

China: Kooperative Firmenkäufer	2
Streiks: Leichter Rückgang bei den Arbeitskämpfen	3
Investitionen: Kommunen – Elf Jahre Substanzverlust	4
Altersübergang: Gerade Arbeiter halten selten bis zur Rente durch	5
Arbeitsmarkt: Mindestlohn hilft jedem Fünften	6
Mitbestimmung: Betriebsräte – Kontinuität ist wichtig	7

EQUAL PAY DAY

Der nicht so kleine Unterschied

Ein Fünftel weniger als Männer haben Frauen im Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2013 verdient – bei gleicher Arbeitszeit. Besonders groß ist der Lohnabstand bei älteren Beschäftigten.

In diesem Jahr ist am 21. März Equal Pay Day – der Tag, an dem Frauen das Jahresgehalt ihrer Kollegen aus dem vergangenen Jahr erreicht haben. In Deutschland ist der sogenannte Gender Pay Gap einer der größten in Europa. Nach den jüngsten Zahlen der EU-Kommission liegt er hierzulande bei 22,4 Prozent, im europäischen Durchschnitt hingegen bei 16,4 Prozent.

Jede Menge Daten zur Bezahlung deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet das Internetportal lohnspiegel.de, das vom WSI-Tarifarchiv betreut wird.* Rund 11.200 Personen haben 2013 den Lohnspiegel-Fragebogen ausgefüllt, darunter gut 4.600 Frauen. Damit bietet die Befragung verlässliche Anhaltspunkte – auch wenn sie keine repräsentative Stichprobe darstellt, so Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs.

Das Ausmaß der Entgeltungleichheit steigt mit dem Alter der Beschäftigten, zeigt die Auswertung: Bei Frauen zwischen 25 und 30 Jahren betrug es im Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2013 rund 13 Prozent, bei Frauen zwischen 36 und 40 Jahren 19 Prozent, zwischen 51 und 55 Jahren gut 21 Prozent und in der Altersgruppe der 61- bis 65-Jährigen sogar 28 Prozent.

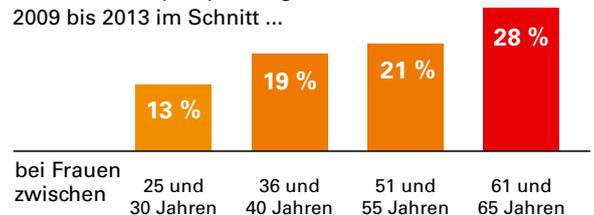
Fast über das gesamte Berufsspektrum liegen die Frauengehälter unter denen der Männer. So verdienen Krankenschwestern im vergangenen Jahr 9 Prozent weniger, Diplom-Kauffrauen und -Betriebswirtinnen 13 und Köchinnen 21 Prozent. Zahnärztinnen hatten sogar 27 Prozent weniger als ihre Kollegen. Nur bei Informatikerinnen lag das Einkommen 3 Prozent höher.

Auch bei Sonderzahlungen sind Männer im Vorteil: Fast 57 Prozent gaben in der Befragung an, 2013 Weihnachtsgeld erhalten zu haben, Frauen dagegen nur zu rund 51 Prozent. Die Hälfte der Arbeitnehmer bekam Urlaubsgeld, jedoch nur 38 Prozent der Arbeitnehmerinnen. Auch konnte sich ein Fünftel der Männer über eine Gewinnbeteiligung freuen, aber lediglich ein Zehntel der Frauen.

Hochschulabsolventinnen erreichen seltener eine Führungsposition als ihre Kollegen: 32 Prozent der Männer, aber nur 21 Prozent der Frauen mit akademischer Ausbildung schafften den Aufstieg. Auch bei gleicher Hierarchiestufe

Die größte Lücke vor der Rente

Der Gender Pay Gap betrug von 2009 bis 2013 im Schnitt ...



Der monatliche Bruttoverdienst* beträgt für ...

Beruf	Männer	Frauen	Differenz
Zahnärztin/-in	3.055 €	2.242 €	- 27 %
Koch/Köchin	2.090 €	1.648 €	- 21 %
Bankkauffrau/-mann	3.982 €	3.227 €	- 19 %
Verwaltungsfachangestellte/r	3.309 €	2.724 €	- 18 %
Maschinenbautechniker/-in	4.004 €	3.324 €	- 17 %
Dipl.-Kaufmann/-frau	4.694 €	4.076 €	- 13 %
Krankenschwester/-pfleger	2.621 €	2.393 €	- 9 %
Jurist/-in	4.799 €	4.577 €	- 5 %
Technische/r Zeichner/-in	2.628 €	2.587 €	- 2 %
Informatiker/-in	4.062 €	4.191 €	+ 3 %

* ohne Sonderzahlungen 2012/13; Quelle: lohnspiegel.de 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

erhielten weibliche Führungskräfte ein deutlich geringeres Gehalt. Frauen mit Hochschulabschluss bekamen als Abteilungsleiterinnen im Schnitt 3.700 Euro monatlich, Männer in derselben Position dagegen 5.200 Euro. ◀

* Quelle: frauenlohnspiegel.de
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Kooperative Firmenkäufer

Wenn Firmen den Besitzer wechseln, kommen immer häufiger chinesische Investoren zum Zug. Negative Folgen für Beschäftigung, Entlohnung und Mitbestimmung sind bis jetzt nicht zu beobachten.

