

Arbeitsmarkt:	
Viele Hürden vor dem ersten sicheren Job	2
Öffentliche Aufträge: Comeback der Tariftreue	3
Beschäftigung: Schlechte Arbeitsbedingungen – Ballast fürs ganze Leben	4
Vergütung:	
Mitbestimmung mäßigt Managergehälter	5
Tarifabschlüsse:	
Einmalige Pauschalen – auf Dauer weniger Gehalt	6
Altersteilzeit: Zwiespältige Bilanz	7
TrendTableau	8

ALTERSÜBERGANG

Viele mit 60 reif für die Rente

Die meisten Beschäftigten verabschieden sich zwischen 57 und 63 aus dem Berufsleben. Länger bleiben können gut Ausgebildete wie Manager oder Ärzte – und zunehmend mehr Ältere müssen als Pförtner, Reinigungskraft oder Wächter arbeiten.

Das Gros der Erwerbstätigen in Deutschland scheidet deutlich vor dem 65. Geburtstag aus dem Arbeitsleben aus – nur etwa jeder zehnte bleibt bis zum gesetzlichen Rentenalter im Beruf. Wie lange die Beschäftigten durchhalten, untersucht der neue Altersübergangs-Report des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ).^{*} Der Forscher Martin Brüssig wertete dafür Angaben der jährlichen Mikrozensus-Befragung von 2001 bis 2007 aus.

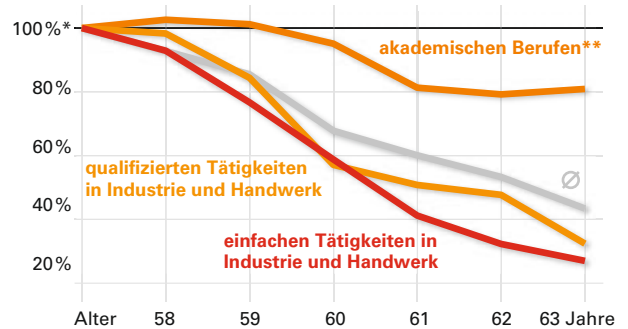
52- bis 58-Jährige. Mit Anfang 50 sind etwa 75 Prozent der Menschen berufstätig. Wenn die Beschäftigten auf die 60 zugehen, sinkt die Quote zwar, aber nur leicht. Das war vor einiger Zeit noch anders: Wer um 1939 geboren wurde, blieb dank der Frühverrentungspolitik häufig mit 55 zu Hause. Für den Jahrgang 1949 ist das kaum mehr ohne erhebliche finanzielle Einbußen möglich. Es ist zur Norm geworden, im sechsten Lebensjahrzehnt weiter zu arbeiten, schreibt Brüssig. Auffällig ist zudem: Die Erwerbstätigenquoten der 55-Jährigen sind über die Berufsklassen hinweg noch sehr ähnlich. Die langfristigen Folgen von psychischen und körperlichen Arbeitsbelastungen schlagen noch nicht durch. Nur aus einzelnen Berufen scheidet Beschäftigte aus: Polizisten, Bauarbeiter und Lokführer gehen schon ab 50.

57- bis 63-Jährige. Um das 60. Lebensjahr trennen sich die Wege, der Anteil der Erwerbstätigen halbiert sich rasch. Das Rückzugstempo unterscheidet sich nach Art des Berufes:

- ▶ Manager, Ärzte oder Wirtschaftsprüfer überstehen den 60. Geburtstag meist mühelos im Arbeitsleben.
- ▶ Schlechter stehen die Chancen von körperlich arbeitenden Menschen, egal ob qualifiziert oder angelernt. Überwiegend hören Industriemechaniker, Werkzeugmacher, Elektriker und Bauarbeiter zwischen 57 und 63 auf.
- ▶ Der Anteil der Beschäftigten in einfachen Dienstleistungsjobs steigt sogar. Geringverdiener können sich einen vorzeitigen Ausstieg nicht leisten. Und vormals besser Dotierte, die in ihrem Beruf keine Stelle mehr bekommen, nehmen nun Minijobs als Wachschutzpersonal, Pförtner oder Gebäudereiniger an – weil sie keine gute Altersvorsorge haben.

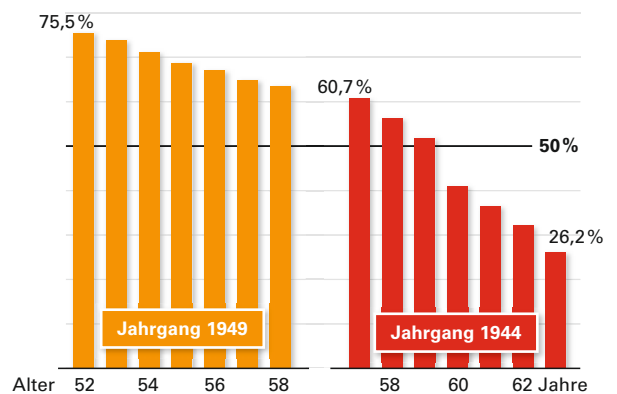
Rascher Abschied der Handwerker

So reduziert sich im Alter die Beschäftigungsquote bei ...



* 100% = Beschäftigungsgrad mit 57 Jahren ** z.B. Ärzte, Architekten, Anwälte

Anteil der Beschäftigten: Einbruch mit 60 Jahren



Quelle: Brüssig 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Über 65-Jährige. Auch eine wachsende Zahl an Rentnern muss aus diesem Grund weiterarbeiten, so der Report. Sechs Prozent der 67- und 68-Jährigen arbeiten noch. Sie verdingen sich überwiegend in einfachen Dienstleistungsberufen, etwa als Reinigungskraft, Pförtner oder Zeitungsausträger. ◀

* Quelle: Martin Brüssig: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, Altersübergangs-Report 5/2010, mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung
Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

Viele Hürden vor dem ersten sicheren Job

Nach dem Praktikum geht es oft in Leiharbeit weiter: Junge Erwachsene haben es unvermindert schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Die Startprobleme wirken noch lange nach.

Etliche hangeln sich von Praktikum zu Praktikum, andere finden nach der Ausbildung keine feste Stelle, viele kommen nur bei einer Zeitarbeitsfirma unter – junge Erwachsene müssen auf dem Weg ins Erwerbsleben große Hindernisse überwinden. Eine Bestandsaufnahme von Thomas Langhoff, Ina Krietsch und Christian Starke gibt einen Überblick über die Arbeitsmarkt-Probleme der Unter-25-Jährigen.* Der Professor von der Hochschule Niederrhein und seine Ko-Autoren beobachten „eine Zunahme erlebter Unsicherheit und Ungleichheit“, die besorgniserregende Auswirkungen für die Zukunft der Betroffenen haben kann.

Arbeitslosigkeit. Junge Leute zählen zu den Krisenverlierern: Der Anteil der Arbeitslosen unter den 15- bis 25-Jährigen ist seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise dreimal so stark gestiegen wie in allen anderen Altersgruppen, die Jugendarbeitslosigkeit liegt deutlich über der Arbeitslosenquote insgesamt. Dabei erfasst die Statistik nicht einmal alle Jungen ohne Job – wer einen Ausbildungsplatz sucht oder eine berufsfördernde Maßnahme durchläuft, gilt formal nicht als arbeitslos. Die Auswertung mehrerer Statistiken und qualitativer Studien zeigt zudem: Das Risiko von Beschäftigten unter 35, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist sechsmal größer als das älterer Kollegen. Zwar durchlaufen Jüngere auch nur kürzere Phasen der Arbeitslosigkeit, doch die Wissenschaftler warnen vor den langfristigen Folgen: „Die Erfahrung, nicht gebraucht zu werden, kann zu vermindertem Selbstvertrauen, zum Verlust sozialer Kontakte, zur psychischen Destabilisierung und zu sogar zu Depression führen.“ Bei Menschen am Beginn des Arbeitslebens zieht dieses Erlebnis noch lange, folgenschwere Beeinträchtigungen nach sich.

Praktika. 2007 haben insgesamt 600.000 Berufsanfänger mindestens ein Praktikum absolviert. Der Großteil der Praktikumsplätze muss als prekär bezeichnet werden, es gibt keine oder nur eine geringe Vergütung. Zudem bieten nicht viele Firmen verantwortungsvolle oder qualifizierende Tätigkeiten an. Junge Leute nehmen diese Bedingungen hin, weil sie die in Arbeitsverträgen garantierten Standards noch nicht kennen, schreiben die Autoren. Sie weisen auf die daraus resultierenden Probleme hin: Die durch den Mangel an Geld und Anerkennung verur-

sachte Unsicherheit führe „zu einem pessimistischen Blick auf die eigene Zukunft“. Erwachsene in prekären Arbeitsverhältnissen sehen sich oft nicht in der Lage eine Familie zu gründen.

Ausbildungsplätze. Nicht mal jeder vierte Betrieb bildete 2008 aus. Und es sind nicht nur kleine

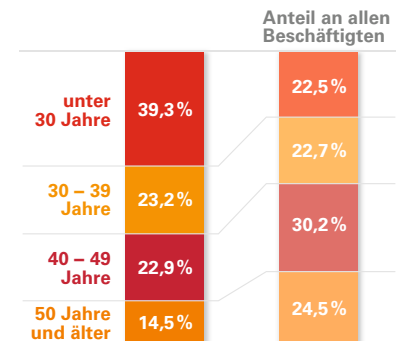
Unternehmen, die zu wenige Lehrstellen anbieten: „Je größer der Betrieb, desto geringer die Quote an Auszubildenden“, stellen die Forscher fest. Die Lage am Lehrstellenmarkt entspannt sich zwar, weil die Zahl der Schulabgänger zurückgeht. Doch nach der Ausbildung wartet die nächste heikle Schwelle: 2007 wurden 40 Prozent der Ausgebildeten nicht übernommen – eine Quote, die sich nach der Finanzkrise nochmals erhöht haben dürfte. Auf die Nicht-Übernahme folgt sehr häufig Arbeitslosigkeit oder eine atypische, prekäre Beschäftigung.

Befristete Beschäftigung. Der Anteil der Unter-25-Jährigen in atypischer Beschäftigung hat sich binnen zehn Jahren verdoppelt. Die Autoren beobachten eine massive Zunahme der befristeten Stellen infolge der Krise; vor allem in großen Unternehmen ist es zum Standard geworden, neue Verträge zeitlich zu begrenzen. Vielfach sei eine Befristung ein „Einstieg in eine unstete Beschäftigungskarriere“. Lediglich 23 Prozent der qualifizierten Jugendlichen landen nach einer befristeten in einer stabilen Beschäftigung.

Leiharbeit. Hier spitzen sich die Probleme der jungen Erwachsenen zu: Mehr als die Hälfte der Leiharbeiter ist jünger als 36 Jahre. Fast 40 Prozent der Unter-30-Jährigen mit einer Vollzeit-Tätigkeit hatten 2007 keinen festen Arbeitsplatz, sondern bekamen ihr Geld von einer Zeitarbeitsfirma. Damit sind erhebliche Probleme verbunden. Leiharbeiter fühlen sich „aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses strukturell in den Entleihunternehmen ausgegrenzt“. Leiharbeiter sind unzufriedener mit ihren Arbeitsumständen und stehen unter besonderem Druck, belegen Studien. Psychische Erkrankungen sind der häufigste Grund für eine Krankenschreibung von Leiharbeitern – obwohl man davon ausgehen muss, dass sie in der Hoffnung auf eine mögliche Übernahme oft trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit gehen. Langhoff, Krietsch und Starke warnen vor den Folgen: Diese Probleme belasten jungen Menschen, die noch weitere 30 bis 35 Jahre dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen. ◀

Junge jobben auf Zeit

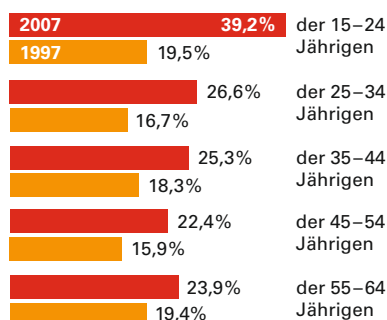
So verteilen sich **Leiharbeiter** auf die Altersgruppen ...



