

- 2 Löhne** Stärke des Tarifsystems ist Flexibilität
- 3 Arbeitsrecht** Die Tarifbindung gesetzlich stärken
- 4 Gleichstellung** Erwerbstätigkeit von Frauen stärker fördern
- 6 Arbeitslosigkeit** Ältere brauchen bessere Förderung
- 7 Europa** Die Krise als Chance

## MITBESTIMMUNG

# Überbetriebliche Vertreter sind unverzichtbar

Die für Gewerkschaftsvertreter reservierten Sitze im Aufsichtsrat müssen erhalten bleiben, wenn ein Unternehmen die Rechtsform wechselt.

Das Softwareunternehmen SAP ist seit 2014 eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). Der Aufsichtsrat hat derzeit 18 Mitglieder, die Hälfte davon Arbeitnehmervertreter. Bei den Verhandlungen zur Umwandlung der früheren AG in eine SE war festgelegt worden, dass der Aufsichtsrat auf zwölf Mitglieder verkleinert werden kann. Aber was geschieht in diesem Fall mit den Sitzen auf der Arbeitnehmerbank, für deren Besetzung die Gewerkschaften ein Vorschlagsrecht haben und die in einem gesonderten Wahlgang gewählt werden? Die Kapitaleigner können sie nach der damals getroffenen Vereinbarung einfach unter den Tisch fallen lassen. Dagegen haben IG Metall und Verdi geklagt. Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Gewerkschaften Recht gegeben – und seine Sicht der Dinge dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Prüfung vorgelegt.

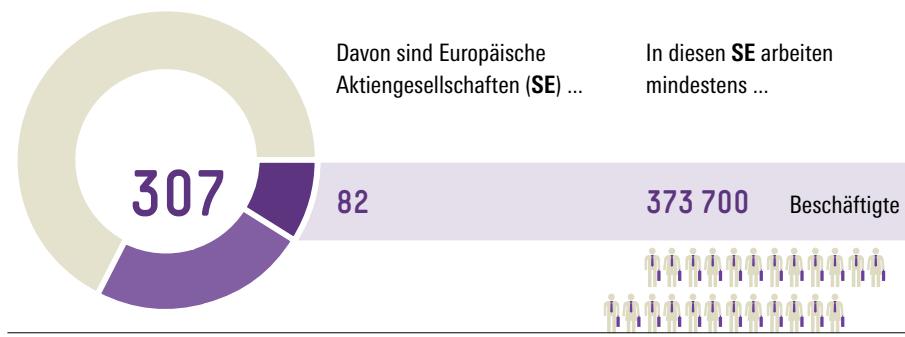
Nach Auffassung des BAG dürfen Unternehmen die gesicherten Sitze für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat auch bei einer Umwandlung in eine SE nicht streichen. Die Entsendung überbetrieblicher Vertreter sei ein prägendes Element der Mitbestimmung. Das Bundesverfassungsgericht hat die gesetzliche Vorschrift 1979 unter anderem damit gerechtfertigt, dass sie es erleichtere, „auch auf der Arbeitnehmerseite besonders qualifizierte Vertreter zu entsenden“, außerdem erscheine die Bestimmung „geeignet, einem bei erweiterter Mitbestimmung nicht ohne Grund erwarteten ‚Betriebsegoismus‘ entgegenzuwirken oder diesen doch zumindest abzumildern“.

Jetzt ist der EuGH am Zug. I.M.U.-Unternehmensrechtler Sebastian Sick ist optimistisch, dass auch die Luxemburger Richter die Bedeutung überbetrieblicher Arbeitnehmervertreter für das Gesamtsystem der deutschen Mitbestimmung

würdigen werden. „Der EuGH hat erst kürzlich in einem anderen wichtigen Fall bewiesen, dass er die Bedeutung nationaler Mitbestimmungsrechte und -praxis versteht und achtet“, sagt der Jurist. In dem Verfahren, bei dem es um die Aufsichtsratsbesetzung bei der Tui AG ging, erklärte der EuGH die deutsche Mitbestimmung im vollen Umfang für europarechtskonform.

## Mitbestimmungsvermeidung per SE-Gründung

So viele mitbestimmungspflichtige Unternehmen in Deutschland entziehen sich der paritätischen Mitbestimmung ...



Dennoch sehen I.M.U.-Experten politischen Handlungsbedarf. Die SE sei „mittlerweile ein zentrales Vehikel, um Mitbestimmung zu unterlaufen“, sagt Sick. Bei europäischen Rechtsformen wie der SE müsse der Gesetzgeber gewährleisten, dass das „Einfrieren“ auf einem Status ohne oder mit geringer Mitbestimmung durch taktische Umwandlung in einem frühen Stadium, in dem das Unternehmen noch nicht unter Mitbestimmungsgesetze fällt, verhindert wird. Konkret heiße das: „Wächst die Beschäftigtenzahl einer SE über die Schwellenwerte von 500 oder 2000 Beschäftigten, muss es die Chance geben, dass die Mitbestimmungsrechte entsprechend mitwachsen.“ <

# Stärke des Tarifsystems ist Flexibilität

Die Tariflöhne steigen 2020 im Schnitt um gut zwei Prozent. Gerade in der Coronakrise zeigt sich, wie flexibel die Tarifpolitik in einzelnen Branchen reagieren kann.