Im Jahr 2011 übernahmen Investoren aus China die Mehrheit oder wesentliche Anteile an elf größeren Unternehmen in Deutschland. Allein im ersten Halbjahr 2012 kamen sieben weitere hinzu, darunter der Betonpumpenhersteller Putzmeister, die Kiekert AG, die Türschlösser für Autos produziert, oder der Autozulieferer Preh. „Das Interesse chinesischer Investoren an deutschen Übernahmekandidaten ist erwacht“, sagt Oliver Emons, Ökonom in der Hans-Böckler-Stiftung. Ein wichtiges Indiz dafür, dass Kapital aus dem Reich der Mitte künftig häufiger nach Deutschland fließen dürfte, sieht der Experte für Fusionen und Übernahmen in der kürzlich erfolgten Gründung einer chinesischen Handelskammer in Berlin.

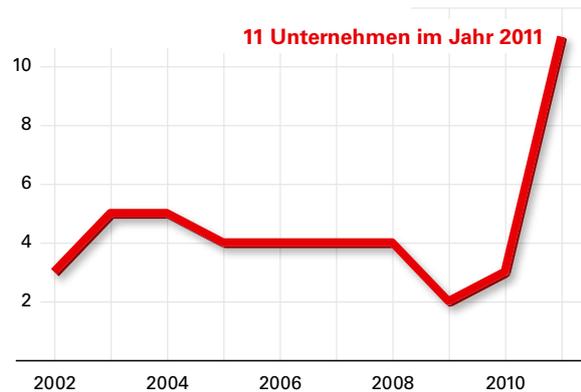
Emons hat die Entwicklung der vergangenen Jahre verfolgt und den strategischen Ansatz der chinesischen Investoren analysiert.* Zumindest sei der Verdacht, sie folgten einem Masterplan, „nicht ganz abwegig“, konstatiert er. Jedenfalls zeichne die chinesische Führung die gewünschte wirtschaftliche Entwicklung noch immer in Fünf-Jahres-Plänen vor und habe 2006 Richtlinienkataloge beschlossen, „die Investitionen in gewisse Industriesektoren und Länder lenken sollen“. Dazu passt, dass sich die jüngsten Einkäufe in Deutschland auf bestimmte Sparten wie Maschinen- und Fahrzeugbau oder Chemie konzentrieren. Das Ziel sind häufig Unternehmen, die in sehr speziellen Marktsegmenten Weltmarktführer sind, so genannte Hidden Champions. Emons formuliert die Idee dahinter so: „Wenn du sie nicht besiegen kannst, schließe dich mit ihnen zusammen.“ Neben dem Interesse am Know-how nennt der Ökonom noch weitere Gründe für ein verstärktes chinesisches Engagement in der deutschen Wirtschaft, etwa die Verwertung der enormen Devisenreserven und den Zutritt zum hiesigen Markt. Zu beobachten sei außerdem, dass Investoren aus China nicht mehr nur nach Firmenpleiten zugreifen, sondern inzwischen auch gesunde Unternehmen mit vorübergehenden Finanzierungsschwierigkeiten übernehmen.

Bei Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern habe zunächst meist die Skepsis gegenüber den neuen Eigentümern überwogen, stellt Emons fest. Allerdings sei bis jetzt festzustellen, „dass Unternehmen, die aufgekauft werden, überwiegend eigenständig bleiben“. Außerdem gebe es „keine Anzeichen dafür, dass chinesische Investoren Mitbestimmung oder Tarifvertrag nicht anerkennen würden“. Im Fall von Putzmeister etwa zeigten sich die neuen Eigentümer nach anfänglichen Protesten von Belegschaft und IG Metall gegen die Übernahme durchaus verhandlungsbereit und unterschrieben schließlich eine Beschäftigungsgarantie bis 2020.

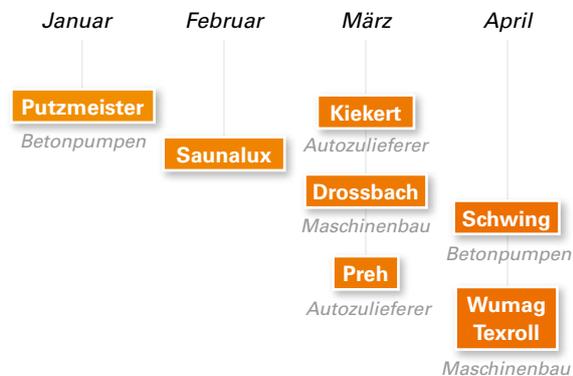
Ähnlich ist die Situation beim Duisburger Hersteller von Autoblechen Tailored Blanks, den ThyssenKrupp im vergan-

Interesse am deutschen Mittelstand

Chinesische Investoren haben in Deutschland übernommen ...



Bis Mai 2012 kamen diese Unternehmen hinzu ...



Quelle: Emons 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

genen Jahr an den Konzern Wuhan Iron and Steel verkauft hat: Hier vereinbarten IG Metall und Betriebsrat mit dem chinesischen Käufer, Standort und Beschäftigung für fünf Jahre zu sichern und dort auch zu investieren. Sämtliche bestehenden sozialen Errungenschaften sollen nach dieser so genannten Best-Owner-Vereinbarung erhalten bleiben. Wichtigster Punkt: Der neue Eigentümer konnte dazu verpflichtet werden, seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband beizubehalten. Damit haben alle Tarifverträge weiterhin Bestand. Verabredet wurde außerdem, durch einen Integrationsbeirat unter Beteiligung von IG Metall und Betriebsräten für drei Jahre die Einhaltung der Vereinbarung zu überwachen.

