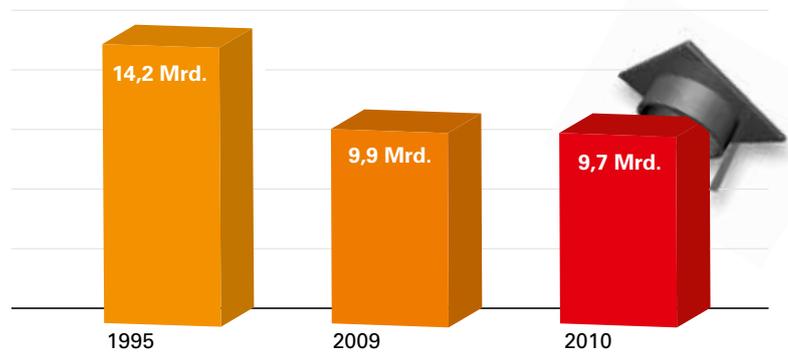
Universitäten: Auch im Hochschulbereich stellen Lohr, Peetz und Hilbrich eine Veränderung fest, die dem Leitbild der „unternehmerischen“ Universität folgt. Die Länder hätten zahlreiche Zuständigkeiten auf die Universitätspräsidenten übertragen, die sich wie die Schulleiter zunehmend als Manager verstehen. Im Rahmen von Globalhaushalten hätten die Hochschulleitungen erhebliche Entscheidungsspielräume über Personal- und Sachmittel. Kontrolle finde vermehrt in Form von Zielvereinbarungen statt. Die Finanzierung folgt in

Teilen bereits einer Wettbewerbslogik: Wie viele Landesmittel sie erhalten, hänge bei den untersuchten Hochschulen zum Teil davon ab, wie sie bei Indikatoren für Forschung, Lehre oder Gleichstellung abschneiden. Solche Finanzierungsmodelle reduzieren jedoch die Planungssicherheit und führen zu einer zunehmenden „Prekarisierung“ der Stellenstruktur, so die Analyse der Wissenschaftler. Die Mitarbeiter an Universitäten müssten nicht nur befristete Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch erhebliche Arbeitsbelastungen in Kauf nehmen: „Das systematische und dauerhafte Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stellt eine selbstverständliche Arbeitsanforderung für die Beschäftigten dar.“

Weiterbildung: Für die Situation der Erwachsenenbildung waren die Hartz-Reformen ein entscheidender Wendepunkt, konstatieren die Forscher. Die Einführung von Bildungsgutscheinen und neue Finanzierungsrichtlinien für Weiterbildungsmaßnahmen hätten den Wettbewerb zwischen den An-

Deutschland spart an der Weiterbildung

Die Ausgaben für Weiterbildung betragen ...



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

biotern erheblich verschärft – vor allem den Preiswettbewerb. Dabei seien die Gesamtausgaben für Weiterbildung seit 1995 erheblich gesunken. Die Folge: Allein 2003 hätten die großen Anbieter zwischen 20 und 43 Prozent ihres Personals abgebaut. Der Wettbewerbsdruck habe aus der Weiterbildung eine „Enklave des Wirtschaftssystems im Bildungssystem“ gemacht. Wegen fehlender Planungssicherheit könne sich kein Bildungsträger erlauben, viele Festangestellte zu haben. Beschäftigte klagten über Stress, Unsicherheit und abnehmende Gestaltungsspielräume bei der Lehre. Ansprüche an „gute Bildung“ würden von ihnen zwar aufrechterhalten, gerieten aber zunehmend unter Druck. ◀

* Quelle: Karin Lohr, Thorsten Peetz, Romy Hilbrich: Bildungsarbeit im Umbruch: Zur Ökonomisierung von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung, edition sigma, Berlin 2013
 Link zur Studie: boecklerimpuls.de