Angesichts der Coronakrise agiert die Tarifpolitik in diesem Jahr besonders differenziert. In Branchen, die stark vom wirtschaftlichen Einbruch betroffen sind, liegen die Schwerpunkte auf Beschäftigungssicherung. Außerdem steht in vielen Bereichen die Stabilisierung der Einkommen von Beschäftigten in Kurzarbeit im Fokus. In Branchen, deren Geschäfte weniger leiden, die möglicherweise sogar florieren, geht es in der Tarifrunde 2020 hingegen auch um spürbare Lohnerhöhungen. Die deutlichen Unterschiede zeigten die Stärken des deutschen Tarifsystems, betont Thorsten Schulten, Tarifexperte des WSI: „Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie hat sich die Tarifpolitik einmal mehr als ein effizientes und flexibles Regelungssystem erwiesen, das in der Lage ist, differenzierte Antworten auf die unterschiedlichen Herausforderungen der verschiedenen Branchen zu geben.“

Werden lediglich die im ersten Halbjahr 2020, also inmitten der Coronakrise getätigten Neuabschlüsse berücksichtigt, so steigen die Tariflöhne um 1,2 Prozent. Allerdings schlagen die bereits in früheren Jahren für 2020 vereinbarten Tarifabschlüsse mit 2,6 Prozent zu Buche, sodass sich insgesamt eine Tariferhöhung von 2,1 Prozent ergibt. Gegenüber den Vorfahren 2018 und 2019, in denen die Tariflöhne um 3,0 beziehungsweise 2,9 Prozent anstiegen, wird der Zuwachs in diesem Jahr kleiner ausfallen. Angesichts eines durchschnittlichen Anstiegs der Verbraucherpreise von nur 1,2 Prozent im ersten Halbjahr 2020 ergibt sich jedoch immer noch ein Reallohnzuwachs von knapp einem Prozent. „Zuwächse bei den Tariflöhnen setzen wichtige Impulse für Konsum und Konjunktur. Das gleiche gilt natürlich für tarifliche Regelungen, die Arbeitsplätze verlässlich sichern oder die für eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes sorgen. Beides hilft dabei, die gesamtwirtschaftliche Krise zu überwinden“, sagt Schulten.

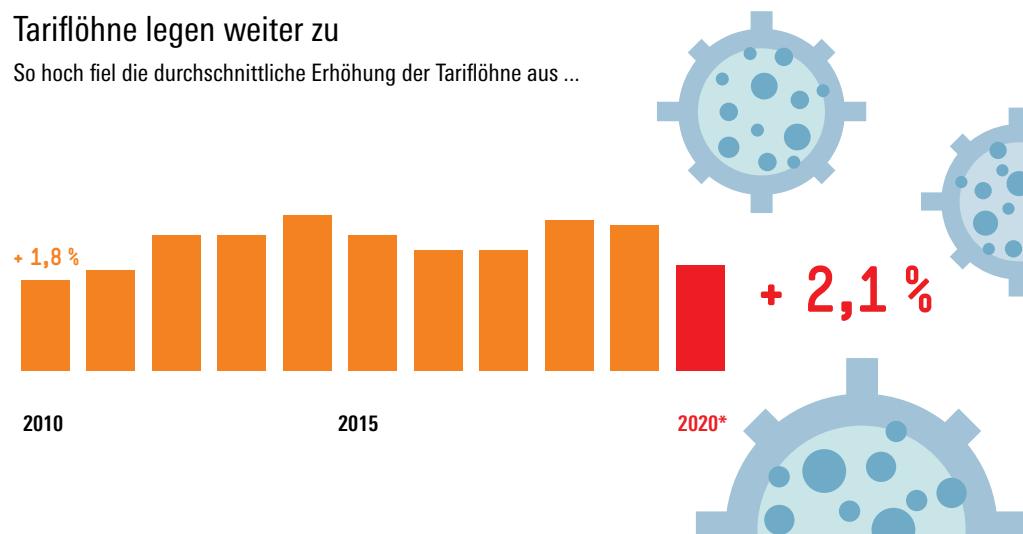
Zu den großen Tarifbranchen, die erst einmal die reguläre Tarifrunde um einige Monate vertagt und sich stattdessen kurzfristig auf Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung in der Krise konzentriert haben, gehört die Metall- und Elektroindustrie. Außerdem wurden hier – wie in vielen anderen Branchen – tarifliche Regelungen beschlossen, die eine betriebliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes er-

leichtern. Insgesamt erhielten im Juni 54 Prozent der Kurzarbeitenden in Unternehmen mit Tarifvertrag aufgestocktes Kurzarbeitergeld, in Unternehmen ohne Tarifbindung hingegen nur eine Minderheit von 31 Prozent.

In Branchen, die weniger von der Coronakrise betroffen sind, wurden „normale“ Entgelterhöhungen verhandelt. Hierzu gehören zum Beispiel die Energiewirtschaft, die ostdeutsche Süßwarenindustrie und andere Branchen der Ernährungswirtschaft sowie die Deutsche Telekom, bei denen für dieses Jahr Tariferhöhungen zwischen 2,5 und 3,0 Prozent vereinbart wurden. Mit dem Abschluss in der Systemgastronomie ist es darüber hinaus gelungen, eine klassische Niedriglohnbranche grundlegend aufzuwerten. Über einen Zeitraum von vier Jahren werden hier die Tarifentgelte um fast 28 Prozent angehoben. Gerade gestartet sind die

## Tariflöhne legen weiter zu

So hoch fiel die durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne aus ...