Ob chinesische Unternehmenskäufer ihre Zusagen langfristig ernst nehmen oder nur als juristische Formalie betrachten, bleibe zwar abzuwarten, meint Emons, aber auffällig sei immerhin „ein gewachsenes Interesse der Chinesen am deutschen Modell der mitbestimmten Arbeitsbeziehungen – selbst mit Blick auf ihr eigenes Land“. Aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland könne man wenigstens sagen, dass die Belegschaften übernommener Unternehmen mit chinesischen Eigentümern bis dato besser gefahren sind als andere Beschäftigte mit Finanzinvestoren, die nur auf kurzfristige Rendite aus sind. ◀

* Quelle: Oliver Emons: Ausverkauf der Hidden Champions? Wie und warum chinesische Investoren deutsche Weltmarktführer übernehmen, Mai 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

Leichter Rückgang bei den Arbeitskämpfen

2013 haben weniger Beschäftigte gestreikt als 2012. Auch die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage sank. Im internationalen Vergleich ist Deutschland damit relativ streikarm. Aber vor allem im Dienstleistungssektor eskalieren immer wieder Konflikte.

Rund eine Million Beschäftigte haben nach der aktuellen WSI-Arbeitskampfbilanz 2013 bei Streiks und Warnstreiks die Arbeit niedergelegt. Das waren etwa 200.000 weniger als im Jahr zuvor. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage ging um rund 80.000 auf 551.000 zurück, hat WSI-Forscher Heiner Dribbusch ermittelt.*

Sieben Monate Arbeitskampf im Handel, große Warnstreikwellen. Der längste und umfangreichste Arbeitskampf des Jahres fand im Einzelhandel statt: Von Mai bis Dezember kam es zu einer Fülle von Streikaktionen in mehr als 950 Einzelhandelsbetrieben. „Im Einzelhandel verschärfte vor allem die Kündigung der Manteltarifverträge durch die Arbeitgeber den Konflikt“, sagt Dribbusch. Diese Auseinandersetzung verursachte zusammen mit zwei großen Warnstreikwellen das Gros der Ausfalltage: Mehr als 700.000 Beschäftigte legten in der Metall- und Elektroindustrie kurzfristig die Arbeit nieder. In den verschiedenen Warnstreiks der Tarifrunde im Öffentlichen Dienst der Länder zählten die Gewerkschaften rund 150.000 Beteiligte.

Daneben gab es eine Vielzahl kleinerer Auseinandersetzungen. Insgesamt verzeichnete das WSI im vorigen Jahr 218 tarifliche Arbeitskämpfe, und damit 32 weniger als 2012. Rund 80 Prozent davon fanden im Dienstleistungssektor statt. „Sehr deutlich lässt sich nach wie vor der Zusammenhang zwischen Konflikthäufigkeit und Zerklüftung der Tariflandschaft beobachten“, sagt WSI-Forscher Dribbusch. Hier wirkten sich einerseits die Abkehr öffentlicher Auftraggeber von ehemals einheitlichen Tarifstrukturen sowie die Privatisierung von Post, Telekommunikation und Gesundheitswesen aus. Hinzu kämen wiederkehrende Versuche von privatwirtschaftlichen Unternehmen, sich Tarifverträgen zu entziehen oder erst gar keine Tarifbindung einzugehen. „Auseinandersetzungen um Haus- und Firmentarifverträge waren daher auch 2013 ein ganz wesentlicher Grund für Streiks“, erklärt der Wissenschaftler. Prominentestes Beispiel: der Arbeitskampf beim Versandhändler Amazon.

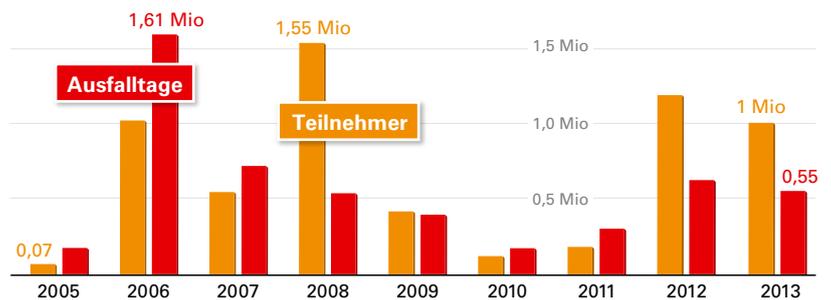
Im internationalen Vergleich wird in Deutschland gleichwohl weiterhin relativ wenig gestreikt, zeigt das WSI auf Basis der aktuellsten verfügbaren Daten. Nach Dribbuschs Berechnungen fielen hierzulande im Zeitraum zwischen 2005 und 2012 im Jahresdurchschnitt pro 1.000 Beschäftigte 16 Arbeitstage durch Arbeitskämpfe aus. Zum Vergleich: In Frankreich kamen nach amtlichen Angaben auf 1.000 Be-

schäftigte 150 Arbeitskämpftage, in Dänemark waren es 106, in Belgien 73, in den Niederlanden 9 und in Österreich 2 Tage. Dabei sei allerdings zu beachten, dass die amtlichen Streikstatistiken in vielen Ländern lückenhaft sind. Das gilt nach Dribbuschs Erkenntnissen aufgrund erheblicher Defizite bei der Erfassung in besonderem Maße für die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Diese weist im gleichen Zeitraum mit durchschnittlich 4 Ausfalltagen lediglich ein Viertel des vom WSI ermittelten Streikvolumens aus.

Ausblick auf 2014: Einen der spektakulärsten Arbeitskämpfe führten 2013 die Beschäftigten im Bewachungs-gewerbe in Nordrhein-Westfalen. Das Ergebnis des vor allem von der Flughafensicherheit getragenen Streiks waren weit über dem bisher Branchenüblichen liegende Erhöhungen.