Familie und Beruf in Ostdeutschland häufiger unter einem Hut

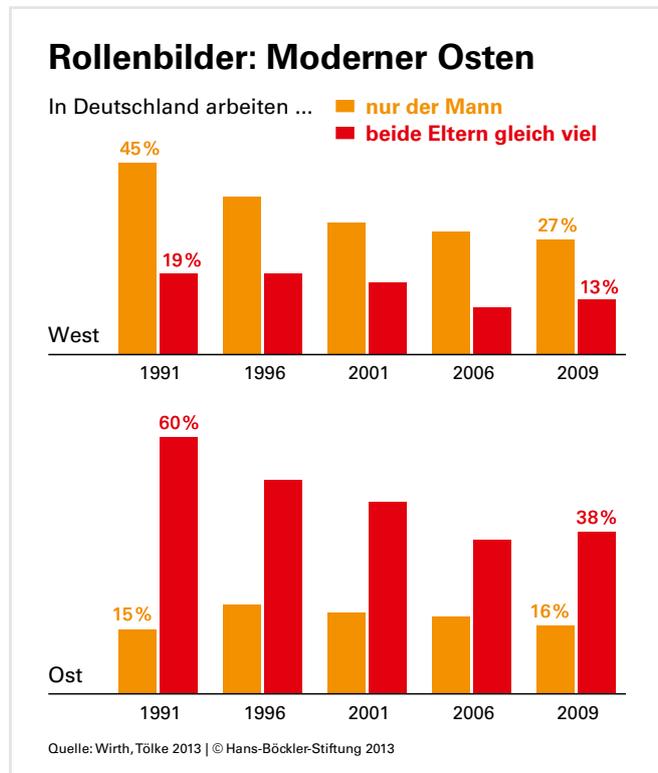
Dass beide Eltern Vollzeit arbeiten, ist in den neuen Bundesländern eher üblich als im Westen. Einem erfüllten Familienleben steht das nicht im Wege.

Zwischen alten und neuen Bundesländern gibt es nach wie vor markante Unterschiede – beispielsweise bei den Löhnen, den religiösen Überzeugungen oder den Familienstrukturen. Wie es um die Erwerbstätigkeit von Eltern in Ost und West bestellt ist, haben Heike Wirth und Angelika Tölke untersucht.* Die Soziologinnen vom GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und dem Deutschen Jugendinstitut München (DJI) haben dafür den Mikrozensus und die Erhebung „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ des DJI ausgewertet. Laut ihrer Analyse arbeiten die meisten westdeutschen Mütter in Teilzeit oder sind nicht erwerbstätig. In Ostdeutschland dagegen haben beide Eltern sehr häufig einen Vollzeitjob – und äußern in Befragungen mehr Freude am Familienleben als im Westen.

Wirth und Tölke unterscheiden drei Formen von Erwerbsarrangements: Paare mit männlichem Alleinverdiener ordnen sie dem traditionellen Modell zu. Bei der semi-traditionellen Variante arbeitet der Vater Vollzeit, die Mutter Teilzeit. Zum egalitären Typ gehören Eltern, die entweder beide einen Vollzeit- oder beide einen Teilzeitjob haben.

Den Berechnungen der Wissenschaftlerinnen zufolge war in Westdeutschland Anfang der 1990er-Jahre noch das traditionelle Arrangement vorherrschend: In 45 Prozent der Familien mit minderjährigen Kindern war allein der Vater berufstätig. 2009 waren es nur noch 27 Prozent. Stattdessen hat sich das semi-traditionelle Modell als Standard durchgesetzt: Der Anteil der Mütter mit Teilzeitjob und einem vollzeiterwerbstätigen Partner ist von 29 Prozent im Jahr 1991 auf 46 Prozent 2009 gestiegen. Die Quote der egalitär erwerbstätigen Eltern hat sich hingegen im gleichen Zeitraum von 19 auf 13 Prozent verringert. Die zunehmende Bedeutung semi-traditioneller Arrangements in den alten Bundesländern beruhe also nicht nur auf einer besseren Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt, so Wirth und Tölke, sondern teilweise auch auf dem Rückzug von Müttern aus der Vollzeit.

