

- 2 **Investitionen** Die Lücke ist offensichtlich
- 3 **Arbeitswelt** Kollegen zweiter Klasse
- 4 **Mitbestimmung** Was Europa für Arbeitnehmer tun muss
- 5 **Unternehmen** Mitbestimmung schützt das Klima
- 6 **Europa** „Die EU kann Vertrauen zurückgewinnen“

LÖHNE

Urlaubszuschuss dank Tarif

Unternehmen mit Tarifvertrag zahlen fast doppelt so häufig Urlaubsgeld wie Firmen ohne Kollektivvertrag.

Knapp jeder zweite Beschäftigte in Deutschland bekommt Urlaubsgeld. Dies ist das Ergebnis einer Online-Befragung des vom WSI betreuten Internetportals lohnspiegel.de. Ob Beschäftigte ein Extra für die Reisekasse erhalten oder nicht, ist von mehreren Faktoren abhängig. „Mit Abstand am wichtigsten ist die Frage, ob im Unternehmen ein Tarifvertrag gilt“, so WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten. 69 Prozent der Arbeitnehmer in tarifgebundenen Unternehmen erhalten ein Urlaubsgeld. Bei den Beschäftigten ohne Tarifvertrag sind es nur 36 Prozent.

In Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten gaben nur 37 Prozent an, Urlaubsgeld zu bekommen, in Betrieben mit über 500 Beschäftigten lag der Anteil bei 61 Prozent. Während im Westen fast die Hälfte einen Zuschuss zur Urlaubskasse bekommt, ist dies in den ostdeutschen Ländern nur bei einem Drittel der Fall. „Hier wirkt sich die geringe Tarifbindung in Ostdeutschland aus“, erläutert Schulten. Zudem gebe es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe.

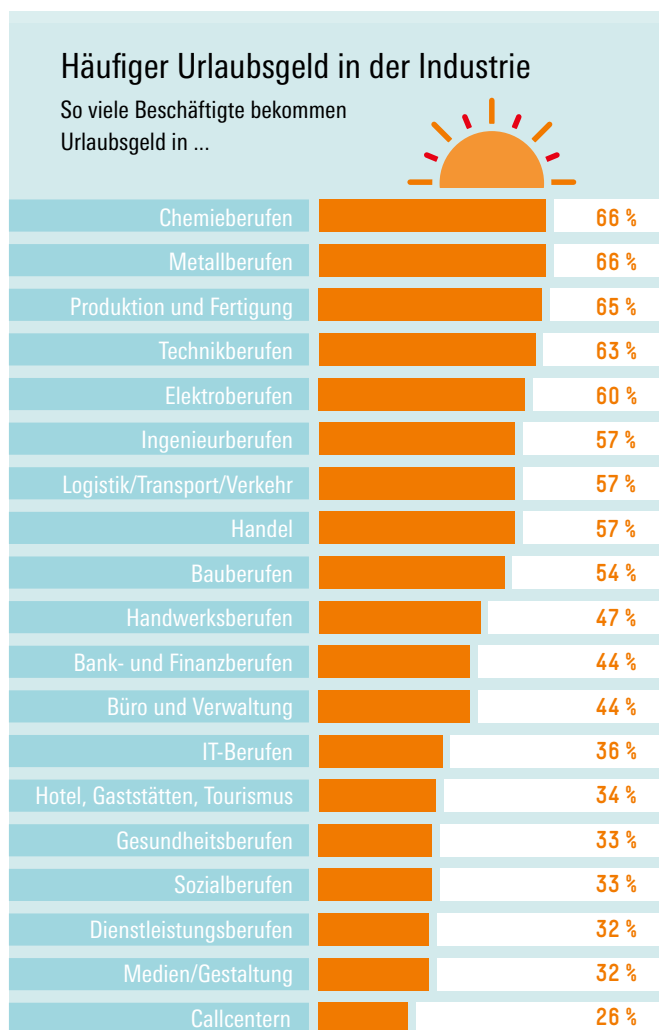
Von den Männern bekommen 50 Prozent Urlaubsgeld, unter Frauen nur 41 Prozent. Das liegt

Schulten zufolge an der Berufsstruktur. So gebe es in Jobs mit hohem Männeranteil, etwa in technischen Berufen, häufiger einen Urlaubszuschuss. In den privaten Dienstleistungen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, komme das hingegen deutlich seltener vor. Schlusslicht sind Callcenter, wo nur jeder vierte Beschäftigte (26 Prozent) profitiert.

Auch die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich erhalten nur zu etwa einem Drittel Urlaubsgeld, was jedoch teilweise damit zusammenhängt, dass deren Arbeitsbedingungen sich am öffentlichen Dienst orientieren, wo bereits seit geraumer Zeit nur noch eine Sonderzahlung am Jahresende vorgesehen ist.

Die Höhe des tariflichen Urlaubsgeldes fällt je nach Branche sehr unterschiedlich aus. Die Spannweite reicht für Beschäftigte in der mittleren Vergütungsgruppe von 155 Euro in der ostdeutschen Landwirtschaft bis 2450 Euro in der Holz- und Kunststoffindustrie im Westen.

Für die Analyse wurden die Angaben von mehr als 123.000 Beschäftigten aus der Zeit von Anfang Januar 2018 bis Ende April 2019 ausgewertet. ◀



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1553

Die Lücke ist offensichtlich

Die öffentliche Infrastruktur ist in schlechtem Zustand. Das Ausmaß des Verfalls ist unter Ökonomen zwar umstritten. Sicher ist jedoch: Es fehlen Investitionen.

Die einen sagen, Deutschland verzehre seinen Kapitalstock. Gemeint ist damit, dass die getätigten Investitionen nicht mit dem Tempo des Verfalls mithalten. Das lasse sich daran ablesen, dass die Abschreibungen auf Gebäude und Anlagen die Bruttoinvestitionen übersteigen, die Nettoinvestitionen mithin negativ sind.