Relativ streikarm im internationalen Vergleich

So entwickelte sich laut WSI das Streikvolumen in Deutschland ...



So viele Arbeitstage fielen im Schnitt* durch Streiks aus in ...



* in den Jahren 2005 bis 2012 bzw. 2011
Quelle: WSI 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Hieran versuche in diesem Jahr das Sicherheitspersonal am Frankfurter Flughafen anzuknüpfen. „Diese Streiks sind Ausdruck wachsender Unzufriedenheit in den traditionellen Niedriglohnbranchen“, analysiert Dribbusch. „Wenn jetzt von Arbeitgeberseite nach einer Verschärfung des Streikrechts gerufen wird, will man den Beschäftigten ihr wirksamstes Mittel nehmen, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren.“

* Heiner Dribbusch ist Experte für Tarif- und Gewerkschaftspolitik im WSI.
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Kommunen: Elf Jahre Substanzverlust

Der Kapitalstock der deutschen Kommunen bröckelt:

Seit 2003 haben die Abschreibungen die Investitionen jedes Jahr deutlich übertroffen.

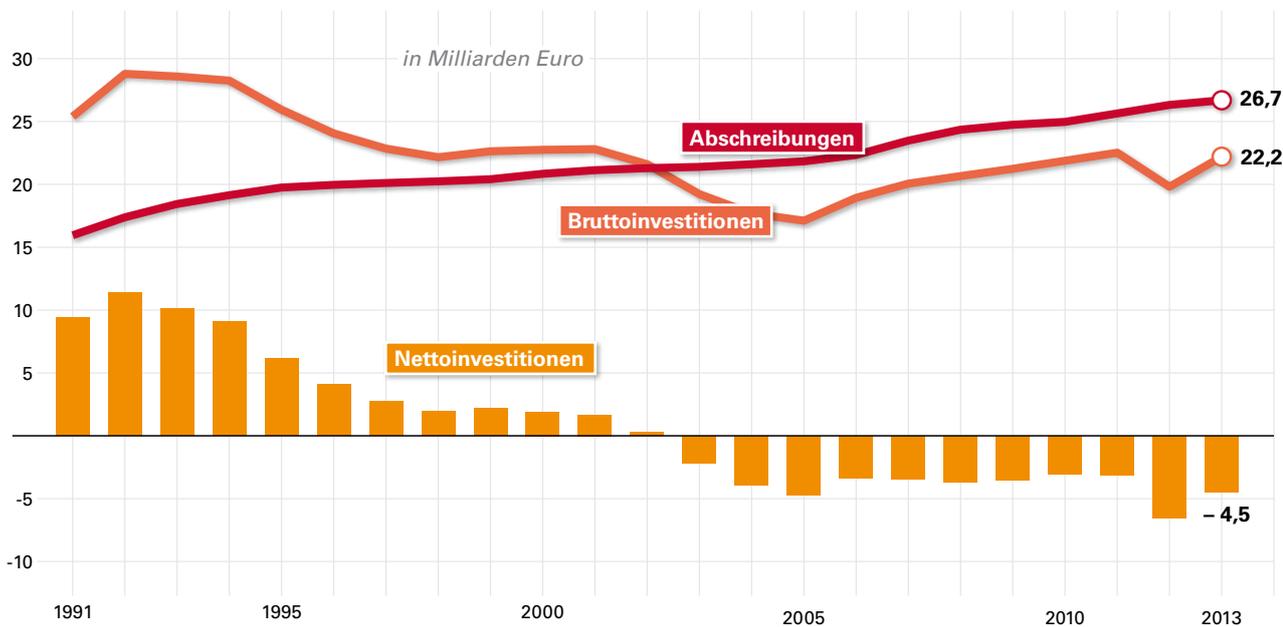
Die Städte und Gemeinden in Deutschland haben auch 2013 wieder massiv von ihrer Substanz gezehrt. Die Abschreibungen auf kommunale Gebäude, Infrastruktureinrichtungen, Maschinen und den sonstigen Kapitalstock lagen im vergangenen Jahr um knapp 4,5 Milliarden Euro höher als die Investitionen der Kommunen. Damit setzte sich der Wertverlust beim kommunalen Eigentum im elften Jahr in Folge fort. Seit 2003 haben die Abschreibungen die

und Gemeinden immer weiter auseinanderentwickeln. In den ärmeren Kommunen dürfte der Investitionsrückstand also besonders drastisch wachsen.“

Der kommunale Investitionsstau ist nach Analyse der Ökonomin nicht nur für die direkt betroffenen Bürger ein Problem, sondern auch für die deutsche Volkswirtschaft insgesamt. Schließlich entfällt auf Städte und Gemeinden ein Großteil der öffentlichen Investitionen. Dass zahlreiche Kom-

Städte und Gemeinden weiter auf Sparkurs

So entwickelten sich die kommunalen Investitionen ...



Quelle: IMK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Investitionen um insgesamt 42 Milliarden Euro übertroffen. Das zeigen aktuelle Berechnungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung.

„Viele Kommunen müssen offensichtlich weiter auf Verschleiß fahren, da gibt es keine Trendwende“, erklärt IMK-Forscherin Katja Rietzler.* Die Expertin für öffentliche Finanzen hat die kommunale Abschreibungs- und Investitionsbilanz auf Basis der aktuellsten Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) kalkuliert. Ihr längerfristiger Vergleich zeigt: Der Wertverlust im vergangenen Jahr war der dritthöchste seit 2003. Die positive Entwicklung der Gemeindefinanzen – im vergangenen Jahr wiesen die deutschen Städte und Gemeinden in der VGR einen Einnahmehüberschuss von 3,5 Milliarden Euro aus – gebe offensichtlich nur einen Teil der Realität wieder, warnt die Forscherin: „Die Kommunen insgesamt haben nicht genug Spielraum, um auch nur die Abschreibungen auszugleichen. Gleichzeitig wissen wir, dass sich finanzstarke und finanzschwache Städte

munen nicht einmal in der Lage seien, ihren Kapitalstock zu erhalten, zeige, wie schwach diese wichtige Komponente der Binnennachfrage sei, erklärt Rietzler. „Dabei müssten die staatlichen Investitionen eigentlich deutlich zunehmen, um die Infrastruktur zukunftsfähig zu machen und das Wachstum der deutschen Wirtschaft weniger abhängig vom Ausland“, sagt die Forscherin.

Nach Rietzlers Analyse ist die kommunale Investitionsschwäche, ebenso wie die bislang unterdurchschnittliche Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst, ein deutliches Indiz für eine Unterfinanzierung des Staates. „Die massiven Steuersenkungen der vergangenen 15 Jahre hinterlassen ihre Spuren“, erklärt die Wissenschaftlerin. Nach Berechnungen des IMK haben Bund, Länder und Gemeinden durch die Steuerrechtsänderungen seit Ende der 1990er-Jahre bis 2013 per Saldo 484 Milliarden Euro weniger eingenommen. ◀

* Katja Rietzler forscht im IMK zu Steuer- und Finanzpolitik.
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Gerade Arbeiter halten selten bis zur Rente durch

Die Erwerbsbeteiligung Älterer steigt. Doch viele Menschen wechseln nicht aus aktiver Beschäftigung, sondern aus Krankheit oder Arbeitslosigkeit in die Rente. Wie lange Beschäftigte im Job bleiben, hängt stark vom Beruf ab.

Ein immer größerer Teil der Menschen über 55 Jahren ist erwerbstätig. Möglichkeiten zur Frühverrentung sind abgeschafft und das offizielle Renteneintrittsalter steigt. Aber daraus lässt sich noch nicht unbedingt schließen, dass die Beschäftigten nun länger arbeiten, erklärt Rentenexperte Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) im neusten Altersübergangsreport.* Denn die höhere Erwerbsbeteiligung Älterer folgt unter anderem daraus, dass Jahrgänge mit mehr berufstätigen Frauen auf die Rente zusteuern. Und das Rentenzugangsalter sagt wenig darüber aus, bis zu welchem Alter die Menschen wirklich gearbeitet haben: „Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Nichterwerbstätigkeit vor Rentenbeginn sind weit verbreitet“, so Brussig. Deshalb hat der IAQ-Forscher im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Forschungsnetzwerks Alterssicherung untersucht, in welchem Alter Arbeitnehmer tatsächlich aus dem Job ausscheiden. Als Grundlage diente der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eine jährliche Befragung von 0,1 Prozent der Bevölkerung. Die Ergebnisse unterscheiden sich von Beruf zu Beruf erheblich.

Bei seinen Berechnungen ist Brussig von denjenigen ausgegangen, die mit 55 Jahren noch im Arbeitsleben standen. Er hat zwei Kohorten verglichen, die 1941 Geborenen und den Jahrgang 1945. Dabei zeigt sich: **Das übliche Erwerbsaustrittsalter ist zwar angestiegen, es ist aber selbst bei den Jüngeren weit von der Regelaltersgrenze entfernt.** Die ältere Kohorte war im Mittel bis 60 beschäftigt, vier Jahre Jüngere haben bis 61 gearbeitet.

Dabei ist die Spanne groß: Während in einigen Berufen meist noch ein wenig über den 63. Geburtstag hinaus gearbeitet wird, war in den Hoch- und Tiefbauberufen gewöhnlich noch vor Erreichen des 59. Lebensjahres Schluss. Relativ lang durchgehalten haben Redakteure oder Künstler, Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft oder Lehrer und Erzieher. Hilfsarbeiter mussten den Dienst dagegen im Regelfall kurz nach dem 59. Geburtstag quittieren.

Zumindest zwei Muster lassen sich Brussig zufolge erkennen: Berufsfelder, in denen viele Arbeiter tätig sind, zeichnen sich durch ein eher geringes mittleres Erwerbsaustrittsalter aus. Länger gearbeitet wird dagegen in Branchen, die viele Minijobber beschäftigen.

Das muss jedoch nicht heißen, dass Minijobs besondere altersgerechte Arbeitsbedingungen aufweisen. Näher liegt für den Wissenschaftler eine andere Erklärung: Viele Minijobber sind vermutlich aus ihrem eigentlichen Beruf bereits ausgeschieden, aber noch nicht alt genug für die Rente. Dies würde erklären, dass das mittlere Erwerbsaustrittsalter in den „sonstigen Dienstleistungsberufen“ mit 62,4 Jahren relativ hoch ist. Darunter fallen nämlich unter anderem Gastrono-

Für Bauarbeiter ist mit 58 Schluss

Das mittlere berufliche Austrittsalter betrug bei Beschäftigten des Jahrgangs 1945 ...



Quelle: Brussig 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

mie und Reinigungsgewerbe, wo viele Teilzeitkräfte ohne spezielle Qualifikation tätig sind.

