

■ Tarifpolitik: Blauer Kragen, weißer Kragen – eine überholte Unterscheidung verschwindet	2
■ Globalisierung: Der Exportmeister profitiert	3
■ Mitbestimmung: Herausforderung Leiharbeit – Was Betriebsräte tun können	4
■ Niedriglohn: Wenige Euro die Stunde – das Lohnspektrum franst nach unten aus	6
■ Tarifpolitik: Deutliche Reallohnverluste im öffentlichen Dienst	7
■ TrendTableau	8

www.boecklerimpuls.de

Hans Böckler
Stiftung

ENTGELTGLEICHHEIT

Frauenarbeit weniger wert

Die neuesten Zahlen der EU-Kommission für das

Jahr 2006 zeigen es: In Deutschland verdienen

Frauen immer noch 22 Prozent weniger als Männer.*

Fast überall in Europa liegen die Erwerbseinkommen von Arbeitnehmerinnen deutlich unter denen ihrer Kollegen. Dabei gilt spätestens seit Gründung der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vor 50 Jahren der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit. Deutsche Tarifverträge begründen unterschiedliche Arbeitseinkommen nicht mehr offen mit dem Geschlecht.

In vielen Berufen liegen die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen der Frauen dennoch weit unter denen der Männer, zeigen die Daten des WSI-Frauenlohnspiegels. Arbeitet eine Frau als Grafikdesignerin, erhält sie im Schnitt nur etwas mehr als zwei Drittel des Männerverdienstes. Die Gebäudereinigerin und die Verkäuferin bekommen ungefähr drei Viertel des Salärs ihrer Berufskollegen.

Ein Grund für diese Unterschiede: Männer unterbrechen für die Familie ihre berufliche Laufbahn nur selten. Trotzdem ist rund ein Drittel der Lohnlücke in West- und ein Viertel in Ostdeutschland auf Diskriminierung zurückzuführen, so Astrid Ziegler, eine der Autorinnen des WSI-Frauendatenreports. Eine solche Ungleichbehandlung lässt sich ganz unmittelbar auf das Geschlecht der Beschäftigten zurückführen. Dann sieht sie zum Beispiel so aus:

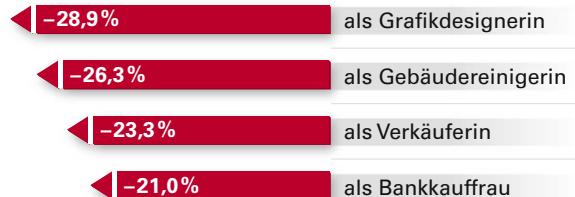
- Ein Referent wird bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert als die korrekt eingeruppierte Referentin.
 - Eine neu eingestellte weibliche Führungskraft erhält eine geringere Vergütung als ihr männlicher Vorgänger.

Gleiches Entgelt muss nach geltendem Recht auch für gleichwertige Arbeit gezahlt werden. Typische „Frauentätigkeiten“ werden jedoch tendenziell unterbewertet, zeigen Studien. Hierbei handelt es sich um eine subtilere Spielart der unmittelbaren Diskriminierung: Körperliche Belastungen werden eher männerdominierten Arbeiterjobs zuerkannt. Bei Angestelltentätigkeiten wie der Frauenhochburg Altenpflege wird die körperliche Belastung oft übersehen. Verantwortung für Maschinen, Finanzen und Mitarbeiter wird oft bewertet und entlohnt, Verantwortung für Menschen oder das Gelingen sozialer Prozesse jedoch nicht.

Zudem gibt es mittelbare Diskriminierungen. Beispiel: Ein Arbeitgeber belohnt besonderes zeitliches Engagement mit einer Leistungsprämie. Beschäftigte mit Familienpflichten – in der Regel immer noch Frauen – können dieses Kriterium

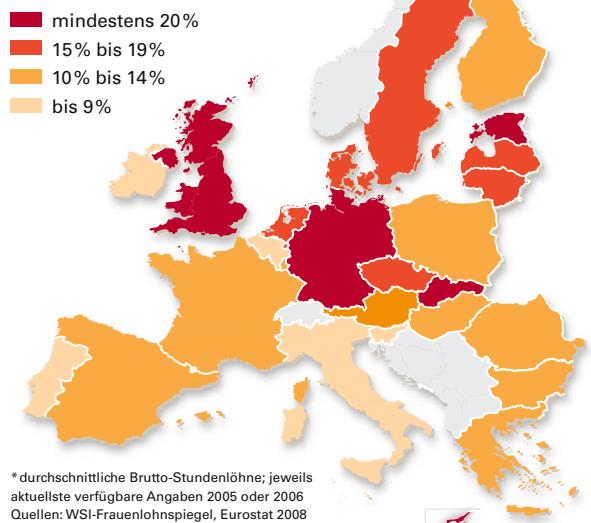
Keine Gleichberechtigung beim Geld

Berufe mit großer Ungleichheit – der Abstand zum Entgelt ihrer männlichen Kollegen beträgt für Frauen...



Bei der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen steht Deutschland in der EU schlecht da

Frauen verdienen im Vergleich zu Männern weniger als* ...



seltener erfüllen, erhalten so geringere Prämien. Leistungsabhängige Entgeltsysteme, die immer mehr Verbreitung finden, gehen deshalb ebenfalls zu Lasten von Fraueneinkommen. ▶

* Quellen: EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008, Brüssel 2008; Karin Tondorf: Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, BMFSFJ, Berlin 2007; www.frauenlohnspiegel.de
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Blauer Kragen, weißer Kragen: Eine überholte Unterscheidung verschwindet

Derzeit läuft eine der größten Tarifreformen der Republik: In der Metall- und Elektroindustrie wird neu definiert, wie viel die Arbeit von Millionen Beschäftigten wert ist. Verteilungskonflikte erschweren die Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens (ERA).

Was schon eine Weile etwas antiquiert wirkt, dürfte bald auch Tarifgeschichte sein: Wenn das Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie umgesetzt ist, verschwindet die Trennung von Arbeitern und Angestellten. „Bisher sind die Unterschiede zwischen den Tarifverdiensten von Angestellten und Arbeitern mit vergleichbaren Anforderungen beträchtlich“, schreiben Reinhard Bahnmüller und Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) der Universität Tübingen.* So liegt in Baden-Württemberg die Ecklohngruppe der Facharbeiter um mehr als 400 Euro unter der als gleichwertig geltenden Tarifgruppe der Techniker.

Das einheitliche Entgeltrahmenabkommen für Angestellte und Arbeiter soll die Kriterien der Entlohnung in der Metall- und Elektrobranche aktualisieren und nicht gerechtfertigte Unterschiede beheben. Wissenschaftler des F.A.T.K. beobachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die ERA-Umsetzung in den Betrieben in Baden-Württemberg. Dafür haben sie Interviews mit Experten der Tarifparteien, mit Betriebsräten, Personalverantwortlichen und Beschäftigten geführt.

Das neue Entlohnungssystem. Das von den Tarifparteien 2002 beschlossene Entgeltrahmenabkommen wird derzeit in den Betrieben umgesetzt. Es handelt sich – so Bahnmüller und Schmidt in einem Zwischenbericht – um „eines der größten entgeltpolitischen Reformprojekte der Nachkriegszeit“. Weil die bisherigen Bewertungskriterien die gewandelten Aufgaben in der Metall- und Elektroindustrie nicht mehr hinreichend erfassen, wird die Arbeit und Leistung von zwei Millionen Beschäftigten neu bewertet. Das Entgelt soll stärker als bisher die tatsächlichen Arbeits- und Leistungsanforderungen widerspiegeln.

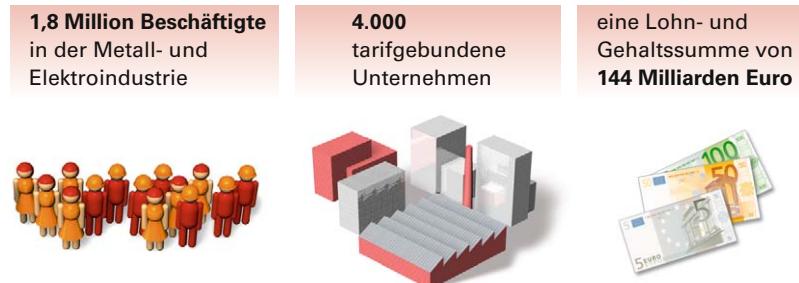
Arbeitgeber und -nehmer wollen die Leitfunktion von Tarifverträgen stärken. Allerdings unterscheiden sich ihre Strategien und ihr Vorgehen in der Umsetzungsphase, beobachten die Wissenschaftler in Baden-Württemberg: Eigentlich soll ERA kostenneutral sein, doch in den Betrieben kommt es bei der Einführung zu Verteilungskonflikten. Differenzen treten oft bei der Bewertung von Beschäftigten auf, deren Arbeitsentgelt sich zwar nicht real verringert, die aber nach dem neuen Rahmenabkommen in eine niedrigere Entgeltgruppe kommen. Außerdem sorgen die Aufgabenbeschreibungen für Diskussionen: Wie konkret soll sie sein? Der Arbeitgeberverband schlägt vor, recht allgemeine Mustern zu folgen. 122 Beispiele sollen 75 Prozent der Tätigkeiten ab-

decken. Die Arbeitnehmer bevorzugen eine präzisere Formulierung unter Einbeziehung der Betriebsräte.

Eine Frage der Anerkennung. Welche Beschäftigtingruppen mehr im Geldbeutel haben, wenn ERA etabliert sein wird, ist schwer abzuschätzen, schreiben die Forscher der Uni Tübingen. „In der Tendenz zeigt sich, dass Facharbeiteraktivitäten in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen – wie intendiert – höher bewertet werden.“ Ange-

Abkommen mit großer Reichweite

Das neue Entgeltrahmenabkommen gilt unmittelbar für etwa* ...



* Bis 2009 sollen die ERA-Tarifverträge in den Betrieben umgesetzt sein. Der Geltungsbereich kann deutlich größer werden, weil sich voraussichtlich viele nicht tarifgebundene Unternehmen an die neuen Entgelstrukturen anlehnen.
Quelle: Bahnmüller, Schmidt 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

lerte Beschäftigte und jene mit einfachen Büro-Tätigkeiten dürften hingegen seltener von der Umstellung profitieren. Hier gibt es auch häufiger niedrigere Bewertungen. Zu direkten Einbußen führt ERA nicht. Wer heute als so genannter Überschreiter gilt, bekommt nicht weniger – er bekommt allerdings, falls nichts anderes geregelt ist, von künftigen Tarifsteigerungen einen geringeren Anteil als die Kollegen.

Bei der Umstellung geht es nicht nur um Geld, sondern auch um Fragen der Anerkennung, erklären Bahnmüller und Schmidt. Viele Beschäftigte, die einer neuen Tarifgruppe zugeordnet werden, glauben einen Mangel an Wertschätzung wahrzunehmen. So werde die Eingruppierung in die bislang ungenutzte unterste Entgeltgruppe als Signal aufgefasst: Wer hier landet, ist ganz unten angekommen – selbst wenn er nicht weniger verdient als zuvor. Und wer niedriger als bisher eingruppiert wird, kann leicht das Gefühl haben, dass er zuvor einen Teil des Verdienstes zu Unrecht bekam. Als „Missachtung der beruflichen Identität“ wird verstanden, wenn etwa ausgebildete Ingenieure nach der Neubewertung ihrer Arbeit als Techniker eingestuft werden. ▶

* Quelle: Reinhard Bahnmüller, Werner Schmidt: Auf halbem Weg – Erste Befunde zur ERA-Umsetzung in Baden-Württemberg, in: WSI Mitteilungen, 7/2007
Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Der Exportmeister profitiert von der Globalisierung

Deutschland ist ein Globalisierungsgewinner, zeigt ein Gutachten im Auftrag des IMK* – und widerspricht damit Warnungen, Deutschland werde zur „Basarökonomie“. Auch die Arbeitsplatzbilanz ist eindeutig positiv.

In der öffentlichen Debatte fällt immer wieder das Stichwort von Deutschland als „Basarökonomie“: Hierzulande werde immer weniger produziert, zunehmend würden nur noch im Ausland hergestellte Produkte weiterverarbeitet und gehandelt. Diese Darstellung ist jedoch falsch, weil zu undifferenziert, legen Udo Ludwig und Hans-Ulrich Brautzsch vom Institut für Wirtschaftsforschung Halle dar. Denn wer einfach nur alle Importe mit allen Exporten aufrechnet, vermischt völlig verschiedene Prozesse:

- ▶ Einerseits den Import von Rohstoffen und Zwischenprodukten, die in deutsche Exportprodukte eingebaut werden oder auf andere Weise zu deren Produktion notwendig sind. Beispiele dafür sind Eisenerze oder Stahlveredler für die Metallindustrie, aber auch komplett Bauteile, die dann etwa in deutschen Autos verwendet werden.
- ▶ Andererseits den Import von Produkten, die direkt wieder ins Ausland weiterverkauft werden, ohne dass sie in Deutschland bearbeitet werden. Beispiele für derartige „Re-Exporte“ sind Güter, die über den Hamburger Hafen eingeführt und anschließend nach Mittel- und Osteuropa transportiert werden.

Wer diese Unterscheidung nicht macht, überschätzt zwangsläufig, wie viele ausländische Komponenten durchschnittlich in deutschen Exportprodukten stecken – und zwar deutlich. Denn der Import von Vorleistungen und die Re-Exporte waren unterschiedlich stark am Zuwachs des Importgehalts der Exporte beteiligt, zeigen die beiden Konjunkturexperten:

- ▶ In den Jahren 1980 bis 2000 vervierfachten sich die Importe von Vorprodukten, also beispielsweise fertigen Kraftfahrzeugteilen für die Autoproduktion.
- ▶ Im gleichen Zeitraum wuchsen die Re-Exporte auf das Zwölffache.

Exporte bringen Wachstum

Der Anteil der Exporte an der gesamten Wertschöpfung betrug 2002 bei der Produktion von...



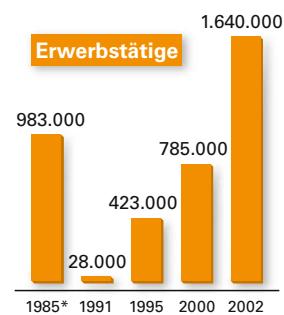
* ohne pharmazeutische Produkte

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen IWH 2008 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

Die differenzierte Analyse der Ökonomen aus Halle macht deutlich, dass der Importgehalt der in Deutschland produzierten Exportgüter weitaus weniger stark gestiegen ist, als dies Anhänger der Basar-These behaupten: Er verharrte von

Außenhandel bringt Arbeitsplätze

Durch die internationale Arbeitsteilung wuchs in Deutschland im Saldo die Beschäftigung um...



*nur Westdeutschland; Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IWH 2008
©Hans-Böckler-Stiftung 2008

1980 bis Mitte der 90er-Jahre bei rund 22 Prozent, stieg bis zum Jahr 2000 auf gut 28 Prozent und nahm dann wieder leicht ab. „Der tatsächliche Importgehalt der Exporte lag damit um etwa zehn Prozentpunkte unter der gewöhnlich genannten Quote von 38 Prozent“, schreiben Ludwig und Brautzsch.

Trotzdem stimmt natürlich: Die internationale Verflechtung der Wirtschaft hat dazu geführt, dass vormals in Deutschland hergestellte Produkte jetzt aus dem Ausland eingeführt werden. Und damit auch Arbeitsplätze ans Ausland verloren gegangen sind. Im Jahr 2002 – dem

jüngsten, für das detaillierte Daten vorliegen – machten die Exporte ohne Re-Exporte knapp 460 Milliarden Euro Bruttowertschöpfung aus. Durch Importe reduzierte sich dieser Wert um gut 360 Milliarden Euro. Damit bleibt aber immerhin ein Überschuss von rund 100 Milliarden Euro, Tendenz steigend.

Unter dem Strich profitiert die deutsche Exportwirtschaft bislang also eindeutig von der verstärkten internationalen Arbeitsteilung. Ihre Untersuchung zeige, dass Deutschland im Zuge der Globalisierung seine Stellung als Standort für Produktion und Beschäftigung behaupten konnte, schreiben Ludwig und Brautzsch.

Auch die Beschäftigungsbilanz sei im Vergleich zum Anfang der 90er-Jahre positiv, rechnen die Wissenschaftler vor: Im Jahr 2002 waren rund 8,2 Millionen Erwerbstätige direkt und – über die Vorleistungsverflechtung – indirekt für den Export tätig. Dem stehen knapp 6,6 Millionen Jobs gegenüber, die nötig gewesen wären, wenn alle importierten Güter im Inland hergestellt worden wären. Insgesamt bleibt ein Zuwachs von 1,6 Millionen Arbeitsplätzen. „Die Ausweitung der Beschäftigung infolge des starken Anstiegs der Exporte hat die Verluste mehr als kompensiert“, resümieren die Halleiner Forscher. Der Exportüberschuss hob den Beschäftigungsstand um mehr als vier Prozent an. ▶

* Quelle: Udo Ludwig, Hans-Ulrich Brautzsch: Globalisierung und Beschäftigung – eine Untersuchung mit der Input-Output-Methode, Gutachten des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle, IMK Studies Nr. 1/2008

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Herausforderung Leiharbeit: Was Betriebsräte tun können

Je mehr sich Betriebsräte auch um die Leiharbeiter in ihrem Betrieb kümmern, desto weniger Probleme gibt es dort. Doch das bringt viel zusätzliche Arbeit, die oft nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretung angerechnet wird.

Sie machen die gleiche Arbeit für weniger Geld; viele hoffen auf eine Festanstellung, doch nur wenige bekommen sie: Leiharbeiter haben spezielle Probleme, und nicht immer läuft das Nebeneinander von ausgeliehenen Kollegen und Stammbelegschaft konfliktfrei ab. Gerade in Betrieben mit vielen Zeitarbeitern ist da der Betriebsrat gefragt.

Doch für Arbeitnehmervertreter, die solche Aufgaben übernehmen wollen, bringt das oft Schwierigkeiten. Das zeigt eine Studie, für die die Kasseler Sozialforscher Wolfram Wassermann und Wolfgang Rudolph 80 Betriebsräte in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil befragt haben.* Denn

arbeit und Mitbestimmung vermitteln, so die Wissenschaftler.

Pragmatische Einstellung: „Mit Sklavenarbeit wollen wir nichts zu tun haben“ – so zitieren die Autoren eine Haltung, die lange bei vielen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Funktionären vorherrschte. Jeder vierte befragte Betriebsratsvorsitzende vertritt die Meinung, Leiharbeit solle generell abgeschafft oder zurückgedrängt werden. Mit Blick auf den Alltag im eigenen Betrieb gibt die Mehrheit der Befragten allerding als wichtigstes Ziel an, den Einsatz von Zeitarbeit zu kontrollieren und zu gestalten. 43 Prozent halten Leiharbeit als „Flexibilitätspolster“ für sinnvoll – wenn der Betriebsrat die Möglichkeit hat, Auswüchse zu verhindern. 32 Prozent nennen die gleiche Behandlung und gleiche Bezahlung von Leiharbeitern als Ziel. Solche pragmatischen Einstellungen herrschten vor allem in Betrieben vor, in denen der Anteil der Leiharbeiter besonders hoch ist. Die Betriebsräte sehen hier die Notwendigkeit, auch die Interessen der Zeitarbeiter zu berücksichtigen, weil sie den Betriebsalltag wesentlich mitbestimmen.

Kontakt zu Leiharbeitern herstellen:

Nur knapp 30 Prozent der befragten Betriebsräte haben einen Verantwortlichen für Leiharbeitnehmerfragen benannt, 20 Prozent haben einen Ausschuss oder eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Gerade in kleineren Betrieben liegt dieser Aufgabenbereich aber einfach in den Händen der Vorsitzenden. Zeitarbeiter haben zwar die Mög-

keit, die allgemeinen Sprechstunden und Betriebsrundgänge des Betriebsrates zur Kontaktaufnahme zu nutzen. Doch was als offenes Angebot für alle Beschäftigten gedacht ist, scheint für die Leiharbeiter oft nicht zu funktionieren, so die Studie. Ohne spezielle Ansprache – etwa durch eigene Vertrauensleute oder Versammlungen – nehmen sie solche Angebote nicht wahr.

Leiharbeiter unter Druck: „Die Leiharbeiter arbeiten auf Teufel komm raus! Die lassen sich alles gefallen“, so beschreibt ein Betriebsratsvorsitzender die Stimmung bei seinem Automobilzulieferer mit 650 Beschäftigten, davon 130 Leiharbeiter. Wenn Vorgesetzte den Leiharbeitern mit der Beendigung ihres Einsatzes drohen, befürchten viele auch das Ende der Beschäftigung bei ihrer Verleihfirma. Deshalb kann der Gang zum Betriebsrat mit Angst vor unangenehmen Folgen behaftet sein. Betriebsräte werden meist erst durch die Stammbelegschaft hinzugezogen, wenn zum Beispiel die besondere Bereitschaft der Leiharbeiter zu Überstunden von

Angebote für Kollegen auf Zeit

Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

obwohl Leiharbeiter unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen dürfen, zählen sie bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit, so eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 2003. Zwar konnten knapp 30 Prozent der befragten Betriebsräte mit der Arbeitgeberseite vereinbaren, dass die wahlberechtigten Leiharbeiter doch mitgezählt wurden – in über 70 Prozent der Fälle gelang das aber nicht. In rund 30 Prozent aller untersuchten Betriebe fehlen daher im Schnitt zwei Mandate für die Vertretung der Leiharbeiter.

