

14/2015 24. SEPTEMBER

- 2 **Arbeitsmarkt** Mehr Beschäftigung mit Mindestlohn
- 3 **Europa** Die Notenbank braucht einen Partner
- 4 **Arbeitswelt** Was die Industrie 4.0 den Beschäftigten bringt
- 6 **Europa** EU-Krisenpolitik verletzt Grundrechte
- 7 **Griechenland** Angriff auf den Flächentarif

LÖHNE

Tarifvertrag schafft Einheit

Gleiche Löhne in Ost und West gibt es nur mit höherer Tarifabdeckung.

25 Jahre nach Unterzeichnung des Einigungsvertrags ist die innere Einheit bei den Tariflöhnen fast erreicht: Im Schnitt sehen die ostdeutschen Tarifverträge Vergütungen vor, die nur noch drei Prozent unter denen im Westen liegen. Im öffentlichen Dienst, bei Banken und Versicherungen, in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Druckindustrie oder im Brandenburger Einzelhandel unterscheidet sich das Tarifniveau nicht mehr von dem der alten Länder. Die ostdeutsche Chemieindustrie kommt auf 97, die Bauwirtschaft auf 92 Prozent der entsprechenden Westwerte, wie eine Auswertung des WSI-Tarifarchivs zeigt.

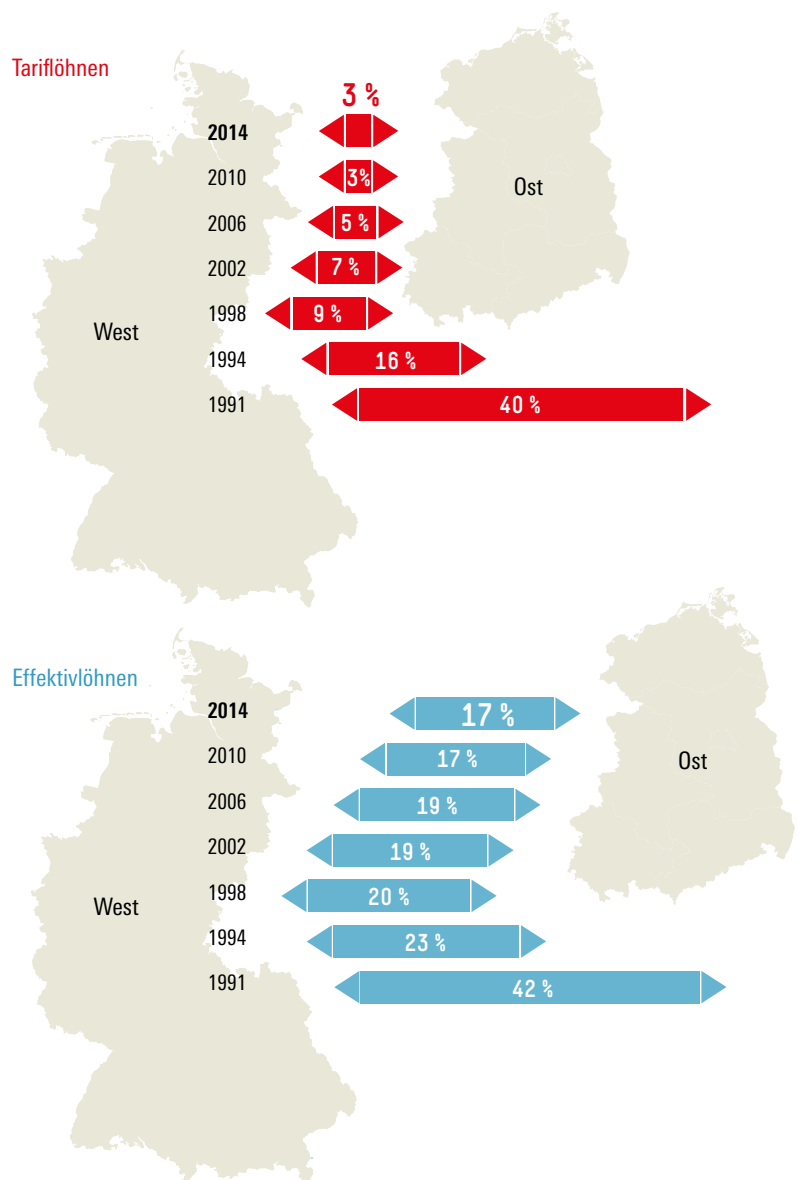
Bei den tatsächlich gezahlten Löhnen, den Effektivlöhnen, hinkt der Osten allerdings weiter deutlich hinterher, erläutert Tarifarchiv-Chef Reinhard Bispinck: Werden auch die Unternehmen berücksichtigt, die nicht nach Tarif zahlen, wächst die Lücke auf 17 Prozent. Das liegt vor allem an der geringeren Verbreitung von Tarifverträgen in den östlichen Ländern. Hier sei die „Prägekraft“ der Tarife viel geringer als im Westen und habe in jüngerer Zeit sogar noch abgenommen.

Eine weitere Angleichung der Arbeits- und Einkommensbedingungen setzt nach Auffassung des WSI-Experten zwingend eine „Revitalisierung des Tarifvertrages und des gesamten Tarifsystems voraus“. Dabei seien die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes und die verbesserten Möglichkeiten, Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären, eine wichtige Hilfe.

Zu tun bleibt aber auch bei den Tarifverträgen selbst noch einiges: Zwar liegt die Grundvergütung im Osten heute oft nah am Westniveau. Die Unterschiede bei Arbeitszeit, Urlaub oder Weihnachtsgeld sind jedoch zum Teil erheblich. So belief sich die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit Ende 2014 auf 38,7 Stunden im Osten und 37,5 Stunden im Westen. <

Die Lücke schließt sich nur bei Tariflöhnen

So groß war der Rückstand Ostdeutschlands bei den ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

Grafik zum Download: bit.do/impuls0050 Daten: bit.do/impuls0051

Mehr Beschäftigung mit Mindestlohn

Ökonomen haben massive Arbeitsplatzverluste durch den Mindestlohn vorhergesagt. Damit lagen sie ziemlich daneben.

Im Gegensatz zur internationalen Forschung war sich die Wirtschaftswissenschaft hierzulande weitgehend einig – der gesetzliche Mindestlohn werde auf jeden Fall Beschäftigung kosten, je nach Modellrechnung bis zu 1,5 Millionen Jobs. Eine erste Zwischenbilanz nach der Einführung am 1. Januar 2015, die WSI-Forscher Thorsten Schulten und Claudia Weinkopf vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) vorgelegt haben, zeigt: Die Unkenrufe haben sich nicht bewahrheitet. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Stellen hat seit Jahresbeginn weiter zugenommen, die kräftigsten Zuwächse verzeichnen Branchen, die besonders stark vom Mindestlohn betroffen sind.