„Die deutliche Verlagerung des Erwerbsaustritts auf höhere Lebensjahre innerhalb kurzer Zeit sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass die praktischen Voraussetzungen für die Rente mit 67 in der heutigen Arbeitswelt offenkundig noch längst nicht erfüllt sind“, resümiert der IAQ-Experte – auch wenn Deutschland inzwischen die höchste Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-Jährigen in der Eurozone aufweist. ◀

* Quelle: Martin Brussig: Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung, Altersübergangsreport 1/2014
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Mindestlohn hilft jedem Fünften

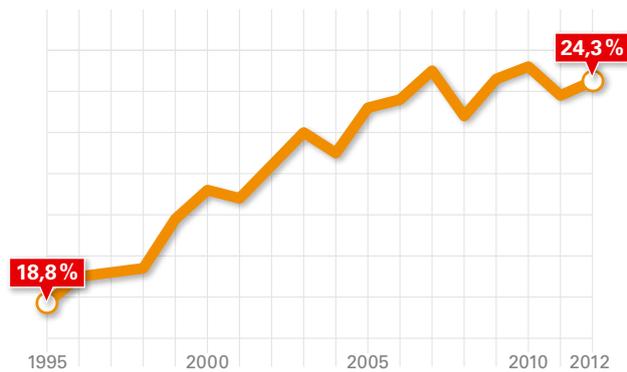
In Deutschland gibt es über 8 Millionen Niedriglohnbeschäftigte. Fast 7 Millionen von ihnen könnten vom geplanten gesetzlichen Mindestlohn profitieren.

Das geht aus einer Studie von Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf hervor.* Die Wissenschaftler vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen haben Daten des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet. Im Jahr 2012 verdienten nach ihren Berechnungen 24,3 Prozent aller Beschäftigten weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns, also unter 9,30 Euro. Seit 1995 hat sich die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten damit von 5,9 auf 8,4 Millionen erhöht. Insbesondere in Westdeutschland ist der Niedriglohnsektor in diesem Zeitraum erheblich gewachsen – um 61,4 Prozent. Im Osten betrug der Zuwachs 8,2 Prozent, allerdings von einem hohen Niveau. Überdurchschnittlich groß ist das Niedriglohnrisiko unter Jüngeren, Geringqualifizierten, befristet Beschäftigten, Ausländern, Frauen und Arbeitnehmern über 54 Jahren. Mit Abstand am stärksten betroffen sind Minijobber: Fast vier von fünf geringfügig Beschäftigten müssen sich mit einem Stundenlohn unter 9,30 Euro begnügen.

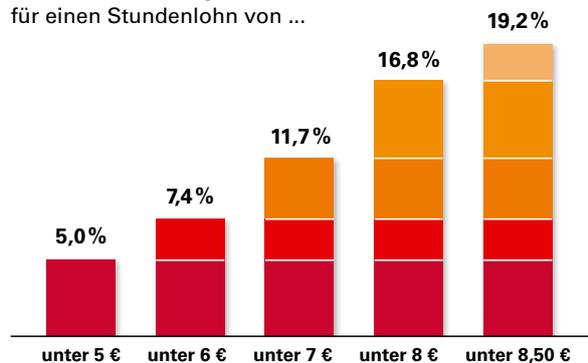
Nach der Analyse der IAQ-Forscher hätten 6,6 Millionen oder 19,2 Prozent aller Beschäftigten bei Einführung eines Mindestlohns von 8,50 Euro Anspruch auf mehr Gehalt. Minijobber stellen mit 41,7 Prozent einen erheblichen Anteil derjenigen, denen eine gesetzliche Lohnuntergrenze zugute käme. Forderungen nach Sonderregeln für bestimmte Arbeitsmarktsegmente sehen Kalina und Weinkopf kritisch: „Aus unserer Sicht müssen Ausnahmen sehr gut begründet und eng begrenzt werden, weil sonst ein Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen mit und ohne

Fast ein Viertel mit Niedriglohn

Der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglöhnen betrug ...



Von allen Beschäftigten arbeiteten 2012 für einen Stundenlohn von ...



Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Mindestlohnanspruch entfällt wird. Zudem würden Ausnahmeregelungen die Durchsetzung und Kontrolle des Mindestlohns deutlich erschweren.“

* Quelle: Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf: Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte, IAQ-Report 2/2014

[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://link.zur.Studie.unter.boecklerimpuls.de)

Hartz-IV-Sanktionen: Meist kein Einfluss auf Jobsuche

Arbeitssuchende, die sich regelwidrig verhalten, bekommen weniger Geld. Wenn sie einen Termin beim Jobcenter versäumen oder eine angebotene Stelle oder Fortbildung nicht annehmen, kann der zuständige Vermittler das Arbeitslosengeld II je nach Verfehlung – „Meldeversäumnis“ oder „Pflichtverletzung“ – zunächst um 10 oder 30 Prozent kürzen. Im Wiederholungsfall kann er 60 Prozent oder sogar die komplette Leistung für eine bestimmte Zeit streichen.