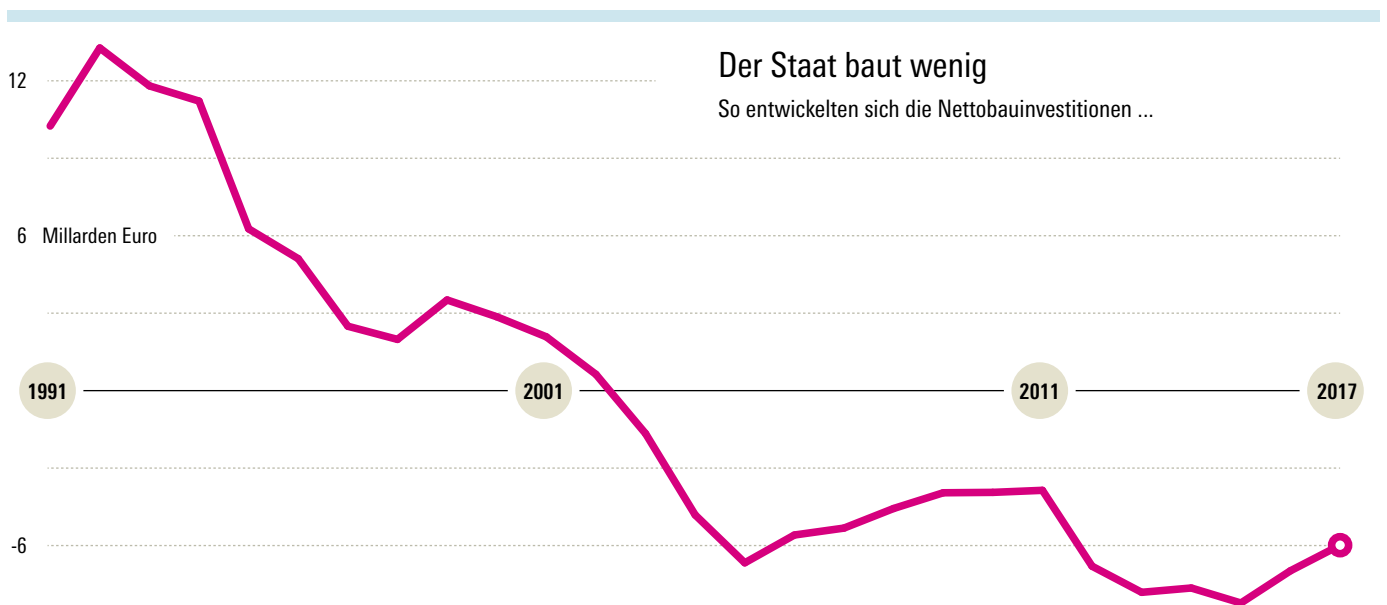
Andere, eher konservative, Ökonomen meinen, ganz so dramatisch sei es nicht. Denn die buchhalterischen Abschreibungen würden den Wertverlust von Gebäuden oder Straßen überzeichnen. Sofern Einrichtungen der Infrastruktur vernünftig gewartet würden, sinke zwar der Zeitwert, ihre produktive Aufgabe könnten sie aber weiterhin erfüllen. Daher sollte man lieber auf den öffentlichen Brutto- statt Nettokapitalstock schauen – und dieser schrumpfe nicht, sondern wachse zumindest nominell. IMK-Direktor Sebastian Dullien und IMK-Finanzexpertin Katja Rietzler haben sich mit dieser Argumentation auseinandergesetzt. Ihr Fazit: „Der Nettokapitalstock mag den produktiv verfügbaren Kapitalstock unterschätzen, der Bruttokapitalstock aber überschätzt ihn eindeutig.“

Man könne schließlich nicht davon ausgehen, so Dullien und Rietzler, dass die Infrastruktur tatsächlich so intensiv gewartet werde, dass sie ihre Funktion stets uneingeschränkt erfüllen kann. Die Ökonomen verweisen auf den Zustand der Autobahnbrücken, von denen jede siebte in einer Prüfung der Bundesanstalt für Straßenwesen mit der Schulnote fünf abscheidet. Je älter die Infrastruktur, etwa Straßen, sei, desto häufiger fielen Reparaturen mit volkswirtschaftlichen Folgen wie Staus an. Ein anderes Beispiel sei die in Studien nachgewiesene Tatsache, dass marode Schulgebäude das Lernklima beeinträchtigen.

Aber ob der öffentliche Kapitalstock nun, je nach Indikator, sinkt, stagniert oder langsam wächst: Die Investitionslücke sei offensichtlich, sobald man die allgemeine Wirtschaftsentwicklung einbeziehe, schreiben die IMK-Forscher. Selbst wenn der Bestand an öffentlicher Infrastruktur – wie immer er erfasst wird – nicht schrumpft, bleibt er doch weit hinter den gesellschaftlichen Anforderungen zurück. So nehmen in einer wachsenden Wirtschaft Personenverkehr und Gütertransport zu. Ein reines Aufrechterhalten des Status quo bei der Verkehrsinfrastruktur führe hier absehbar zu Engpässen. Ähnliches gilt für den Wohnungsbau: Mit zunehmenden Einkommen steigt üblicherweise die Nachfrage nach Wohnfläche pro Person; außerdem gelten immer höhere Energiestandards. Wenn der Bestand an öffentlichen Wohnbauten aber lediglich stagniert, verliere der Staat damit „relativ zum Wohnungsmarkt insgesamt“ an Bedeutung.

Daher seien, insbesondere auf der Ebene der Gemeinden, dringend mehr Investitionen notwendig, folgern Dullien und Rietzler. Allerdings halten die IMK-Forscher wenig davon, dieses Ziel durch pauschale Verpflichtungen à la „die Investitionen müssen in jedem Haushaltsjahr die Abschreibungen überschreiten“ zu erreichen. Vielmehr müssten die Gemeindefinanzen nachhaltig verbessert und dann dort investiert werden, „wo der Nutzen einer öffentlichen Investition deren Kosten übersteigt“. <

Quelle: Sebastian Dullien, Katja Rietzler: Verzehrt Deutschland seinen staatlichen Kapitalstock? – Replik, Wirtschaftsdienst 4/2019



Quelle: Destatis 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1554 Daten: bit.do/impuls1555

Hans Böckler
Stiftung

Jobs zweiter Klasse

Unternehmen geben immer größere Teile ihres Geschäfts per Werk- oder Dienstvertrag an Subunternehmer ab. Dort herrschen oft schlechtere Arbeitsbedingungen.

Früher haben Speditionen Paletten oder Container am Werkstor entgegengenommen und am Zielort wieder abgeladen. Heute betreiben sie – als Dienstleister – das gesamte Lager, kümmern sich um den Aufbau der Produkte beim Kunden und übernehmen mitunter bereits Teile der Fertigung. Das nennt sich Kontraktlogistik und ist ein typisches Beispiel für das Vordringen von Subunternehmen. Ein anderes Beispiel ist die Abschaffung des festangestellten Hausmeisters, der vielfach durch Firmen für Facility Management mit ständig wachsender Angebotspalette ersetzt wurde. Was dieser Trend für die Beschäftigten bedeutet, hat die Politologin Katrin Vitols in einer Studie für das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihre Analyse fußt auf einer Befragung von Betriebsräten und Betriebsfallstudien, wobei der Schwerpunkt auf Betrieben des verarbeitenden Gewerbes lag. Zentrales Ergebnis: Durch den Abschluss von Werk- und Dienstverträgen mit Fremdfirmen entstehen häufig Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse, was auch die Arbeitsbedingungen der Stammbeschaften unter Druck setzt. Gewerkschaftliche Gegenstrategien sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie unternehmens- und branchenübergreifend angelegt sind.

Welchen Umfang die Beschäftigung per Werk- oder Dienstvertrag hat, wird von keiner offiziellen Statistik erfasst. Verschiedene Studien und Hochrechnungen legen jedoch nahe, dass es sich um Millionen Erwerbstätige handelt. Die von Vitols befragten 520 Betriebsräte berichten, „dass im Durchschnitt 13 Prozent des Arbeitsvolumens im Kernbereich von Unternehmen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen erledigt wird“. Dabei werden hauptsächlich Firmen mit Angestellten beauftragt, weniger Soloselbstständige. Im Trend nimmt die Beauftragung von Subunternehmern zu. Das zeigen etwa Umfragen der IG Metall. Ein weiteres Indiz sei die Tatsache, dass der Anteil der zugekauften Waren und Dienstleistungen an den Endprodukten gestiegen ist, Vitols.

Problematisch an dieser Entwicklung ist der Forscherin zufolge, dass Werk- und Dienstverträge oft dazu dienen, Tarifstandards und Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen. Die Beschäftigten der Subunternehmer sind in der Regel zu einem geringeren Teil gewerkschaftlich organisiert, verfügen oft nicht über wirksame Mitbestimmungsstrukturen und sind zum großen Teil leicht austauschbare Hilfskräfte. Entsprechend schwach ist ihre Verhandlungsposition. Das können Arbeitgeber ausnutzen, um sie etwa für weni-

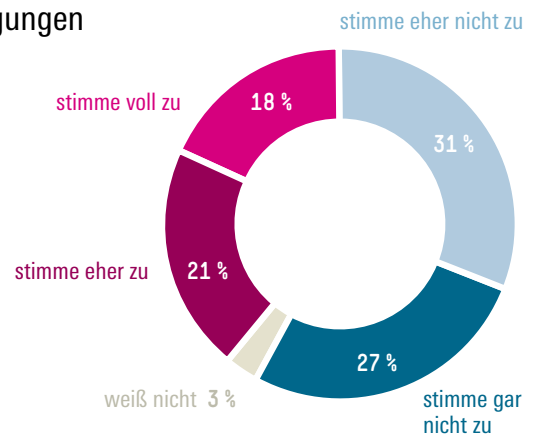
ger Geld arbeiten zu lassen, als es Angehörige der Stammbeschaft bekämen.

Als „bedenklich“ hinsichtlich der Arbeitsbedingungen stufen die befragten Betriebsräte immerhin 39 Prozent der Vertragsverhältnisse mit Dienstleistern oder Subunternehmern ein. Wobei die kritischen Töne bei den Betriebsräten von Intensivnutzern, bei denen über 30 Prozent des Arbeits-

Oft schlechtere Arbeitsbedingungen bei Subunternehmen

Sind die Beschäftigungsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften „bedenklich“?

Betriebsräte sagen ...



Quelle: Vitols 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1556

Hans Böckler
Stiftung

volumens von Werk- oder Dienstvertragsnehmern erledigt werden, deutlich überwiegen: Hier halten drei Viertel die Verhältnisse für bedenklich. Wo der Umfang der Fremdvergaben in den vergangenen fünf Jahren zugenommen hat, sind die Betriebsräte ebenfalls skeptischer als im Durchschnitt. Denn damit steigt auch der Druck auf die Stammbeschaften, denen täglich vor Augen geführt wird, dass andere bereit sind, zu schlechteren Konditionen zu arbeiten.

Der Betriebsrat des Auftraggebers hat heute allerdings kaum eine Handhabe gegen die Vergabe von Werk- oder Dienstverträgen. Dazu steht im Betriebsverfassungsgesetz nichts. Vitols rät daher, eine Erweiterung der Mitspracherechte von Arbeitnehmervertretungen zu diskutieren.

Am ehesten ließen sich die Interessen der Beschäftigten heute durchsetzen, wenn Arbeitnehmervertreter von Auftraggeber und Auftragnehmer zusammenarbeiten, resümiert die Wissenschaftlerin mit Blick auf die von ihr durchgeführten Betriebsfallstudien. Wenn es gelingt, über die Grenzen von Betrieben, Branchen und gewerkschaftlichen Organisationsbereichen hinaus zusammenzuarbeiten, lässt sich der Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen etwa durch abgestimmte Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge eindämmen. Erfolgreich arbeitende Netzwerke gebe es vor allem in der Automobil- und Stahlindustrie. <

Quelle: Katrin Vitols: Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen, I.M.U.-Study, April 2019
Download: bit.do/impuls1557

Was Europa für Arbeitnehmer tun muss

Die EU muss mehr tun, um Arbeitnehmerrechte zu stärken. Sonst ist die Mitbestimmung in Europa in Gefahr.

Die Interessen der Arbeitnehmer in Europa sind in den vergangenen Jahren oft zu kurz gekommen. Umso wichtiger ist es, dass sich dies in der nächsten Legislaturperiode der EU-Kommission und des Europäischen Parlaments ändert. Wo die europäische Politik ansetzen muss, zeigt ein Report des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). Die wichtigsten Forderungen der I.M.U.-Experten:

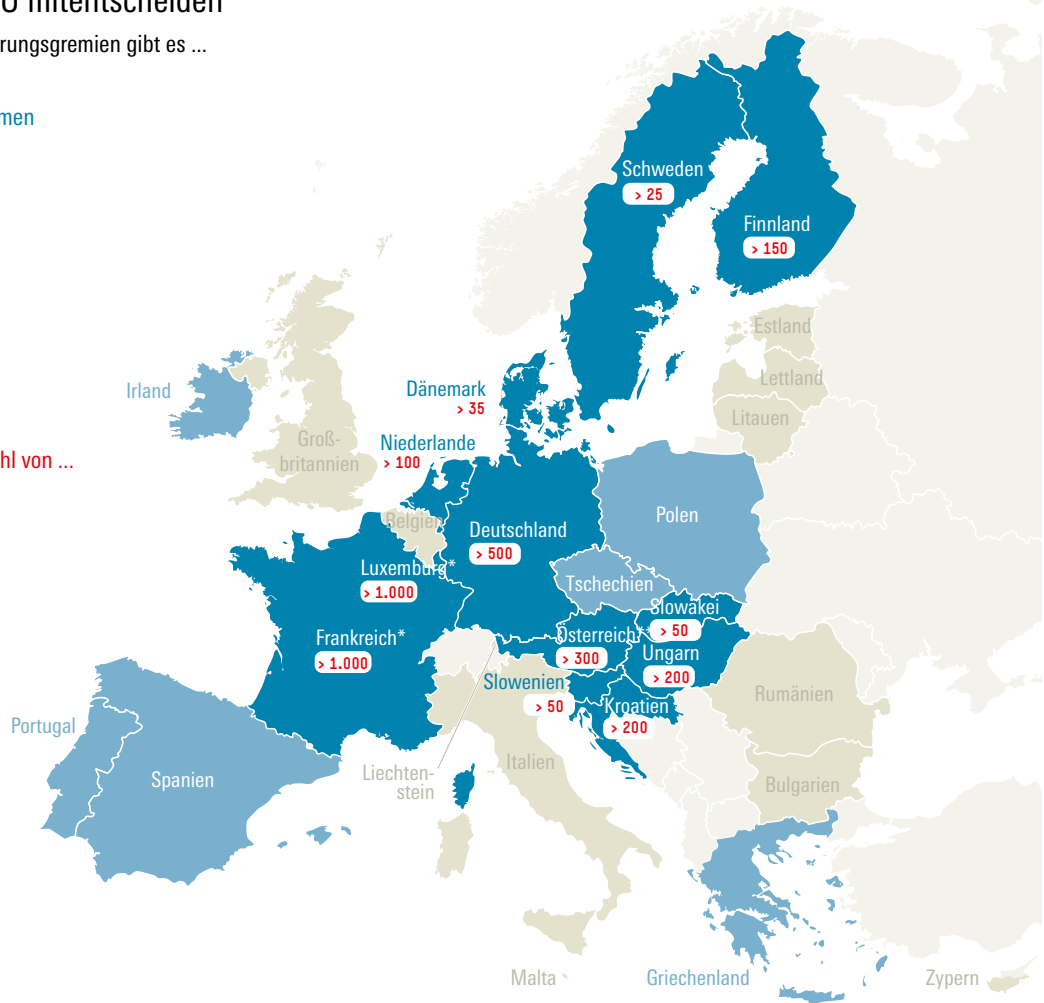
- ▶ **Mitbestimmung europaweit absichern:** Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist in den einzelnen Mitgliedsstaaten völlig unterschiedlich geregelt. Aber in 18 von 28 EU-Ländern gibt es ein Recht auf Beteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichts- oder Verwaltungsrat. Je nach Land gelten andere Schwellenwerte, ab welcher Unternehmensgröße Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sitzen. Beispielsweise unterliegen Kapitalgesellschaften in Deutschland der gesetzlichen Mitbestimmung, wenn sie mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen. Damit Unternehmenschefs die Mitbestimmung nicht einfach unterlaufen können, indem sie den rechtlichen Sitz in ein anderes Land mit niedrigen oder gar keinen Mitbestimmungsrechten verlegen, braucht es strengere Regeln bei der Anwendung von Instrumenten des europäischen Gesellschaftsrechts. Das gerade beschlossene Company Law Package schützt bestehende Mitbestimmungsrechte nur unzureichend, so die Experten. Eine Rahmenrichtlinie zur Mitbestimmung mit europaweit geltenden Mindeststandards und einem dynamischen Element könnte sicherstellen, dass Arbeitnehmer überall geschützt sind, wenn europäisches Gesellschaftsrecht angewandt wird. Es sollte außerdem festgeschrieben sein, dass der rechtliche Sitz eines Unternehmens dort zu sein hat, wo sich die Hauptverwaltung tatsächlich befindet. Reine Briefkastenfirmen sollten verboten werden.
- ▶ **Missbrauch durch Europa-AG abschaffen:** Die Societas Europaea (SE) ist eine europäische Rechtsform, die in vielen Bereichen der klassischen Aktiengesellschaft entspricht. Häufig wird die Gründung einer SE dazu genutzt, die deutsche Mitbestimmung zu umgehen – etwa wenn sich ein Unternehmen in eine SE umwandelt, kurz bevor die Arbeitnehmerschaft einen Schwellenwert erreicht, ab dem ein mitbestimmter Aufsichtsrat oder die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorgeschrieben ist. Dies ermöglicht Unternehmen, ihren aktuellen Status „einzufrieren“. Sollte die Belegschaft anschließend über die deutschen Schwellenwerte hinaus anwachsen, löst dies derzeit keine Nachverhandlungen über die Mitbestimmungsrechte aus. Dieses Schlupfloch muss geschlossen werden: Wird ein Schwellenwert im Gründungsland überschritten, sollte die Besetzung des Aufsichtsrats in jedem Fall nachverhandelt werden.
- ▶ **Europäische Betriebsräte stärken:** Europäische Betriebsräte (EBR) vernetzen nicht nur Arbeitnehmer länderübergreifend, sondern auch Arbeitnehmer und Management in internationalen Konzernen. Im Kontext der Globalisierung wird diese Aufgabe immer wichtiger. Bei Entscheidungen der Unternehmensleitung werden die Europäischen Betriebsräte jedoch häufig zu spät informiert oder erhalten nicht alle nötigen Informationen. Das liegt daran, dass es der bestehenden EU-Richtlinie an Verbindlichkeit fehlt. Den Unternehmen, die sich nicht an die Regeln halten, müssen spürbare Sanktionen drohen. Dabei muss sichergestellt werden, dass auch die europäischen Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen verhandeln können und nicht betriebliche Mitbestimmung gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung ausgespielt wird.
- ▶ **Investoren in Schranken weisen:** Die sogenannte Aktionärsrechterichtlinie, die aktuell in nationales Recht umgesetzt wird, stärkt die Position der Aktionäre. Entscheidungskompetenzen werden weg vom Aufsichtsrat hin zu den Investoren verlagert. Beispiel: Bisher entscheidet der mitbestimmte Aufsichtsrat über die Vergütung von Managern, künftig könnte bei dieser Frage die Hauptversammlung mehr Gewicht erhalten. Aktionäre und deren kurzfristiges Gewinnstreben zu bevorzugen, mag einem angelsächsischen Verständnis von Corporate Governance entsprechen. Auf europäischer Ebene wäre eine andere Unternehmensverfassung wünschenswert. Anstelle der Aktionärsrechterichtlinie sollte eine „Stakeholder-Richtlinie“ treten, die die Mitwirkung aller gesellschaftlichen Interessengruppen sicherstellt.
- ▶ **Konzerne auf soziale Ziele verpflichten:** Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung. Und sie sollten regelmäßig erklären, was sie tun, um dieser gerecht zu werden. Zwar veröffentlichen die großen kapitalmarktorientierten Unternehmen bereits Berichte zur sogenannten Corporate Social Responsibility. Diese lassen jedoch zu wünschen übrig. Was unter anderem fehlt, ist eine konkrete Berichterstattung über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligung der Arbeitnehmer, über die Förderung benachteiligter Personen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Betriebsräte sollten künftig bei der Erstellung der Berichte beteiligt sein. Außerdem braucht es verbindliche Berichte über die Einhaltung von Menschenrechten sowie Umweltstandards entlang der Lieferkette.
- ▶ **Grenzüberschreitende Mitarbeiterkapitalbeteiligung:** Beschäftigte sollten nicht nur im Unternehmen mitreden, sondern auch am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben können. Aktuell existieren viele Hindernisse, die grenzüberschreiten-

Wo Arbeitnehmer in der EU mitentscheiden

Das Recht auf Mitbestimmung in Führungsgremien gibt es ...

in privaten und staatlichen Unternehmen
in staatlichen Unternehmen
nur in wenigen Ausnahmefällen

in der Regel ab einer Beschäftigtenzahl von ...



* andere Schwellenwerte für staatliche Unternehmen ** nur GmbHs, bei AGs kein Schwellenwert, sofern ein Betriebsrat existiert Quelle: ETUI 2015 Download: bit.do/impuls1558 Hans Böckler Stiftung

de Beteiligungsmodelle erschweren. Es braucht ein europäisches Rahmenkonzept, das Gewinnbeteiligungen, Belegschaftsaktien oder vermögenswirksame Leistungen fördert und die Besteuerung vereinheitlicht. Eine Mitarbeiterkapi-

talbeteiligung darf die bestehende Vergütung allerdings nur ergänzen und muss freiwillig sein. <

Quelle: Maxi Leuchters, Martin Feldmann: Europawahl 2019 – Neues EU-Parlament, neue EU-Kommission, MB-Report Nr. 50, Mai 2019 Download: bit.do/impuls1559

UNTERNEHMEN

Mitbestimmung schützt das Klima

Unternehmen, die ihre Beschäftigten an Entscheidungen beteiligen, tun mehr zur Vermeidung von Treibhausgasen. Das zeigt eine Studie eines Forscherteams um Raymond Markey von der Macquarie University in Sydney. Der Untersuchung aus Australien liegt eine breit angelegte Befragung von gut 680 Organisationen zugrunde; darunter sind große und mittlere Unternehmen, aber auch staatliche Einrichtungen. Damit seien ihre Be-

funde statistisch „robust“, so die Autoren. Unter Mitarbeiterbeteiligung verstehen die Forscher verschiedene Formen der Mitsprache, von Teamprozessen über Runde Tische mit dem Management bis zu gewählten Arbeitnehmervertretungen. Besonders ausgeprägt sind die Bemühungen um die Umwelt dort, wo mehrere Beteiligungsformen zusammenkommen und wo Gremien aus Management- und Belegschaftsvertretern einen aus-

drücklichen Auftrag haben, sich mit Umweltfragen auseinanderzusetzen. Einen starken Einfluss haben außerdem Gewerkschaften: Wo Beschäftigte organisiert sind, ist Beteiligung wie ökologisches Engagement überdurchschnittlich verbreitet. <

Quelle: Raymond Markey u.a.: Reducing carbon emissions through employee participation: evidence from Australia, Industrial Relations Journal, Februar 2019 Download: bit.do/impuls1560

„Die EU kann Vertrauen zurückgewinnen“

Abstiegsängste und geringes Vertrauen in Institutionen – das bringt Menschen dazu, rechte Parteien zu wählen. Was die EU nun tun muss, um Vertrauen zurückzugewinnen, erklärt die Soziologin Bettina Kohlrausch in ihrer Analyse zum Ausgang der Europawahl.

Viele haben die diesjährige Europawahl als Schicksalswahl für die EU eingestuft, weil Parteien erstarken, die einen Rückzug ins Nationale favorisieren und das Projekt der europäischen Einigung grundsätzlich in Frage stellen. Wie bewerten Sie den Wahlausgang?

Die Volkparteien – insbesondere die SPD – sind von den Wählern und Wählerinnen abgestraft worden. Es handelt sich jedoch nicht um ein Votum gegen die EU, wie die hohen Stimmgewinne der Grünen und auch die hohe Wahlbeteiligung zeigen. Die Rechtspopulisten sind unter dem Ergebnis der Bundestagswahl geblieben, aber in den ostdeutschen Bundesländern teilweise stärkste Kraft. Das sollte für uns Grund zur Besorgnis sein. Es zeigt sich das Bild eines in vielerlei Hinsicht gespaltenen Landes.

Sie attestieren in verschiedenen Studien oft diffuse, aber weit verbreitete Gefühle von Verunsicherung und Unzufriedenheit, die in den letzten Jahren politische Diskurse und Wahlentscheidungen beeinflusst haben. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung haben Sie eine repräsentative Befragung vom Januar ausgewertet, die soziale Situation, Ansichten zu aktuellen politischen Themen und Wahlabsichten bei der Europawahl zusammengeführt hat. Wie helfen diese Daten dabei, das Wahlergebnis von gestern zu interpretieren?

Auch bei der Europawahl hat sich gezeigt, dass Statusängste und materielle Sorgen unabhängig von der tatsächlichen materiellen Situation oder beruflichen Stellung einen Einfluss auf die Wahlentscheidung haben. Personen, die sich in dieser Hinsicht große oder sehr große Sorgen machen, gaben an, signifikant häufiger AfD wählen zu wollen. In früheren Studien haben wir gesehen, dass solche Sorgen sehr viel mit dem Gefühl eines Kontrollverlustes im Hinblick auf die eigene Erwerbsbiografie zu tun haben. Prozesse wie die Digitalisierung machen vielen Menschen Angst. Gleichzeitig wird dem politischen System nicht zugetraut, diese großen Herausforderungen zu bewältigen.

Ferner haben wir bestätigen können, was schon in vielen Studien festgestellt wurde: Eine kritische Haltung zu Migration ist ein wesentlicher Treiber der Entscheidung, AfD zu wählen. Es wäre jedoch falsch, die Ursachen für die Wahlentscheidung auf diese Frage zu verkürzen. Misstrauen in die

Leistungsfähigkeit der EU-Institutionen hat einen fast ebenso großen Einfluss.

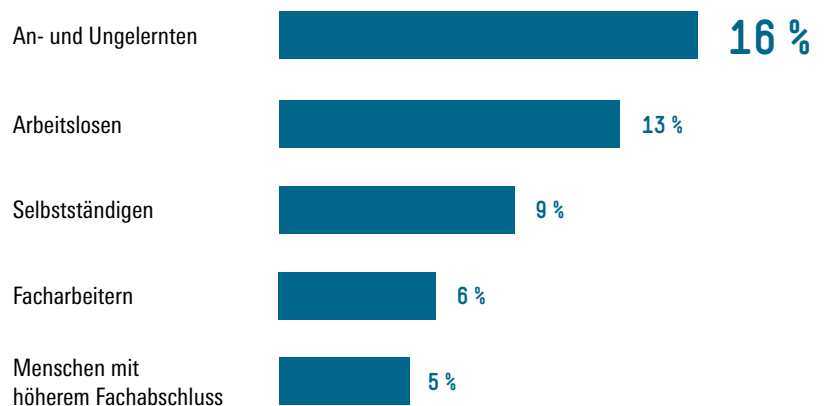
Und natürlich spielt auch die objektive soziale Position eine Rolle. Im Vergleich zu Akademikerinnen und Akademikern wählen einfacher Qualifizierte oder Arbeitslose häufiger AfD. Das zeigt, dass die Sicherheit, die die jeweilige Berufsposition bietet, ein entscheidender Faktor ist.

Bestätigt das die These, dass Rechtspopulisten für Arbeiter besonders attraktiv sind?

Den idealtypischen Arbeiter gibt es nicht mehr. Bei den Menschen, die in öffentlichen Debatten als Arbeiterinnen und Arbeiter adressiert werden, handelt es sich um eine ausgesprochen heterogene Gruppe – nicht zuletzt im Hinblick auf die Frage, wie sicher ihre Arbeitsverhältnisse sind, und auf das Einkommen. An- und Ungelernte befinden sich in einer völlig anderen Situation als Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Unsere Ergebnisse zeigen, dass insbesondere An- und Ungelernte, vorab eine hohe Bereitschaft äußerten, bei der Europawahl AfD zu wählen. Während die Wahrscheinlichkeit dieser Gruppe, AfD zu wählen, 16 Prozent höher war als die von Akademikern, ist die Wahrscheinlich-

Wer AfD wählt

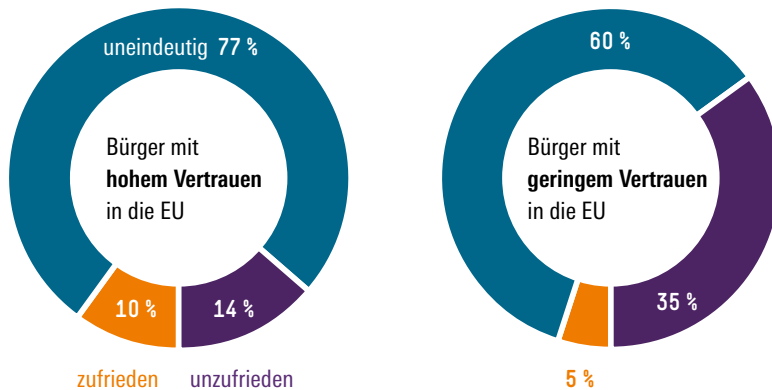
So viel höher ist die Wahrscheinlichkeit, AfD zu wählen, im Vergleich zu Akademikern bei ...



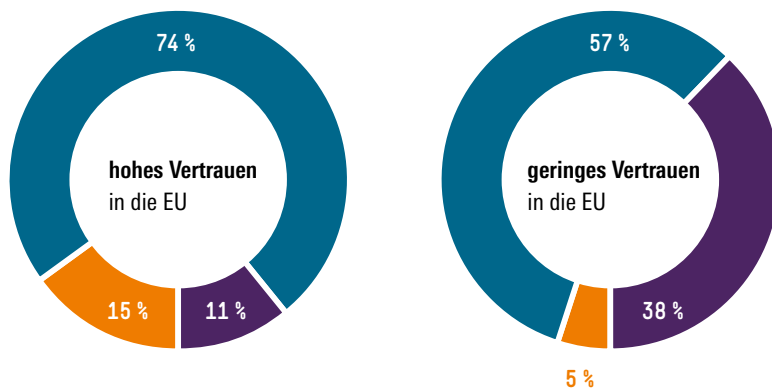
Unzufriedene Bürger

So zufrieden sind Bürger damit, wie die EU ...

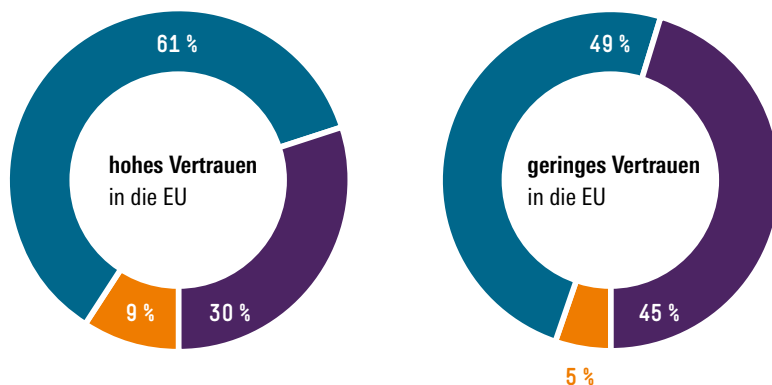
die Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes schützt.



die Bürger vor Kriminalität schützt.



für gerechte Besteuerung von internationalen Unternehmen sorgt.



keit von Facharbeiterinnen und Facharbeitern nur sechs Prozent höher – das ist nicht viel. An- und Ungelernte gaben dagegen sogar an, bei der kommenden Europawahl häufiger als Arbeitslose AfD wählen zu wollen.

Sie haben eben gesagt, dass das Thema Migration weiterhin eine wichtige Rolle bei vielen Wählerinnen und Wählern gespielt hat, obwohl die Zuwanderungszahlen deutlich abgenommen haben. Aber ebenso wichtig sei der Vertrauensverlust in europäische Institutionen. Können Sie sagen, was Ursache ist und was Wirkung?

Beides hängt zusammen. Den Rechtspopulisten ist es gelungen, die Flüchtlingspolitik als Beispiel für totalen Kontrollverlust politischer Institutionen darzustellen. Diese Deutung fiel bei jenen, die ohnehin schon ein geringes Vertrauen in politische Institutionen haben, auf fruchtbaren Boden. Wie schon gesagt, das große Misstrauen in das politische System ist ein entscheidender Faktor für die Wahl von Rechtspopulisten und meines Erachtens auch das Feld, auf dem versucht werden sollte, die Wählerinnen und Wähler rechtspopulistischer Parteien zurückzugewinnen. Politik muss zeigen, dass zentrale gesellschaftliche Herausforderungen politisch gestaltbar sind, und erklären, welche Rolle die EU dabei spielen kann.

Um welche Themen müsste es da gehen?

In den Daten konnten wir sehen, dass das Vertrauen in die EU-Institutionen – neben Fragen der Zuwanderungspolitik und der Bekämpfung von Kriminalität – auch mit der Zufriedenheit im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik zusammenhängt. Von denen, die ein unterdurchschnittlich geringes Vertrauen in die EU-Institutionen haben, sind zum Beispiel 45 Prozent unzufrieden mit dem, was die EU bisher im Bereich der gerechten Besteuerung internationaler Unternehmen getan hat. Bei denen, die ein überdurchschnittliches Vertrauen haben, sind es nur 30 Prozent. Ähnlich verhält es sich mit der Zufriedenheit hinsichtlich der Frage, wie gut es der EU gelingt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen.

Die EU kann Vertrauen zurückgewinnen, wenn sie sich in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung überzeugend um Sicherheit in einem breiten Sinne kümmert. Dabei spielen Berechenbarkeit und Beteiligungsrechte in der Arbeitswelt, eine effektive soziale Sicherung und eine als fair wahrgenommene Besteuerung eine große Rolle. <

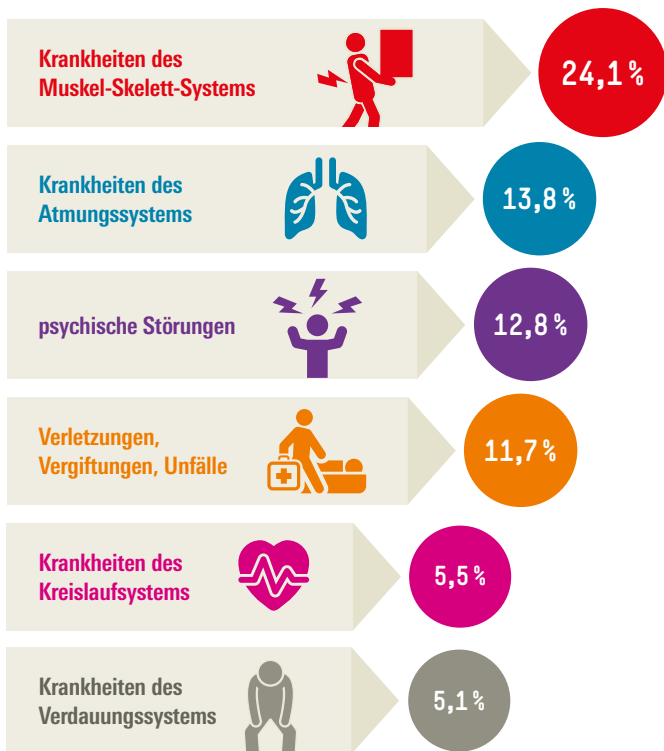
IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann
redaktion-impuls@boeckler.de
Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631
Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

GESUNDHEIT

Arbeit geht ins Kreuz

Arbeitsunfähigkeitstage gehen zurück auf ...



übrige Krankheiten 27,1 Prozent

Quelle: BAuA, Mai 2019 bit.do/impuls1563

ARBEITSMARKT

Potenzielle Mütter werden diskriminiert



Für verheiratete Frauen ohne Kinder stehen die Chancen besonders schlecht, wenn sie sich auf eine Teilzeitstelle bewerben. Das zeigt eine groß angelegte Studie mit 9000 fiktiven Bewerbungen, die an Unternehmen in

Deutschland, Österreich und der Schweiz verschickt wurden. Anscheinend gehen die Arbeitgeber davon aus, dass das „Risiko“ einer Schwangerschaft und anschließenden Elternzeit bei diesen Frauen besonders hoch ist. Auch Bewerberinnen mit Kleinkindern haben schlechte Chancen. Etwas besser stehen Frauen mit Schulkindern da. <

Quelle: IZA, Mai 2019 bit.do/impuls1564

ARBEITSZEIT

Vollzeitbeschäftigte arbeiten 41 Stunden

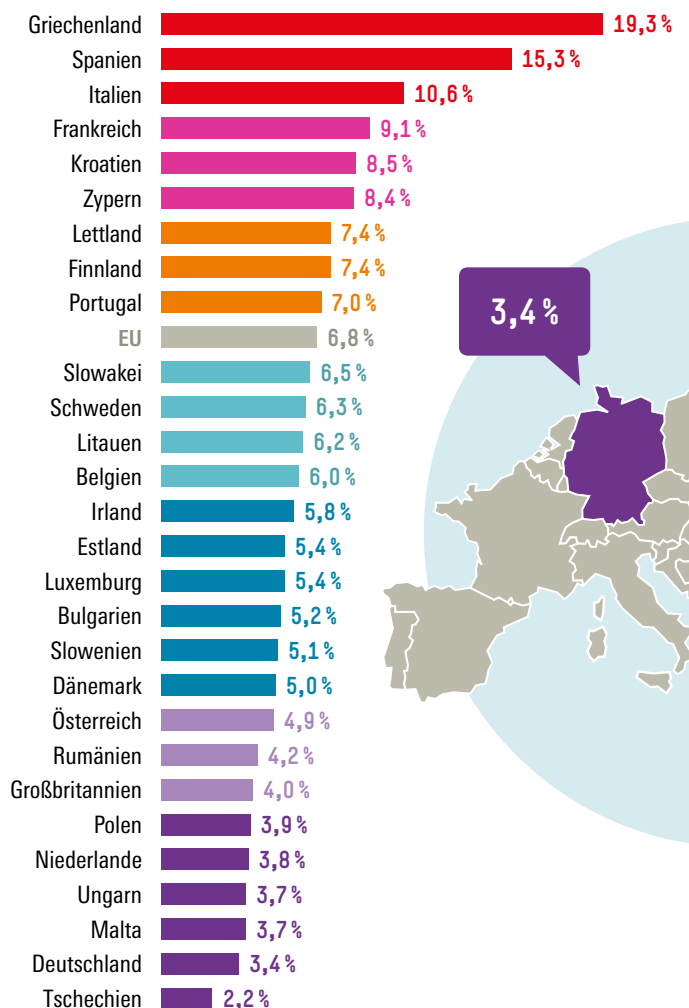
Laut dem Statistischen Bundesamt arbeiten vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige in Deutschland im Schnitt 41 Stunden pro Woche. Die Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer blieb seit 1991 stabil bei etwa 40 Stunden in der Woche. Bei den Selbstständigen in Vollzeit ging sie seit 1991 von 54 auf 48 Stunden zurück. <

Quelle: Destatis, April 2019 bit.do/impuls1565

ARBEITSMARKT

Deutschland steht gut da

Die Erwerbslosenquote* betrug 2018 in ...



*gemäß ILO-Konzept; Quelle: Eurostat, April 2019 bit.do/impuls1566