Quelle: Langhoff u.a. 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Junge häufiger atypisch

Atypisch* beschäftigt arbeiteten ...



* Leiharbeit, befristet, Teilzeit
Quelle: Langhoff u.a. 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Thomas Langhoff, Ina Krietsch, Christian Starke:
Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich,
ungesund, in: WSI-Mitteilungen 7/2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Comeback der Tariftreue

Die meisten Bundesländer wollen die Vergabe öffentlicher Aufträge wieder an die Einhaltung von Tarifstandards koppeln – und einige Länder legen darüber hinaus auch Mindestlöhne fest.

Tariftreue-Regelungen, nach denen der Staat nur Anbieter beauftragen darf, die sich an die örtlichen Tarifverträge halten, erleben ein Comeback. „Die meisten Bundesländer haben den Ruffert-Schock überwunden“, sagt Thorsten Schulten, Tarifexperte im WSI.* Im so genannten Ruffert-Fall hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) im April 2008 überraschend die Tariftreue-Vorschriften des damaligen niedersächsischen Vergabegesetzes als Verstoß gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet. In der Folge hatten die zehn Bundesländer, in denen Tariftreue-Gesetze existierten oder konkrete Gesetzesinitiativen vorlagen, ihre Regelungen ausgesetzt. Doch nun belegt eine aktuelle WSI-Übersicht eine Gegenbewegung: „Immer mehr Länder versuchen, die Spielräume für soziale Kriterien auszuloten, um bei der öffentlichen Vergabe faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen“, beobachtet WSI-Forscher Schulten.

Vier Bundesländer – Bremen, Berlin, Hamburg und Niedersachsen – haben bereits eine europarechtskonforme Neugestaltung ihrer Tariftreue-Gesetze vorgenommen. In weiteren fünf – Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen – liegen Gesetzesentwürfe für eine Neuregelung vor oder wurden für 2010 angekündigt. Auch die neue Landesregierung in Nordrhein-Westfalen hat in ihrem Koalitionsvertrag beschlossen, ein Tariftreue-Gesetz zu entwickeln. **Damit könnten in naher Zukunft knapp zwei Drittel aller Bundesländer über eigene Regelungen zur Tariftreue verfügen, prognostiziert Schulten.** Das wären mehr als vor der EuGH-Entscheidung.

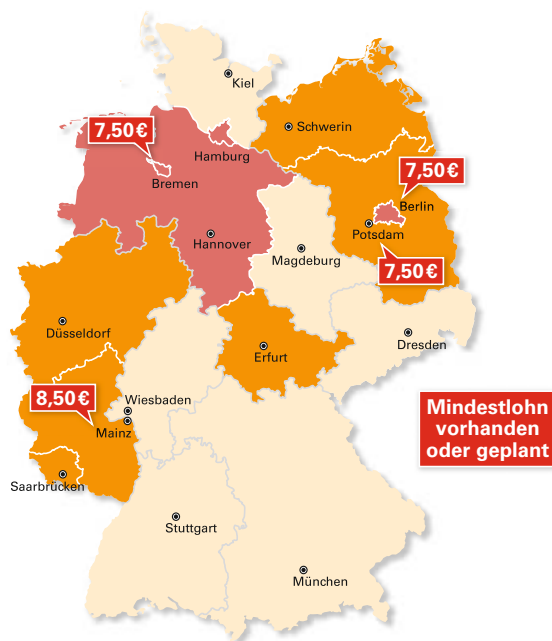
Die neue Dynamik zeigt nach Schultens Analyse, dass viele Landesregierungen einen Ausweg aus dem durch das EuGH-Urteil entstandenen Dilemma suchen. Vergabeordnungen machen normalerweise den günstigsten Preis zum zentralen Auswahlkriterium. „Ohne Tarif- und Sozialstandards würde daher ausgerechnet der Staat durch seine Auftragsvergaben die weitere Erosion des Tarifvertragssystems beschleunigen, da er gezwungen ist, nicht-tarifgebundenen Unternehmen einen strukturellen Wettbewerbsvorteil einzuräumen“, erklärt der Wissenschaftler.

Um ihre Gesetzesnovellen europarechtskonform zu gestalten, setzen die Länder an drei unterschiedlichen Punkten an:

Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz. Die Bestimmungen zur Tariftreue sehen Folgendes vor für Branchen, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) fallen: Öffentliche Aufträge dürfen hier nur an Unternehmen vergeben werden, die sich vorher verpflichten, ihren Beschäftigten mindestens die branchenspezifischen Mindestlöhne zu zahlen. Solche Mindestlöhne gibt es derzeit in zehn Wirtschaftszweigen, etwa auf dem Bau, im Gebäudereinigerhandwerk, der Abfallwirtschaft und dem Pflegesektor. Indem sie auf das AEntG verweisen, reagieren die Gesetzgeber auf einen zentralen Einwand aus der EuGH-Entscheidung: Danach hätte Niedersachsen die Einhaltung des örtlichen Tarifs nur dann vorschreiben dürfen, wenn der Tarifvertrag durch eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung für alle gegolten hätte.

Die Stadtstaaten machen es vor

Bundesländer mit gültigen Tariftreue-Regelungen, die die Einführung von Tariftreue-Regelungen planen, oder ohne Tariftreue-Regelungen sind.



Quelle: WSI Tarifarchiv 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Experten erwarten, dass die Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz seltener unterlaufen werden, wenn öffentliche Auftraggeber diese einfordern und kontrollieren.

Sonderregel Verkehrssektor. In den meisten Bundesländern wird für den Verkehrssektor eine umfassende Tariftreueerklärung verlangt, die sich in der Regel auf den jeweils repräsentativen Tarifvertrag bezieht. Diese Möglichkeit ergibt sich aus der im EU-Vertrag festgelegten europarechtlichen Sonderstellung des Verkehrssektors, für den das Ruffert-Urteil des EuGH nicht gilt.

Vergabespezifischer Mindestlohn. Außerdem sind einige Bundesländer dazu übergegangen, ihre Tariftreue-Regelung durch einen vergabespezifischen Mindestlohn zu flankieren. So können in Berlin und Bremen Unternehmen einen öffentlichen Auftrag nur dann erhalten, wenn sie sich verpflichten, ihren Beschäftigten mindestens 7,50 Euro pro Stunde brutto zu zahlen. Liegen die Tariflöhne der betreffenden Branche höher, müssen sie eingehalten werden. „Diese doppelte Absicherung ist besonders effektiv, weil es gerade in Ostdeutschland in manchen Bereichen nach wie vor auch sehr niedrige Tariflöhne gibt“, sagt Schulten. ◀

* Quelle: Die Auswertung und weitere umfangreiche Materialien zum Thema Tariftreue und Mindestlöhne unter: www.tarifvertrag.de/tariftreue
Download unter www.boecklerimpuls.de

Schlechte Arbeitsbedingungen – Ballast fürs ganze Leben

Schlechte Arbeitsbedingungen beeinträchtigen das ganze Leben:

Wer einen körperlich anstrengenden Job hat, wird in der Folge häufiger arbeitslos, muss meist früher aus dem Beruf ausscheiden und hat in der Regel auch eine niedrigere Rente.

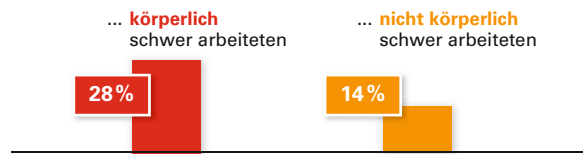
Beschäftigte, die bei der Arbeit körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt sind, halten nicht so lange durch wie andere. Die Forscher Falko Trischler und Professor Ernst Kistler haben die Lebensläufe von Beschäftigten über einen Zeitraum von 25 Jahren untersucht, um die Spätfolgen schlechter Arbeitsbedingungen zu identifizieren.* Die Wissenschaftler vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes) belegen in ihrer Studie: Wer 1985 sein Geld in einem physisch anstrengenden Beruf verdiente, musste sich häufig vorzeitig aus dem Arbeitsleben verabschieden. Unter den Schwerarbeitenden der 1980er-Jahre, die 2001 zwischen 55 und 65 Jahre alt waren, lag der Frührentner-Anteil bei 58 Prozent. Bei den zuvor weniger Geforderten war die Quote 20 Prozentpunkte niedriger.

Körperlich Belastete müssen mit zahlreichen Nachteilen leben: Neben den gesundheitlichen Problemen und dem vorzeitigen Abschied sind sie auch stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als andere Erwerbstätige. Von den 2001 in einem anstrengenden Beruf Beschäftigten war in den folgenden fünf Jahren jeder Dritte mindestens einen Monat arbeitslos, berichten die Forscher. Die weniger belasteten Beschäftigten hatten ein geringeres Risiko: Von ihnen stand nur jeder Achte einmal ohne Job da. Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist für Schwerarbeitende dreimal so groß, so die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie.

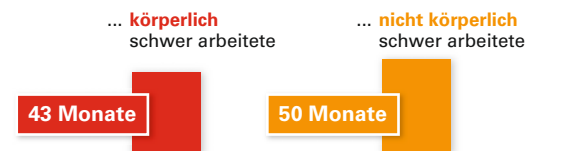
Dass schlechte Arbeitsbedingungen ein Ballast für das ganze Arbeitsleben sind, ermittelten Trischler und Kistler anhand von Angaben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Für das SOEP werden jährlich die gleichen Personen zu ihrer Lebenslage befragt. Das ermöglicht Aussagen über langfris-

Höheres Risiko von Arbeitslosigkeit

Mindestens einen Monat der nächsten fünf Jahre arbeitslos waren Personen*, die zuvor ...



Von den nächsten 60 Monaten war berufstätig, wer zuvor ...

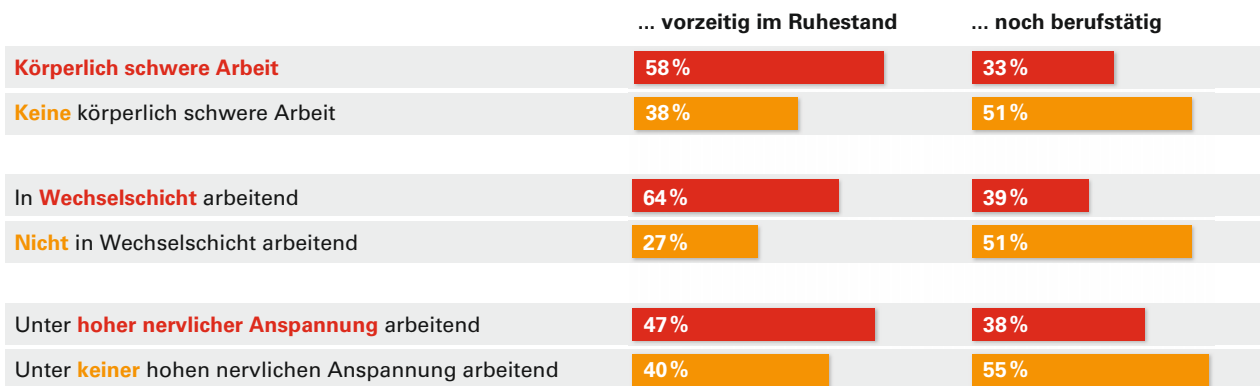


*erfasste Personen: Vollzeit-Beschäftigte von 2001; beobachteter Zeitraum: 2001 – 2006
Quelle: Inifes | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

tige Erwerbsverläufe. So stellten die Wissenschaftler fest, dass die meisten Betroffenen – sofern sie nicht arbeitslos werden – über Jahre die gleichen Belastungen erdulden, „bis es nicht mehr geht und sie vorzeitig in den Ruhestand müssen“. Die Wissenschaftler sehen folgendes, durch empirische Daten gestütztes Muster: Menschen mit vergleichsweise geringen Qualifikationen sind eher gezwungen, Arbeitsplätze mit körperlichen Belastungen zu übernehmen. Sie erledigen

Die späten Folgen der Arbeitsbelastung

Ein höheres Risiko, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen: Wer* 1985 unter Belastung arbeitete, war 2001 ...



*erfasst: Vollzeit-Beschäftigte von 1985, die 2001 zwischen 55 und 65 Jahre alt waren.
Quelle: Inifes nach SOEP25 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

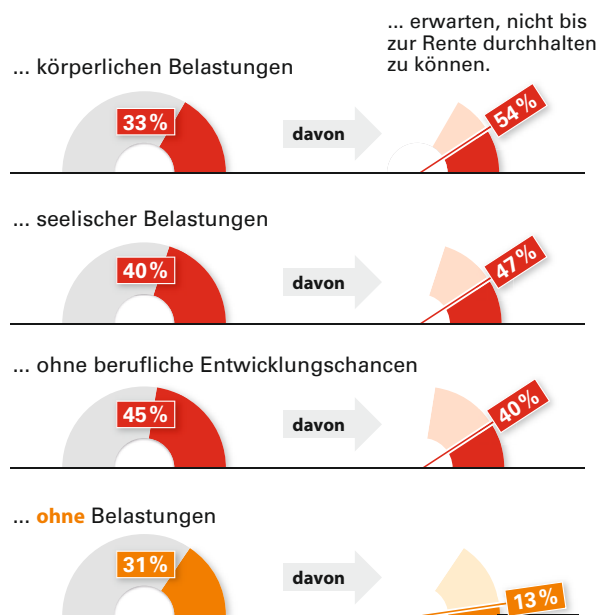
selbst in den Branchen mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen die besonders anstrengenden Aufgaben. In diesen Jobs summieren sich die Nachteile der Arbeitswelt: Schwerarbeitende haben nur wenig Freiräume bei der Arbeit und bekommen von ihren Arbeitgebern kaum Qualifizierungsangebote. Sie sind häufig als Zeitarbeiter, befristet oder in Teilzeit beschäftigt und beziehen oft nur einen Niedriglohn. Sich aus dieser Situation zu lösen, fällt inzwischen sehr schwer, denn die Aufstiegschancen in der Arbeitswelt haben abgenommen.

Wer zu schlechten Bedingungen arbeitet, verbessert sich kaum noch. Beschäftigte mit körperlichen Belastungen wechseln häufiger die Stelle und berichten auch häufiger von Wechseln in Arbeitslosigkeit, Rente oder eine andere Form von Nichterwerbstätigkeit. Wo es aber zu einem Berufswechsel kommt, verschlechtert sich oft die Lage. Das war in den 1980er-Jahren noch anders: Fast zwei Drittel der Befragten erklärten damals, dass sich ihr Verdienst mit dem Wechsel verbessert habe. 2007 sagen das nur noch 42 Prozent; 29 Prozent geben stattdessen an, ihr Verdienst sei nun niedriger. Die Hälfte der Niedriglöhner des Jahres 1995 konnte ihren Status bis 2008 nicht verändern. Und auch die körperlichen und seelischen Belastungen verschwinden im neuen Job nicht, fanden die Forscher heraus. 2007 bleiben die Arbeitsbelastungen für fast die Hälfte der Befragten nach einem Wechsel ungefähr gleich, ein Viertel verschlechtert sich sogar noch. Gerade ältere Beschäftigte treffen an der neuen Stelle kaum noch bessere Bedingungen an.

Früher erwerbsunfähig, häufiger arbeitslos und schlecht vergütet – all das schlägt sich auch in der Alterssicherung nieder. Wer im Beruf körperlichen Belastungen ausgesetzt ist, sammelt weniger Rentenansprüche. Beschäftigte mit Belastungen waren von 2001 bis 2006 durchschnittlich nur 43 von 60 Monaten in Vollzeit beschäftigt, alle anderen dagegen sieben Monate länger. Das in der gesetzlichen Rentenversicherung für den so genannten „Eckrentner“ angenommene

Geringe Hoffnung auf ein langes Arbeitsleben

Von allen Beschäftigten arbeiten mit ...



Quelle: Inifes 2008/2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Normalarbeitsleben werde für immer mehr Beschäftigte zur Illusion, sagen die Forscher. Das Gros der körperlich hart Arbeitenden könne nicht bis 65 arbeiten – und erst recht nicht bis 67. ◀

* Quelle: Falko Trischler, Ernst Kistler: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf, Arbeitspapier 2 des Forschungsprojektes Gute Erwerbsbiographien, Juli 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

VERGÜTUNG

Mitbestimmung mäßigt Managergehälter

Unternehmen geben weniger für die Vorstandsvergütung aus, wenn Arbeitnehmer in den Aufsichtsgremien mitbestimmen können, zeigt eine neue Studie. *

Unterscheiden sich Unternehmen mit und ohne Arbeitnehmerbeteiligung, wenn es um Vorstandsvergütung, Rentabilität oder Börsenbewertung geht? Sigurt Vitols, Ökonom am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), hat das in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt erforscht. Der Wissenschaftler wertete Daten der – gemessen an der Marktkapitalisierung – 600 größten börsennotierten Unternehmen in Europa (STOXX 600) für die Jahre von 2005 bis 2008 aus.

Die untersuchten Firmen stammen aus den 15 „alten“ EU-Ländern sowie aus Norwegen und der Schweiz. Das Gros dieser Staaten hat gesetzliche Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung, die sich allerdings in ihrer Reichweite deutlich unterscheiden. Insgesamt erfüllten 22 Prozent der STOXX-600-Unternehmen Vitols' Definition für eine Form der Unternehmensmitbestimmung: In ihrem Aufsichts-

oder Verwaltungsrat (nach dem angelsächsischen Board-System) sitzt mindestens eine stimmberechtigte Person, die von Arbeitnehmern oder Gewerkschaften entsandt wurde. In diesen Firmen waren die Bezüge der Spitzenmanager signifikant niedriger, ergaben die Berechnungen des Wissenschaftlers. Zudem wurden in solchen Unternehmen seltener Aktienoptionen zur Vergütung eingesetzt. Bei der Gesamtkapitalrentabilität unterschieden sich die mitbestimmten Firmen hingegen nicht von denen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. Auch für eine niedrigere Börsenbewertung mitbestimmter Firmen liefern die Daten keine Anhaltspunkte. ◀

* Quelle: Sigurt Vitols: Unternehmensmitbestimmung und Vorstandsvergütung in europäischen börsennotierten Großunternehmen, Kurzfassung, Berlin, Juli 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Einmalige Pauschalen – auf Dauer weniger Gehalt

Pauschal- und Einmalzahlungen haben bei Tarifabschlüssen an Bedeutung gewonnen. Verdrängen sie dauerhafte Lohnerhöhungen, bringt das den Beschäftigten Einkommensverluste. Die Löhne bleiben dann zunehmend hinter der Preis- und Produktivitätssteigerung zurück.

Zusätzliche Einmalzahlungen und Pauschalen sind ein seit Jahrzehnten etabliertes Instrument der Tarifpolitik. Sie erfüllen vielfältige Funktionen – verteilungspolitische, aber auch technische.* So nutzten die Tarifparteien die Einmalzahlungen, wenn sich die Verhandlungen lange hingezogen haben, schreibt Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs, in einer neuen Analyse. Mit einer einmaligen Pauschale lässt sich kompensieren, dass die Beschäftigten nach dem Auslaufen des alten Vertrages länger auf eine prozentuale Tarifierhöhung warten mussten. Für die so genannten „Verzögerungsmonate“ gibt es einen konkreten Euro-Betrag.

Auch die von Arbeitgebern oft gewünschte lange Laufzeit eines Vertrages wird attraktiver, wenn sie auf die prozentuale Tarifierhöhung noch eine Einmalzahlung drauflegen. Zusätzliche einmalige Zahlungen sind zudem ein Weg, um die Beschäftigten an einer außergewöhnlich guten Gewinnsituation zu beteiligen. Und bisweilen bildet eine Pauschale on Top sogar eine soziale Komponente in einem Vertragswerk: Gemessen an ihrem Gesamtlohn haben Geringverdiener den höchsten Zuwachs, wenn alle Beschäftigten den gleichen Euro-Betrag erhalten.

Arbeitgeber und ihre Verbände schätzen Einmalzahlungen jedoch auch als Ersatz für dauerhafte, so genannte tabellenwirksame Tarifierhöhungen – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Je höher der Einmal-Anteil ausfällt, desto näher kommen Arbeitgeberverbände „ihrem Ziel von stärker variablen und rückholbaren Einkommenssteigerungen“, analysiert Bispinck. Arbeitgeber argumentieren, dass die Beschäftigten mehr Geld im Portemonnaie haben, die Betriebe aber nicht dauerhaft belastet werden. Doch diese Sichtweise blendet eklatante Risiken für gesellschaftliche Einkommensverteilung und binnenwirtschaftliche Nachfrage aus, warnt Bispinck.

Noch lange weniger in der Tasche

So wirkt sich eine einmalige Pauschale statt einer tabellenwirksamen Tarifierhöhung langfristig aus...

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
		+2%	+2%	+2%	+2%	+2%
Pauschale von 480 €, danach 2% Lohnerhöhung pro Jahr						
2.000 € + 40 €*	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €	2.252 €
	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €	2.252 €
2% Lohnerhöhung jedes Jahr						
	pro Monat					
Verlust durch Pauschale	0 €	41 €	42 €	42 €	43 €	44 €
	0 €	492 €	504 €	504 €	516 €	528 €
	pro Jahr					
	Insgesamt 2.544 €					

* Monatsanteil der Pauschalzahlung; monatliche Vergütung 2.000 €
Quelle: WSI Tarifarchiv | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

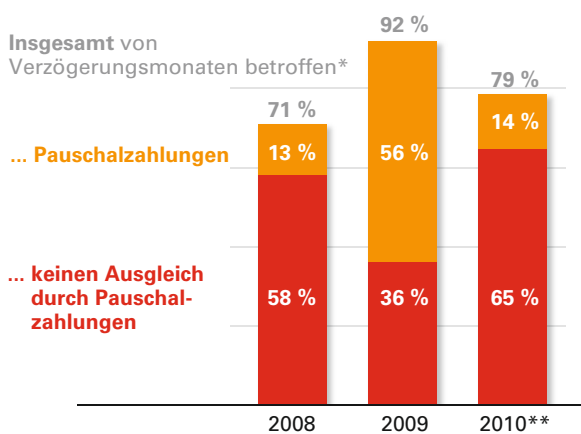
tarifabschlüssen der vergangenen Jahre dauerte es im Mittel fünf bis zehn Monate, bis die dauerhafte Prozent-Erhöhung einsetzte. ▶

Tarifabschlüsse, die ausschließlich Einmalzahlungen vorsehen, sind bislang selten. Zuletzt gab es einzelne, sie waren jedoch von der Wirtschaftskrise geprägt und oft mit qualitativen Vereinbarungen verbunden, etwa zur Beschäftigungssicherung.

Jenseits von spektakulären Ausnahmen beobachten die Experten des WSI-Tarifarchivs aber eine „schleichende“ Verschiebung von tabellenwirksamen Erhöhungen zu einmaligen Zahlungen. Das liegt vor allem an einem Trend zu längeren Laufzeiten. Bispinck skizziert die Entwicklung so: Bis in die 1990er-Jahre hinein galten Tarifverträge meist für gut ein Jahr, die tabellenwirksame Tarifierhöhung trat unmittelbar oder relativ bald nach dem Abschluss in Kraft. Pauschale Zahlungen dienten lediglich dazu, die – wenigen – Verzögerungsmonate auszugleichen. Doch mittlerweile ist dieses lange Zeit typische Muster eher die Ausnahme. Zwischen 2000 und 2010 lag die durchschnittliche Laufzeit der neu abgeschlossenen Verträge meist bei mehr als 20 Monaten. In der Wirtschaftskrise stieg sie sogar auf gut zwei Jahre. Und seit 2006 ist auch die durchschnittliche Zahl der Verzögerungsmonate deutlich gestiegen. Bei den Neuabschlüssen der vergangenen Jahre dauerte es im Mittel fünf bis zehn Monate, bis die dauerhafte Prozent-Erhöhung einsetzte. ▶

Häufig ohne Ausgleich

Beschäftigte erhielten bei Neuabschluss eines Tarifvertrages für die hinausgezögerte Tarifierhöhung ...



* gemessen an allen Beschäftigten mit Neuabschlüssen ** vorläufiger Wert
Quelle: WSI Tarifarchiv | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

All diese Faktoren erhöhen das relative Gewicht von Einmalzahlungen am Tarifabschluss – sofern denn für die Verzögerungszeit überhaupt ein Ausgleich bezahlt wird. Selbst in den wirtschaftlich guten Jahren der letzten Dekade enthielt laut WSI-Analyse etwa jeder zehnte Neuabschluss Übergangszeiten ganz ohne Kompensation, in schlechten Jahren galt das sogar für rund die Hälfte der neuen Tarifabschlüsse.

Doch auch wenn Zahlungen fließen – auf längere Sicht er leiden Beschäftigte ohne einen tabellenwirksamen Anstieg ihrer Tarifeinkommen spürbare Einkommensverluste. Das zeigt Bispinck in einer Modellrechnung: Ein Beschäftigter mit 2.000 Euro Monatsbrutto, der statt einer tabellenwirksamen Erhöhung um zwei Prozent eine Einmalzahlung von 480 Euro erhält, steht im ersten Jahr noch gleich gut da. Doch schon im zweiten Jahr fällt sein Einkommen deutlich niedriger aus. Und der Abstand vergrößert sich mit jeder weiteren Lohnerhöhung, weil Zins- und Zinseszinsseffekte bei Einmalzahlungen entfallen. Die Entwicklung der Verbrau-

cherpreise macht hingegen keine Pause – sie steigen nicht befristet, sondern kontinuierlich.

Das derartige Einkommensrückstände zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgeholt werden könnten, erweist sich nach Erfahrung des Wissenschaftlers „regelmäßig als unrealistisch“. Pauschalen und Einmalzahlungen trügen vielmehr dazu bei, die Lohnentwicklung von Preis- und Produktivitätssteigerungen zu entkoppeln – mit negativen Wirkungen für die Konsumnachfrage der Arbeitnehmer, warnt Bispinck. Sie sollten daher künftig lieber eine kleinere als eine größere Rolle in der Tarifpolitik spielen und „wieder auf ihre ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden, die (wenigen) Verzögerungsmonate zu Beginn der Laufzeit zu überbrücken.“ ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck u.a.: Tarifliche Pauschal- und Einmalzahlungen, Praxis, Risiken und Nebenwirkungen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 69. Juli 2010

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

ALTERSTEILZEIT

Zwiespältige Bilanz

Auch nach dem Auslaufen der staatlichen Förderung bleibt die Altersteilzeit erhalten – sofern entsprechende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen zustande kommen. In der Vergangenheit profitierten vor allem gut verdienende Beschäftigte in tarifgebundenen Großbetrieben.

Seit 1996 regelt ein Gesetz die Altersteilzeit. Ende vergangenen Jahres lief die Förderung der Bundesagentur für Arbeit aus. Ende 2008 war jeder sechste Beschäftigte zwischen 55 und 64 Jahren in Altersteilzeit. Ihre Ziele hat die Regelung nur teilweise erreicht, zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).*

Kaum Teilzeit: Statt für den gleitenden Übergang wird die Altersteilzeit in der Regel für einen früheren Ruhestand genutzt. Ende Dezember 2009 nutzten 90 Prozent der Beschäftigten in Altersteilzeit das so genannte Blockmodell: Statt ihre Wochenarbeitszeit bis zum Renteneintritt zu reduzieren, arbeiteten sie die Hälfte der verbleibenden Zeit weiterhin voll und gingen dann vorzeitig in Rente.

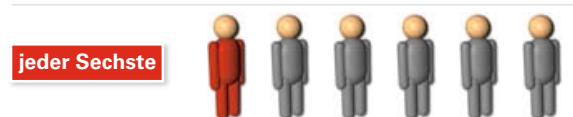
Mehr Personalabbau als neue Jobs: Die Förderung durch die Arbeitsagentur wurde lediglich in rund einem Drittel der Fälle in Anspruch genommen. Sie war an die Bedingung geknüpft, dass die frei werdende Stelle mit einem Arbeitslosen oder (ausgelernten) Azubi besetzt wird. Überwiegend wurden Auszubildende weiterbeschäftigt. „Ein Großteil der Unternehmen verzichtete auf die Förderung und nutzte die Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau bzw. zur Verjüngung der Belegschaft“, so das IAB.

Welche Personengruppen besonders häufig in Altersteilzeit gingen, zeigt eine statistische Auswertung der Beschäftigungssituation der knapp drei Millionen 55- bis 64-Jähriger 2007. Dabei zeigte sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen körperlichen Belastungen und Altersteilzeit: Ost-

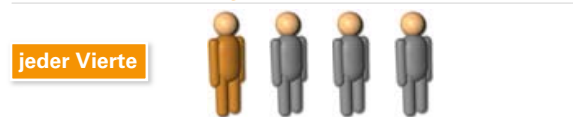
Beliebte Altersteilzeit

530.000 Personen waren Ende 2008 In Altersteilzeit:

Von den 55–64-Jährigen



Von den 60–64-Jährigen



Quelle: Wanger 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

deutsche Männer und Frauen im Westen mit beschwerlichen Jobs hatten überdurchschnittlich oft Zugang zur Altersteilzeit. Ansonsten sind gerade Ältere mit anstrengenden Jobs seltener in Altersteilzeit. Weiterhin hatten Beschäftigte in Altersteilzeit meist

- ▶ ein hohes Arbeitseinkommen;
- ▶ eine Berufsausbildung – Ungelernte und Akademiker waren unterdurchschnittlich häufig vertreten;
- ▶ eine Stelle in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten;
- ▶ einen Job in einer Branche mit hoher Tarifbindung.

Dieser Zusammenhang ist in Ostdeutschland besonders deutlich.

In den alten Ländern war Altersteilzeit 2007 besonders in Branchen mit negativer Beschäftigungsentwicklung verbreitet. Im Osten wurde sie eher zur Anpassung der Personalstruktur als zum Personalabbau genutzt. Die Motive der Beschäftigten sind laut IAB gemischt: Es gibt sowohl Fälle, in denen das Interesse an mehr Freizeit dominiert als auch solche, in denen sie sich zum Ausscheiden gedrängt fühlen. ◀

* Quelle: Susanne Wanger: Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Faktoren, in: WSI-Mitteilungen 8/2010

Download unter www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
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 11/7778-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,
 Kreuzbergstraße 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

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Schweden bleiben länger im Job

Von den 55- bis 64-Jährigen waren 2009 erwerbstätig in



Schweden	70,0%
Deutschland	56,2%
Polen	38,9%
EU-27	46%

Eurostat, August 2010

BILDUNG

Qualifizierte Erzieherinnen im Osten

Vom pädagogischen Personal in Kitas hat

	West	Ost
einen Hoch- oder Fachschulabschluss	71,4%	92,1%
eine Ausbildung als Kinderpflegerin	16,8%	0,9%
eine andere Qualifikation*	11,8%	6,9%

ohne Berlin

* sonstige Erziehungsberufe oder kein Abschluss
 Bertelsmann-Stiftung, August 2010

GENDER

Frauen selten mit hohem Einkommen

Das persönliche monatliche Nettoeinkommen lag 2009 bei

	Frauen	Männer
unter 1.300 Euro	33,3%	53,2%
1300 bis 2.000 Euro	22,3%	13,9%
mehr als 2.000 Euro	21,3%	5,9%

an 100 Prozent fehlende Werte: keine Angaben, ohne Einkommen oder Landwirte
 Statistisches Bundesamt, Juli 2010

GESUNDHEIT

Viele Fehltage in der Gesundheitsbranche

So viele Ausfalltage wegen psychischer Erkrankungen kamen auf 100 Versicherte mit Beschäftigung

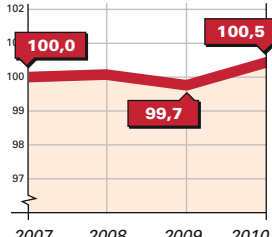
im Gesundheitswesen	210
in der Öffentl. Verwaltung	171
im Handel	114
Bundsdurchschnitt	134

DAK-Gesundheitsreport 2010

EINKOMMEN

Reallöhne stagnieren seit Jahren

Index der inflationsbereinigten Arbeitnehmerinkünfte*



2007	100,0
2008	99,7
2009	99,7
2010	100,5


* brutto, jeweils 1. Quartal
 Statistisches Bundesamt, Juli 2010

ARBEITSWELT

Mehrheit arbeitet mit PC

Von allen Beschäftigten arbeiteten 2009 mit dem Computer in

Finnland	71%
Schweden	68%
Deutschland	61%
EU-27	51%



Bitkom nach Eurostat, August 2010

MITBESTIMMUNG

Interesse an Vertretung wächst

An den Betriebsratswahlen beteiligten sich ...



2010	81,1%
2006	80,8%
2002	79,6%

Trendreport Betriebsratswahlen 2010: Zwischenergebnisse, Juli 2010

ZUFRIEDENHEIT

Arme spüren Aufschwung seltener

„Ich merke etwas vom Konjunkturaufschwung“, sagen Bürger mit einem Nettohaushaltseinkommen



unter 1.000 €	9%
über 1.000 €	24%

Forsa für „Stern“, August 2010

► **GENDER:** Der Spagat zwischen Beruf und Familie ist nach Ansicht der meisten Frauen nach wie vor das größte Karriereproblem. Jede zweite Befragte musste aufgrund der Doppelbelastung mindestens einmal ihre Karrierepläne ändern oder ganz aufgeben, wie aus einer Emnid-Umfrage für die Bertelsmann-Stiftung hervor geht. Für mehr Chancengleichheit setzen die meisten

Frauen auf eine stärkere Unterstützung durch die Gesellschaft (94 Prozent) und Vorgesetzte (87 Prozent). Gleichzeitig ist aber eine deutliche Mehrheit davon überzeugt, dass eine freiwillige Frauenförderung allein nicht weiter hilft. So fordern 60 Prozent eine Frauenquote. Bei den Männern sind nur vier von zehn Befragten für eine Quote.
 Bertelsmann-Stiftung, August 2010

► **STREIKS:** Im ersten Halbjahr 2010 ist die Zahl der Streikenden und der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage im Vergleich zur ersten Hälfte 2009 deutlich zurückgegangen. Mit rund 86.000 Streikenden hat sich die Zahl der an Streiks und Warnstreiks beteiligten Beschäftigten gegenüber dem Vergleichszeitraum auf weniger als ein Drittel verringert.

Dies zeigt die WSI-Halbjahresbilanz zur Arbeitskämpfentwicklung. Das Arbeitskämpfvolumen ist dem WSI zufolge ebenfalls zurückgegangen, von 350.000 auf 140.000 durch Streiks ausgefallene Arbeitstage. „Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise dürften ein wesentlicher Grund dafür sein“, so das WSI.
 WSI, August 2010