Anders stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar: Hier war zu Beginn der 1990er-Jahre die überwiegende Mehrheit der Eltern egalitär erwerbstätig. Bis 2006 ist der Anteil von 60 auf 36 Prozent zurückgegangen, danach war wieder

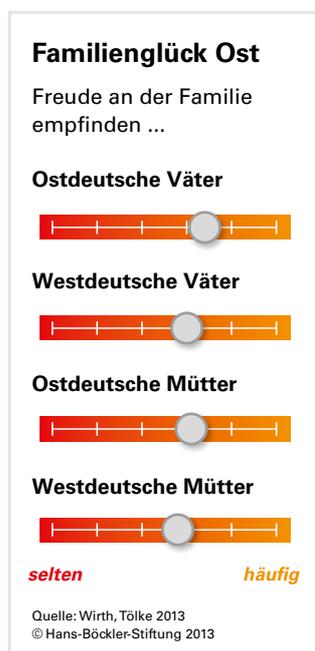


ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Ähnlich wie im Westen hat die Bedeutung semi-traditioneller Arrangements zugenommen, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau. Nach wie vor sei im Osten das egalitäre Modell das dominierende Muster, stellen die Forscherinnen fest.

Zum Teil könnte die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung westdeutscher Mütter mit fehlenden Betreuungsangeboten für Kinder zusammenhängen, so Wirth und Tölke. Dafür spräche die Tatsache, dass die traditionelle Arbeitsteilung gerade bei Familien mit Kleinkindern besonders verbreitet ist. Darüber hinaus vermuten die Wissenschaftlerinnen, dass familienpolitische Leitbilder und das „historisch gewachsene kulturelle Klima“ eine wichtige Rolle spielen. So gelte Berufstätigkeit von Müttern im Osten in der Regel als unproblematisch. Die zu DDR-Zeiten erlebte faktische Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheine auf das Verhalten und die Einschätzungen der Ostdeutschen nachzuwirken. Im Westen dagegen werde Erwerbstätigkeit von Müttern eher als Doppelbelastung betrachtet, die sich nachteilig auf das Wohl der Familie auswirken könnte.

Dass solche Bedenken größtenteils unbegründet sind, zeigen Befunde zum Wohlbefinden der Eltern: Ostdeutsche Väter und Mütter äußern mehr Freude am Familienleben als Eltern im Westen. „Beruf und Familie müssen demnach keineswegs als konkurrierende Lebensbereiche wahrgenommen werden“, urteilen Wirth und Tölke. ◀

* Quelle: Heike Wirth, Angelika Tölke: Egalitär arbeiten – familienzentriert leben: Kein Widerspruch für ostdeutsche Eltern, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 49, Februar 2013
 Link zur Studie: boecklerimpuls.de



Teilzeit rächt sich im Rentenalter

Bei den Rentenansprüchen gibt es enorme Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Der Hauptgrund: Frauen sind wesentlich häufiger atypisch beschäftigt.

Die traditionelle Ehe verliert an Bedeutung: Die Zahl der Scheidungen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften wächst. Daher werde eine eigenständige Alterssicherung für Frauen immer wichtiger, schreiben Dina Frommert und Susanne Strauß. Die Soziologinnen von der Universität Tübingen und der Deutschen Rentenversicherung Bund haben untersucht, wie sich die Rentenansprüche von Frauen und Männern unterscheiden.* Dafür haben sie Befragungsdaten von Personen ausgewertet, die heute zwischen 52 und 71 Jahren alt sind. Ihren Berechnungen zufolge werden die Frauen weniger als halb so viel Alterseinkommen zur Verfügung haben wie die Männer.