Laut Schulten und Weinkopf, die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Statistischen Bundesamts ausgewertet haben, ist die Zahl der Arbeitslosen zwischen Dezember 2014 und Juni 2015 saisonbereinigt um 55.000 oder 2 Prozent gesunken. In Ostdeutschland – wo anteilig mehr Beschäftigte vom Mindestlohn profitiert haben dürften – war der Rückgang mit 3,4 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Westen. In den ersten vier Monaten des Jahres sind deutschlandweit 216.000 neue sozialversicherungspflichtige Jobs entstanden.

Gastgewerbe profitiert am meisten

Den prozentual größten Zuwachs weist mit dem Gastgewerbe eine „klassische Niedriglohnbranche“ auf. Auch bei der Leiharbeit, den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, zu denen beispielsweise Wachdienste, Gebäudereinigung und Callcenter gehören, im Sozialwesen und im Bereich Verkehr und Lagerei hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überdurchschnittlich zugelegt, zugleich dürfte der Mindestlohn vielen Arbeitnehmern in diesen Branchen Gehaltssteigerungen beschert haben. In den einzigen Wirtschaftszweigen mit Arbeitsplatzverlusten – Finanzdienstleistungen, öffentliche Verwaltung und Energiewirtschaft – spielen Niedriglöhne dagegen kaum eine Rolle.

„Bei der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse lassen sich bislang keine negativen Effekte des Mindestlohns nachweisen“, urteilen die Arbeitsmarktexperten.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den Minijobs: Laut BA hat die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse seit Dezember 2014 um 206.000 abgenommen, die Minijob-Zentrale weist ein Minus von 190.000 im ersten Quartal 2015 aus. Allerdings sei dieser Rückgang nicht einfach mit Arbeitsplatzverlusten gleichzusetzen, erklären Schulten und Weinkopf. Es sei durch-

aus möglich, dass ein erheblicher Teil der ehemaligen Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde. Dafür spreche die deutliche Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Stellen in Branchen wie dem Gastgewerbe.

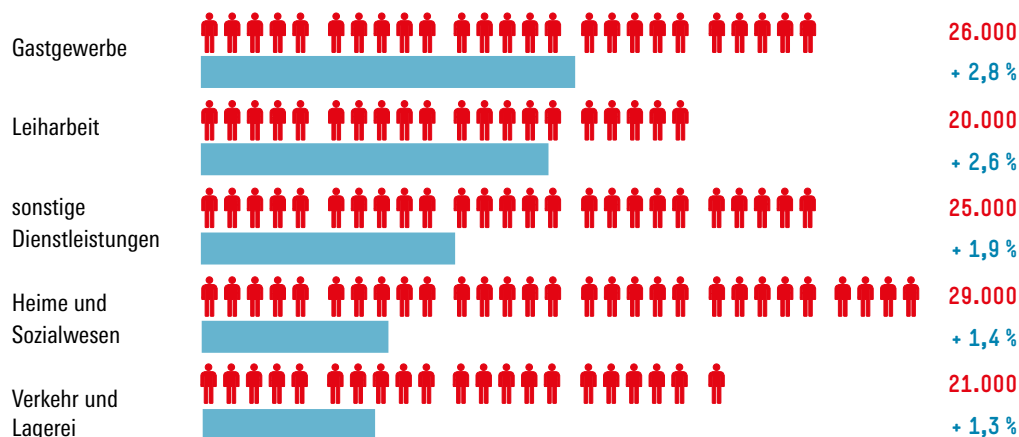
Während die prophezeiten Jobverluste nicht nachweisbar sind, halten die Autoren einen Zusammenhang zwischen der Preisentwicklung in bestimmten Bereichen und dem Mindestlohn für plausibel. Dass landwirtschaftliche Produkte wie Obst und Gemüse seit Dezember 2014 um bis zu 11,5 Prozent, die Personenbeförderung im Straßenverkehr um 10,1 Prozent und Zeitungen und Zeitschriften um 4,2 Prozent teurer geworden sind, könnte zumindest teilweise der neuen Lohnuntergrenze geschuldet sein. Gesamtwirtschaftlich seien die Auswirkungen aber nicht spürbar: „Der durchschnittliche Anstieg der Verbraucherpreise war im Gegenteil mit 0,4 Prozent äußerst gering, was vor allem an den rückläufigen Energiepreisen liegt.“

Bei der praktischen Umsetzung des Mindestlohns sehen die Wissenschaftler durchaus noch Verbesserungsbedarf. So gehe aus dem Gesetz nicht eindeutig hervor, welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung von Stundenlöhnen berücksichtigt werden dürfen. Zahlreiche Anrufe bei den Hotlines des Bundesarbeitsministeriums und des DGB belegten, dass dies zu Unsicherheit bei Betrieben und Beschäftigten geführt hat. Die Kritik von Arbeitgeberverbänden und Unionsparteien an der Verpflichtung zur Dokumentation von Arbeitszeiten halten Schulten und Weinkopf dagegen für unberechtigt. Zum einen sei die Aufzeichnung von Arbeitszeiten in vielen Bereichen ohnehin schon immer üblich gewesen. Zum anderen seien ohne entsprechende Dokumentationen „wirksame Kontrollen der Mindestlohneinhaltung schlichtweg unmöglich“. <

Quelle: Thorsten Schulten, Claudia Weinkopf: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – eine erste Zwischenbilanz, in: Stefan Körzell, Claudia Falk (Hg.): Kommt der Mindestlohn überall an? Eine Zwischenbilanz, VSA, Hamburg 2015

Jobboom nach der Mindestlohneinführung

Zwischen Dezember 2014 und April 2015 wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche ...



Quelle: Schulten, Weinkopf 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0052

Hans Bäckler Stiftung

Die Notenbank braucht einen Partner

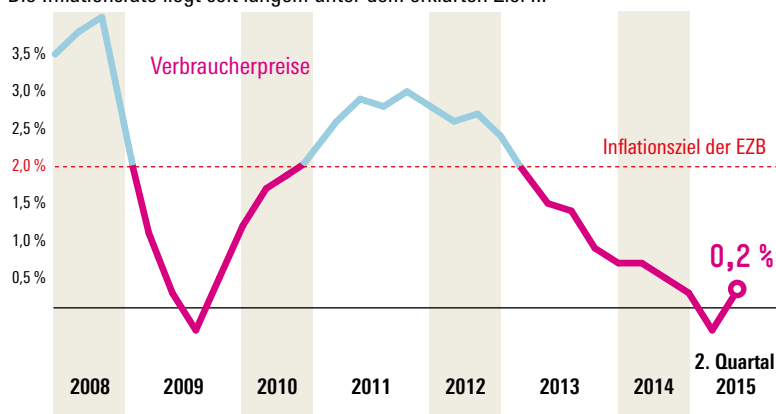
Kann die EZB den Euro retten? Nein, meint der Ökonom Jörg Bibow. Geldpolitik allein kann zu wenig ausrichten. Die Währungsunion benötigt zusätzlich ein Schatzamt.

