

16/2018 25. OKTOBER

- 2 **Tarifpolitik** Allgemeinverbindlichkeit erleichtern
- 3 **Pflege** Untergrenzen reichen nicht aus
- 4 **Arbeitszeit** Mehr Spielraum für Beschäftigte
- 6 **Makroökonomie** Lohnkosten sind nicht alles
- 7 **Weiterbildung** Fit für die Arbeitswelt von morgen

VERTEILUNG

Deutschland bleibt gespalten

Trotz der guten Konjunktur ist die Ungleichheit gestiegen. Vor allem der Osten Deutschlands liegt deutlich zurück.

Die verfügbaren Einkommen in Deutschland waren seit den 1970er-Jahren nie so ungleich verteilt wie heute. Noch größer ist die Konzentration bei den Vermögen. Zu diesem Ergebnis kommen Dorothee Spannagel vom WSI und Anita Tiefensee vom Paritätischen Gesamtverband in einer aktuellen Analyse. Die beiden Forscherinnen haben unter anderem Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ausgewertet.

Demnach stieg die Ungleichheit der verfügbaren Einkommen vor allem Anfang der 2000er-Jahre stark an und erreichte im Jahr 2005 einen vorläufigen Höhepunkt. Anschließend blieb sie für mehrere Jahre stabil auf hohem Niveau. In den vergangenen Jahren hat die Einkommensungleichheit erneut zugenommen – und das trotz der guten konjunkturellen Lage. Ablesen lässt sich das am sogenannten Gini-Koeffizienten, einem gängigen Maß für die Ungleichheit. Bei einem Gini-Wert von null würden alle Personen in einer Gesellschaft über gleich viele Ressourcen verfügen, bei einem Wert von eins würde eine Person alles besitzen und alle anderen nichts. In Deutschland stieg der Gini für verfügbare Einkommen zwischen 1991 und 2015 von 0,25 auf 0,29.

Bei den Vermögen ist die Ungleichheit noch stärker ausgeprägt, hier betrug 2012 der Gini-Koeffizient 0,78 – im europäischen Vergleich ist das einer der höchsten Werte. Anders ausgedrückt: Die Vermögensungleichheit ist hierzulande größer als in fast allen europäischen Ländern. Nur in Öster-

reich ist sie ähnlich groß. Auffällig ist der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland: Im Osten lag das mittlere Vermögen bei rund 8000 Euro pro Kopf, im Westen bei gut 21000 Euro. Zudem besaß das reichste Zehntel im Westen doppelt so viel Vermögen wie das obere Zehntel im Osten. Aufgrund von Erbschaften – in den kommenden Jahren werden jährlich rund 400 Milliarden Euro vererbt – dürfte die Kluft zwischen Ost und West noch tiefer werden. Bereits jetzt ist rund ein Drittel des Vermögens im Westen auf Erbschaften oder Schenkungen zurückzuführen.

Die Forscherinnen fordern Maßnahmen gegen die Ungleichheit: Eine stärkere Tarifbindung könnte Lohnunterschiede ausgleichen und käme insbesondere Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen zugute. Ein wirksamer Schritt in diese Richtung wären Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen. Außerdem würden untere Einkommensschichten von einer konsequenten Durchsetzung und einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns profitieren. Auf der anderen Seite könnten höhere Steuern auf sehr hohe Einkommen und Vermögen beziehungsweise Erbschaften nicht nur materielle Ungleichheiten reduzieren, sondern auch Spielraum für öffentliche Investitionen schaffen. <

Die Forscherinnen fordern Maßnahmen gegen die Ungleichheit: Eine stärkere Tarifbindung könnte Lohnunterschiede ausgleichen und käme insbesondere Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen zugute. Ein wirksamer Schritt in diese Richtung wären Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen. Außerdem würden untere Einkommensschichten von einer konsequenten Durchsetzung und einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns profitieren. Auf der anderen Seite könnten höhere Steuern auf sehr hohe Einkommen und Vermögen beziehungsweise Erbschaften nicht nur materielle Ungleichheiten reduzieren, sondern auch Spielraum für öffentliche Investitionen schaffen. <

Armer Osten

Das mittlere Vermögen pro Kopf betrug 2012 in ...



Median; Quelle: WSI 2018 bit.do/impuls1315 Hans Böckler Stiftung

Quelle: Anita Tiefensee, Dorothee Spannagel: Ungleichheit der Einkommen und Vermögen in Deutschland, WSI-Mitteilungen 5/2018

Allgemeinverbindlichkeit erleichtern

Ein Gesetz von 2014 sollte es erleichtern, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Doch damit es wirkt, muss nachgebessert werden.

Gibt es in einem Wirtschaftszweig wenigstens einen Tarifvertrag mit einer gewissen Strahlkraft, kann das Arbeitsministerium dessen Geltungsbereich auf alle Betriebe ausdehnen – wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zustimmen. So war es jahrzehntelang etwa im Einzelhandel. Doch seit den 1990er-Jahren kommen immer weniger Allgemeinverbindlichklärungen (AVE) zustande. Wurden 1992 noch 205 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, waren es 2014 gerade noch 37. Deshalb sollte das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ AVEs erleichtern. Allerdings hat die Reform ihre Wirkung verfehlt, urteilt WSI-Forscher Thorsten Schulten. Die Zahl der AVEs ist seither nicht merklich angestiegen, so der Tarifexperte. Wenn nicht nachgebessert werde oder die Arbeitgeberverbände ihre Blockadehaltung aufgeben, bleibe die jüngste Reform fruchtlos.