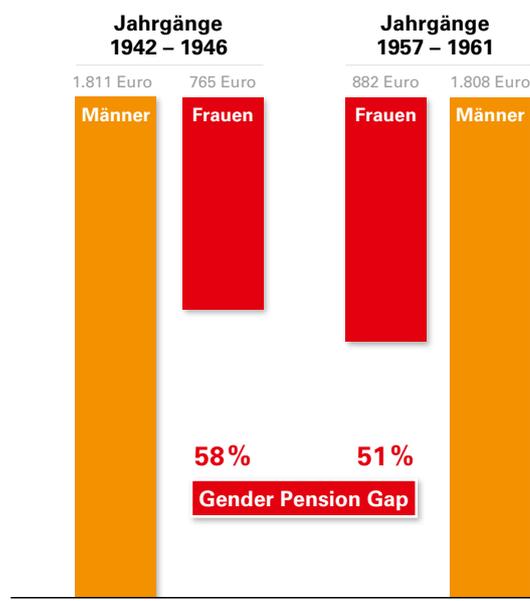
Dass es überhaupt systematische Unterschiede zwischen den Einkünften von Rentnerinnen und Rentnern gibt, hängt mit geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern zusammen: Zwar habe die Erwerbsquote von Frauen zugenommen. Doch viele Arbeitnehmerinnen weisen „keine dem Leitbild der deutschen Sozialversicherung entsprechende kontinuierliche Vollzeitberufsbiografie mit zumindest durchschnittlichem Einkommen“ auf, konstatieren Frommert und Strauß. So sei bekannt, dass Frauen häufiger als Männer Minijobs oder Teilzeitstellen haben. Hinzu komme, dass sie auch in vergleichbaren Positionen im Schnitt weniger Geld verdienen. Zudem seien Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung oder Pflege weit verbreitet. Da nicht nur die gesetzliche Rente, sondern auch die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge eng an die Erwerbstätigkeit gebunden seien, folge daraus, dass Frauen im Alter mit deutlich geringeren Einkommen rechnen müssen als Männer.

Wie groß die Unterschiede tatsächlich sind, haben die Sozialwissenschaftlerinnen anhand von Befragungsdaten aus dem Jahr 2005 untersucht. Im Rahmen der Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ hatten die Deutsche Rentenversicherung Bund und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales über 12.000 Personen der Geburtsjahre 1942 bis 1961 zu ihren Erwerbsverläufen und zur Vorsorge in den verschiedenen Alterssicherungssystemen befragen lassen. Diese Befragungsdaten haben die Forscherinnen mit amtlichen Daten der deutschen Rentenversicherung verknüpft. Mit Hilfe eines Mikrosimulationsmodells wurden die Erwerbsverläufe der Befragten bis zum Rentenalter fortgeschrieben und die Alterseinkommen berechnet, die sich aus dieser Projektion ergeben. Um die Entwicklung beim „Gender Pension Gap“ nachzuvollziehen, haben sich Frommert und Strauß bei ihrer Analyse auf zwei Kohorten konzentriert: die Geburtsjahrgänge von 1942 bis 1946 sowie von 1957 bis 1961. Wegen geringer Fallzahlen für Ostdeutschland wurden nur Daten von Westdeutschen in die Berechnungen einbezogen.

Betrachtet man die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund eigener Beschäftigung, ergibt sich eine Lücke von 61 Prozent für die älteren und 59 Prozent für die jüngeren Jahrgänge. Die Rentendifferenz zwischen Männern und Frauen verringert sich um 8 beziehungsweise 10 Prozentpunkte, wenn Maßnahmen des sozialen Ausgleichs berücksichtig

Lücke schrumpft nur langsam

So hoch ist das durchschnittliche Alterseinkommen ...



Quelle: Frommert, Strauß 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

tigt werden – also beispielsweise die Anerkennung von Erziehungszeiten. Bei den Alterseinkommen insgesamt, die zusätzlich Einkünfte aus der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorge umfassen, beträgt der Abstand 58 Prozent für die Jahrgänge 1942 bis 1946 und 51 Prozent für zwischen 1957 und 1961 Geborene. Offenbar hätten „bislang weder die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen noch ihre zunehmende Erwerbsbeteiligung zu einer deutlichen Verringerung des Gender Pension Gaps geführt“, so Frommert und Strauß.

Auch die Ursachen für ihren Befund haben die Soziologinnen statistisch analysiert. Den größten Erklärungsanteil liefern demnach die Unterschiede bei der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft. Wenn Frauen genauso lange Vollzeit gearbeitet hätten wie Männer, wäre die Lücke bei den gesamten Alterseinkommen in beiden Kohorten weniger als halb so groß. Als politische Schlussfolgerung halten die Autorinnen daher fest, „dass eine Verringerung des Gender Pension Gaps unter den Rahmenbedingungen des deutschen Alterssicherungssystems nur durch eine stärkere Beteiligung von Frauen an Vollzeitberufstätigkeit möglich ist“. Um entsprechende Anreize zu schaffen, empfehlen sie Schritte hin zu einer individuellen Besteuerung, etwa durch die Abschaffung des Ehegattensplittings. ◀

* Quelle: Dina Frommert, Susanne Strauß: Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland, in: Journal of Labour Market Research, Dezember 2012
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Erst Leiharbeit, jetzt Werkvertrag

Repräsentative Daten zum Missbrauch von Werkverträgen gibt es bislang nicht.

Eine neue Untersuchung zeigt aber eine Tendenz auf: Werkverträge verdrängen in manchen Betrieben und Branchen das Normalarbeitsverhältnis.

Nachdem Leiharbeit über Tarifverträge, Gesetzesänderungen und die Rechtsprechung wieder schärfer reguliert ist, missbrauchen manche Unternehmen nun die an sich unproblematischen Werkverträge. Dabei vergeben sie Aufgaben, die bislang Stammbeschäftigte übernommen haben, an eine externe Firma. Deren Mitarbeiter arbeiten nun dort, wo vorher die Stammbeschäftigten des Auftraggebers gearbeitet haben und nutzen die gleichen Maschinen und Anlagen. „Zielsetzung dieser Konstruktion scheint es zu sein, tarifvertragliche, arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Ansprüche der (Stamm-)Beschäftigten“ zu umgehen, fassen Hartmut Klein-Schneider aus der Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und der Betriebsräteberater Kai Beutler die Ergebnisse eines praxisorientierten Forschungsprojekts* zusammen: Arbeitsbedingungen und Entgelte der Werkvertragsbeschäftigten lägen dabei meist weit unterhalb der sonst im Unternehmen üblichen Standards. Häufig würden sogar Arbeitsschutzgesetze massiv verletzt.

Bislang gibt es keine repräsentativen Befunde zum Missbrauch von Werkverträgen. Da keine amtliche Statistik existiert, fehlen schlicht die Daten. Um diese Lücke ansatzweise zu schließen, hat Beutler Betriebsratsmitglieder in zehn aus-

gewählten Branchen auf gewerkschaftlichen Branchenkonferenzen befragt. Die Daten seien zwar nicht repräsentativ für die gesamte Industrie, zeigten aber eine Entwicklungsrichtung an: Demnach arbeiten etwa in Schlachthöfen nur noch 20 Prozent der Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis. Dagegen seien 75 Prozent Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen und etwa 5 Prozent Leiharbeiter. In der Getränkeindustrie sind laut der Befragung etwa 10 Prozent der Beschäftigten über Werkvertragsfirmen angestellt, in der Zuckerindustrie circa 20 Prozent, in den Werften knapp 20 Prozent und in der Fleischindustrie etwa 35 Prozent.

Eine im Rahmen des Projekts erstellte Fallstudie zeigt die Entwicklung exemplarisch auf: In dem untersuchten Betrieb eines Getränkeunternehmens ist der Anteil der Stammbeschäftigten seit 2006 um etwa 20 Prozentpunkte gesunken. Die Leiharbeit stieg dort zunächst von knapp 5 auf 14 Prozent, fiel inzwischen aber wieder auf weniger als 2 Prozent. Während die Leiharbeit ab 2008 abnahm, stieg der Anteil der Werkvertragsarbeit von null auf fast 25 Prozent. ◀

* Quelle: Hartmut Klein-Schneider, Kai Beutler: Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände, in: WSI-Mitteilungen 2/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

URLAUBSGELD

Schöne Ferien mit Tarif

47 Prozent der Arbeitnehmer bekommen Urlaubsgeld. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben deutlich größere Chancen auf die Sonderzahlung.

Von den Beschäftigten mit Tarifbindung können sich 59 Prozent auf eine Extrazahlung für die Reisekasse freuen, unter Beschäftigten ohne Tarifbindung sind es dagegen nur 35 Prozent. Das ergibt eine Online-Umfrage der Internetseite lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv betreut wird. Die Höhe der tariflichen Urlaubsgelder variiert je nach Branche: Zwischen 155 und 2.204 Euro bekommen Beschäftigte in der mittleren Vergütungsgruppe in diesem Jahr, so das Tarifarchiv.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das tarifliche Urlaubsgeld in der Mehrzahl der untersuchten Branchen erhöht. So erhalten Beschäftigte in der Druckindustrie 2 Prozent mehr, in der Holz- und Kunststoffindustrie sind es 3 Prozent. Um 4,3 Prozent ist die Sonderzahlung in der Metallindustrie gestiegen, um 5,6 Prozent im westdeutschen Bauhauptgewerbe.

Im Westen ist das Urlaubsgeld oft höher als in Ostdeutschland. Im öffentlichen Dienst und in der Stahlindustrie wird kein gesondertes tarifliches Urlaubsgeld gezahlt. Es ist mit dem Weihnachtsgeld zu einer Jahressonderzahlung zusammengefasst. Auch im Bankgewerbe, in der Energiewirtschaft und für Beamte gibt es kein tarifliches Urlaubsgeld. ◀

Urlaubsgeld 2013

Tarifliches Urlaubsgeld in der mittleren Vergütungsgruppe¹

Holz und Kunststoff Westf.-Lippe ² /Sachsen	West	2.204 €
	Ost	1.343 €
Metall Nordwürtt.- Nordbaden/Sachsen		1.870 €
		1.659 €
Druckindustrie ³		1.735 €
		1.735 €
Versicherungen		1.349 €
		1.349 €
Einzelhandel NRW/Brandenburg		1.124 €
		996 €
Bauhauptgewerbe ³ (ohne Berlin)		1.096 €
		1.000 €
Textil Westf., Osnabrück/ Bundesgebiet Ost		691 €
		375 €
Chemie		614 €
		614 €
Süßwaren		414 €
		267 €
Landwirtschaft Bayern ² /Meckl.-Vorp.		195 €
		155 €
Steinkohlenbergbau Ruhr		156 €

1) Endstufe, 2) Nur Angestellte, 3) Nur Arbeiter
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Mai 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Quelle: WSI Tarifarchiv, Mai 2013

Die Renaissance der Stadtwerke

Die Kommune kommt zurück, besonders wenn es um Strom, Gas oder Fernwärme geht. Aber auch in anderen Bereichen der Daseinsvorsorge ist der Privatisierungstrend gebrochen. Seit 2007 sind mehrere Dutzend neue Stadtwerke gegründet worden.

Energie, Wasser, Nahverkehr, Abfallentsorgung, Krankenhäuser – all dies lässt sich öffentlich oder privat organisieren. In den vergangenen 150 Jahren „schlug das Pendel mal stärker in Richtung öffentlicher, mal stärker in Richtung privater Orientierung aus“, schreibt Jens Libbe vom Deutschen Institut für Urbanistik (DIFU).^{*} Seine Bestandsaufnahme zeigt, dass der Trend nach einer längeren Privatisierungsphase seit etwa fünf Jahren zur Rekommunalisierung geht. Ein häufiger Grund: Die Erwartungen haben sich nicht erfüllt. Entweder habe sich gezeigt, dass frühere Privatisierungsentscheidungen nicht hinreichend durchdacht waren, so Libbe, oder dass das von privaten Unternehmen gebotene Preis-Leistungsverhältnis nicht gestimmt hat.

Anderorts steht ein wirtschaftlicher Strategiewechsel der Kommune hinter der Rekommunalisierung, zum Beispiel wenn sich mehrere Gemeinden zusammenschließen und neue Gemeinschaftsunternehmen gründen. Oder wenn sich Kommunen in wirtschaftlich schwachen Regionen entschließen, aus eigener Kraft den regionalen Arbeitsmarkt zu stärken – und mit öffentlichen Betrieben etwa Lohndumping-Tendenzen entgegenwirken wollen. Auch geht es dem Wissenschaftler zufolge manchmal ganz grundsätzlich darum, „politischen Einfluss auf die Qualität der Leistungserstellung zurückzugewinnen“. Zudem können Umweltargumente eine Rolle spielen, wenn etwa mehr erneuerbare Energie zum Einsatz kommen soll. Gerade in weitgehend liberalisierten Märkten hätten Kommunen häufig ein Interesse daran, die eigene strategische Position zu stärken, hat Libbe beobachtet. Und schließlich falle es gerade kleinen Kommunen oft leichter, einen Eigenbetrieb zu führen als sich mit komplizierten Ausschreibungs- und Überwachungsverfahren zu beschäftigen. Privatisierung mache die Kommunen hingegen abhängig von externer Beratung – was die demokratische Kontrolle erschwere.

Energie: Der größte Teil der Rekommunalisierungen spielt sich in diesem Sektor ab. Der Wissenschaftler macht dafür vor allem zwei Gründe aus: Erstens liefen bei Strom und Gas in jüngster Zeit viele Konzessionsverträge aus, sodass Kommunen über die Zukunft der Energieversorgung neu entscheiden können. Zweitens macht die Energiewende ohnehin eine stärkere Dezentralisierung der Versorgung nötig. Zwar gibt es keine vollständige Statistik über die Zahl der bereits vollzogenen Rekommunalisierungen; aber ein deutlicher Hinweis auf einen entsprechenden Trend ist die Tatsache, dass seit 2007 rund 60 neue Stadtwerke gegründet wurden.

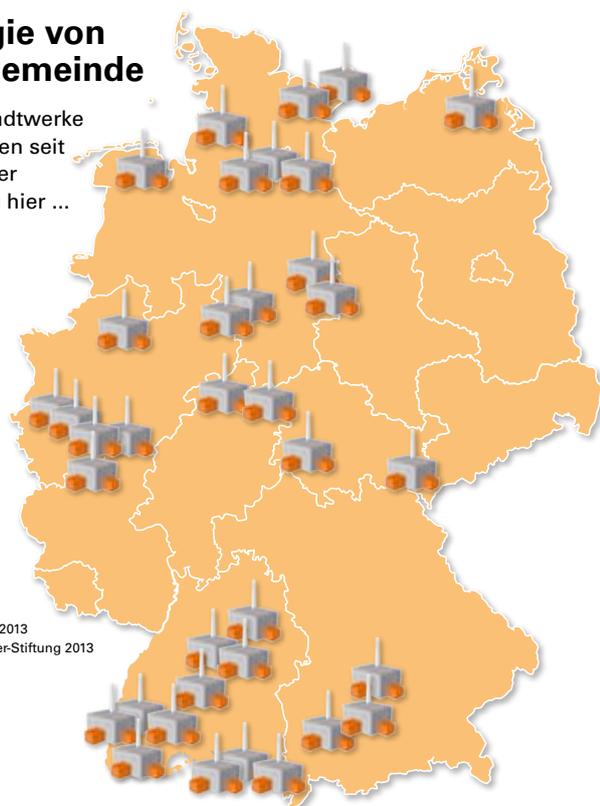
Wasser: Die Wasserver- und -entsorgung sind selten ganz in privater Hand. Häufig handelt es sich um Unternehmen, deren Anteile teils in öffentlichem, teils in privatem Besitz sind. Hier gibt es zwar keinen Rekommunalisierungstrend wie im Energiebereich, aber einige Beispiele für den Rückkauf von Anteilen. Bereits beschlossen ist dies in Stuttgart, darüber verhandelt wird in Berlin.

Abfall: Die Müllentsorgung findet zum größeren Teil durch Privatunternehmen im Auftrag der Gemeinden statt.

In der jüngeren Vergangenheit entschieden sich aber immer mehr Städte und Kreise für eine Insourcing-Strategie, etwa Aachen, Bergkamen, der Landkreis Uckermark, der Rhein-Hunsrück- sowie der Rhein-Sieg-Kreis. Angesichts weltweiter Rohstoffknappheit dürfte Recycling wirtschaftlich immer interessanter werden, vermutet Libbe. „Dies könnte in den kommenden Jahren durchaus als weiterer Treiber für Rekommunalisierung wirken.“

Energie von der Gemeinde

Neue Stadtwerke entstanden seit 2007 unter anderem hier ...



Quelle: Libbe 2013
© Hans-Böckler-Stiftung 2013

ÖPNV: Straßenbahnen und Busse sind meist ohnehin in öffentlicher Hand, wenn auch meist in privater Rechtsform, nämlich als GmbH. Insofern sei die Rückführung in kommunales Eigentum hier ein „untergeordnetes Thema“, schreibt der DIFU-Experte. Dennoch gibt es Beispiele wie die Stadt Kiel, die seit 2010 wieder hundertprozentige Eigentümerin der Verkehrsgesellschaft ist.

Krankenhäuser: Krankenhäuser befinden sich zu jeweils rund einem Drittel in öffentlicher, privater und freigemeinnütziger Trägerschaft. Auf diesem Feld rechnet Libbe zwar nicht mit „nennenswerten Rekommunalisierungen oder gar Neugründungen“ öffentlicher Kliniken. Aber der Trend zur Privatisierung sei „zumindest verlangsamt, vielleicht sogar gestoppt“.

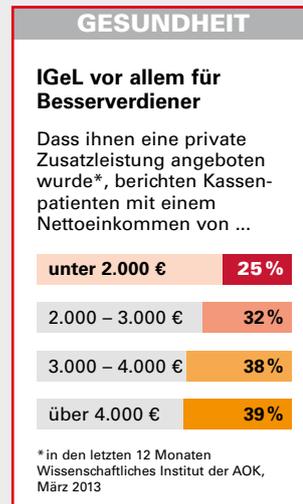
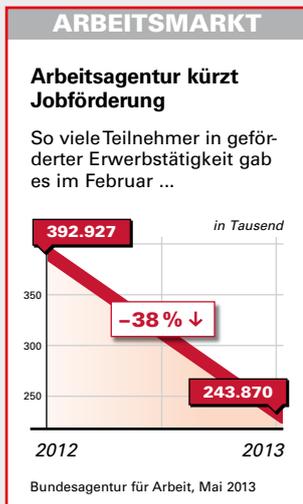
^{*} Quelle: Jens Libbe: Rekommunalisierung in Deutschland – eine empirische Bestandsaufnahme, in: Claus Matecki, Thorsten Schulten (Hrsg.): Zurück zur öffentlichen Hand?, VSA Verlag, Hamburg 2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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,
 Dr. 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 boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **ARBEITSMARKT:** Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist 2012 auf den tiefsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken. Hauptgrund ist allerdings die demografische Entwicklung, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) betont: Die Nachfrage nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sinke, weil es immer weniger Jugendliche auf dem Ar-

beitsmarkt gebe. Zudem seien die Chancen für Jugendliche im Bundesgebiet nach wie vor sehr unterschiedlich verteilt: Während die Jugendarbeitslosigkeit in einigen süddeutschen Regionen bei lediglich zwei Prozent liege, erreiche die Quote in manchen „altindustriellen“ Regionen in Westdeutschland sowie in Teilen Ostdeutschlands 12 bis 15 Prozent. Im Bundesdurch-

schnitt waren es im vergangenen Jahr 6 Prozent.
 DIW, Mai 2013

► **EINKOMMEN:** Die Wirtschaftskrise vertieft die Kluft zwischen reichen und armen Haushalten in den Industriestaaten. War das Einkommen der reichsten zehn Prozent im Jahr 2007 nach Steuern und Transfers noch neunmal höher als das der ärmsten zehn

Prozent, lag der Faktor im Jahr 2010 bereits bei neun-einhalb, wie die OECD ermittelte. Weitere Einschnitte in den Sozialsystemen könnten zu mehr Ungleichheit und Armut führen, warnt die OECD. In Deutschland ist das Einkommen der reichsten Haushalte 6,7mal so hoch wie das der ärmsten. 1995 betrug das Verhältnis exakt sechs zu eins.
 OECD, Mai 2013