Die Europäische Zentralbank (EZB) hat im Kampf gegen die Eurokrise „zu wenig und zu spät“ gehandelt. Damit ist sie mitverantwortlich für die prekäre Lage, in der sich die Währungsunion heute befindet. Auch in Zukunft wird die Geldpolitik allein nicht ausreichen. Zu diesem Ergebnis kommt Jörg Bibow vom Skidmore College in einer vom IMK geförderte Studie.

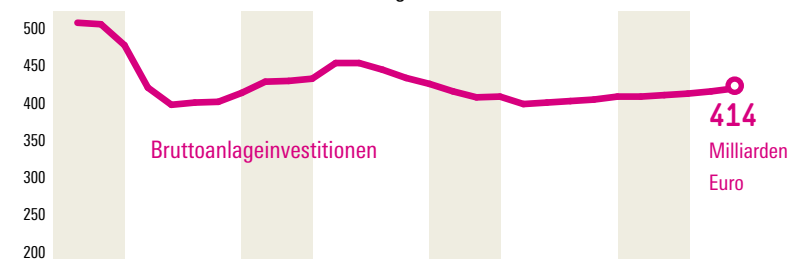
ab. Im Gegenzug bürge der Staat mit seinen Steuereinnahmen letztlich für die Solvenz von Zentralbank und Bankensystem. Diesen Mechanismus hätten die Architekten der Eurozone nicht berücksichtigt. Bei Gründung der Währungsunion sei die Grundregel „ein Staat, eine Währung“ außer Kraft gesetzt worden. Geld- und Fiskalpolitik seien voneinander entkoppelt worden, sodass sie sich jetzt in der Krise nicht gegenseitig unterstützen könnten.

Weder Geldpolitik noch Fiskalpolitik setzen Impulse

Die Inflationsrate liegt seit langem unter dem erklärten Ziel ...



... und die Investitionen in der Eurozone stagnieren.



Investitionen sind preis-, saison- und kalenderbereinigt. Quelle: NiGEM, September 2015

Grafik zum Download: bit.do/impuls0054 Daten: bit.do/impuls0055

Hans Böckler
Stiftung

Der Ökonom analysiert das laufende Krisenmanagement der EZB seit 2007. Dabei hält er den Währungshütern zugute, dass sie nach anfänglichem Zögern „ein gewisses Maß an Kreativität“ entwickelt hätten. Die Bereitstellung von Liquidität habe den europäischen Banken ermöglicht, Engpässe bei der Refinanzierung zu überbrücken, als die Lage am Geldmarkt besonders angespannt war. Außerdem sei es mehrfach gelungen, die Finanzmärkte zu beruhigen und Panik einzudämmen. Unter dem Strich falle die Bilanz dennoch enttäuschend aus: Während Banken und Investoren von der Krisenpolitik profitierten, sei es nicht gelungen, das Abgleiten der Eurozone in Rezession und Stagnation zu verhindern.

Das Problem liegt nach Ansicht des Wissenschaftlers in der „eigenartigen Konstruktion“ der EZB wie auch der gesamten Währungsunion. Normalerweise seien Notenbank und Finanzministerium in einem souveränen Staat untrennbar miteinander verbunden. Die Bank sichere das Finanzsystem und die Staatsverschuldung mit potenziell unbegrenzter Liquidität

Der Wissenschaftler sieht darin auch ein Erbe der deutschen Bundesbank, nach deren Vorbild die EZB einst gestaltet wurde. Bis heute werde sowohl die Geisteshaltung als auch die Geldpolitik der Zentralbank in einem „ungesunden Ausmaß“ von Deutschland dominiert. Aus diesem Grund habe die EZB – anders als etwa die US-Notenbank – keine Impulse für Wachstum und Binnennachfrage setzen können. Stattdessen habe sie sich lange darauf konzentriert, die Inflation niedrig zu halten, dabei aber die eigentliche Gefahr ignoriert. „Die EZB scheint unaufhörlich von Inflationsrisiken besessen, aber notorisch selbstgefällig in Bezug auf Stagnation und Deflationsrisiken zu sein“, konstatiert Bibow.

Schatzamt soll Investitionen bündeln

Auch die jüngsten geldpolitischen Initiativen der EZB seit dem Sommer 2014 sieht der Ökonom mit Skepsis: Durch den Anfang 2015 angekündigten Ankauf von Staatsanleihen und die Ausweitung der Notenbankbilanz um rund eine Billion Euro erhöhe sich in erster Linie die Liquidität im Finanzsektor. Es sei mehr als ungewiss, ob diese Maßnahme – wie erhofft – das Kreditgeschäft und die Realwirtschaft hinreichend anregen wird. Die EZB allein könne den Euro nicht retten, urteilt der Wissenschaftler. Er schlägt vor, der Notenbank einen Partner zur Seite zu stellen: ein Euro-Schatzamt. Dieses Schatzamt

könnte die öffentlichen Investitionen der Eurozone bündeln und über gemeinsame Anleihen finanzieren. Es würde den einzelnen Mitgliedsstaaten nach einer festen Regel Investitionen zubilligen – und zwar entsprechend ihrem Anteil am Bruttoinlandsprodukt. Nach dem gleichen Muster würde es bei den Ländern anteilig Steuern eintreiben, um die Zinsen auf die gemeinsamen Anleihen zu zahlen. Auf diese Weise würden einerseits wachstumsfördernde Investitionen getätigt, andererseits könnten die einzelnen Mitglieder ihre nationalen Staatsschulden auf ein niedrigeres, tragbares Niveau zurückführen. „Für die EZB wäre ein Euro-Schatzamt keine Bedrohung, sondern ein Segen“, schreibt Bibow. Das Schatzamt sei der fehlende Partner, durch den Geldpolitik und Fiskalpolitik innerhalb der Währungsunion in Einklang gebracht werden. Die Eurozone könnte so zu einer funktionierenden Fiskalunion werden, ohne eine reine Transferunion zu sein. <

Quelle: Jörg Bibow: The euro's savior? Assessing the ECB's crisis management performance and potential for crisis resolution, IMK Study 42, Juni 2015. Download: bit.do/impuls0053

Was die Industrie 4.0 den Beschäftigten bringt

Neue Technologien werden die industrielle Produktion grundlegend verändern. Welche Rolle spielen dabei die Arbeitnehmer? Wo liegen Chancen und Risiken?