Die Idee dahinter: Arbeitslose sollen angehalten werden, alles zu tun, was ihnen zu einem neuen Job verhelfen könnte. Ob das auch funktioniert, ist laut einer Untersuchung des Kölner Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) im Auftrag der nordrhein-westfälischen Landesregierung allerdings zweifelhaft.* Das ISG hat rund 1.800 Hartz-IV-Bezieher befragt, darunter gut 1.200, die bereits Leistungskürzungen hinnehmen mussten. Dabei

zeigte sich, dass „von der individuellen Sanktionserfahrung keine die Arbeitssuche intensivierende Wirkung“ ausgeht. Einzige Ausnahme: Erwerbslose unter 25 Jahren, denen das Arbeitslosengeld gänzlich gestrichen wurde, suchten nun hartnäckiger nach einem neuen Job als Angehörige der nicht sanktionierten Vergleichsgruppe. Andere Folgen lassen sich dagegen bei allen Altersgruppen nachweisen: Viele Betroffene ziehen sich zurück und treffen seltener Freunde. Der geschrumpfte finanzielle Spielraum macht sich ebenfalls im

alltäglichen Leben deutlich bemerkbar. Es fehlt häufiger das Geld, um neue Kleidungsstücke zu kaufen, ausgefallene Haushaltsgeräte zu ersetzen oder pünktlich die Stromrechnung zu bezahlen. Von Sanktionen betroffen waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im September 2012 bundesweit etwa 3,5 Prozent der arbeitslosen Leistungsbezieher. Das waren gut 92.000 Personen.

* Quelle: Helmut Apel, Dietrich Engels: Unabhängige wissenschaftliche Untersuchung zur Erforschung der Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II und nach dem SGB III in NRW, 2013

Betriebsräte: Kontinuität ist wichtig

Wenn erfahrene Arbeitnehmervertreter aufhören, droht ihr Know-how verloren zu gehen. Helfen könnten ein systematischer Wissenstransfer, Teamgeist und eine bessere Einbindung ehemaliger Kollegen.

Betriebsratsarbeit wird immer anspruchsvoller: Der Wandel der Erwerbsarbeit bringe neue Themen und Aufgaben für Arbeitnehmervertreter mit sich, schreiben Alfredo Virgillito, Britta Bertermann, Uwe Wilkesmann und Gerhard Naegele. Zudem gebe es einen Trend zur Verbetrieblichung von Interessenvertretung, also zunehmenden Regelungsbedarf auf betrieblicher Ebene, etwa durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen. Um mit solchen Entwicklungen Schritt zu halten, so die Sozialwissenschaftler von der Technischen Universität Dortmund, müssten sich Betriebsräte mehr und mehr Wissen aneignen. Das Problem: Scheiden langjährige Mitglieder aus, geht wertvoller Sachverstand oft vollständig verloren. Wie das zu vermeiden ist, haben die Forscher im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts untersucht.*

Ausgangspunkt der Studie ist die Überlegung, dass Wissenstransfer dazu beitragen kann, Verluste von Wissen zu vermeiden: Kenntnisse, die alle Mitglieder eines Gremiums teilen, bleiben auch nach dem Weggang Einzelner erhalten. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand daher die Frage, welche Faktoren den Austausch von Wissen zwischen Betriebsräten beeinflussen. Um diese Frage zu klären, haben die Wissenschaftler ausführliche Interviews mit 35 Betriebsratsmitgliedern und drei Vertretern der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geführt. In einem zweiten Schritt fand eine Online-Befragung statt, an der sich über 6.000 Arbeitnehmervertreter beteiligten.

Den Ergebnissen zufolge bemühen sich Betriebsräte durchaus um eine gezielte Weitergabe von Wissen: Die Befragten halten Schulungen für einen der wichtigsten Transferkanäle, Bildungsplanung gibt es bei 41 Prozent von ihnen. Meist jedoch sei der Wissenstransfer komplett individuell gestaltet und wenig strukturiert, konstatieren die Forscher. Persönliche Netzwerke und informeller Austausch spielten eine wichtige Rolle, spezielle Mentoren- oder Partnerprogramme gebe es dagegen nur selten. Selbst Einarbeitungen oder eine systematische Nachfolgeplanung sind in weniger als einem Drittel der Betriebsräte üblich. Auf die Frage, wo sie bei Bedarf Rat suchen würden, nennen Arbeitnehmervertreter an erster Stelle das Internet und die Gewerkschaften. Ausgeschiedene Betriebsratskollegen werden hingegen noch seltener gefragt als Vorgesetzte im Betrieb.

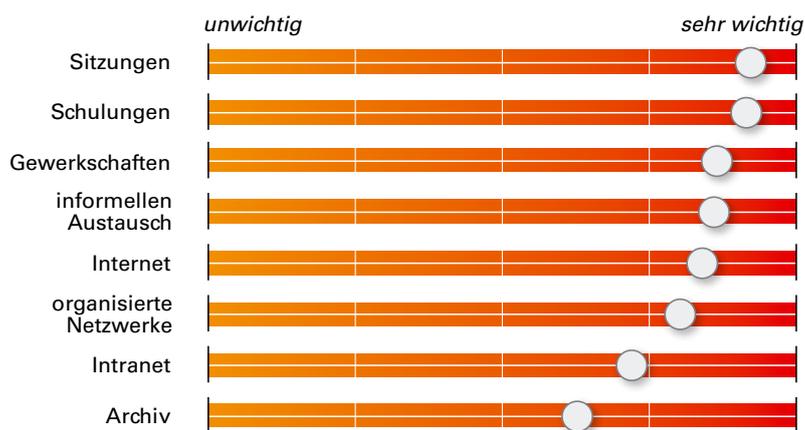
Eine entscheidende Voraussetzung für erfolgreichen Wissenstransfer ist nach Analyse der Sozialforscher das Klima der Zusammenarbeit unter den Arbeitnehmervertretern. Teamkultur und eine partizipative Führung wirkten sich statistisch nachweisbar positiv auf den Transfer von Wissen

aus. Zeitmangel, so ein weiterer Befund, ist vor allem ein Problem in kleinen Gremien, die ohne freigestellte Mitglieder auskommen müssen. Dass Generationenkonflikte ein Problem darstellen, bestätigt sich nicht: Vorurteile gegenüber dem Nachwuchs führten im Gegenteil dazu, dass die Älteren der Jugend mehr Wissen zuteil werden lassen.

Aus ihren Ergebnissen haben die Autoren Schlussfolgerungen für die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung abgeleitet. Kleinen Gremien empfehlen sie einen organisierten und verbesserten Wissenstransfer, um effektiver zu arbeiten. In großen Gremien gelte es dagegen vor allem, den Teamgedanken zu stärken, um Konkurrenzverhältnisse in Kooperation umzumünzen. Generell heben sie die Nachfolgeplanung als einen wichtigen Transferkanal hervor. Zudem

Der direkte Austausch zählt

Für den Austausch über Gremienarbeit finden Betriebsräte ...



Quelle: Virgillito u.a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

plädieren Virgillito, Bertermann, Wilkesmann und Naegele dafür, den Erfahrungsschatz ehemaliger Mitglieder besser zu nutzen – durch Mentorenprogramme, die ehemalige Arbeitnehmervertreter mit Betriebsratsmitgliedern anderer Unternehmen zusammenführen. Die Koordinierung eines unternehmensübergreifenden Mentorenpools sollten dabei die Gewerkschaften übernehmen. „Es ist zu vermuten, dass hier mit wenig Investition viel Ertrag für die Mitbestimmung in Deutschland erlangt werden könnte“, schreiben die Wissenschaftler. Detaillierte Anleitungen für die praktische Umsetzung ihrer Erkenntnisse finden sich in einem „Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch in Betriebs- und Personalräten“, der online verfügbar ist. ◀

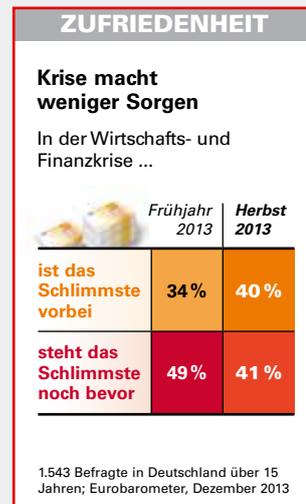
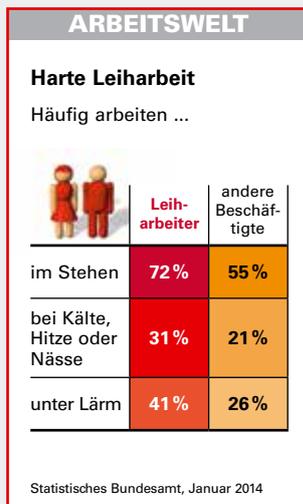
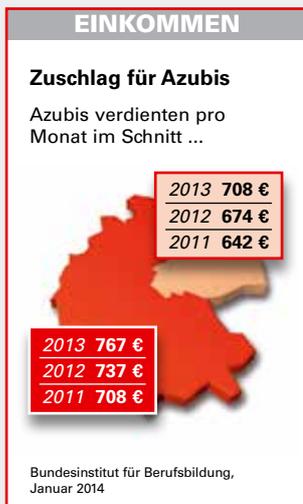
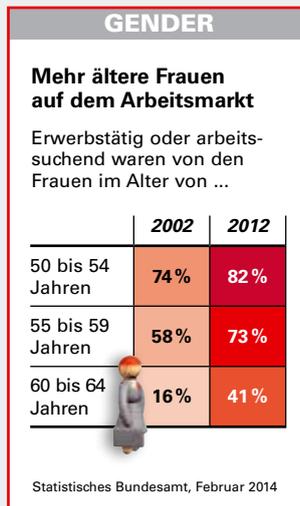
* Quelle: Alfredo Virgillito, Britta Bertermann, Uwe Wilkesmann, Gerhard Naegele: Einflussgrößen auf den Wissenstransfer in der betrieblichen Interessenvertretung – Eine empirische Untersuchung, edition der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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:** 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:** Berufseinsteiger etablieren sich heute langsamer im Erwerbsleben als vor 20 Jahren. Wie aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht, sind Beschäftigte unter 30 Jahren im Durchschnitt rund 650 Tage bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Dagegen habe die Beschäftigungsdauer in dieser Altersgruppe zu Beginn

der 90er-Jahre noch bei gut 830 Tagen gelegen. Da eine solche Entwicklung für ältere Beschäftigte nicht nachzuweisen sei, kommen die Arbeitsmarktforscher zu dem Schluss, dass eine „Umverteilung der Beschäftigungsrisiken hin zu jüngeren Beschäftigten stattgefunden“ habe. Die kürzere Beschäftigungsdauer der Jüngeren sei auch nicht auf häufigere freiwillige

Arbeitgeberwechsel zurückzuführen. Denn grundsätzlich seien die Phasen durchgängiger Erwerbstätigkeit – auch bei mehreren Arbeitgebern – in den vergangenen 30 Jahren kürzer geworden.

IAB, Februar 2014

► **GENDER:** Frauen sind in den vergangenen Jahren finanziell unabhängiger geworden. Im Jahr 2012 bestritt

knapp jede zweite Erwachsene ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit, wie das Statistische Bundesamt mitteilt. Vor gut 15 Jahren traf dies erst auf 39 Prozent zu. Gleichzeitig sei der Anteil der Frauen, die überwiegend auf das Einkommen ihres Partners angewiesen seien, von 24 Prozent auf 18 Prozent gesunken.

Statistisches Bundesamt, März 2014

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 26. März

bestellen unter boecklerimpuls.de