Verschiedene Faktoren versperren regelmäßig den Weg zur AVE:

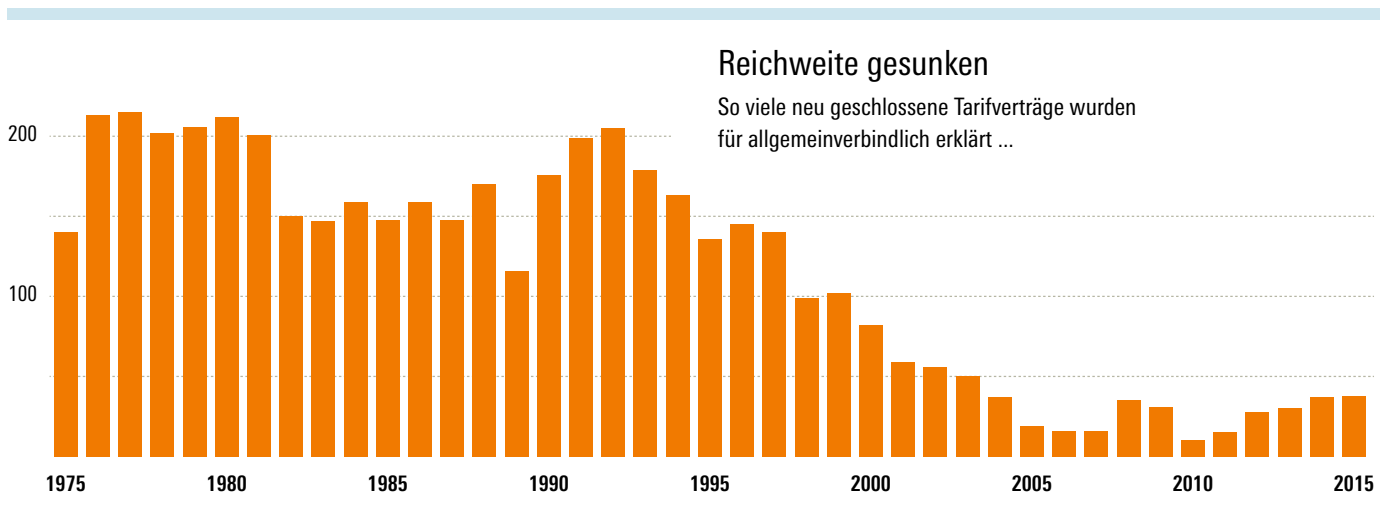
- ▶ Zunächst ist zu klären, ob ein Tarifvertrag genügend Gewicht hat. Zwar muss ein Tarifvertrag seit 2014 nicht mehr zwingend für die Hälfte aller Beschäftigten einer Branche gelten. Es reicht heute aus, wenn er „überwiegende Bedeutung erlangt“ hat, damit eine AVE infrage kommt. Außerdem können nun auch soziale und ökonomische Erwägungen eine AVE rechtfertigen. Aber die Ministerialbeamten neigen weiterhin zu einer sehr zurückhaltenden Auslegung der neuen Regeln, hat Schulten beobachtet.
- ▶ Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat im sogenannten Tarifausschuss ein faktisches Vetorecht – von dem er immer wieder Gebrauch macht, selbst wenn die betroffenen Branchenverbände oder Unternehmen für eine AVE wären. Daher wird oft erst gar

kein AVE-Antrag gestellt. Dass sich die Interessenvertretung der Arbeitgeber in Deutschland so vehement gegen die Ausweitung von Tarifverträgen sträubt, sei gerade im internationalen Vergleich erstaunlich, schreibt Schulten. In anderen europäischen Ländern seien die organisierten Arbeitgeber oft die größten AVE-Befürworter. Schließlich verhindern allgemeingültige Tarife unfaire Konkurrenz durch Lohndumping.

- ▶ Zum Teil erklärt sich das Verhalten der hiesigen Arbeitgeberverbände Schulten zufolge durch eine deutsche Besonderheit: die so genannte OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, wobei OT für „ohne Tarif“ steht. Einige Verbände vertreten also sowohl tarifgebundene als auch Unternehmen, die sich nicht an Kollektivverträge halten. Diese Organisationslogik widerspricht dem Gedanken der AVE grundlegend, konstatiert der WSI-Forscher.

Daraus ergeben sich verschiedene Ansätze für eine Reform der Reform: Dass ein Tarifvertrag von „überwiegender Bedeutung“ sein muss, könnte gestrichen werden; stattdessen wäre es sinnvoller, präzise festzulegen, wann eine AVE „im öffentlichen Interesse“ ist. Anstatt den Arbeitgebern ein grundsätzliches Vetorecht einzuräumen, könnte der mit Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und des Arbeitsministeriums besetzte Tarifausschuss per Mehrheitsbeschluss über AVE-Anträge entscheiden. Zudem rät Schulten den Arbeitgeberverbänden, sich von der problematischen Konstruktion der OT-Mitgliedschaft zu verabschieden. ◀

Quelle: Thorsten Schulten: The role of extension in German collective bargaining, in: Susan Hayter, Jelle Visser (Hg.): Collective Agreements: Extending Labour Protection, Internationale Arbeitsorganisation 2018 Download: bit.do/impuls1316



Quelle: BMAS 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1317 Daten: bit.do/impuls1318

Untergrenzen reichen nicht aus

In Krankenhäusern fehlen mehr als 100 000 Pflegekräfte. Die von der Bundesregierung geplanten Gesetze lösen das Problem nicht. Erfolgversprechender wäre ein anderer Ansatz.

Die Bundesregierung will die Personalsituation in der Pflege verbessern. Doch die von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn vorgelegten Gesetzentwürfe greifen zu kurz. Zu diesem Ergebnis kommt Michael Simon von der Hochschule Hannover. In seiner von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie erklärt der Pflegeexperte, warum sowohl die geplante Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung als auch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz in der gegenwärtigen Form ihr Ziel verfehlen werden, für „ausreichend“ Pflegepersonal zu sorgen. Zudem skizziert der Wissenschaftler alternative Modelle.

Nach Berechnung des Forschers fehlen aktuell im Pflegedienst deutscher Krankenhäuser mehr als 100 000 Vollzeitstellen. Diese Lücke sei „keine unvermeidbare quasi naturwüchsig entstandene Situation, sondern vor allem durch Regelungen der Krankenhausfinanzierung hervorgerufen, die Krankenhäuser zu Kostensenkungen zwangen und dadurch einen starken Anreiz zum Stellenabbau insbesondere im Pflegedienst setzten“, schreibt Simon. Ein wesentlicher Treiber dafür sei die Einführung eng kalkulierter Fallpauschalen gewesen. Aufgrund von andauernder Unterbesetzung seien viele Pflegekräfte inzwischen chronisch überlastet, was sich wiederum auf die Pflege auswirke. „Da eine ausreichende Besetzung im Pflegedienst des Krankenhauses von erheblicher Bedeutung für die Qualität der Patientenversorgung ist, handelt es sich bei der seit mehr als zwei Jahrzehnten anhaltenden Unterbesetzung auch um eine für die Krankenhauspatienten hochgradig gefährliche Entwicklung.“

Was hat die Politik in den vergangenen Jahren getan? Zu wenig, meint der Wissenschaftler. Vor allem eine zentrale Forderung sei bisher nicht erfüllt worden: Seit mittlerweile mehr als zehn Jahren fordern die Gewerkschaft Verdi und Pflegeverbände staatliche Vorgaben, die die Krankenhäuser verpflichten, genügend Personal vorzuhalten. Auch die von Spahn geplante Verordnung bringe keine echte Verbesserung, sondern setze „die Linie der vorherigen Regierungen fort“, kritisiert Simon. Denn nach dem Entwurf des Bundesgesundheitsministeriums sollen die Personaluntergrenzen unmittelbar oberhalb des Niveaus liegen, das den derzeit 25 Prozent am schlechtesten besetzten Krankenhäusern entspricht. Zudem sollen sie nur für Intensivstationen, Geriatrie, Unfallchirurgie und Kardiologie gelten. Der Wissenschaftler hält derartige Untergrenzen für viel zu niedrig angesetzt: Sie definieren bestenfalls eine Minimalbesetzung, decken aber nicht den tatsächlichen Bedarf in vielen Kliniken.

Positiver wertet der Forscher die grundsätzliche Stoßrichtung des geplanten Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes. So sei es wichtig, dass in Zukunft Tariferhöhungen voll refinanziert und der Druck auf die Finanzierung der Pflege gemildert werden, indem das Budget dafür aus den Fallpauschalen ausgegliedert werden soll. Allerdings sehe das

Gesetz ebenfalls kein geeignetes Instrumentarium vor, um den wirklichen Bedarf in der Pflege zu ermitteln.

Der Forscher schlägt vor, die sogenannte Pflege-Personalrechnung aus den 1990er-Jahren flächendeckend zu reaktivieren und an die aktuelle Situation anzupassen. Damals mussten alle Krankenhäuser nach einem einheitlichen Verfahren erheben,



Quelle: Simon, Mehmecke 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1319



wie groß der Pflegebedarf der Patienten auf ihren Stationen ist. So ließ sich realitätsnah und detailliert berechnen, wie viel Personal notwendig ist. 1996 wurde die Pflege-Personalrechnung auf Betreiben der Krankenkassen ausgesetzt – in vielen Häusern werde sie für die interne Einsatzplanung aber nach wie vor verwendet und genieße hohe Akzeptanz, schreibt der Experte. Da sich die Möglichkeiten der Datenverarbeitung fortentwickelt haben, sei die Erhebung der für die Personalplanung nötigen Daten heute erheblich leichter als früher. Und Aufsichtsbehörden könnten künftig ohne großen Aufwand kontrollieren, ob Kliniken den nötigen Personalschlüssel wirklich erfüllen – zum Wohle von Patienten und Beschäftigten. <

Quelle: Michael Simon: Von der Unterbesetzung in der Krankenhauspflege zur bedarfsgerechten Personalausstattung, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. g6, Oktober 2018 Download: bit.do/impuls1320

Mehr Spielraum für Beschäftigte

Der Achtstundentag und die Fünftagewoche werden seltener, flexible Arbeitszeitmodelle sind auf dem Vormarsch. Was Gewerkschaften tun können, damit die Interessen der Beschäftigten dabei nicht unter die Räder kommen, zeigt eine Studie zum europäischen Dienstleistungssektor.

Immer mehr Beschäftigte sind am Wochenende, im Schichtdienst oder nachts tätig und per Smartphone auch in der Freizeit für Dienstliches erreichbar. Gleichzeitig würden viele gern stärker selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen, um Beruf und Privatleben besser unter einen Hut zu bekommen. Wie erreicht man beim Thema Arbeitszeit einen fairen Ausgleich, damit sich im Konfliktfall nicht immer der Chef durchsetzt? Der Sozialwissenschaftler Roland Schneider hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung beispielhaft für den Dienstleistungssektor untersucht, wie Gewerkschaften mit dieser Entwicklung umgehen und welche Möglichkeiten die Tarifpolitik bietet. Dafür hat er Dienstleistungsgewerkschaften aus 15 europäischen Ländern befragt und darüber hinaus Tarifverträge sowie Daten der EU ausgewertet.

An der Dauer von Arbeitszeiten hat sich der Studie zufolge zuletzt wenig geändert: 2017 haben Beschäftigte im EU-Schnitt 36,3 Stunden pro Woche gearbeitet. Das sind zwar 30 Minuten weniger als 2008. Der Grund dafür ist allerdings in erster Linie eine gestiegene Teilzeitquote, vor allem bei den Frauen. Vollzeitbeschäftigte Männer kommen durchschnittlich nach wie vor auf 40,9 Wochenstunden.

Anders als bei der Dauer zeichnen sich bei der Lage und Verteilung von Arbeitszeiten deutliche Veränderungen ab. Europaweit gebe es einen „Trend zu atypischen Arbeitszeiten“, schreibt Schneider. Eine „hohe Regelmäßigkeit“ mit gleichbleibender Stundenzahl, fixem Beginn und Ende galt 2015 nur noch für 43 Prozent der Beschäftigten in der EU, drei Prozentpunkte weniger als zehn Jahre zuvor. 2010 mussten 17 Prozent Schichtdienst verrichten, 2015 waren es bereits 21 Prozent. An Samstagen arbeitet etwa in Deutschland mittlerweile ein Fünftel der Beschäftigten regelmäßig, an Sonn- und Feiertagen fast ein Viertel.

Dabei verschwimme die Grenze zwischen Beruf und Privatleben zunehmend, so der Experte. 22 Prozent der Arbeitnehmer in der EU müssen mehrmals im Monat in der Freizeit für den Job aktiv werden, zwei Prozent tun das täglich. In Deutschland fielen 2016 insgesamt 829 Millionen Überstunden an, 493 Millionen davon waren unbezahlt. Der Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein mussten, stieg zwischen 2011 und 2017 von 27 auf 56 Prozent.

Viele Unternehmen fassen Flexibilität dabei ziemlich einseitig auf: Im Mittelpunkt stehen laut Schneiders Analyse betriebliche Zwänge, während die Bedürfnisse der Beschäftigten eher eine untergeordnete Rolle spielen. So können EU-weit nur 16 Prozent von ihnen ihre Arbeitszeit selbst bestimmen.

Bei den Gewerkschaften steht der Konflikt zwischen den Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen und dem Wunsch der Beschäftigten nach selbstbestimmten Arbeitszeiten weit oben auf der Agenda: Im Fokus der Arbeitszeitpolitik stünden seit geraumer Zeit statt kollektiver Verkürzung Forderungen nach mehr Mitsprache und Gestaltungsmöglichkeiten, so der Autor. Das Ziel seien Regelungen, die den Beschäftigten mehr Spielraum lassen für Kinder, Pflege, Weiterbildung, Auszeiten, einen gleitenden oder früheren Übergang in Rente.

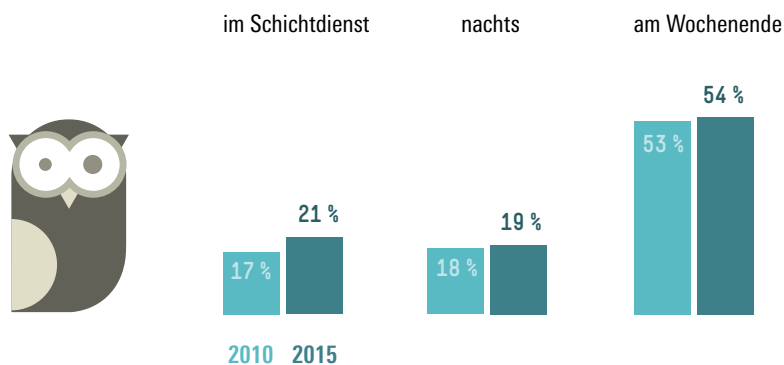
Beispielhaft für das Bemühen um mehr Zeitsouveränität sind Schneider zufolge Tarifverträge, die den Beschäftigten erlauben, zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit zu wählen. Auf eine solche Option haben sich die Verkehrsgewerkschaft EVG und die Deutsche Bahn im Dezember 2016 geeinigt, Verdi und die Deutsche Post im Frühjahr 2018. Statt für Lohnerhöhungen um drei und 2,1 Prozent können sich die Post-Mitarbeiter auch für eine Entlastungszeit von 60,27 und 42,19 Stunden entscheiden, die für ganztägige oder auch mehrtägige Freistellungen nutzbar ist. In der österreichischen Elektroindustrie gab es bereits 2013 einen Abschluss mit Freizeitoption.

Für familienfreundliche Arbeitszeiten setzen sich der Befragung zufolge diverse europäische Gewerkschaften ein. Zum Forderungskatalog gehören Möglichkeiten wie Kurzzeitfreistellungen, längere Auszeiten, die temporäre Verringerung von Arbeitszeit oder eine verlängerte Elternzeit. Im spanischen Einzelhandel sieht ein Tarifvertrag das Recht auf unbezahlte Freistellung für die Pflege von Angehörigen für bis zu sechs Monate vor.

Telearbeit, die ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen kann, ist Gegenstand zahlreicher Tarifverträge

Arbeitszeiten werden untypischer

Von den Beschäftigten in der EU arbeiteten regelmäßig ...



Quelle: Eurofound 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1321

Hans Böckler Stiftung

Briten haben spät Feierabend

So viele Stunden pro Woche arbeiten **männliche** und **weibliche** Vollzeitbeschäftigte üblicherweise im Schnitt in ...

Großbritannien	43,4	40,2
Zypern	42,7	40,4
Griechenland	41,9	39,8
Portugal	41,8	40,1
Österreich	41,7	40,6
Polen	41,7	40,1
Malta	41,3	39,5
Tschechien	41,2	40,1
Bulgarien	41,1	40,7
Slowenien	41,1	40,5
EU	40,9	39,3
Slowakei	40,9	39,9
Luxemburg	40,8	39,8
Deutschland	40,7	39,5
Estland	40,7	39,8
Kroatien	40,7	40,0
Ungarn	40,7	40,2
Rumänien	40,7	40,4
Irland	40,6	37,4
Lettland	40,6	40,0
Spanien	40,4	38,9
Litauen	40,2	39,4
Italien	40,1	37,0
Finnland	40,0	38,5
Schweden	40,0	39,9
Belgien	39,9	37,8
Frankreich	39,7	38,3
Niederlande	39,2	38,2
Dänemark	38,3	37,1

und betrieblicher Vereinbarungen. Wichtige Aspekte dabei sind die Freiwilligkeit, die Absicherung des Beschäftigungsstatus und der Rechte von Telearbeitern, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, die Bereitstellung von Arbeitsgeräten, die Qualifizierung. Einzelne Gewerkschaften plädieren dafür, ein Recht auf Homeoffice gesetzlich festzuschreiben.

Während es bei der Telearbeit darum geht, Beschäftigten mithilfe digitaler Technologie zu mehr Freiräumen zu verhelfen, sehen viele Gewerkschaften durchaus auch die Risiken. Um Entgrenzung zu verhindern, fordern sie ein Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit. In Frankreich ist ein solches Recht seit Anfang 2017 gesetzlich verankert.

Der zunehmenden Bedeutung von Weiterbildung versuchen die Gewerkschaften ebenfalls programmatisch Rechnung zu tragen. Einen Anspruch auf Weiterbildungstage haben sie in etlichen Tarifverhandlungen durchgesetzt. Oft sind Weiterbildungs- und Qualifizierungsfonds vorgesehen. Laut dem Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe in Deutschland, der seit Anfang 2018 in Kraft ist, haben Beschäftigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit ihrem Chef zur Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs und zur Vereinbarung von Maßnahmen. Dabei besteht die Möglichkeit, bis zu sechs Monate Bildungsteilzeit zu beantragen. Andere Tarifverträge – etwa für Bankangestellte in Luxemburg und den Niederlanden – sehen darüber hinaus Weiterbildungsprämien, Bildungsurlaub und ein Weiterbildungsbudget für jeden Beschäftigten vor.

Auch die demografische Entwicklung prägt der Studie zufolge die Tarifpolitik. Die Gewerkschaften sind bemüht, altersgerechte Arbeitsbedingungen durchzusetzen und Älteren weiterhin einen selbstbestimmten Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, etwa durch Altersteilzeit mit teilweisem Ausgleich der Einkommenseinbußen. Ein Beispiel für sogenannte Generationenverträge ist der 2011 zwischen Verdi und der Deutschen Post abgeschlossene Tarifvertrag: Jugendliche erhalten nach der Ausbildung eine feste Stelle. Beschäftigte ab 59 können ihre Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren, ihr Gehalt wird durch die Post sowie einen Demografiefonds auf bis zu 87 Prozent aufgestockt.

Als Fazit hält Schneider fest, dass Beschäftigte durch innovative Regelungen in vielen europäischen Ländern bereits über ein breites Bündel an Arbeitszeitoptionen verfügen. Solche Regelungen seien zwar bei weitem noch nicht flächendeckend durchgesetzt, eröffneten aber immerhin großen Gruppen neue Spielräume. Ein ernstes Problem sind dabei nach Auskunft der Gewerkschaften betriebliche Hürden, die Beschäftigte davon abhalten, von ihren Ansprüchen Gebrauch zu machen. Als Ideal schwebt vielen Chefs offenbar nach wie vor der männliche Vollzeitbeschäftigte vor, der stets zur Verfügung steht und auf Abruf Überstunden leistet. Das Ziel von Gewerkschaften müsse es sein, die Nutzung und Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen zu fördern, indem sie sich unter anderem für eine ausreichende Personaldecke einsetzen. Für die Verankerung in der betrieblichen Praxis brauche es zudem engagierte Betriebsräte, so der Experte. <

Quelle: Roland Schneider: Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 91, September 2018
Download: bit.do/impuls1324

Lohnkosten sind nicht alles

Im letzten Jahrzehnt gingen die Lohnstückkosten zeitweise zurück. Doch das war nicht der Grund für den jüngsten Aufschwung.

Deutschland habe sich „vom kranken Mann Europas zum ökonomischen Superstar“ entwickelt, heißt es in einer vielbeachteten Studie einer Forschergruppe um den Ökonomen Christian Dustmann. Und der Hauptgrund für Deutschlands wirtschaftlichen Erfolg sei seine Exportstärke, die wiederum auf gesunkene Lohnstückkosten für die Produkte der exportorientierten Industrie zurückgehe. Die Wirtschaftswissenschaftler Rudolf Zwiener vom IMK, Heike Joebges von der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Technik und Nora Albu vom WifOR Berlin haben sich mit diesem Erklärungsversuch auseinandergesetzt. Sie kommen zu anderen Schlüssen.

Zwar seien die Lohnstückkosten im vergangenen Jahrzehnt tatsächlich zeitweise gesunken; die Produktivität stieg

träge und eine von der Bundesbank provozierte Aufwertung der D-Mark verschlechterte. Darauf folgten Sparpolitik, Einschnitte bei den Sozialversicherungen, neue Konkurrenz aus Osteuropa, zunehmende Lohnungleichheit und schließlich die Förderung des Niedriglohnssektors durch die Hartz-Reformen – obwohl die deutsche Wettbewerbsfähigkeit bereits zur Jahrtausendwende wiederhergestellt war und der Leistungsbilanzsaldo zurück ins Plus ging.

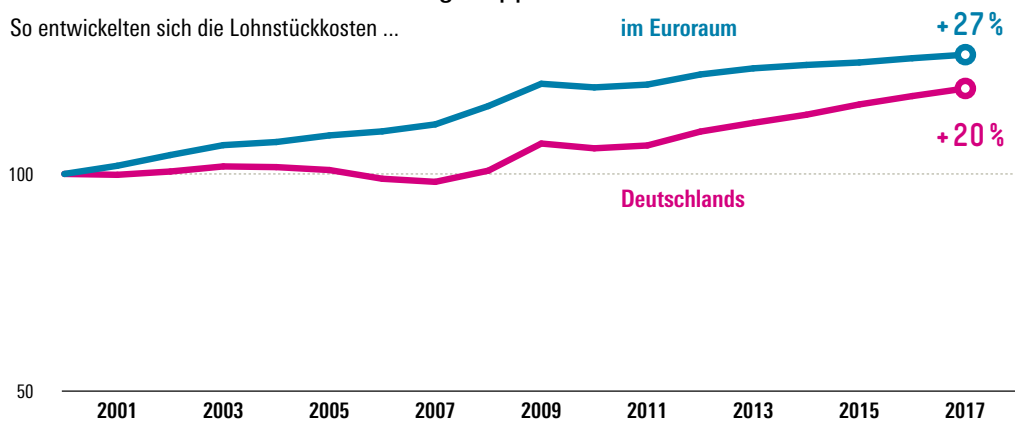
Fraglich ist Albu, Joebges und Zwiener zufolge, ob die in Deutschland verbreitete Konzentration auf Produktionskosten ökonomisch überhaupt zu rechtfertigen ist. Der internationale Wettbewerb funktioniere nicht so, dass die Exporteure in dem Umfang ihre Preise senken, wie sie es wegen rückläufiger Kosten eigentlich könnten – solange sie

weiterhin hohe Preise auf den Zielmärkten durchsetzen können. Die wichtigsten Gründe für den deutschen Exporterfolg sehen die Wissenschaftler vor allem in der starken internationalen Nachfrage nach hiesigen Produkten und der fortschreitenden Globalisierung.

Abgesehen davon, dass die von Albu, Joebges und Zwiener kritisierte Studie die Bedeutung der Arbeitskosten für die Exportwirtschaft überzeichnet, seien vor allem die Schlussfolgerungen für die Gesamtwirtschaft zweifelhaft. Tatsächlich spreche nämlich vieles dagegen, dass eine starke Außenwirtschaft der wesentliche Wachstumstreiber für eine große Volkswirtschaft wie die deutsche sei. Vielmehr gehe der Versuch, die Wettbewerbsfähigkeit durch gebremstes Lohnwachstum zu steigern, zulasten der insgesamt viel wichtigeren Binnenwirtschaft. Außerdem liege auf der Hand, dass die hohen deutschen Exportüberschüsse ein Problem für die benachbarten Länder sind und Deutschland damit alles andere als ein europäisches Musterland ist – schließlich könnten nicht alle gleichzeitig Außenhandelsüberschüsse realisieren. Mit den geringen Lohnsteigerungen im vergangenen Jahrzehnt war außerdem eine Wachstumsschwäche verbunden, die erst mit einer expansiveren Lohn- und Finanzpolitik überwunden werden konnte. <

Lohnstückkosten: Deutschland abgekoppelt

So entwickelten sich die Lohnstückkosten ...



Quelle: IMK 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1325 Daten: bit.do/impuls1326

Hans Böckler Stiftung

stärker als die Arbeitskosten. Dies geschah aber in weit geringerem Ausmaß als behauptet. Der vermeintlich starke Rückgang der Lohnstückkosten ergebe sich aus einem fehlerhaft konstruierten Indikator für die Lohnstückkosten der exportierenden Industrie, der die Verflechtungen der Exportindustrie mit der übrigen Wirtschaft und dem Ausland nicht korrekt abbilde und die Produktivität falsch ermittle, so Albu, Joebges und Zwiener.

Um die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes richtig beurteilen zu können, reiche der Blick auf die deutschen Lohnstückkosten allein zudem nicht aus, schreiben die Wissenschaftler. Denn darin sind Lohnkostenentwicklungen in den Ländern der Handelspartner und Veränderungen der Wechselkurse nicht enthalten. Werden diese aber einbezogen, ergibt sich folgendes Bild: Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist in den frühen 1990er-Jahren zurückgegangen, als sich die deutsche Wettbewerbsposition infolge der Wiedervereinigung durch steigende Sozialbei-

stärker als die Arbeitskosten. Dies geschah aber in weit geringerem Ausmaß als behauptet. Der vermeintlich starke Rückgang der Lohnstückkosten ergebe sich aus einem fehlerhaft konstruierten Indikator für die Lohnstückkosten der exportierenden Industrie, der die Verflechtungen der Exportindustrie mit der übrigen Wirtschaft und dem Ausland nicht korrekt abbilde und die Produktivität falsch ermittle, so Albu, Joebges und Zwiener.

Quelle: Nora Albu, Heike Joebges, Rudolf Zwiener: Increasing competitiveness at any price? – a dispute with Dustmann et al. (2014): „From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany’s Resurgent Economy“, IMK working paper No. 192, September 2018
Download: bit.do/impuls1327

Fit für die Arbeitswelt von morgen

Die Digitalisierung macht berufsbegeleitendes Lernen notwendig. Dabei sind vor allem die Unternehmen in der Pflicht, es braucht aber auch staatliche Förderung.

Um mit der rasanten digitalen Entwicklung Schritt zu halten, müssen Beschäftigte sich im Beruf weiterbilden. Was Politik und Unternehmen dafür tun können, zeigt eine Analyse, die Experten der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften und der Jacobs Foundation gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet haben. Sie empfehlen unter anderem ein Weiterbildungs-Bafög, die Förderung intelligenter Lernsysteme und die Einrichtung eines nationalen Kompetenz-Monitorings.

Berufsbegeleitendes Lernen sei einer der Schlüssel dafür, die Chancen der Digitalisierung wirksam in mehr Produktivität und Innovationen umzumünzen, heißt es in dem Papier. Dabei sei zunächst und vor allem die Wirtschaft am Zug: Unternehmen sollten berufsbegeleitende Weiterbildung strategisch fördern. Das erfordere Wertschätzung durch das Management, die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen sowie die Einrichtung von Experimentierzonen. Die Beschäftigten sollten dabei die Möglichkeit haben, den Wandel selbstbestimmt mitzugestalten. Die Autoren sprechen sich dafür aus, Betriebsräte bereits bei der Planung und Entwicklung zukunftsfähiger Bildungskonzepte aktiv zu beteiligen. Das führe zu mehr Motivation und mache die Umsetzung leichter.

Der Analyse zufolge erhöhen digitale Technologien einerseits den Bedarf an Weiterbildung, andererseits eröffnen sie auch neue Möglichkeiten, Lerninhalte passgenau und individualisiert zu vermitteln. In der betrieblichen Praxis scheitert der Einsatz intelligenter Lernsysteme allerdings oft noch an Akzeptanzproblemen und fehlenden Kenntnissen. An diesen Punkten könnte staatliche Förderung ansetzen.

Zu den weiteren Aufgaben der Politik gehört nach Ansicht der Experten die Einrichtung eines regelmäßigen nationalen Kompetenz-Monitorings. Dessen Aufgabe wäre es, systematisch zu erfassen, welche Kompetenzen zur Sicherung der Innovationsfähigkeit notwendig sind.

Darüber hinaus brauche es einen „Hochschulpakt für Weiterbildung“: Die staatlichen Hochschulen sollten in ihrer sogenannten dritten Mission gestärkt werden, um qua-

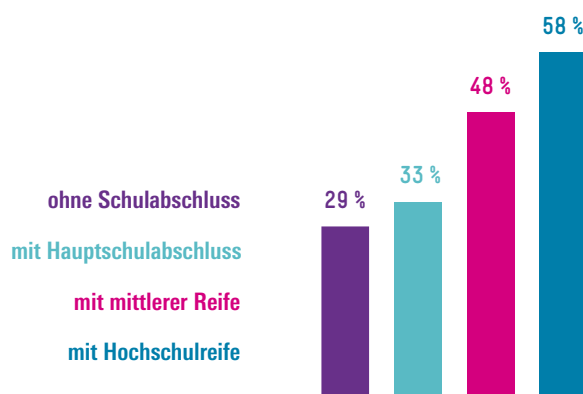
litativ hochwertige Angebote für berufsbegeleitendes Lernen entwickeln und ausbauen zu können. Dabei sollten über Akademiker hinaus neue Zielgruppen erschlossen und mehr Online-Kurse angeboten werden.

Ein Weiterbildungs-Bafög könnte insbesondere für Geringverdiener attraktiv sein, deren Jobs durch die Digitalisierung bedroht sind. Die Autoren sprechen sich dafür aus, einen Ideenwettbewerb für ein tragfähiges Konzept auszuschreiben.

Generell wäre es dem Papier zufolge sinnvoll, die staatliche Förderung von Forschungsprojekten um Verwertungsaspekte für die Qualifizierung zu erweitern: Ausschreibungen sollten einen festen Teil der Fördersumme für Qualifizierungskonzepte vorsehen.

Geringqualifizierte haben das Nachsehen

An betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben 2016 von den Erwerbstätigen ...



Quelle: Destatis 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1328

Hans Böckler
Stiftung



Gezielter Förderung bedürfe die systematische Wissensweitergabe von Führungskräften an andere Beschäftigte. Große Konzerne hätten dafür oft Akademien, Kleinbetriebe und Mittelständler bräuchten staatliche Unterstützung. Insbesondere gehe es darum, Kooperationen zwischen Unternehmen und mit der Wissenschaft zu fördern.

Abschließend plädieren die Experten für ein „nationales Weiterbildungs-Monitoring“: Um den Erfolg politischer und privater Bemühungen bewerten und Maßnahmen effektiv steuern zu können, brauche es ein wissenschaftlich gestütztes und gemeinsam mit den Sozialpartnern konzipiertes Monitoring. <

Quelle: Michael Guggemos, Johann Christian Jacobs, Henning Kagermann, Dieter Spath (Hg.): Die digitale Transformation gestalten: Lebenslanges Lernen fördern. Acatech Diskussion, Oktober 2018 Download: bit.do/impuls1329

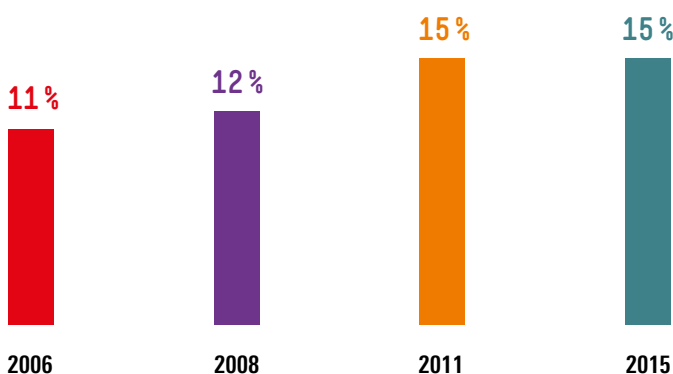
IMPRESSUM

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

ARBEITSWELT

Ältere werden wenig gefördert

Mehr als sechs Millionen Beschäftigte in Deutschland sind älter als 55 Jahre. Das sind doppelt so viele wie im Jahr 2000. Altersspezifische Personalmaßnahmen sind aber immer noch die Ausnahme in deutschen Betrieben. Der Anteil der Betriebe mit solchen Maßnahmen lag bei ...



So hoch war 2015 der Anteil der Betriebe, die ...

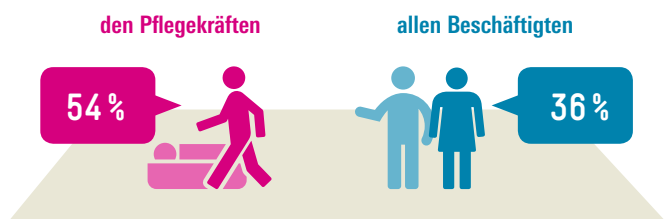
Ältere in betriebliche Weiterbildung einbeziehen	7%
Leistungsanforderungen individuell anpassen	5%
Arbeitsgruppen altersgemischt besetzen	5%
Ältere in die Gesundheitsförderung einbeziehen	4%
Arbeitsplätze besonders ausstatten	3%
spezielle Weiterbildung für Ältere anbieten	1%

Quelle: IAB, Oktober 2018 bit.do/impuls1330

PFLEGE

Hohe Arbeitsverdichtung

„In den letzten zwölf Monaten musste ich in der gleichen Zeit mehr Arbeit schaffen als früher“, sagen von ...

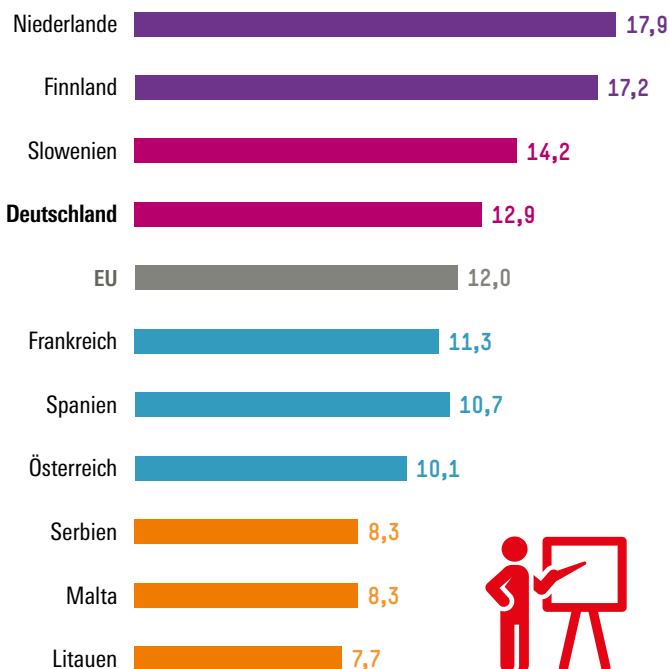


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, September 2018 bit.do/impuls1331

BILDUNG

Weniger Personal als im EU-Durchschnitt

So viele Schüler kommen auf einen Oberstufen- oder Berufsschullehrer in ...



Quelle: Eurostat, Oktober 2018 bit.do/impuls1332

STEUERN

Einkommen werden weiter verschleiert

Nach Abschluss verschiedener internationaler Abkommen gegen Steuerhinterziehung haben sich die Bankeneinlagen in etlichen Steueroasen um 30 bis 40 Prozent reduziert. Steuerhinterzieher sind aber nicht ehrlicher geworden, wie eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt. Stattdessen weichen sie in andere Länder aus oder suchen nach neuen Formen, um ihr Einkommen vor dem Fiskus zu verstecken. Die DIW-Forscher plädieren daher dafür, den Druck auf Steueroasen etwa mit der Androhung von Sanktionen zu erhöhen. <



Quelle: DIW, Oktober 2018 bit.do/impuls1333