Wenn es um die Zukunft der Industrie in Deutschland geht, dann ist ein Schlagwort allgegenwärtig: „Industrie 4.0“. Was sich genau dahinter verbirgt, bleibt jedoch häufig unklar. Meistens ist die Rede von einer zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Produktion, von der „smarten Fabrik“ oder der Vernetzung von Mensch und Maschine. Manche sprechen gar von der „vierten industriellen Revolution“ oder einem „zweiten Maschinenzeitalter“.

Peter Ittermann, Jonathan Niehaus und Hartmut Hirsch-Kreinsen von der Technischen Universität Dortmund haben sich zum Ziel gesetzt, den Wandel hin zur „Industrie 4.0“ genauer zu untersuchen. In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Expertise geben sie einen Überblick über den Stand der Debatte. Und sie analysieren, ob die neuen Technologien eher Chance oder Risiko bedeuten – und zwar nicht allein aus einer technologiezentrierten oder betriebswirtschaftlichen Perspektive, sondern mit Blick auf die Beschäftigten.

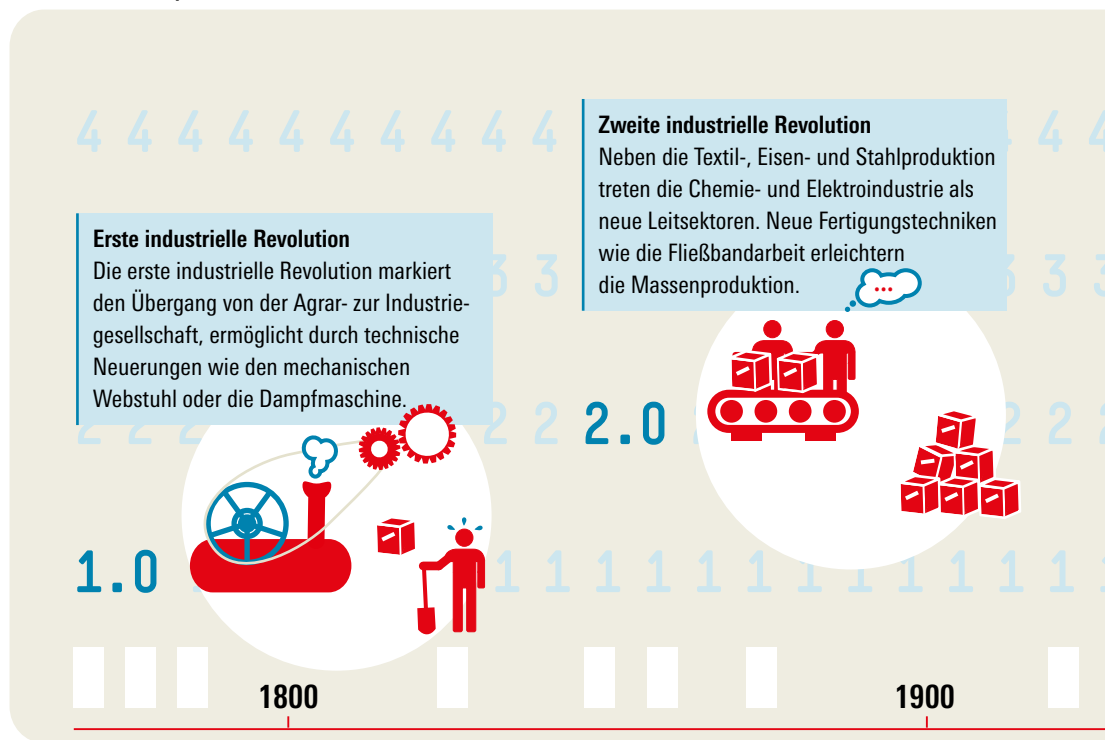
Es existiere eine „nahezu unüberschaubare Flut von Publikationen, Projekten und Veranstaltungen“ zum Thema. Daraus ergebe sich allerdings „ein sehr uneinheitliches Bild“, konstatieren die Autoren. Die Bandbreite reiche von „idealisierenden Zukunftsvisionen“ bis hin zu „pessimistischen Trendaussagen“. Einige seien sich die Experten darin, dass die neuen Technologien erhebliche Veränderungen nach sich ziehen werden. Eine Einschätzung, die die Dortmunder Wissenschaftler teilen: „Es ist davon auszugehen, dass Industrie-4.0-Systeme im Fall ihrer breiten Durchsetzung die bisherigen industriellen Arbeitswelten nachhaltig verändern werden.“

Die Forscher nennen erste Beispiele aus der Praxis: So wird etwa bei der Würth-Gruppe die Materialversorgung von Arbeitsplätzen mithilfe von Werkzeugkästen gesteuert, die selbstständig Schrauben nachbestellen. Im BMW-Werk in Landshut kommt bei der Qualitätsprüfung von Stoßfängern ein System zum Einsatz, das bestimmte Gesten der Arbeiter deuten kann: Erachtet ein Mitarbeiter ein Teil für gut, wird es nach einer Wischgeste von Robotern weitertransportiert. Beim Maschinenbauer Trumpf steuern Mitarbeiter die Fertigung, ohne

direkt danebenstehen zu müssen. Auf Tablets sehen sie Videobilder vom Zustand der Maschinen.

Auch wenn sich die Anwendung der neuen Technologien bislang noch auf wenige Projekte oder Modellfabriken beschränkt, dürfte ihre Verbreitung rasch zunehmen – mit Auswirkungen auf zahlreiche Berufsbilder. Aus Arbeitnehmersicht stellen

Von der Dampfmaschine zur Industrie 4.0



Quelle: DFKI, eigene Recherche Grafik zum Download: bit.do/impuls0057

sich dabei zentrale Fragen: Wie viele und welche Arbeitsplätze könnten durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung der industriellen Produktion wegfallen? Und welche könnten neu entstehen? Welche Qualifikationen könnten künftig gefordert sein? Und wie kann sichergestellt werden, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben? Zwar sind zum jetzigen Zeitpunkt noch keine eindeutigen Antworten zu erwarten, die Wissenschaftler haben aber aus der Fülle der Publikationen wesentliche Trends herausgearbeitet:

► Arbeitsplätze

Eine Reihe von Studien, insbesondere aus dem angelsächsischen Raum, geht davon aus, dass menschliche Arbeit künftig durch Digitalisierung in weiten Teilen ersetzt werden könnte. Davon betroffen seien nicht nur einfache Tätigkeiten und Dienstleistungen, sondern auch viele qualifizierte Arbeiten wie etwa die von Zahntechnikern, Lehrern oder Immobilienmaklern.

Auch die Industrie werde angesichts neuer Fertigungstechnologien wie beispielsweise 3D-Druck von diesem Prozess erfasst. Dem stehen andere Prognosen gegenüber, die von einer Stabilisierung oder sogar einem „Revival“ von Industriebeschäftigung sprechen – gerade für die deutsche Industrie gibt es offenbar einige optimistische Einschätzungen. So geht eine Studie der Unternehmensberatung Boston Consulting Group von einem Beschäftigungszuwachs von sechs Prozent über die nächsten zehn Jahre in Deutschland aus. Dieser basiere vor allem auf dem steigenden Bedarf an hochqualifizierten Arbeitern unter anderem in Maschinenbau und Autoindustrie.

Einig sind sich die meisten Beobachter, dass die Jobs von Geringqualifizierten eher bedroht sein werden. Aber selbst das ist keine gesicherte Erkenntnis: Die Forscher zitieren eine Einschätzung, wonach der Einsatz von Datenbrillen oder Tablets

müssen. Besonders profitieren könnten demnach die Facharbeiter, die die Kontrolle über Produktionsabläufe erhalten, unterstützt durch intelligente Systeme. Damit verbunden wäre eine Aufwertung von Industriearbeit insgesamt.

Ein anderer Ansatz geht von einer stärkeren „Polarisierung von Qualifikationen“ aus. Das heißt: Auf der einen Seite könnten anspruchsvolle, hochqualifizierte Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen, auf der anderen Seite nur einfache Arbeiten übrig bleiben. In diesem Szenario wäre eine handverlesene Expertengruppe für die Installation und Wartung der Systeme verantwortlich, während die Mehrheit der Angestellten lediglich ausführende Arbeiten übernehme. Damit verbunden wäre ein Prozess der Dequalifizierung für zahlreiche Beschäftigte. In dem Maße, in dem Maschinen an Autonomie gewinnen, könnten Facharbeiter ihre Handlungskompetenz verlieren.

Konkret könnte es sich dabei um Arbeiten der Montage und Überwachung, aber auch um Verwaltungs- und Servicetätigkeiten auf mittlerem Qualifikationsniveau handeln. Welcher Weg der wahrscheinlichere ist – „Upgrading“ oder „Polarisierung“ –, lässt sich bislang nicht absehen. Denkbar wäre auch ein „Hybridszenario“, das zwischen beiden angesiedelt ist.

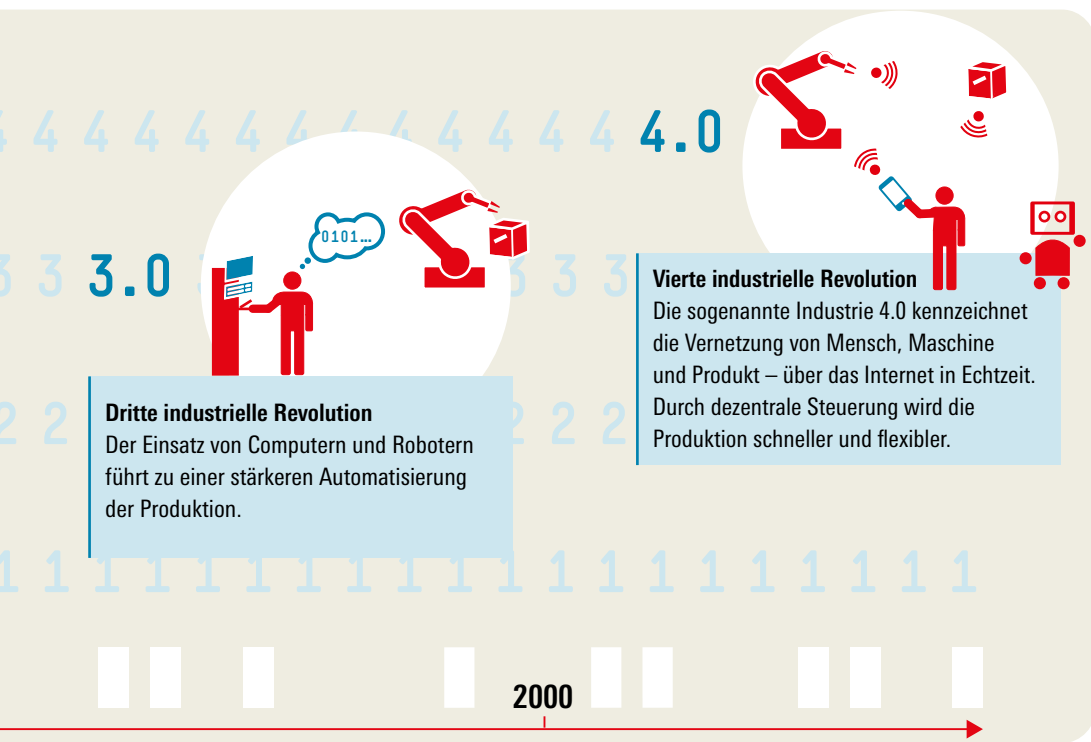
► Arbeitsbedingungen

Eine der wichtigsten Fragen wird lauten, unter welchen Bedingungen die Beschäftigten in der „Industrie 4.0“ arbeiten werden. Zum Beispiel könnte die Entkopplung von Arbeitszeit und Arbeitsort auch in der Industrie zur Regel werden. Weit mehr als bisher könnten sich flexible Formen der Projektarbeit durchsetzen.

Die möglichen Konsequenzen für die Beschäftigten werden in der wissenschaftlichen Literatur widersprüchlich eingeschätzt: Einerseits finden sich Argumente, die für eine Steigerung der Qualität der Arbeit und der Lebensqualität der Beschäftigten sprechen. Hervorgehoben wird etwa, dass flexible Arbeitszeiten eine bessere „Work-Life-Balance“ ermöglichen. Andererseits werden die Risiken diskutiert: beispielsweise fehlende Regulierung, neu entstehende prekäre Arbeitsformen, datenschutzrechtliche Probleme bei personenbezogenen Leistungsdaten sowie Arbeits- und Leistungsverdichtung.

Die Untersuchung der Dortmunder Wissenschaftler zeigt, dass noch längst nicht ausgemacht ist, wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird. Das heißt: Der Wandel ist keineswegs vorgegeben, sondern gestaltbar. Von entscheidender Bedeutung sei die „Partizipation und Mitbestimmung der Beschäftigten“, so Ittermann, Niehaus und Hirsch-Kreinsen. <

Quelle: Peter Ittermann, Jonathan Niehaus und Hartmut Hirsch-Kreinsen: Arbeiten in der Industrie 4.0. Trendbestimmungen und arbeitspolitische Handlungsbestimmungen, Juni 2015
Download: bit.do/impuls0056



in der industriellen Produktion beim Erlernen von Tätigkeiten helfen könnte, so dass auch „weniger gut ausgebildete Menschen qualifizierte Arbeit verrichten“ können.

► Qualifikation

Die Verbreitung neuer Technologien dürfte die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten verändern. In der Forschung ist jedoch umstritten, auf welche Weise dies geschehen wird. Verbreitet ist die Einschätzung, dass es zu einem „Upgrading von Qualifikationen“ kommen wird. Sowohl die IT-Kompetenz als auch die Fähigkeit, eigenverantwortlich und in vernetzten Prozessen zu denken, werde an Bedeutung gewinnen – nicht nur für wenige Spezialisten, sondern in allen Bereichen der Produktion. Nach einer Umfrage des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation gehen rund 80 Prozent der Unternehmen davon aus, dass die Produktionsmitarbeiter für die Anforderungen der Zukunft weiterqualifiziert werden

EU-Krisenpolitik verletzt Grundrechte

Im Kampf gegen die Krise setzt die EU nationale Tarifsysteme unter Druck. Damit verstößt sie gegen ihre eigene Grundrechtecharta.

Tarifautonomie gilt in Europa als hohes Gut: Die Charta der Grundrechte der EU garantiert Beschäftigten und Arbeitgebern „das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen“. Wie ernst diese Garantie genommen wird, haben Florian Rödl und Raphaël Callsen mit Unterstützung des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht und der Hans-Böckler-Stiftung überprüft. Die Rechtswissenschaftler von der Universität Frankfurt kommen zu dem Ergebnis, dass die Krisenpolitik der EU zum Teil nicht mit dem Grundrecht auf Kollektivverhandlungen vereinbar ist.

Im Fokus der Studie stehen zwei Instrumente der EU-Wirtschaftspolitik: Zum einen haben Rödl und Callsen die Empfehlungen analysiert, die der Europäische Rat im Rahmen des Verfahrens makroökonomischer Überwachung abgegeben hat. Zum anderen haben sie die Mitwirkung der Kommission an den „Memoranda of Understanding“ betrachtet, die mit Krisenstaaten als Voraussetzung für Finanzhilfen ausgehandelt werden. Ihrer Untersuchung zufolge zielen die Empfehlungen und Auflagen konsequent darauf ab, Wettbewerbsfähigkeit durch Senkung von Lohnkosten zu steigern. Entsprechende Flexibilität „nach unten“ sollen Eingriffe in die Tarifsysteme sicherstellen.

Das wirtschaftspolitische Paradigma der EU wird am Umgang mit Griechenland besonders deutlich. Die Auflagen hätten sich von Anfang an nicht nur auf die Tarifstrukturen im öffentlichen Dienst bezogen, sondern auch auf die griechische Privatwirtschaft, so Rödl und Callsen. Verlangt wurde unter anderem, das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung auszusetzen und die maximale Laufzeit von Tarifverträgen zu verkürzen. Darüber hinaus sollte die Zulassung nicht-gewerkschaftlicher Akteure zur Dezentralisierung des Tarifsystems beitragen. Sogar inhaltliche Eingriffe in bestehende Verträge waren vorgesehen: Tarifvertraglich vereinbarte automatische Lohnsteigerungen mussten ausgesetzt werden. Zudem waren Kürzungen des durch nationalen Tarifvertrag vereinbarten Mindestlohns Gegenstand der Vereinbarungen.

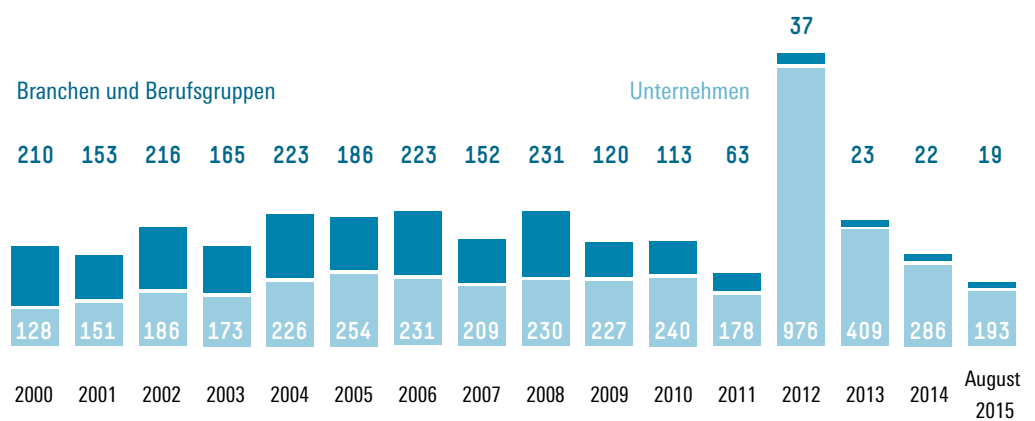
Auch Portugal musste sich zu Eingriffen in sein Tarifsysteem verpflichten: Unter anderem sollten Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene erleichtert, Allgemeinverbindlicherklärungen erschwert werden. Selbst Staaten, die ohne Finanzhilfen auskommen, müssen damit rechnen, dass ihre Tarifsysteme

ins Visier der EU geraten: Belgien sollte nach den Vorstellungen des Rates dafür sorgen, dass sich die Lohnentwicklung an der lokalen Produktivität orientiert. An Frankreich erging die Empfehlung, Abweichungen durch Haustarifverträge zuzulassen. Und Luxemburg wurde eine Reformierung der Lohnfindung einschließlich der Lohnindexierung nahegelegt, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Der Analyse von Rödl und Callsen zufolge fallen sowohl die Empfehlungen des Rates als auch die Mitwirkung der Kommission an den Auflagen für Krisenstaaten in den Bereich der EU-Grundrechtecharta. Dem dort verankerten Grundrecht auf Kollektivverhandlungen habe der Europäische Gerichtshof zwar bislang kaum eigenständigen Gehalt zugebilligt. Tatsächlich handele es sich aber um ein vollwertiges Grundrecht, das allenfalls nach sorgfältiger Abwägung eingeschränkt werden darf. Die Eingriffe der EU in nationale Tarifsysteme seien dagegen vielfach unverhältnismäßig und damit rechtswidrig. Denn unabhängig davon, ob flexiblere Tarifstrukturen als Mittel der Krisenbekämpfung geeignet sind, fehle es vielen Maßnahmen an der „Erforderlichkeit“, weil „gleichermaßen effektive und doch mildere Mittel zur Verfügung stehen“. Die Juristen weisen insbesondere auf drei Versäumnisse hin: Erstens dürften Eingriffe in Tarifsysteme nicht ohne Einbeziehung der Sozialpartner

Der griechische Flächentarif erodiert

So viele Tarifverträge wurden in Griechenland abgeschlossen auf Ebene der ...



Tarifverträge und Schlichtungsvereinbarungen Quelle: Schulten 2015
 Grafik zum Download: bit.do/impuls0059 Daten: bit.do/impuls0060

durchgesetzt werden. Zweitens wäre es geboten, Maßnahmen zur Bewältigung einer akuten Krise zeitlich zu begrenzen. Drittens seien in Einzelfällen „Regelungen zur Milderung besonderer Härten“ vorzusehen. Der Weg für Klagen gegen die Krisenpolitik der EU steht den Autoren zufolge damit sowohl den betroffenen Staaten als auch den Tarifparteien offen. <

Quelle: Florian Rödl, Raphaël Callsen: Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion – Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta? Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2015 Download: bit.do/impuls0058

Angriff auf den Flächentarif

Die Troika hat das Tarifsysteem in Griechenland weitgehend zerstört. Die Löhne sind drastisch gesunken. Dabei handelt es sich nicht allein um ein griechisches Problem.

Griechenland musste sich unter dem Druck der Troika zu einem radikalen Umbau seines Tarifsystems verpflichten. Dies führte „zu einer radikalen Dezentralisierung und weitgehenden Auflösung von Flächentarifverträgen“, schreibt Thorsten Schulten vom WSI in einer aktuellen Analyse. In der Folge seien die realen Löhne drastisch gesunken und die Wirtschaft noch stärker eingebrochen. Nach seiner Ansicht zeigt der Fall Griechenland, was auch anderen Ländern in Europa drohen könnte.

Vor der Krise war die Tarifbindung in Griechenland vergleichsweise hoch. Für drei Viertel der Beschäftigten galt ein Flächentarifvertrag. Auf nationaler Ebene verhandelten die Dachverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften einen Rahmentarifvertrag. Darauf aufbauend konnten Tarifverträge für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen vereinbart werden. Schließlich konnten Unternehmen mit den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen spezielle Haustarifverträge abschließen. Es galt das sogenannte Günstigkeitsprinzip, wonach Tarifverträge auf der jeweils unteren Ebene nur aus Arbeitnehmersicht günstigere Bedingungen enthalten konnten.

Die Troika aus Europäischer Zentralbank, EU-Kommission und Internationalem Währungsfonds habe dieses System weitgehend außer Kraft gesetzt, erläutert der WSI-Forscher. Die Vertreter der Troika seien der Meinung gewesen, Griechen-

sätzlich schwächte. „Die einschneidenden Veränderungen im griechischen Tarifrecht haben in der Praxis in kürzester Zeit zu einem radikalen Wandel der Tarifvertragsbeziehungen geführt“, konstatiert Schulten. „Auch wenn keine offiziellen Daten zur aktuellen Tarifbindung vorliegen, dürfte heute nur noch eine kleine Minderheit der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Flächentarifvertrages fallen.“

Während bis zum Ausbruch der Krise jährlich zwischen 150 und 250 neue Tarifverträge für bestimmte Branchen und Berufsgruppen vereinbart wurden, ging ihre Zahl seit den Reformen im Herbst 2011 kontinuierlich zurück auf etwa 20 neu verhandelte Tarifverträge pro Jahr. Zwar gab es zunächst mehr Unternehmenstarifverträge, allerdings waren diese Vereinbarungen häufig zum Nachteil der Beschäftigten: Drei Viertel der neu geschlossenen Haustarifverträge enthielten Lohnkürzungen – in den meisten Fällen unterzeichnet von nicht-gewerkschaftlichen Belegschaftsvertretern. Zu Lohnerhöhungen führten lediglich 1,5 Prozent aller neu geschlossenen Unternehmenstarifverträge.

Lohneinbußen schaden der Gesamtwirtschaft

Die „Aushöhlung des Tarifsystems“ habe zu drastischen Lohneinbußen geführt, stärker als in jedem anderen europäischen Land, schreibt der Ökonom. Die Hoffnung der Troika, mit gesteigerner preislicher Wettbewerbsfähigkeit werde sich ein exportgetriebener Wirtschaftsaufschwung einstellen, habe sich jedoch nicht erfüllt. „Die Lohnkürzungen haben im Gegenteil zu einem drastischen Einbruch der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage geführt und die Krise weiter vorangetrieben“, so der WSI-Experte.

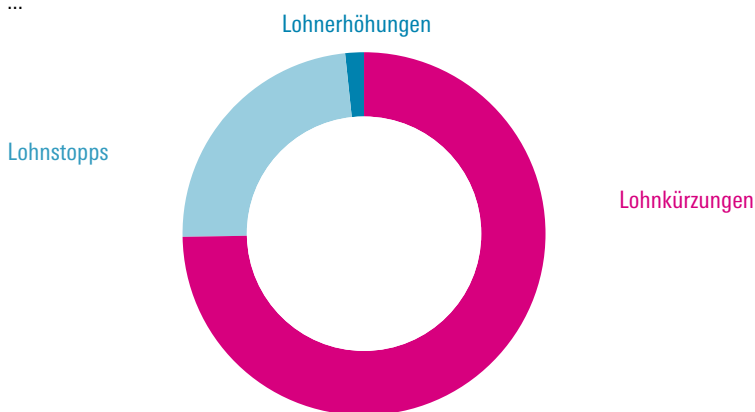
Die Pläne der griechischen Regierung, das alte Tarifsysteem wiederherzustellen, erscheinen derzeit wenig aussichtsreich: Zwar soll die bisherige Entwicklung unter Beteiligung unabhängiger Experten und internationaler Organisationen – darunter auch der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – neu bewertet werden. Auf dieser Grundlage soll dann über weitere Reformen entschieden werden, die sich an den „besten Praktiken“ in Europa orientieren. Was genau unter den „besten

Praktiken“ zu verstehen ist, sei jedoch „äußerst umstritten“, schreibt Schulten. Die Troika habe in der Vergangenheit keinen Zweifel daran gelassen, dass sie „ein radikal dezentralisiertes Tarifvertragssystem mit einer eher niedrigen Tarifbindung“ für die beste Praxis hält – sowohl in Griechenland als auch in anderen europäischen Ländern. <

Quelle: Thorsten Schulten: Chancen für einen Wiederaufbau? Die Zukunft des griechischen Tarifvertragssystems nach dem dritten Memorandum, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, September 2015 Download: bit.do/impuls0061

Löhne sinken auf breiter Front

Die zwischen 2011 und 2013 in Griechenland abgeschlossenen Unternehmenstarifverträge sahen vor ...



Quelle: Schulten 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0062

Hans Böckler
Stiftung

land könne nur durch eine „interne Abwertung“ aus der wirtschaftlichen Krise finden, also durch eine Kürzung der Lohnkosten. Dementsprechend hätten sie eine Politik verordnet, die es Unternehmen erlaubte, sich aus Flächentarifverträgen zu verabschieden und Löhne zu senken. Sowohl das Günstigkeitsprinzip als auch Allgemeinverbindlicherklärungen wurden abgeschafft. Als Verhandlungspartner auf Unternehmensebene wurden Arbeitnehmervertreter ohne gewerkschaftliche Bindung zugelassen, was die Position der Gewerkschaften zu-

IMPRESSUM

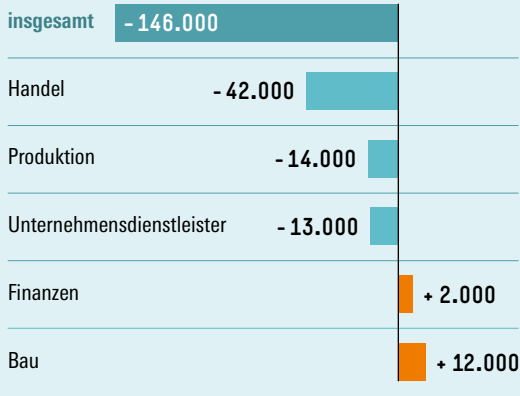
Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 02 11 / 77 78-0
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
 Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne
 E-Mail: redaktion-impuls@boeckler.de
 Telefon: 02 11 / 77 78-631, Fax: 02 11 / 77 78-207
 Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

ARBEITSMARKT

Solo-Selbstständigkeit ist out

Die Zahl der Selbstständigen nimmt ab. Zurückzuführen ist das fast ausschließlich auf den Rückgang bei den Solo-Selbstständigen. „Der Trend hin zur Selbstständigkeit, der als wichtiges Element eines Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt angesehen wurde, scheint gebrochen zu sein“, sagt DIW-Arbeitsmarktexperte Karl Brenke. Im Rahmen der Hartz-Reformen wurden Gründer ohne Beschäftigte unter dem Stichwort Ich-AG gefördert. Meist erzielten sie jedoch nur ein geringes Einkommen. Noch heute verdient ein Viertel der Solo-Selbstständigen weniger als 8,50 Euro pro Stunde.

Die Zahl der Selbstständigen veränderte sich von 2011 bis 2014 um ...



Quelle: DIW, September 2015 bit.do/impuls0063

BETRIEBSRÄTE

Einigungsstelle kommt selten zum Einsatz

In 6,5 Prozent der Betriebe wurde im vergangenen Jahr eine Einigungsstelle angerufen, weil Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht gelöst werden konnten. In der Mitbestimmungspraxis wird dieses Instrument damit eher selten eingesetzt, urteilen die Wissenschaftler, die die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 ausgewertet haben. Allein die Drohung mit der Einigungsstelle bringe Chefs oft zum Einlenken, weil sie die damit verbundenen Kosten vermeiden wollen.

GESUNDHEIT

Roboter als Altenpfleger?

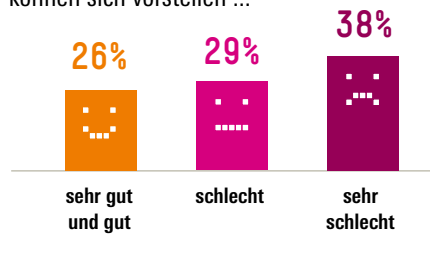
Der Personalmangel in der Pflegebranche wird in den kommenden Jahren zunehmen: Die Zahl der Auszubildenden reicht jetzt schon nicht aus, gleichzeitig steigt die Zahl der Pflegebedürftigen. In Zukunft könnten daher verstärkt Roboter zu Einsatz kommen, etwa beim Umbetten. Etwa ein Viertel der Deutschen kann sich vorstellen, im Alter von Maschinen gepflegt zu werden.

Bis 2030 werden in der Pflege zusätzlich benötigt ...



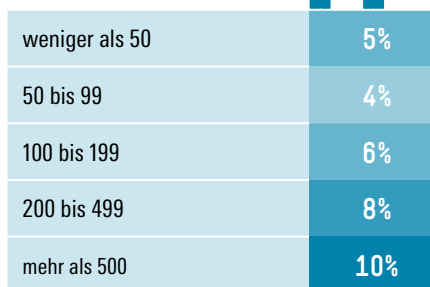
Quelle: IAT, Juni 2015 bit.do/impuls0064

Sich von Robotern (mit)pflegen zu lassen, können sich vorstellen ...



Quelle: Gesundheitsmonitor des BMBF, August 2015
bit.do/impuls0065

Eine Einigungsstelle wurde angerufen in Betrieben mit so vielen Beschäftigten ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

VEREINBARKEIT

Betriebe stehen Familien im Weg

Wünsche für die Berufstätigkeit nach der Elternzeit scheitern am ...

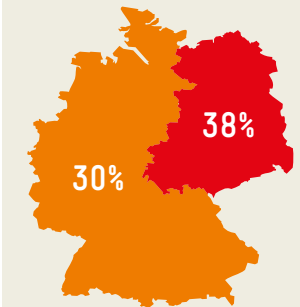


Quelle: IfD Allensbach, August 2015
bit.do/impuls0066

OST-WEST

Arm ohne Ausbildung

Von den Geringqualifizierten waren 2014 arbeitsgefährdet ...

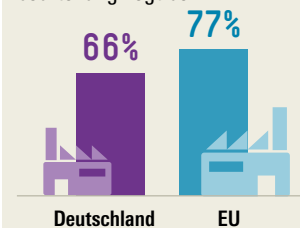


Quelle: Destatis, August 2015 bit.do/impuls0067

ARBEITSSCHUTZ

Nachholbedarf für Deutschland

Der Anteil der Unternehmen mit einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung liegt bei ...



Quelle: EU-OSHA, Juni 2015