\* Neuabschlüsse im ersten Halbjahr 2020: 1,2 %, früher vereinbarte: 2,6 %; Quelle: WSI-Tarifarchiv 2020

Hans Böckler  
Stiftung

Verhandlungen für Bund und Gemeinden des öffentlichen Dienstes. Dort wird sich nach Ansicht von Schulten „zeigen, ob viele der unter Corona-Bedingungen als systemrelevant beklauschten Berufsgruppen nun auch eine entsprechende materielle Anerkennung erhalten“. ◀

Quelle: Thorsten Schulten: Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020 – Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Krise, WSI-Tarifarchiv, September 2020



## MEHR INFORMATIONEN

Zahlreiche tarifvertragliche Fallbeispiele zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes finden sich auf der Sonderseite „Kurzarbeit“ des WSI-Tarifarchivs: <https://www.wsi.de/de/kurzarbeit-22444.htm>

# Die Tarifbindung gesetzlich stärken

Um für mehr Tarifbindung zu sorgen, braucht es gesetzliche Anreize. Geeignet wären Tariföffnungsklauseln, die nur tarifgebundene Unternehmen nutzen können.

Der Gesetzgeber darf Anreize zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden setzen. Dazu gehören auch Öffnungsklauseln, die nur tarifgebundene Unternehmen nutzen können. Diese würden künftig verhindern, dass Unternehmen ohne Tarifbindung mögliche für sie vorteilhafte Aspekte von Tarifverträgen herauspicken, ohne die damit verbundenen Verpflichtungen einzugehen und ihren Beschäftigten die Vorteile der Tarifbindung zu gewähren. Das zeigt ein neues Gutachten, das der Rechtswissenschaftler Thorsten Kingreen von der Universität Regensburg für das HSI der Hans-Böckler-Stiftung verfasst hat.

Das Recht von Beschäftigten und Arbeitgebern, sich zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen und Tarifverträge auszuhandeln, ist als Koalitionsfreiheit im Grundgesetz verankert. Dahinter steht die

Bedenken unbegründet sind. Nach Analyse des Juraprofessors hat der Gesetzgeber großen Spielraum, wenn er das Ziel verfolgt, die Tarifautonomie zu stärken.

In seinem Gutachten zeigt Kingreen das am Beispiel so genannter Tariföffnungsklauseln. Mit diesen Klauseln räumt der Gesetzgeber in bestimmten Fällen den Tarifvertragsparteien das Recht ein, einzelne arbeitsrechtliche Vorgaben branchen- oder betriebsspezifisch zu modifizieren. Für die Tarifautonomie sei dies jedoch nur dann ein Gewinn, wenn diese Möglichkeit ein Privileg tarifgebundener Arbeitgeber ist, die ihren Beschäftigten alle Vorzüge der Tarifbindung gewähren, argumentiert der Rechtswissenschaftler. „Exklusive“ Öffnungsklauseln, von denen nur tarifgebundene Arbeitgeber Gebrauch machen können, würden verhindern, dass Unternehmen ohne Tarifbindung in den Ge-

nuss der Vorteile von Tarifverträgen kommen, ohne die damit verbundenen Verpflichtungen einzugehen. Kingreen schlägt vor, gesetzliche Tariföffnungsklauseln mit einer Regelung zu versehen, nach der die Tarifvertragsparteien das gesetzliche Niveau der Arbeitsbedingungen insgesamt nicht unterschreiten dürfen.

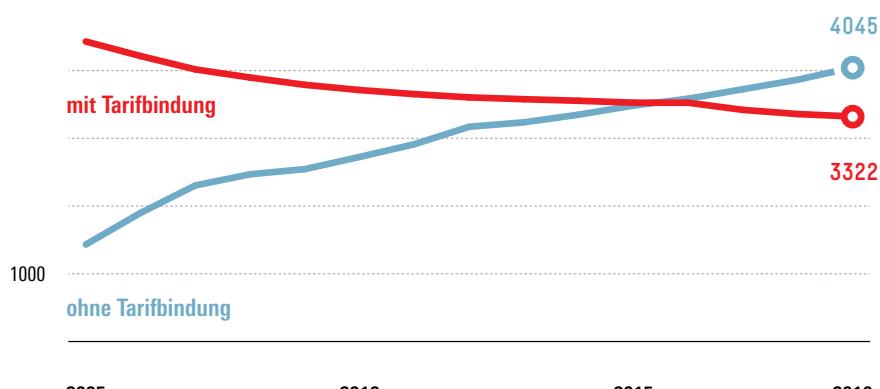
Die Behauptung, dass mit solchen exklusiven Öffnungsklauseln ein Verstoß gegen das Grundrecht auf Berufsfreiheit vorliege, hält Kingreen für unrichtig: Dass Einschränkungen dieses Grundrechts – etwa durch das Arbeitsrecht – grundsätzlich zulässig sind, sei unstrittig.

Auch einen unzulässigen Eingriff in die „negative Koalitionsfreiheit“ sieht Kingreen nicht. Er argumentiert, dass es „zu schlicht“ wäre, positive und negative Freiheit verfassungsrechtlich stets gleichzusetzen.

Vielmehr sei die positive Koalitionsfreiheit angewiesen auf Regelungen, die ein funktionsfähiges Tarifsystem gewährleisten. Dessen Ordnungsfunktion für das Arbeitsleben sei gefährdet, wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Mitglieder ausgehen. „Der Gesetzgeber darf und muss die Koalitionen durch Instrumente schützen, die Anreize zur Mitgliedschaft und zur Stärkung der Tarifbindung setzen.“ Mit exklusiven Tariföffnungsklauseln mache der Gesetzgeber von seiner Ausgestaltungsbefugnis Gebrauch, die ihm die positive Koalitionsfreiheit auferlegt. Gerade die damit verbundene Ungleichbehandlung trage zur Stabilisierung des Tarifsystems bei. ↗

## Arbeitgeberverbände: Tarifbindung erodiert

So hoch war bei Gesamtmetall die Zahl der Mitgliedsunternehmen ...



Quelle: Gesamtmetall 2020

Hans Böckler  
Stiftung

Erwartung, dass durchsetzungsfähige „Koalitionen“ grundsätzlich am besten in der Lage sind, einen tragfähigen Ausgleich der Interessen zu organisieren. Beschäftigte wird auf diese Weise ermöglicht, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf Augenhöhe zu verhandeln.

Doch die Tarifbindung erodiert. Deshalb wird zunehmend debattiert, wie ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden kann, um die Tarifautonomie und die Verbände zu stärken. Im Zentrum stehen dabei Überlegungen, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie das Eingehen von Tarifbindung mit exklusiven Vorteilen zu verknüpfen. Arbeitgeber führen hiergegen regelmäßig die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“ ins Feld. Das ist das ebenfalls durch die Verfassung geschützte Recht, einer Koalition fernzubleiben. Kingreen kommt in seinem Gutachten jedoch zu dem Ergebnis, dass die verfassungsrechtlichen

Quelle: Thorsten Kingreen: Exklusive Tariföffnungsklauseln: Einfach-rechtliche Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Zulässigkeit, HSI-Schriftenreihe Band 35, September 2020

# Erwerbstätigkeit von Frauen stärker fördern

Gleichstellung im Beruf ist noch lange nicht erreicht – in Westdeutschland ist der Rückstand noch größer als in Ostdeutschland, zeigt eine Studie des WSI.

Deutschland hat Nachholbedarf bei der Gleichstellung. Die berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen ist nach wie vor oft schlechter als die von Männern. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Osten ist der Rückstand der Frauen bei Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeit und Einkommen geringer – wobei dies beim Einkommen auch mit unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen zusammenhängt. Das sind die Ergebnisse einer aktuellen Studie des WSI. Die beteiligten Forscherinnen haben anhand von 27 Indikatoren untersucht, wo es – 30 Jahre nach der Deutschen Einheit – Fortschritte bei der Gleichstellung gegeben hat und wo weniger.

### Mehr Frauen erwerbstätig, vor allem durch Teilzeit

Während bei schulischer und beruflicher Qualifikation in beiden Landesteilen nahezu Gleichstellung erreicht worden ist, zeigen sich immer noch große Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. So lag die Erwerbstägenquote westdeutscher Frauen 2018 mit 71,6 Prozent um gut acht Prozentpunkte unter der von westdeutschen Männern. 1991 war die Differenz noch fast dreimal so groß. Auch die Erwerbstägenquote von Frauen in Ostdeutschland ist mit aktuell 73,9 Prozent höher als 1991, und der Abstand gegenüber ostdeutschen Männern von knapp zwölf auf gut vier Prozentpunkte gesunken.

Allerdings beruht diese Entwicklung vor allem auf mehr Teilzeitarbeit. In Ostdeutschland ist der Anteil der Teilzeitstellen an allen Beschäftigungsverhältnissen von Frauen zwischen 1991 und 2018 stark gewachsen – sogar etwas stärker als in Westdeutschland. Aktuell liegt die Teilzeitquote von westdeutschen Frauen mit 48,6 Prozent aber immer noch deutlich über der von ostdeutschen Frauen mit 34,7 Prozent. Der Anteil der Frauen, die lediglich einen Minijob haben, ist mit 17,1 Prozent im Westen sogar fast doppelt so hoch wie in Ostdeutschland mit 9,9 Prozent.

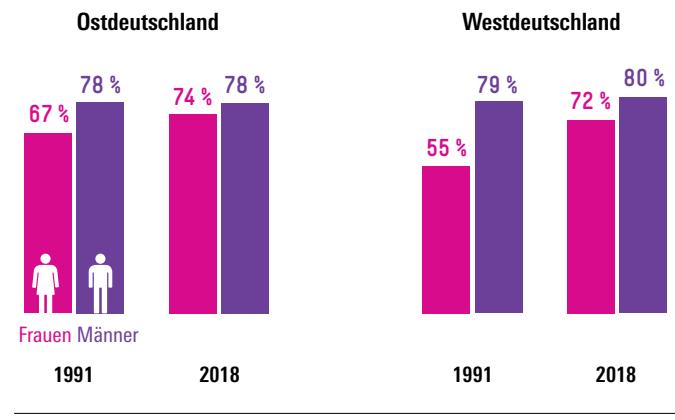
### Deutlicher Rückstand bei der Arbeitszeit

Bei Männern kommt Teilzeitarbeit in beiden Landesteilen hingegen kaum vor. Das wirkt sich deutlich auf die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten aus, zeigt die WSI-Studie: In Westdeutschland verbringen Frauen nach den neuesten verfügbaren Daten neun Stunden weniger als Männer mit Erwerbsarbeit – der Rückstand ist wegen der höheren Teilzeitquote eine Stunde größer als 1991. In Ostdeutschland liegt die Differenz bei fünf Stunden und somit zwei Stunden höher als noch vor 30 Jahren.

Diese Differenzen hängen laut WSI maßgeblich mit dem unterschiedlichen Angebot an Kinderbetreuung zusammen: In Ostdeutschland werden 41,4 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 74,8 Prozent der 3- bis 6-Jährigen ganztags außer Haus betreut. Dagegen sind es im Westen nur 14,3 beziehungsweise 40,5 Prozent. Immerhin hat sich das An-

gebot an Ganztagskinderbetreuung in Westdeutschland im letzten Jahrzehnt mehr als verdoppelt, sodass die Abstände zwischen beiden Landesteilen etwas kleiner geworden sind. „Sowohl die Unterschiede zwischen Ost und West als auch die schrittweise Annäherung zeigen, dass Fortschritte bei der Gleichstellung sehr oft von Rahmenbedingungen abhängen, die am besten der Staat gestaltet – durch verbindliche Regeln und Investitionen in Infrastruktur“, sagt Aline Zucco, WSI-Forscherin und Ko-Autorin der Studie. „Einfach auf einen Kulturwandel zu vertrauen, reicht nicht. Dann kommt man nur sehr langsam voran und viele – zunehmend sehr gut ausgebildete Frauen – sind gezwungen, unter ihren Möglichkeiten zu bleiben.“

### Erwerbstätigkeit: Gleichstellung noch nicht erreicht So hoch war die Erwerbstägenquote in ...



Quelle: WSI 2020

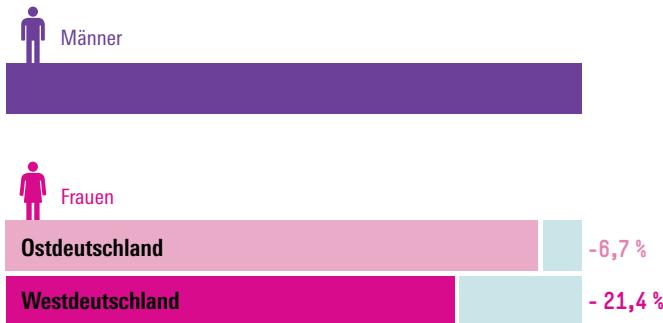
Hans Böckler Stiftung

### Lohnlücke im Osten kleiner

Auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist in Westdeutschland weiterhin deutlich größer als in Ostdeutschland: Im Westen liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen 21 Prozent unter dem von Männern, der Abstand ist dreimal so groß wie im Osten. Allerdings spielt dabei eine erhebliche Rolle, dass die Stundenlöhne ostdeutscher Männer wesentlich niedriger sind als die von Männern im Westen. Diese Diskrepanz zeigt sich auch bei der Einkommensverteilung: 26 Prozent der vollzeitbeschäftigen westdeutschen Männer haben monatliche Bruttoeinkommen über 5000 Euro – der Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie unter westdeutschen Frauen, ostdeutschen Männern oder Frauen. Mit Niedrigeinkommen unter 2000 Euro monatlich für eine Vollzeitstelle müssen aktuell in Ostdeutschland zwar weniger Menschen auskommen als noch 2011, trotzdem ist der An-

## Einkommen: Frauen nach wie vor benachteiligt

So viel weniger verdienten Frauen 2018 ...



Quelle: WSI 2020

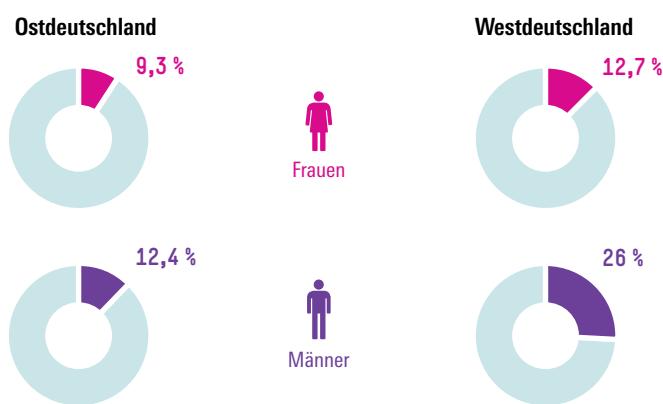
Hans Böckler Stiftung

teil weiterhin deutlich höher als in den alten Bundesländern: Gut ein Viertel der ostdeutschen vollzeitbeschäftigen Frauen und ein Fünftel der Männer lagen 2018 unter dieser Einkommensgrenze. Im Westen waren es rund 19 Prozent der weiblichen und 8 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigen. „Es lohnt sich also, zusätzlich sehr genau hinzuschauen, auf welchem absoluten Niveau sich geschlechtsspezifische Differenzen darstellen“, sagt Zucco. Neben den – auch 30 Jahre nach der Vereinigung – erheblichen Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur trägt nach WSI-Untersuchungen auch die niedrigere Tarifbindung im Osten zum insgesamt niedrigeren Lohnniveau bei.

In einem weiteren Punkt unterscheiden sich die Geschlechter in Ost und West hingegen heute kaum: In beiden Landesteilen gibt es ähnliche geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufswahl. Zugleich sind „typisch weibliche“ Dienstleistungsberufe, etwa in Handel, Erziehung oder im Pflege- und Gesundheitsbereich, zwar spätestens seit der Coronakrise als „systemrelevant“ anerkannt, sie werden aber meist schlechter bezahlt als technische Berufe, in denen Männer dominieren.

## Männer im Westen häufiger mit hohen Einkommen

Ein monatliches Bruttoeinkommen von mehr als 5000 Euro hatten 2018 in ...



Quelle: WSI 2020

Hans Böckler Stiftung

## Westdeutsche Frauen haben die größte Rentenlücke

Die weiterhin deutlichen Unterschiede in den Erwerbsverläufen ost- und westdeutscher Frauen führen auch zu gravierenden Differenzen bei der Absicherung im Alter: Nimmt man gesetzliche Rente, betriebliche und private Alterssicherung zusammen, beziehen Frauen in Westdeutschland durchschnittlich ein um 58 Prozent niedrigeres Alterseinkommen als Männer. Anfang der 1990er-Jahre lag der sogenannte Gender-Pension-Gap im Westen sogar bei 73 Prozent. In Ostdeutschland beträgt der Abstand durchschnittlich 28 Prozent, 1992 waren es noch 39 Prozent.

Rückstände beobachten die Forscherinnen auch bei Frauen in Führungspositionen – insbesondere auf den obersten Führungsetagen: Hier wird in Ostdeutschland nur eine von drei Stellen von einer Frau besetzt, in Westdeutschland sogar nur eine von vier. Der Anteil ist in den vergangenen 15 Jahren vor allem im Westen nur geringfügig gewachsen. Besser sieht es nach der WSI-Analyse auf der zweiten Führungsebene aus, wo der Frauenanteil in Westdeutschland mit 39 Prozent dem Anteil an allen Beschäftigten relativ nahe kommt. In Ostdeutschland sind Frauen auf der zweiten Führungsebene sogar leicht überrepräsentiert.

## Mit welchen Maßnahmen sich Gleichstellung erreichen lässt

Verpflichtende Vorgaben für Geschlechteranteile in Vorständen sind nach Analyse der Forscherinnen ebenso notwendig wie ein erweiterter Geltungsbereich der Geschlechterquote in Aufsichtsräten, die bislang nur greift, wenn Unternehmen börsennotiert und zugleich paritätisch bestimmt sind. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf breiter Linie wirksam zu fördern, empfehlen sie darüber hinaus:

- ▶ Stärkere Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, etwa durch eine schrittweise Erweiterung der Partnemonate im Elterngeld auf sechs Monate.
- ▶ Einen weiteren quantitativen und qualitativen Ausbau der institutionellen Betreuung von Kleinkindern.
- ▶ Eine finanzielle Aufwertung von frauendominierten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich, um diese für beide Geschlechter attraktiver zu machen.
- ▶ Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse bei Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherung; Minijobs sollten möglichst in reguläre Beschäftigung überführt werden.
- ▶ Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Vollzeit- beziehungsweise „Überstundenkultur“. Voraussetzung dafür seien unter anderem eine ausreichende Personalbemessung, verbindliche Vertretungsregelungen und Beförderungskriterien, die sich nicht an der Präsenz am Arbeitsplatz oder Überstunden orientieren.
- ▶ Abschaffung des Ehegattensplittings, das vor allem in Westdeutschland ökonomische Fehlanreize für Ehefrauen nach der Familiengründung setzt, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben oder die Arbeitszeit deutlich zu reduzieren. ◀

Quelle: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Aline Zucco: 30 Jahre deutsche Einheit – Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? WSI-Report Nr. 60, September 2020

# Ältere brauchen bessere Förderung

Die Zahl der älteren Arbeitslosen ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Daher muss die Arbeitsförderung für Ältere quantitativ und qualitativ ausgebaut werden.

Die Erhöhung des Renteneintrittsalters hat den Arbeitsmarkt verändert: Die Zahl der älteren Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren gestiegen – die Zahl der älteren Arbeitslosen aber auch. Dass die Arbeitsmarktpolitik diesem Trend stärker Rechnung tragen sollte, zeigt der neue Altersübergangsreport des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), den die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Dem Report zufolge, für den die IAQ-Forscher Arthur Kaboth und Martin Brussig Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet haben, sind mehr Fördermaßnahmen für Arbeitsuchende jenseits der 55 nötig. Gleichzeitig seien die Arbeitgeber in der Pflicht, ihre Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern abzubauen.

Wie sich die Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt auswirken wird, sei zwar noch nicht abzusehen, schreiben Kaboth und Brussig. In den Jahren zuvor habe die Beschäftigung allerdings Rekordniveau erreicht. Insgesamt ist die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2010 und 2018 von über 3,2 Millionen auf gut 2,3 Millionen gesunken. Dabei fiel der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den 15- bis 54-Jährigen mit rund 30 Prozent deutlich stärker aus als in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, wo es nicht einmal 7 Prozent waren. Die Zahl der Jobsuchenden über 60 hat sogar zugenommen, von knapp 100 000 im Jahr 2009 auf über 200 000 im Jahr 2018.

Parallel zur Arbeitslosigkeit insgesamt ist die Zahl der Förderfälle gesunken, und zwar noch stärker: von 1,5 Millionen im Jahr 2010 auf 800 000 acht Jahre später. Bei den 55- bis 64-Jährigen war das Minus mit 50 Prozent größer als bei den Jüngeren.

Generell sinke die sogenannte Aktivierungsquote – das Verhältnis von Teilnehmern an Fördermaßnahmen zu Arbeitslosen – mit dem Alter, stellen die Wissenschaftler fest. Bei den Empfängern von Arbeitslosengeld (ALG I) betrug die Quote 2018 insgesamt 33,5 Prozent. In der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen waren es knapp 70 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen etwas mehr als vier Prozent. Empfänger der Grundsicherung wurden zu knapp 21 Prozent gefördert. Auch hier haben Ältere das Nachsehen, allerdings fallen die Unterschiede weniger gravierend aus.

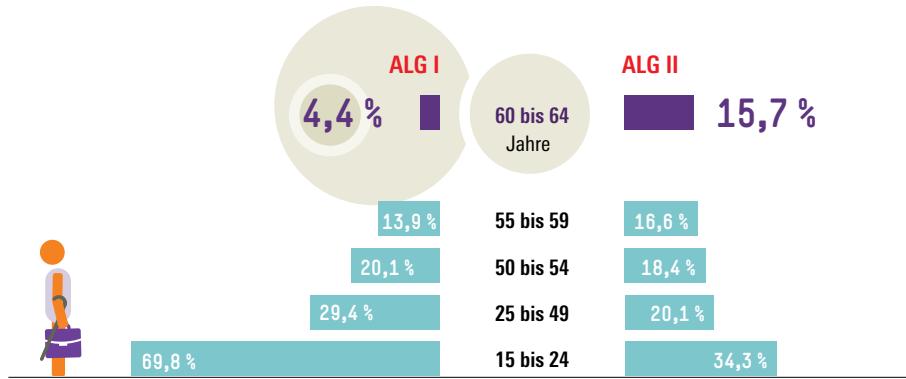
Bei der Art der Maßnahmen fällt der Analyse zufolge auf, dass ältere Empfänger von ALG I anteilig besonders oft Förderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erhalten, also zum Beispiel Zuschüsse an Arbeitgeber, die Vermittlungs hemmnisse kompensieren sollen. Über die Jahre hat diese Form der Förderung allerdings an Bedeutung verloren, wäh-

rend der Anteil von Weiterbildung an den Maßnahmen für Ältere sich zwischen 2012 und 2018 von rund acht auf 25 Prozent verdreifacht hat. Bei den älteren Beziehern von ALG II machen Beschäftigung schaffende Maßnahmen mehr als die Hälfte der Förderung aus, Weiterbildung dagegen nur 5 Prozent. Über die Jahre hat sich daran wenig geändert.

Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Teilnehmer, die sechs Monate nach Ende einer Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, fällt bei den Älteren nahezu durchgehend geringer aus als bei den Jüngeren. Das dürfte laut Kaboth und Brussig unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass mit steigendem Alter die Mobilität

## Förderung von Arbeitslosen sinkt mit dem Alter

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erhielten 2018 von den Empfängern von ...



tendenziell abnimmt, während gesundheitliche Einschränkungen sowie Vorbehalte von Arbeitgebern zunehmen.

Als Fazit halten die Forscher fest, dass die Arbeitsförderung mit den Veränderungen bei der Alterserwerbstätigkeit „nicht Schritt gehalten“ hat. Dass die Teilnahmen an Maßnahmen bei den Älteren noch stärker rückläufig war als bei den Jüngeren, sei bedenklich – zumal bei sinkender Arbeitslosigkeit die dann verbliebenen Arbeitslosen eher mehr Förderung brauchen und bei den 60- bis 64-Jährigen ein abschlagsfreier Rentenbeginn zum Teil noch mehrere Jahre entfernt ist. „Die Arbeitsförderung für ältere Arbeitsuchende muss quantitativ und qualitativ ausgebaut werden“, fordern die Autoren. Zudem brauche es mehr persönliche Beratung – von Arbeitslosen und Arbeitgebern. Die Chancen von Älteren, beruflich wieder Fuß zu fassen, hingen nicht nur von den Bemühungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter ab, sondern auch vom Einstellungsverhalten der Unternehmen. <

Quelle: Arthur Kaboth, Martin Brussig: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Wie werden Ältere gefördert? Altersübergangsreport 2/2020, Juli 2020

# Die Krise als Chance

Die Coronakrise könnte sich als Ausgangspunkt einer europäischen Zukunft mit mehr Zusammenhalt und nachhaltiger Wirtschaft erweisen. Doch dazu sind Reformen nötig.

Bei allen Unzulänglichkeiten im Detail: Der Wiederaufbauplan für die krisengeschüttelte europäische Wirtschaft kann sich „sehen lassen“, schreibt Hilmar Höhn in einem Dossier der Hans-Böckler-Stiftung. So könnte die EU nun mit einem 750-Milliarden-Euro-Programm „zum Anker der Stabilität und Motor der Modernisierung“ werden, wenn die Parlamente die Beschlüsse ihrer Regierungen nicht noch torpedieren. Mit der Aufnahme von Krediten in dieser Größenordnung komme es im lange gespaltenen Europa nun auf einem wichtigen Feld zur „Vergemeinschaftung nationaler Politik“, so Höhn. Zudem hätten die Regierungschefs auf ihrem Gipfel im Juli 2020 der EU den Weg geebnet, aus neuen Umweltabgaben eigenständige Einnahmen zu erzielen; auch eine „Digitalabgabe“ und eine Finanztransaktionssteuer sind im Gespräch. Ebenso wichtig wie die Frage, wo das Geld herkommt, ist natürlich, wie es eingesetzt wird. Hier attestiert der Autor der EU „ambitionierte“ Pläne. Es sei geplant, dass „dreistellige Milliardenbeträge in Forschung, Entwicklung und Infrastruktur der Zukunft“ fließen. Dies könnte die EU wesentlich stärken – sowohl, was ihren inneren Zusammenhalt betreffe, als auch ihre Rolle in der Welt, wo sie China und den USA mit neuem Selbstbewusstsein entgegentreten könnte.

Letzteres wird unter dem Schlagwort „strategische Autonomie“ diskutiert. Dabei geht es um Europas technologischen Rückstand auf zentralen Feldern, etwa beim Quantencomputer oder der Künstlichen Intelligenz, aber auch um ökonomische Abhängigkeiten, die die Corona-Pandemie offengelegt hat: Wenn in Europa Medikamente oder medizinische Ausrüstung fehlen, weil es nur noch einige wenige Produktionsstätten in Asien gibt, die im Ernstfall Liefereschwierigkeiten bekommen, ist das beunruhigend. Wie stark vernetzt – und damit auch krisenanfällig – die globalisierte Wirtschaft inzwischen ist, lässt sich Höhn zufolge am Beispiel der chinesischen Industriestadt Wuhan ablesen, in der die Corona-Epidemie ausbrach: Als an diesem „Netzknoten der Weltwirtschaft“ das wirtschaftliche Leben zum Stillstand kam, ging die chinesische Wirtschaft in die Knie und globale Lieferketten brachen zusammen. Weder nach Ausbruch der Sars-Pandemie 2002 noch infolge der Finanzkrise 2008 war die globale Industrieproduktion so stark eingebrochen.

Höhn hat Fakten zusammengetragen und dokumentiert auch die – durchaus unterschiedlichen – Einschätzungen verschiedener Experten. Seine Fragen: Ist mit dem Wiederaufbauplan der Startschuss zu einem sozialen Europa gefallen? Hat die EU aus der Finanzkrise gelernt und gibt sie ihr Prinzip auf, wirtschaftliche Unterstützung an Sparmaßnahmen zu knüpfen? Und ist nun der Zeitpunkt gekommen, aus einem oft eher technokratisch anmutenden Gebilde eine überstaatliche Demokratie zu machen?

Europaexperten wie Martin Höpner vom Kölner Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung und der

Ökonom Sven Giegold, Mitbegründer von Attac und grüner Europaabgeordneter, erkennen die neue Qualität des europäischen Wiederaufbauplans, der in mühevollen Verhandlungen mit den zögerlichen Ländern Österreich, Dänemark, Schweden und den Niederlanden durchgesetzt wurde, durchaus an. Wenngleich auch dessen Finanzhilfen an haushaltspolitische Bedingungen geknüpft sind, wie Höpner betont, und das Programm in Sachen Ökologie weiter reichen könnte, was Giegold herausstellt. Gerade die gemeinsame Schuldenaufnahme sei ein großer Schritt, argumentiert Höpner, und „der Transfercharakter bei Investitionen“ sei „außerordentlich wichtig für Europa“, so Giegold. Einigkeit besteht unter Experten auch, dass Europa Reformen braucht, um sich weiterzuentwickeln.

Doch wenn es darum geht, an welchem Punkt man ansetzen sollte, um die EU nicht nur stärker, sondern auch sozialer zu machen, gehen die Meinungen auseinander. Höpner argumentiert, so wie die EU derzeit angelegt sei, sei ein baldiger Rückfall in Austeritäts- und Liberalisierungspolitik wahrscheinlich. Daher brauche es zunächst grundlegende konstitutionelle Reformen, etwa „Bereichsausnahmen“, die festlegen, dass juristische Angriffe auf Mitbestimmung oder Sozialstaat unter dem Banner der Marktfreiheit für die Zukunft ausgeschlossen werden. Giegold hält dagegen, die aktuelle Krise sei nicht der Zeitpunkt für Versuche, an den europäischen Grundfesten zu rütteln. Vielmehr müsse es jetzt darum gehen, Handlungsfähigkeit und demokratische Transparenz der EU-Institutionen zu verbessern, dazu sei es etwa nötig, dass wichtige Entscheidungen nicht mehr von einzelnen Ländern blockiert werden könnten. Gäbe es mehr Mehrheitsentscheidungen, würden die für Außenstehende oft kaum noch durchschaubaren Verhandlungen im komplexen politischen Mehr-Ebenen-System der EU für die Bürger besser nachvollziehbar.

In jedem Fall, schreibt Dossier-Autor Höhn, sollten die Gewerkschaften die „historisch offene Situation“ nutzen, um sich in die Debatte um Europas Zukunft einzubringen. Den Anspruch hat auch Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE und der Europäischen Industrie-Arbeiternehmer-Föderation IndustriAll: „Wir wollen die Treiber echter und breit verstandener Nachhaltigkeit werden.“ ↩



## MEHR LESEN

Hilmar Höhn: „... leuchtet die Zukunft hervor“,  
Dossier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8, August 2020  
[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=go66](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=go66)