Wassermann und Rudolph untersuchten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Betriebe mit einem außergewöhnlich hohen Leiharbeiteranteil von durchschnittlich 35 Prozent. Zum Vergleich: In den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall betrug der Anteil 2006 nur knapp vier Prozent.

Doch da Zeitarbeit immer mehr zunehme, könne eine Studie in Betrieben mit noch exotisch hoher Leiharbeiterbeschäftigung wichtige Einsichten in die Problematik von Leih-

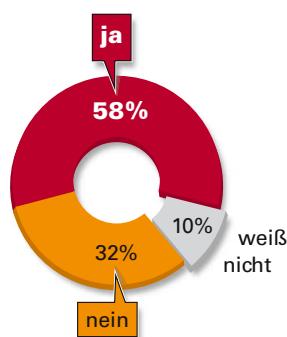
Vorgesetzten instrumentalisiert werde. Dann müsse der Betriebsrat eine schwierige Schlichtungsfunktion übernehmen: die angestammten Rechte der Belegschaft wahren und gleichzeitig die Leiharbeiter nicht als Menschen zweiter Klasse behandeln. Dieser Spagat funktioniert vor allem da, wo Betriebsräte sich gezielt um Leiharbeiter kümmern – wie etwa in einem Elektrobetrieb mit 500 Beschäftigten, davon 200 Leiharbeiter: „Seit wir unsere Leiharbeitnehmerarbeit intensiviert haben und regelmäßig in den entsprechenden Abteilungen mit allen Beteiligten sprechen, gibt es von dort weniger Klagen. Es ist wieder mehr Ruhe im Betrieb“, so der Vorsitzende.

Nicht alle Probleme der Leiharbeiter sind zu lösen: Weniger Geld für die gleiche Arbeit zu bekommen sowie die Unsicherheit über eine mögliche Festanstellung – das sind aus Sicht der Betriebsräte die größten Probleme der Leiharbeiter. Vor allem Betriebsräte, die ihre Leiharbeiteraktivitäten bereits professionalisiert haben, konnten noch genauer Auskunft geben: häufig nannten sie Konflikte um Arbeitszeit und Sozialleistungen sowie Konflikte mit den Stammbeschäftigten. In ihren Gesprächen mit Betriebsratsvorsitzenden stießen die Wissenschaftler immer wieder auf große Unzufriedenheit mit der Situation. Man sehe das Elend und die Verunsicherung der Leiharbeiter, könne aber letztlich nicht viel tun.

Fehlende Informationen: Nur rund die Hälfte der Betriebsräte wird regelmäßig über Umfang und Art des Leiharbeitereinsatzes informiert, weitere 30 Prozent unregelmäßig und 20 Prozent fast nie. Weder die Größe des Betriebes noch der Anteil der Leiharbeiter scheint hierbei ein wichtiger Einflussfaktor zu sein. Nur dort, wo Betriebsräte die Verantwortung für Leiharbeitsfragen klar geregelt haben, werden sie in 73 Prozent der Fälle an Entscheidungen beteiligt.

Leiharbeit fordert Betriebsräte

Haben sich die Anforderungen an den Betriebsrat durch den Leiharbeitnehmer-Einsatz erhöht?



Umfrage unter 80 Betriebsräten im Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

tereinsatz vorgeben, sowie Regelungen zur Qualifizierung oder zur Übernahme in die Stammbelegschaft.

In 16 Prozent der Betriebe ist die Entlohnung der Leiharbeiter unklar. Oft erfahre der Betriebsrat zwar, was an die Verleihfirmen gezahlt werde, nicht aber was beim Leiharbeitnehmer tatsächlich ankomme.

Hoffnung auf Festanstellung

Probleme und Fragen, die von Leiharbeitnehmern an kontaktsuchende Betriebsräte herangetragen werden



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

Mehr Arbeit für die Betriebsräte: Wenn der Anteil der Leiharbeit – wie häufig prognostiziert – weiter steigt, sehen sich die Betriebsräte vor einem Problem. Sie müssen eine wachsende Mitarbeiterzahl mit speziellen Problemen ohne ausreichende Ressourcen betreuen. Ein engagierter Vorsitzender in einem Maschinenbaubetrieb mit 380 Stammbeschäftigten und 350 Leiharbeitern berichtet, dass er in einem Jahr den Einsatz von 500 Zeitarbeitern geprüft habe. „Da fehlen oft Überstundenzuschläge. Wir gehen dann an die Personalabteilung ran, die sollen bei der Verleihfirma anrufen. Manchmal machen wir das auch selbst.“ Auch wenn Betriebsräte Übernahmeempfehlungen formulieren oder das Verhältnis von Stammbelegschaft zu Leiharbeitern klären, übernehmen sie Aufgaben des Personalmanagements. Dazu kommen häufig Bereiche, für die eigentlich ein Betriebsrat der Verleihfirma zuständig wäre. Doch ob es den überhaupt gibt, ist in den Entleihbetrieben häufig gar nicht bekannt. Eine – durchaus sinnvolle – Zusammenarbeit beider Betriebsräte wurde in den 80 untersuchten Betrieben bisher nur in einem Fall praktiziert.

Die Kasseler Studie kommt zu dem Schluss: Will man die Integration von Leiharbeitern in die betriebliche Mitbestimmung nachhaltig fördern, braucht es nicht weniger, sondern mehr Ressourcen für die Betriebsräte. Betriebe mit vielen Leiharbeitern müssten deshalb aus Sicht der Wissenschaftler statt der faktischen Kürzung eigentlich sogar einen „Leiharbeiterbonus“ bekommen. ▶

* Quelle: Wolfram Wassermann, Wolfgang Rudolph: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2007

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Wenige Euro die Stunde: Das Lohnspektrum franst nach unten aus

Der Niedriglohnsektor wächst. Schon seit mehr als einem Jahrzehnt, aber in der jüngsten Vergangenheit immer schneller.

6,5 Millionen Arbeitnehmer oder 22 Prozent der Beschäftigten in Deutschland bekommen Niedriglöhne. Das geht aus einer neuen Untersuchung des Forschungsinstituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen hervor.* „Während Deutschland lange für seine ausgeglichene Einkommensstruktur bekannt war, ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung seit Mitte der 90er-Jahre deutlich gestiegen“, so die Studie. Die Autoren fanden „vermehrt Hinweise darauf, dass das Lohnspektrum in Deutschland zunehmend nach unten ausfranzt“.

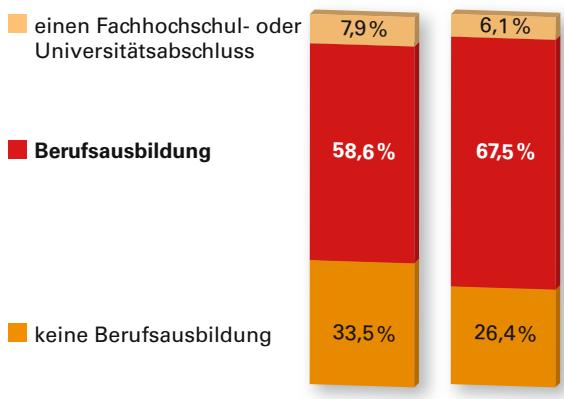
Die Wissenschaftler verwenden die Niedriglohndefinition der OECD. Demnach gilt als Geringverdiener, wer weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns bekommt. In Westdeutschland liegt diese Grenze bei einem Bruttostundenlohn von 9,61 Euro, in Ostdeutschland bei 6,81 Euro. Die Analyse des IAQ stützt sich auf das sozio-ökonomische Panel 2006. Sie umfasst alle Beschäftigungsformen inklusive Minijobs und Teilzeitarbeit.

Allein zwischen 2004 und 2006 stieg die Niedriglohnbeschäftigung um zehn Prozent. Und das bedeutet nicht nur, dass die Verdienste der Geringverdiener hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückbleiben: Die durchschnittlichen Stundenlöhne der Niedriglöhner sind während der letzten beiden Jahre des Untersuchungszeitraums sogar absolut gesunken – in Westdeutschland von 7,25 Euro auf 6,89 Euro und im Osten von 5,48 Euro auf 4,86 Euro.

Ein weiterer Beleg für die Einschätzung, dass sich „das Lohnspektrum nach unten weiter ausdehnt“: Mit einem

Ausbildung bietet weniger Schutz

Von allen Beschäftigten mit Niedriglohn hatten ...



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2006, eigene Berechnungen Kalina, Weinkopf 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Bruttostundenlohn von fünf Euro oder weniger mussten 2006 etwa 1,9 Millionen Arbeitnehmer auskommen. Das sind 400.000 mehr als zwei Jahre zuvor.

Auch gut Qualifizierte werden schlecht bezahlt. Knapp drei Viertel der Beschäftigten im Niedriglohnbereich haben eine Berufsausbildung absolviert oder studiert. 1995 lag ihr Anteil erst bei knapp 67 Prozent.

Nur ein gutes Viertel der Niedriglöhner hat keine Berufsausbildung. Gleichzeitig gilt jedoch: Fast die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsausbildung arbeitet für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnchwelle. Überdurchschnittlich ▶

Mindestlohn ersetzt keine Familienpolitik

Eine gesetzliche Lohnuntergrenze könnte den Niedriglohnsektor eindämmen. Um Beschäftigte mit großen Familien vor Armut zu bewahren, ist dennoch Sozialpolitik gefragt.

Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre ein wirkungsvolles Instrument, um Armut trotz Arbeit in Deutschland spürbar zu verringern, so WSI-Forscher Claus Schäfer.* Doch ein Allheilmittel sei er nicht: Eine obligatorische Lohnuntergrenze von 7,50 Euro würde den einzelnen Vollzeitbeschäftigen zwar über die individuelle Bedürftigkeitschwelle heben. Den Existenzsicherungsbedarf von Familien – insbesondere größeren – könnte der Mindestlohn in vielen Fällen aber nicht decken. Doch dies ist nach Schäfer auch gar nicht seine Aufgabe. Hier geht es vielmehr um Familienpolitik: Kurzfristig könnte ein verbesselter Kinderzuschlag helfen, langfristig die Einführung eines bedarfsdeckenden Kinderexistenzgelds. Der Forscher verweist auf die „heute gültige Quasi-Arbeitszeitteilung zwischen Markt und Staat“: Der Arbeitgeber sei

für die Leistungsentlohnung des einzelnen Erwerbstätigen zuständig und der Staat für den Familienlastenausgleich. Von völlig falschen Voraussetzungen gingen Beispiellehrungen aus, nach denen Mindestlöhne unrealistische Höhen erreichen müssten, um Familienarmut zu besiegen. In einer kürzlich veröffentlichten Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung war von 20 Euro pro Stunde und mehr die Rede. Schäfer wendet sich außerdem gegen das Argument, Mindestlöhne seien nur für

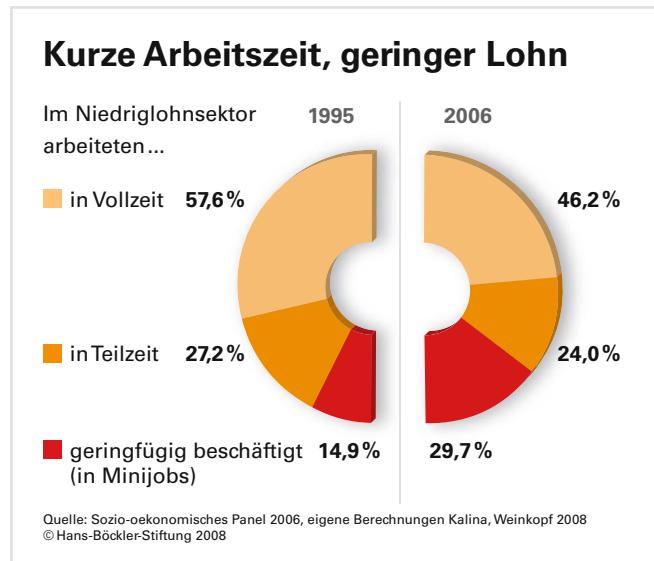
Vollzeitbeschäftigte sinnvoll – weil viele Teilzeit- und Nebenjobber ja selbst mit Mindestlohn nicht von ihrer Erwerbstätigkeit allein leben könnten. Der Wissenschaftler hält eine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten beim Mindestlohn jedoch nicht für sachgerecht. Es gebe keinen Grund, die Arbeitsleistung von Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl systematisch niedriger zu bewerten als die von Fulltime-Jobbern.

* Claus Schäfer ist Verteilungsexperte am WSI.

Download unter www.boecklerimpuls.de

► häufig müssen sich auch Frauen, Jüngere und Ausländer mit geringen Verdiensten zufrieden geben.

Nicht nur Minijobber sind von Niedriglohnbeschäftigung betroffen – die allerdings besonders häufig. Mehr als 90 Prozent der geringfügig Beschäftigten beziehen Niedriglöhne.



Doch auch jeder siebte Vollzeitbeschäftigte und jeder vierte sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kommt nicht über die Niedriglohngrenze.

Das IAQ zeichnet die Verschiebungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen im Niedriglohnsektor nach: Vollzeitbeschäftigte stellten 1995 mit 58 Prozent noch eindeutig die Mehrheit unter den Geringverdienern. Bis 2006 nahm ihr Anteil auf 46 Prozent ab. Im Gegenzug verdoppelte sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Deutschland einen höheren Niedriglohnanteil hat als Frankreich, Dänemark oder Holland. Die deutsche Quote liegt kaum unter

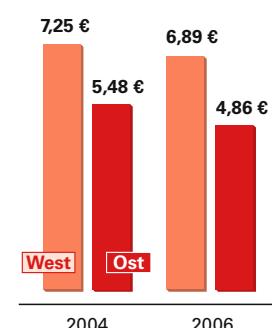
den Werten für Großbritannien und die Vereinigten Staaten. Und in keinem der anderen Länder sei die Niedriglohnbeschäftigung in den vergangenen Jahren so stark gestiegen wie hierzulande, schreibt das IAQ. Eine „Ausdifferenzierung der Löhne nach unten“, wie sie in Deutschland stattfindet, sei in den Nachbarländern nicht denkbar – weil gesetzliche Mindestlöhne oder Tarifstandards dies verhinderten.

Gerade im Vergleich mit anderen Ländern falle der hohe Anteil qualifizierter Niedriglöhner in Deutschland auf, bemerkt das IAQ. Gleichzeitig sei die Chance, aus einem schlecht bezahlten in einen besser dotierten Job zu wechseln, hierzulande besonders gering.

Die Ausweitung des Niedriglohnsektors hat Folgen für das gesamte Lohngefüge, wie die Forscher erläutern: Die Möglichkeit der Arbeitgeber, auf schlechter bezahlte Beschäftigte zurückzugreifen, bleibe vielfach „nicht ohne Rückwirkung auf die übrigen Arbeitsplätze“. Um zu verhindern, dass ein Teil der Arbeit Minijobber oder Zeitarbeitern übertragen werde, sähen sich Gewerkschaften und Betriebsräte oft gezwungen, der Streichung von Zuschlägen, Verlängerung der Arbeitszeit, oder Lohnkürzung zuzustimmen. Das Gleiche könnte geschehen, wenn Tätigkeiten durch Outsourcing in Bereiche mit niedrigen oder ohne Tariflöhne verlagert würden. ▶

Unten wird's weniger

Der durchschnittliche Niedriglohn betrug...



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2006, eigene Berechnungen Kalina, Weinkopf 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

TARIFPOLITIK

Deutliche Reallohnverluste im öffentlichen Dienst

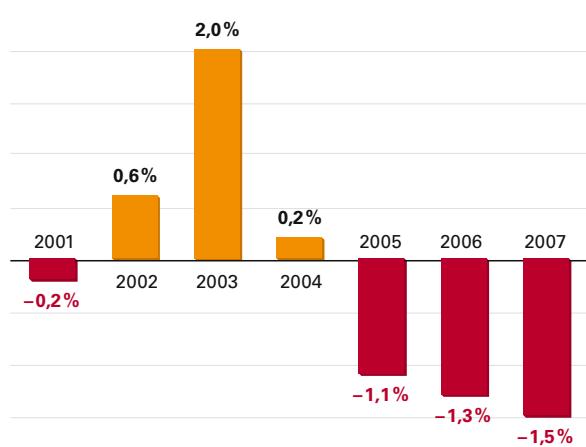
Seit der Umstellung des Tarifsystems im Jahr 2005 hinkt die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst dem ohnehin moderaten gesamtwirtschaftlichen Trend hinterher, stellt das WSI-Tarifarchiv fest. Während die Tarifsteigerungen etwa für viele Beschäftigte in der Industrie oder bei den Banken in diesem Zeitraum zumindest deutlich über der Inflationsrate lagen, seien die Gehälter der öffentlich Beschäftigten seit 2005 nicht mehr prozentual angehoben worden. Stattdessen wurde lediglich eine Pauschale von jährlich 300 Euro gezahlt. Zieht man die Preissteigerung ab, verloren die Staatsdiener in den vergangenen drei Jahren Einkommen. 2007 sanken ihre Löhne nach Berechnungen des WSI-Tarifarchivs real um 1,5 Prozent. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt konnten die Tariferhöhungen 2007 den Preisanstieg gerade ausgleichen. ▶

* Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Seit drei Jahren Verluste

Entwicklung der Reallöhne im öffentlichen Dienst



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Impressum

Herausgeber: 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: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret

Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter

E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,

Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuz-

bergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67528

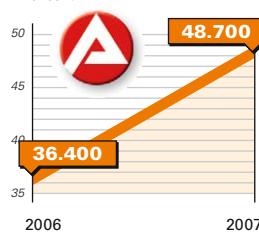
TrendTableau

ARBEITSMARKT

Arbeitsagentur unterstützt neue Lehrstellen

Geförderte Ausbildungsverträge außerhalb von Betrieben

in Tausend



Zugang im Jahresdurchschnitt
Bundesagentur für Arbeit 2008

BILDUNG

Fachhochschulen haben Zulauf

Zuwachs an Studierenden gegenüber dem Vorjahr



Fachhochschulen

plus 8 %

Universitäten

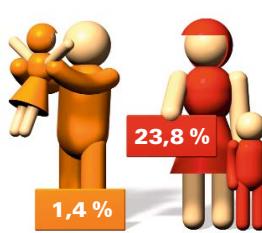
plus 2 %

Wintersemester 2007/2008
Statistisches Bundesamt 2007

GENDER

Fast jede vierte Bedürftige alleinerziehend

Anteil der Alleinerziehenden bei Empfängern von Arbeitslosengeld II



Stand Januar 2008
Bundesagentur für Arbeit, Februar 2008

GESUNDHEIT

Ausgaben der gesetzlichen Krankenkassen für Medikamente

2007: 25,6 Milliarden Euro



Zunahme gegenüber 2006

Deutscher Apothekerverband 2008

EINKOMMEN

Niedriglöhne immer häufiger

Anteil der abhängig Beschäftigten mit Niedriglöhnen*



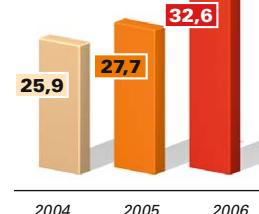
* Im Osten weniger als 6,81 €, im Westen 9,61 €, 2006;
Uni Duisburg-Essen, Februar 2008

ARBEITSWELT

Mehr Prävention am Arbeitsplatz

Ausgaben der GKV für betrieblichen Gesundheitsschutz

in Mrd. Euro



Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen, Januar 2008

MITBESTIMMUNG

Leiharbeit: Betriebsrat oft spät informiert

Arbeitgeber, die Leiharbeit einführen, informieren den Betriebsrat ...

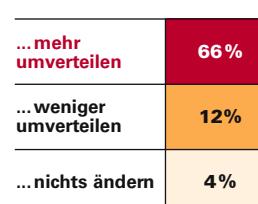


Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung 2008

ZUFRIEDENHEIT

Mehrheit wünscht sich Umverteilung

Für soziale Gerechtigkeit in Deutschland müsste der Staat...



*2.026 befragte Wahlberechtigte, 18 Prozent keine Angabe
Bertelsmann Stiftung, Dezember 2007

© Hans-Böckler-Stiftung 2008

► **BILDUNG:** Die große Mehrheit der Studierenden lehnt Studiengebühren ab. Das belegt eine gemeinsame Untersuchung der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) mit der Universität Konstanz. Von den 22.000 befragten Studierenden an 150 Hochschulen sprachen sich zwei Drittel gegen die Gebühren aus. 58 Prozent rechnen nicht damit, dass ihr

finanzieller Beitrag etwas an den Studienbedingungen verändert wird, 33 Prozent hoffen zumindest auf leichte Verbesserungen. Nur 5 Prozent erwarten eine klare Verbesserung. Die Antworten der Studierenden lassen nicht den Schluss zu, dass sie von den Hochschulen als zahlende Kunden behandelt werden, so die Forscher. HIS Dezember 2008

► **ARBEITSMARKT:** Ein-Euro-Jobs sind zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser kaum geeignet. Die Aussicht, bald ohne Arbeitslosengeld-II-Zahlungen auskommen zu können, sind bei Ein-Euro-Jobbern sogar schlechter als bei anderen Arbeitslosen. Das berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Während einer Arbeitsgelegenheit schaffen die Teilnehmer seltener den Sprung auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle als andere Arbeitslose, so das IAB, weil sie weniger Zeit zum Bewerben haben. Wer eine Arbeitsgelegenheit angenommen habe, akzeptiere schlecht bezahlte Tätigkeiten und bleibe darum häufiger auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen. IAB Februar 2008

die Teilnehmer seltener den Sprung auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle als andere Arbeitslose, so das IAB, weil sie weniger Zeit zum Bewerben haben. Wer eine Arbeitsgelegenheit angenommen habe, akzeptiere schlecht bezahlte Tätigkeiten und bleibe darum häufiger auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen.