

- 2 **Finanzpolitik** Den Weg für Investitionen freimachen
- 3 **Mitbestimmung** Zugangsrechte gelten auch im digitalen Betrieb
- 4 **Aufsichtsräte** Mitbestimmung in Gesundheitskonzernen stärken
- 6 **Erwerbsarmut** Arbeit muss zum Leben reichen
- 7 **Altersvorsorge** Mehr Rente ohne Privatisierung

LOHNPOLITIK

„Tarifbindung muss Priorität haben“

Unternehmen sollten nur dann öffentliche Aufträge erhalten, wenn sie sich an Tarifverträge halten. Die neue Regierung könnte das auf Bundesebene mit einem Tariftreuegesetz sicherstellen.

Um Tarifflucht zu verhindern, gibt es in mehreren Bundesländern Tariftreue- und Vergabegesetze. Danach erhalten Unternehmen nur öffentliche Aufträge, wenn sie sich an Tarifverträge halten. Auch auf Bundesebene wäre eine solche Regelung sinnvoll, sagt Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Die Stärkung der Tarifbindung muss eine Priorität der nächsten Bundesregierung sein, weil es hier um einen Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft geht“, erklärt der Tarifexperte.

Immerhin entfällt ein Viertel des gesamten öffentlichen Auftragsvolumens auf die Bundesebene. SPD und Grüne haben sich in ihren Wahlprogrammen für ein Bundestariftreuegesetz ausgesprochen. Die FDP sei zwar skeptisch, so Schulten, allerdings hätten die Liberalen unlängst in Sachsen-Anhalt einen Koalitionsvertrag unterzeichnet, der die Einführung einer umfassenden Tariftreue Regelung auf Landesebene vorsieht. Demnach sollte auch auf Bundesebene eine entsprechende Regelung durchsetzbar sein, argumentiert Schulten.

Zumal die meisten Juristen heute davon ausgingen, dass Tariftreuevorgaben mit dem Europarecht vereinbar sind. Erst im letzten Jahr habe die Europäische Kommission im

Rahmen ihres Richtlinienentwurfes für angemessene Mindestlöhne explizit darauf hingewiesen, dass die in den europäischen Vergaberechtlinien vorgesehene Berücksichtigung sozialer Kriterien auch Tariftreuevorgaben umfasst.

Bei öffentlichen Ausschreibungen komme immer noch oft der billigste Anbieter zum Zuge – zumeist Unternehmen ohne Tarifbindung. Gerade die vermeintlich günstigen An-

Tarifbindung: Stärkung dringend nötig

Von allen Beschäftigten in Deutschland hatten einen Tarifvertrag ...



Hans Böckler
Stiftung

bieter erbrächen mitunter die zugesagten Leistungen nicht im vereinbarten Zeitrahmen oder nur mit erheblichen Qualitätsmängeln, erklärt Schulten. Oft müsse dann nachgearbeitet werden, was mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. „Tarifgebundene Unternehmen erbringen demgegenüber mit entsprechend ausgebildetem und motiviertem Personal oft eine deutlich bessere Leistung, die am Ende sogar günstiger ausfallen kann“, so der Tarifexperte.

Zusätzlich sei eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung nötig, mit der ein Tarifvertrag auf alle Unternehmen einer bestimmten Branche ausgedehnt werden kann. Das Verfahren sei bislang zu kompliziert und eröffne der Arbeitgeberseite zu viele Blockademöglichkeiten. Mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge würden nicht nur die Tarifbindung erhöhen, sondern auch für die Unternehmen faire Wettbewerbsbedingungen schaffen. ↗



MEHR LESEN

Detaillierte Zahlen zur Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland: Malte Lübker, Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 8g, WSI, März 2021
https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007984

Den Weg für Investitionen freimachen

Die europäischen Fiskalregeln könnten wichtige Zukunftsinvestitionen blockieren.
Die Bundesregierung sollte sich für eine zeitgemäße Reform starkmachen.

Die europäischen Regeln zur Begrenzung der Staatsausgaben sollen reformiert werden, um sie an die ökonomischen Herausforderungen der Gegenwart anzupassen. Die EU-Kommission will dazu in Kürze eine erste Stellungnahme veröffentlichen. Eine Analyse des IMK zeigt, wie wichtig das Thema ist: In ihrer gegenwärtigen Form könnten die EU-Vorschriften wichtige Vorhaben für Investitionen in Infrastruktur oder Klimaschutz blockieren – selbst wenn diese mit der Schuldenbremse im Grundgesetz vereinbar sind. Die Forscher raten der neuen Bundesregierung daher, aktiv dazu beizutragen, die Regeln einfacher, transparenter und investitionsfreundlicher zu gestalten.

Die notwendigen Überarbeitungen ließen sich ohne Änderungen der EU-Verträge und unter Beibehaltung der sogenannten Maastricht-Regeln für Defizite und Staatsverschuldung umsetzen, betonen die Autoren, zu denen neben

veranschlagen das IMK und das Institut der deutschen Wirtschaft den zusätzlichen Investitionsbedarf auf mindestens 460 Milliarden Euro über die nächsten zehn Jahre. Die entsprechenden Kredite aufzunehmen, wäre für den deutschen Staat finanziell kein Problem, er kann sich nach wie vor auch für lange Zeiträume zu niedrigsten Zinsen Geld leihen. Mit der deutschen Schuldenbremse ließe sich das ebenfalls vereinbaren, indem die Kredite von Investitionsgesellschaften mit eigener Sachaufgabe übernommen werden.

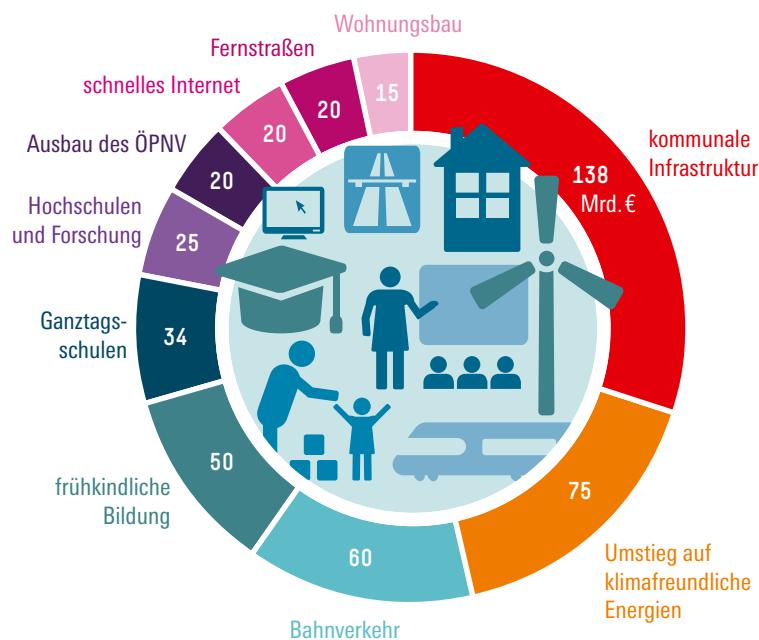
Doch genau an diesem Punkt könnten die EU-Fiskalregeln in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung nach der IMK-Analyse einen deutschen Ansatz für „Green Deal“ und bessere öffentliche Infrastruktur ausbremsen: Sie differenzieren nicht danach, ob kreditfinanzierte Investitionen aus dem Kernhaushalt oder über Investitionsgesellschaften finanziert werden. „In der aktuellen Form drohen so die EU-Fiskalregeln ökonomisch sinnvolle Pläne der neuen Bundesregierung zu blockieren, obwohl sie weder die Schuldentragfähigkeit Deutschlands gefährden würden noch im Konflikt mit der deutschen Schuldenbremse stehen“, schreiben die Wissenschaftler.

Im Zuge der aktuellen Reformdiskussion ließe sich das Problem aber lösen. Nach Ansicht der Forscher ließen sich nachhaltige Staatsfinanzen und niedrigere Schuldenquoten über eine Änderung des EU-Sekundärrechts erreichen. Eine sinnvolle und wichtige Stellschraube wäre unter anderem eine Vorrangbehandlung von wachstumsfördernden öffentlichen Investitionen durch Einführung einer „Goldenen Regel“, die für Investitionen zumindest teilweise eine Kreditfinanzierung erlaubt.

Weiterhin empfehlen die Forscher, bei der „Feinsteuierung der jährlichen Finanzpolitik“ umzuschwenken von der Betrachtung struktureller Defizite hin zu einer Ausgabenregel, nach der lediglich die nicht-investiven, nicht-zyklischen Ausgaben begrenzt sind, solange sie nicht durch Steuererhöhungen finanziert werden. Eine entsprechende Reform erlaubt es nach Auffassung der Experten, „die Komplexität der bisherigen Regeln zu verringern, die Transparenz zu stärken und am Ende auch die Glaubwürdigkeit des EU-Vertragsrahmens zu erhöhen“. Da die neuen Regeln weniger unerwünschte wirtschaftliche Nebenwirkungen hätten, könnten sie auch einfacher von der Kommission durchgesetzt und auf nationaler Ebene leichter kommuniziert werden. <

Wo Investitionen nötig sind

So viel muss der Staat laut Berechnungen von IMK und IW in den kommenden Jahren investieren in ...



Quelle: IMK, IW 2019

Hans Böckler
Stiftung

Ökonomen des IMK auch der Europarechtler René Repasi von der Universität Rotterdam gehört.

Die Klimaziele, die unter anderem Deutschland gesetzlich festgeschrieben hat, lassen sich ohne massive öffentliche Investitionen nicht erreichen. Auch hat Deutschland erheblichen Nachholbedarf bei traditioneller Infrastruktur. So

Quelle: Sebastian Dullien u. a.: EU-Fiskalregeln: Sinnvolle Reformen innerhalb des Maastricht-Rahmens, IMK-Kommentar Nr. 5, Oktober 2021

Zugangsrechte gelten auch im digitalen Betrieb

Die betriebliche Kommunikation verlagert sich zunehmend ins Digitale. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, müssen Betriebsräte und Gewerkschaften Zugang zu dieser Sphäre haben.

Wer wirksam die Interessen von Beschäftigten vertreten will, muss mit ihnen kommunizieren. Dafür gibt es unter anderem Betriebsversammlungen, Sprechstunden beim Betriebsrat, gewerkschaftliche Flugblätter oder Plakate. Das Problem: Die Digitalisierung macht solche traditionellen Formate zum Teil obsolet. Welche gesetzlichen Möglichkeiten Betriebsräte und Gewerkschaften ausschöpfen können, um mit dieser Entwicklung Schritt zu halten, hat Wolfgang Däubler in einem Gutachten für das HSI analysiert. Der Arbeitsrechtler von der Universität Bremen kommt zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmervertreter auch im digitalen Betrieb Anspruch auf Informationsaustausch und Präsenz haben, also zum Beispiel dienstliche E-Mail-Adressen oder das Intranet nutzen dürfen. Das lässt sich nach Däublers Analyse bereits aus der geltenden Rechtslage ableiten. Eine ergänzende gesetzliche Klarstellung durch ein „digitales Zugangsrecht“ sei trotzdem sinnvoll, erklärt der Rechtsprofessor.

Dass grundsätzlich nicht nur Betriebsräten, sondern auch Gewerkschaften das Recht zusteht, am Arbeitsplatz mit Beschäftigten in Kontakt zu treten, habe die Rechtsprechung wiederholt bestätigt, schreibt Däubler. Die Begründung: Bestimmte Aufgaben wie das Initiiieren von Betriebsratswahlen oder die Beratung von Betriebsräten seien ohne ein solches Zugangsrecht nicht zu bewerkstelligen. Zudem müsse es wegen des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit möglich sein, im Betrieb über gewerkschaftliche Arbeit und Ziele zu informieren und neue Mitglieder zu gewinnen. Erlaubt sei alles, was diesem Zweck dient, solange überwiegende Rechte des Arbeitgebers dem nicht entgegenstehen. Das heißt: Gewerkschafter dürfen zum Beispiel auch während der Arbeitszeit kurze Gespräche mit Kollegen führen oder Werbematerial weitergeben, solange die Arbeitsabläufe nicht gestört werden. Wenn sie in einem Betrieb keine Mitglieder haben, sind Gewerkschaften laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berechtigt, dort zu erscheinen, um zu informieren und Mitglieder zu werben.

Klärungsbedarf ergibt sich durch den digitalen Fortschritt. Denn vielen der bewährten Kommunikationskanäle, deren Nutzung Gerichte ausdrücklich ihren Segen erteilt haben, drohe ein Bedeutungsverlust. Besonders gravierend sei das Problem bei permanentem Homeoffice oder in der Plattformökonomie: Wer ausschließlich zu Hause arbeitet, habe wenig Gelegenheit, eine Betriebsratssprechstunde wahrzunehmen. Bei Crowdworkern oder Essenslieferanten, denen online Aufträge vermittelt werden, gebe es gar kei-

ne Betriebsräume, die Gewerkschafter aufsuchen könnten. „Ohne ein Ausweichen auf digitale Kommunikation käme die Betriebsratsarbeit und erst recht die gewerkschaftliche Arbeit völlig zum Erliegen“, so Däubler.

Dass Betriebsräte die Belegschaft per dienstlicher E-Mail anschreiben dürfen und Anspruch auf einen eigenen Auftritt im Intranet haben, sei gerichtlich bestätigt, heißt es in dem Gutachten. Grundsätzlich hätten sie auch das Recht, Erklärungen im Internet zu veröffentlichen – auch wenn die innerbetriebliche Konfliktlösung vorzuziehen sei. Darüber hinaus gebe es die Möglichkeit, die Kommunikationsbedingungen mithilfe von Betriebsvereinbarungen zu gestalten und beispielsweise festzuschreiben, dass die Anfahrt aus dem Homeoffice für einen Besuch der Betriebsratssprechstunde als Arbeitszeit gilt.

Nach der Rechtsprechung des BAG hat auch jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, sich per E-Mail an die Belegschaft zu wenden – zumal dadurch weder betriebliche Kapazitäten blockiert noch Arbeitsabläufe gestört werden, so Däubler. Die Weitergabe der Mail-Adressen sei mit der Datenschutz-Grundverordnung

vereinbar, weil Gewerkschaften oft keine andere Möglichkeit haben, mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten, und daher ein berechtigtes Interesse an der Nutzung besteht. Einen Link zu einer gewerkschaftlichen Website könnten Betriebsräte auf die eigene Homepage setzen, ohne ihre Neutralitätspflicht zu verletzen, da ein solcher Link ein bloßes Informationsangebot darstellt. Mitglieder hätten zudem die Möglichkeit, gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu platzieren. Schließlich handele es sich dabei um „nichts anderes als ein digitales Schwarzes Brett“.

Auch wenn es keine Mitglieder im Betrieb gibt, müsse die Gewerkschaft an der digitalen Kommunikation beteiligt sein, erklärt der Rechtswissenschaftler. Denkbar wäre, dass der Arbeitgeber in diesem Fall selbst einen Link zur Gewerkschaft einrichtet – wie dies das neue Personalvertretungsrecht des Bundes ausdrücklich vorschreibt –, ihr einen Auftritt im Intranet ermöglicht oder ihr das Recht einräumt, von Zeit zu Zeit dort Informationen einzustellen.

Alles in allem sieht Däubler vielfältige Handhaben für Betriebsräte und Gewerkschaften, auch im digitalen Betrieb Flagge zu zeigen. Ein „digitales Zugangsrecht“ gesetzlich festzuschreiben, könnte vor allem zur Klarstellung beitragen und so die Rechtsanwendung erleichtern. <



Mitbestimmung in Gesundheitskonzernen stärken

Im Gesundheitswesen sind Beschäftigte häufig nicht im Aufsichtsrat vertreten. Gründe dafür sind Mitbestimmungsvermeidung ebenso wie Sonderrechte, etwa für kirchliche Konzerne.

Unternehmen der Gesundheits- und Pflegebranche sind gesellschaftlich wichtig, und ein Großteil ihrer Einnahmen stammt von den gesetzlichen Sozialversicherungen. Trotzdem können die Beschäftigten in den Aufsichtsräten großer Gesundheitskonzerns weniger mitreden, als das in anderen Wirtschaftsbereichen üblich ist. Eine paritätische Unternehmensmitbestimmung gibt es in weiten Teilen der Branche nicht. Zusätzlich problematisch sind in dieser Hinsicht Unternehmen in konfessioneller Trägerschaft, die gar nicht von der gesetzlichen Mitbestimmung erfasst sind. Zu diesem Ergebnis kommen Clara Behrend und Katharina Oerder vom MIT Institut in Bonn. Für ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Analyse haben die Forscherinnen Daten aus dem Jahr 2015 von 59 Unternehmen mit jeweils mehr als 3000 Beschäftigten – unter anderem aus den Bereichen Krankenhäuser, Pflege- und Altenheime, Rehabilitation und Psychiatrie – untersucht. Im Mittelpunkt stand die Besetzung der Aufsichtsräte. Zudem haben sie einzelne Konzerne genauer beleuchtet, darunter Fresenius SE & Co. KGaA oder Agaplesion gAG.

„Zahlreiche Gesundheits- und Pflegekonzerns nutzen gesetzliche Schlupflöcher zum vollständigen Aushebeln oder Reduzieren der Mitbestimmung. Und nicht wenige ignorieren schlicht rechtswidrig die Mitbestimmungsgesetze. Die Lage hat sich in den vergangenen Jahren sogar noch verschärft“, erklärt Sebastian Sick, Experte für Unternehmensmitbestimmung in der Hans-Böckler-Stiftung. Unternehmen, die Mitbestimmung umgehen oder ignorieren, müssten sich fragen lassen, wo ihre gesellschaftliche Verantwortung bleibt. „Wie will man sich für zukünftige Belastungen des Gesundheitssystems rüsten und entspre-

chendes Personal halten, wenn man den Beschäftigten die Mitsprache verwehrt?“, so Sick.

Mitsprache auf Augenhöhe ist Ausnahme

Sechs der 59 von Oerder und Behrend untersuchten Konzerne verfügen über einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. Das heißt: Nur in rund zehn Prozent der großen Gesundheitsunternehmen sind Arbeitnehmer- und Eigentümerseite gleich stark im Aufsichtsrat vertreten. Die Unternehmen, die ein paritätisch besetztes Gremium hatten, zählten mit einer Ausnahme zu den allergrößten Gesundheitskonzernen mit mehr als 10 000 Beschäftigten. Dies sei ein Hinweis darauf, dass „Unternehmensmitbestimmung mit zunehmender Größe der Konzerne eher umgesetzt wird“, schreiben die Forscherinnen. Doch selbst dort, wo ein Aufsichtsrat mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzt war, sei es nicht unüblich gewesen, ihren Einfluss zu schwächen. Dies sei etwa durch Benennung eines zweiten stellvertretenden Vorsitzenden geschehen, durch die Auslagerung wichtiger Diskussionen in Ausschüsse oder durch die Verwendung einer Gesellschaftsform, in der der Aufsichtsrat weniger Rechte hat. So seien etwa bei einer KGaA die Rechte des Aufsichtsgremiums grundsätzlich schwächer als bei der AG und der GmbH.

Der Gesundheitsbereich ist ein Sonderfall: Viele Unternehmen werden von konfessionellen Trägern geführt, die aufgrund des sogenannten Tendenzschutzes nicht dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen. 39 Konzerne, also zwei Drittel der in der Studie untersuchten Unternehmen, fielen in diese Kategorie. Nichtsdestotrotz könnten Konzerne in konfessioneller Trägerschaft die Unternehmensmitbestim-

GESUNDHEITSWIRTSCHAFT

Personalnot, belastende Arbeitszeiten und geringe Bezahlung



Nicht erst seit der Coronakrise ist Gesundheit eines der zentralen Themen in Deutschland: Einigkeit herrscht darüber, wie wichtig ein gut funktionierendes Gesundheitswesen für die Gesellschaft ist. Auch die wirtschaftliche Bedeutung der stetig wachsenden Branche ist groß. Bei den Beschäftigten kommt davon jedoch wenig an. „Hohe Arbeitsbelastung, geringe Bezahlung, prekäre Beschäftigung, steigender Perso-

nalmangel und Arbeitgeberverbände, die sich der Tarifbindung entziehen und Verhandlungen verweigern, stehen im Kontrast zum Ziel der sozialen Nachhaltigkeit in der Branche“, heißt es im Branchenmonitor Gesundheitswirtschaft, den die Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben hat. Der Branchenmonitor bietet einen Überblick zur Situation von Unternehmen und Beschäftigten. Die wichtigsten Fakten:

- ▶ Die Zahl der Erwerbstätigen in der medizinischen Versorgung – ohne Arztpraxen – stieg von 3,9 Millionen im Jahr 2011 auf 4,6 Millionen im Jahr 2020. In der industriellen Gesundheitswirtschaft wuchs die Zahl der Erwerbstätigen im selben Zeitraum von 900 000 auf eine Million.
- ▶ Rund 3,6 Millionen Erwerbstätige waren 2020 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung prägen einen großen Teil der Arbeitsverhältnisse. Drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Im Topmanagement ist der Frauenanteil weiterhin gering, im mittleren Management einigermaßen ausgeglichen.

mung freiwillig umsetzen. Dies taten nach eigenen Angaben jedoch nur sechs von ihnen, die alle der Diakonie angehörten. Paritätisch besetzt war dabei kein Aufsichtsrat.

Abhängig vom Wohlwollen des Arbeitgebers

Von den 20 Konzernen in privatwirtschaftlicher Hand hatten sechs einen Aufsichtsrat mit paritätischer Besetzung. Einige private Unternehmen unterliefen die Schwellenwerte, ab denen laut Gesetz Mitbestimmung gelten müsste, indem sie Mitarbeiter auf gemeinnützige Tochtergesellschaften verteilt. Andere hatten eine europäische Rechtsform wie zum Beispiel SE oder eine ausländische Rechtsform wie B.V. & Co. KG oder plc & Co KGaA gewählt, die nicht dem deutschen Mitbestimmungsrecht unterliegt.

Doch auch wenn Beschäftigte im Aufsichtsrat beteiligt sind, hänge es – selbst in paritätisch besetzten Gremien – häufig vom Wohlwollen der Arbeitgeber ab, inwiefern sie tatsächlich mit Informationen versorgt werden oder gar Gehör finden, erklären Behrend und Oerder. Ob sie Einfluss auf Entscheidungen haben oder stets mithilfe des doppelten Stimmrechts des Vorsitzenden überstimmt werden, sei eine Frage der Unternehmenskultur.

Die Politik könnte die Unternehmensmitbestimmung stärken – indem sie diese auf europäische und ausländische Rechtsformen oder gemeinnützige Tochterkonzern ausdehnt. Außerdem braucht es wirksame Sanktionen für Unternehmen, die Mitbestimmung ignorieren, schreiben die Forscherinnen. Eine „wahrscheinlich kompliziertere und größere Aufgabe“ wäre es, auch konfessionelle Unternehmen, die die jeweiligen Schwellenwerte überschreiten, in den Geltungsbereich der Mitbestimmungsgesetze einzubeziehen.

Wenig Frauen in Aufsichtsräten

Auch in anderer Hinsicht haben die Gesundheitskonzern Nachholbedarf: Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Aufsichtsräten der untersuchten Unternehmen betrug 2015 rund 22 Prozent. Das war zwar ähnlich hoch wie im Durchschnitt der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Aber: Unter den Beschäftigten in den Gesundheitskonzernen lag der Frauenanteil zwischen 50 und 100 Prozent. Darauf gemessen fiel der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

äußerst gering aus. In den Aufsichtsräten der konfessionellen Unternehmen war er sogar noch geringer als in den privatwirtschaftlichen. In Aufsichtsräten der Gesundheitskonzern mit Arbeitnehmerbeteiligung betrug der Frauenanteil knapp 30 Prozent, während er ohne Mitbestimmung bei durchschnittlich rund 18 Prozent lag.

Nicht nur in der Gesundheitsbranche sei Mitbestimmungsvermeidung verbreitet, sagt HBS-Experte Sick, und

Beschäftigte nur selten auf Augenhöhe

Von 59 untersuchten Gesundheitskonzernen hatten 2015 einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat ...



Quelle: Behrend, Oerder 2021

Hans Böckler
Stiftung

zwar besonders in solchen Unternehmen, die als system-relevant gelten. Neben Gesundheits- und Pflegekonzernen seien das beispielsweise Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels sowie Drogerimärkte. Aber auch die gesellschaftlich relevanten Immobilienkonzernen hätten häufig keine Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen im Aufsichtsrat. Bei einigen Skandal-Unternehmen gehe die Umgehung der Mitbestimmung einher mit anderen zweifelhaften Praktiken. „Die Nichtbeachtung der Mitbestimmung zeugt von einer fragwürdigen Unternehmenskultur und einem fragwürdigen Verhältnis zu Sozialpartnerschaft und sozialer Marktwirtschaft“, so Sick. <

Quelle: Clara Behrend, Katharina Oerder: Unternehmensmitbestimmung in Gesundheitskonzernen, Study der HBS-Forschungsförderung Nr. 457, April 2021

► Das Verhältnis von Einkommen und Leistung wird von Beschäftigten häufig als schlecht wahrgenommen. Die Arbeitsbedingungen sind geprägt durch Schichtarbeit, Überstunden sowie hohe körperliche und psychische Belastungen. Außergewöhnliche Ereignisse wie die Pandemie, aber auch die Renditeziele von Finanzinvestoren, führen zu weiterer Arbeitsverdichtung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste über alle Leistungsgruppen hinweg variieren stark zwischen Frauen mit 17,78 Euro und Männern mit 23,39 Euro.

► Die demografische Entwicklung wird in doppelter Hinsicht zur Herausforderung, da der Personalmangel auf einen steigenden Pflegebedarf trifft. Im Jahr 2030 werden in Deutschland laut Schätzung des Deutschen Krankenhausinstituts zusätzlich 187 000 Pflegevollkräfte gebraucht, die auf Krankenhäuser (63 000), stationäre Pflege (51 000) und ambulante Pflege (73 000) entfallen. Andere Experten schätzen die Personalnot sogar als noch größer ein.
► Einen Tarifvertrag hatten im Jahr 2018 41 Prozent der Beschäftigten im Westen und 24 Prozent im Osten. Die Verhandlungsposition der Beschäftigten im Gesundheitswesen ist auf-

grund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Tatsache, dass Unternehmen versuchen, die Betriebsratsbildung zu behindern, schwierig.

► Insgesamt stellt die Gesundheitsbranche eine der am wenigsten digitalisierten Branchen dar. Der digitale Transformationsprozess nimmt aber deutlich an Fahrt auf. Digitalisierung kann zu Zeiterparnis führen, an manchen Stellen aber auch zur Intensivierung der Arbeit.

Quelle: Branchenmonitor Gesundheitswirtschaft, Mitbestimmungsportal, Hans-Böckler-Stiftung, September 2021

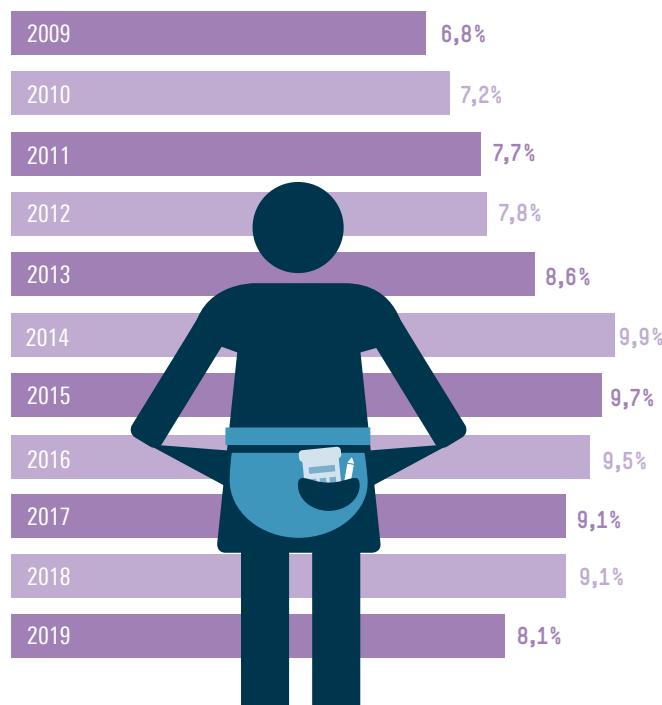
Arbeit muss zum Leben reichen

Viele Menschen in Deutschland können nicht von ihrer Arbeit leben. Ein höherer Mindestlohn und eine stärkere Tarifbindung würden die Lage verbessern.

Arbeit schützt vor Armut. Das stimmt in den meisten, aber längst nicht in allen Fällen. Der Anteil der Menschen, die trotz regelmäßiger Arbeit in Armut leben, ist in den vergangenen 20 Jahren sogar gestiegen. Das liegt unter anderem an der gewachsenen Bedeutung des Niedriglohnsektors und einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft. Helfen würden die Eindämmung von Minijobs, die Erhöhung des Mindestlohns, die Stärkung von Tarifverträgen sowie eine bessere Unterstützung von Erwerbstägigen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Carolin Linckh vom Bundesinstitut für Berufsbildung und Anita Tiefensee von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. Die Expertinnen für Verteilungsfragen haben Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel ausgewertet.

Arm trotz Arbeit

Von allen Erwerbstägigen in Deutschland waren armutsgefährdet ...



Quelle: Destatis 2021

Hans Böckler
Stiftung

Rund acht Prozent der Erwerbstägigen in Deutschland waren im Jahr 2019 von Armut betroffen, sie waren also arm trotz Arbeit. Und unter allen Armen haben drei von zehn Menschen regelmäßig gearbeitet. Als arm gelten Personen, deren bedarfsgewichtetes Netto-Haushaltseinkommen geringer ist als 60 Prozent des Medianeinkommens. 2019 lag

die Armutsgrenze für eine alleinlebende Person bei monatlich 1176 Euro, für zwei Erwachsene mit zwei Kindern unter 14 Jahren bei 2469 Euro. Im Zuge der Coronakrise und der damit verbundenen Zunahme von Kurzarbeit dürfte der Anteil derer, die trotz regelmäßiger Arbeit von Armut bedroht sind, noch gestiegen sein.

Dass viele Menschen nicht von ihrer Arbeit leben können, hat mit dem Auseinanderdriften der Einkommen in den vergangenen Jahrzehnten zu tun. Während Menschen mit ohnehin schon hohen Einkommen zwischen 1995 und 2015 teils deutliche Lohnzuwächse verzeichnet hätten, sei der reale Bruttolohn von abhängig Beschäftigten in den unteren Einkommensklassen gesunken, schreiben die Forscherinnen. Erklären lasse sich dies durch das Aufkommen des Niedriglohnsektors. Dieser sei vor allem durch die Deregulierung des Arbeitsmarkts zu Beginn der 2000er-Jahre gefördert worden. Zwar sei in dieser Zeit die Beschäftigung insgesamt gestiegen, darunter waren jedoch viele schlecht bezahlte Jobs. Auch die gestiegene Bedeutung von Teilzeitarbeit und die höhere Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften erklärten einen Teil der Lohnungleichheit.

Insbesondere für junge Alleinlebende bis 35 Jahre sei das Armutsrisko gestiegen, so die Wissenschaftlerinnen. Außerdem seien Haushalte, in denen nur eine Person erwerbstätig ist, heute deutlich häufiger armutsgefährdet als in den 1990er-Jahren. Weiterhin seien Menschen ohne Berufsabschluss heute eher von Armut betroffen. Frauen seien stärker gefährdet als Männer, weil sie häufiger in Teilzeit oder in Minijobs arbeiten. Mehr als die Hälfte der Erwerbstägigen unterhalb der Armutsschwelle war 2018 in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt, bei Erwerbstägigen oberhalb der Armutsschwelle waren es rund 27 Prozent.

Damit mehr Menschen von ihrer Arbeit leben können, empfehlen die Forscherinnen:

- ▶ Die Eindämmung geringfügiger Beschäftigung durch deutlich niedrigere Verdienstobergrenzen für Mini- und Midijobs. Wobei bei der aktuellen Arbeitsmarktlage unklar sei, inwieweit geringfügige Beschäftigung auf diese Weise tatsächlich in sozialversicherungspflichtige Jobs einmünden kann.
- ▶ Eine Erhöhung des Mindestlohns und Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen. Dies würde zu höheren Löhnen für mehr Erwerbstägige führen.
- ▶ Mehr Unterstützung für Erwerbstägige, die Angehörige pflegen oder Kinder betreuen.
- ▶ Weiterbildung für Menschen mit geringer Qualifikation. Dabei ist vor allem wichtig, die berufliche Weiterbildung unter Geringqualifizierten und unter Teilzeitbeschäftigten zu stärken. <

Quelle: Carolin Linckh, Anita Tiefensee: Armut trotz regelmäßiger Erwerbstätigkeit, WSI-Mitteilungen 04/2021

Mehr Rente ohne Privatisierung

Das Beispiel Österreich zeigt, dass eine Stärkung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente ein deutlich höheres Versorgungsniveau im Alter sicherstellen kann – bei bezahlbaren Beiträgen.

Das System der Alterssicherung ist in jedem Land anders konstruiert, was Vergleiche anhand globaler Kennziffern schwierig macht. Lösen lässt sich das Problem, indem man Musterbiografien konstruiert und die Rentenansprüche fiktiver, aber typischer Personen berechnet. So zeigt sich, welches System das leistungsstärkere ist. Auf diese Weise haben WSI-Forscher Florian Blank und Erik Türk von der Arbeiter- und Angestelltenkammer Wien die deutsche Rente mit der österreichischen Pensionsversicherung verglichen. Dabei haben sie nicht nur den „Eckrenter“ mit langer, lückenloser Erwerbsbiografie betrachtet, sondern auch Lebensläufe modelliert, die durch Arbeitslosigkeit oder Erziehungsphasen geprägt sind. Sie kommen zu dem Schluss, dass Österreichs staatliches Umlagesystem „in jeder Konstellation deutlich höhere Leistungen gewährt“.

Ein Vergleich des deutschen Systems mit dem österreichischen ist nach Ansicht der Wissenschaftler besonders aus einem Grund aufschlussreich: Beide ähnelten einander ursprünglich stark. Aber die österreichische Pensionsversicherung wurde „fortentwickelt“, etwa durch die Einbeziehung von Selbstständigen, während die gesetzliche Rente in Deutschland zum „Teil eines weiter gefassten Versorgungsmixes degradiert“ wurde. „Aus der Gegenüberstellung lässt sich ablesen, welche Möglichkeiten für die Stärkung und Weiterentwicklung der deutschen Rentenversicherung bestehen – etwa ein Ausbau zur Erwerbstätigengesellschaft“, so WSI-Rentenexperte Blank.

Um wie viel höher die gesetzlichen Renten in Österreich ausfallen, zeigen die folgenden Beispiele. Zunächst der in der Realität immer seltener auftretende Standardfall: eine Person mit durchschnittlichem Verdienst und 45 Berufsjahren. Nach den aktuell geltenden Regelungen würde diese Person, wenn sie kürzlich angefangen hätte zu arbeiten, in Deutschland später einmal eine Rente bekommen, die knapp 39 Prozent ihres vorherigen durchschnittlichen Bruttoeinkommens entspricht. In Österreich läge der Wert, die sogenannte Brutto-Ersatzrate, hingegen bei fast 78 Prozent.

Die Forscher haben zudem Ersatzraten für Lebensläufe mit Phasen der Arbeitslosigkeit und Erziehungszeiten berechnet. Das sei wichtig, weil Renten nicht nur Beiträge

aus Erwerbstätigkeit widerspiegeln, sondern auch Brüche in der Erwerbsbiografie abfedern sollen. Beispiel: Jemand verdient zunächst unterdurchschnittlich, steigt sich gegen Ende der Erwerbsphase auf ein überdurchschnittliches Einkommen, verliert aber mit 59 den Job, findet keinen neuen und geht mit 63 vorzeitig in Rente. In Deutschland läge die Ersatzrate bei 30 Prozent, in Österreich bei 65 Prozent.

Beispiel Kindererziehung: Nach vier Jahren Vollzeittätigkeit erfolgt eine dreijährige Unterbrechung zur Kinderbetreuung, anschließend Teilzeitarbeit und nach einer weiteren Vollzeitphase wieder Arbeit mit reduzierter Stundenzahl. Dieser Musterlebenslauf führt nach den Regeln der deutschen Rente zu einer Ersatzrate von rund 42 Prozent, in Österreich jedoch zu einer Rate von gut 78 Prozent.

„Die voraussichtlichen Bruttoersatzraten und -rentenniveaus“, fassen Blank und Türk zusammen, sind für heutige Berufseinsteiger ohne Berücksichtigung des sozialen Ausgleichs „in der österreichischen Pensionsversicherung in der Regel ziemlich genau doppelt so hoch wie in der deutschen Rentenversicherung“.

Nicht nur zukünftige Rentner stehen in Österreich besser da. Bereits heute liegen die Pensionen in Österreich höher als die deutschen Renten. Dabei liegt das Renteneintrittsalter in Österreich nach wie vor bei 65 Jahren und eine Anhebung ist nicht geplant.

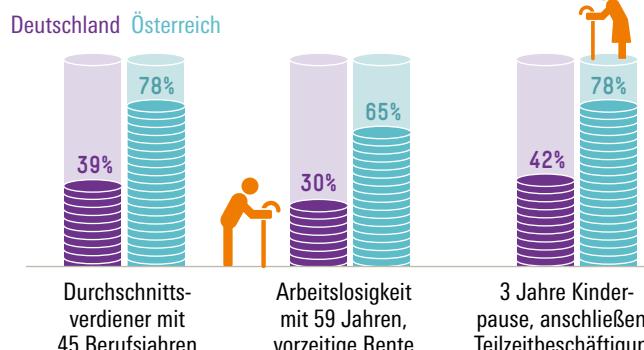
Zwar ist der Rentenbeitrag mit aktuell 22,8 Prozent höher als der deutsche von 18,6 Prozent, wobei Letzterer nicht die hierzulande nötigen Aufwendungen für private Zusatzversorgung enthält, die häufig nur einen geringen Beitrag zur Alterssicherung leistet. Aber der Beitrag in Österreich ist den Forschern zufolge keineswegs unbezahlt. Zumal Arbeitgeber dort einen höheren Anteil leisten als Arbeitnehmer.

Die Wissenschaftler werben für eine „Stärkung der Sozialversicherung als ein flexibles Instrument der sozialen Sicherung“. Sowohl das generelle Leistungsniveau als auch spezielle Maßnahmen des sozialen Ausgleichs ließen sich im System der gesetzlichen Rente zielgenau politisch steuern, was mit einer fortgesetzten Teilprivatisierung der Rente kaum gelänge. ↗

Quelle: Florian Blank, Eric Türk: Altersrenten und sozialer Ausgleich in Deutschland und Österreich, Sozialer Fortschritt 8/2021

Pensionisten im Vorteil

Gemessen an ihrem früheren durchschnittlichen Bruttoeinkommen beträgt die Rente für 2018 ins Berufsleben gestartete Personen später einmal in ...



Quelle: Blank, Türk 2021

Hans Böckler
Stiftung

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Silke Böllinger

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls,
die Sie jederzeit abbestellen können.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

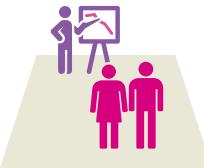
Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

RENTE

Riestern ist Auslaufmodell

Die Riester-Rente hat laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ihr Ziel verfehlt. Seit zehn Jahren stagniere der Anteil der Unter-65-Jährigen, die einen Riester-Vertrag abgeschlossen haben, bei etwa 25 Prozent. Ein Großteil der Haushalte werde also nicht erreicht. Besonders niedrig sei der Anteil bei Geringverdienern und Personen mit Phasen längerer Arbeitslosigkeit – also genau bei denjenigen, die besonders von Altersarmut bedroht sind.

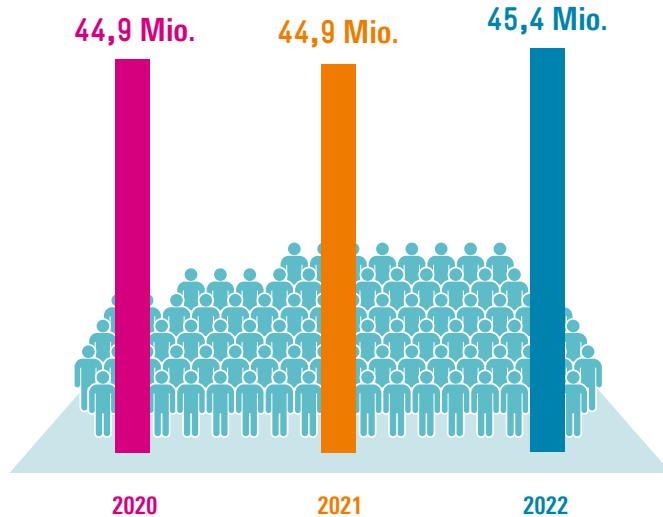
Quelle: DIW, Oktober 2021



ARBEITSMARKT

Beschäftigung zieht wieder an

So entwickelt sich nach Schätzung des IAB die Zahl der Erwerbstätigen ...



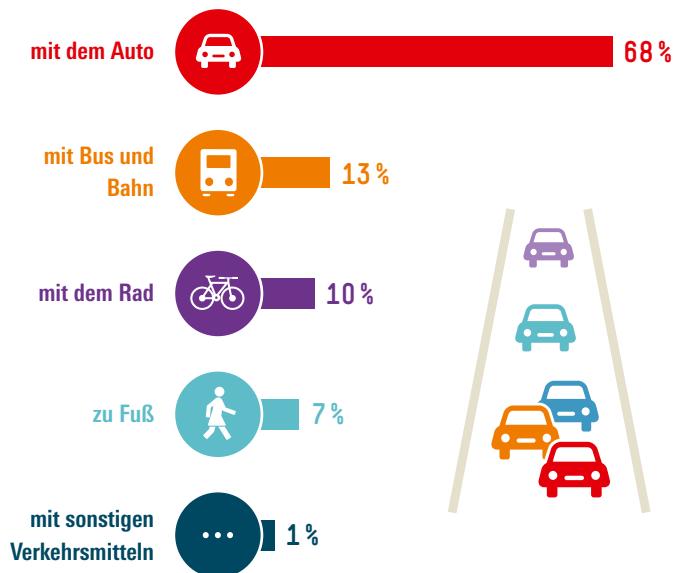
Quelle: IAB, Oktober 2021

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 4. November

ARBEITSWELT

Zwei Drittel nehmen das Auto

Beschäftigte kamen im Corona-Jahr 2020 zur Arbeit ...



Quelle: Destatis, September 2021

WOHNEN

Teure Neubauten

Innerhalb eines Jahres sind die Kosten für den Bau konventionell gefertigter Wohngebäude um 12,6 Prozent gestiegen. Laut Statistischem Bundesamt ist das der höchste Anstieg seit 1970. Zieht man den Effekt durch die befristete Mehrwertsteuersenkung ab, beträgt das Plus immer noch 9,7 Prozent. Ein wichtiger Grund sind stark gestiegene Materialpreise.

Quelle: Destatis, Oktober 2021



Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm