

- 2 **Tariflöhne** Mehr Geld, mehr Wahlfreiheit
- 3 **Mindestlohn** Kontrolle ist besser
- 4 **Mitbestimmung** Wo Beschäftigte mitreden
- 6 **Arbeitswelt** Zeit auf der hohen Kante
- 7 **Arbeitsbedingungen** Kellnern geht auf die Knochen

KONJUNKTUR

Weiter bergauf

Der Aufschwung geht ins siebte Jahr, die Arbeitslosigkeit dürfte 2019 weiter sinken. Das liegt weniger an der deutschen Exportstärke als an steigenden Löhnen und Konsumausgaben.

Um 200000 Personen ist die registrierte Arbeitslosigkeit im laufenden Jahr zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote sank von 5,7 auf 5,2 Prozent. 2019 wird sie auf 4,9 Prozent fallen. Damit bleiben noch 2,2 Millionen Personen ohne Job. Das geht aus der jüngsten Konjunkturprognose des IMK hervor.

Die Wissenschaftler rechnen für 2018 mit einem Zuwachs der Wirtschaftsleistung um 1,6 Prozent und 2019 um 1,7 Prozent. Das wäre der längste Aufschwung seit der Vereinigung 1991. Dahinter steht die robuste Binnenwirtschaft. Im kommenden Jahr dürften die verfügbaren Einkommen nominal um 3,6 Prozent zunehmen – eine Folge höherer Löhne und steigender Beschäftigung. Real, also unter Berücksichtigung der Inflation, bleiben 1,9 Prozent übrig. Die IMK-Forscher erwarten moderat steigende Verbraucherpreise. Auch der Staat wird seinen Teil zum Wachstum beitragen: Steigende Gesundheitsausgaben, Leistungsverbesserungen der Rentenversicherung, Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur und mehr Geld für finanzschwache Kommunen, die damit lange aufgeschobene Investitionen in Angriff nehmen können, stützen die Konjunktur.

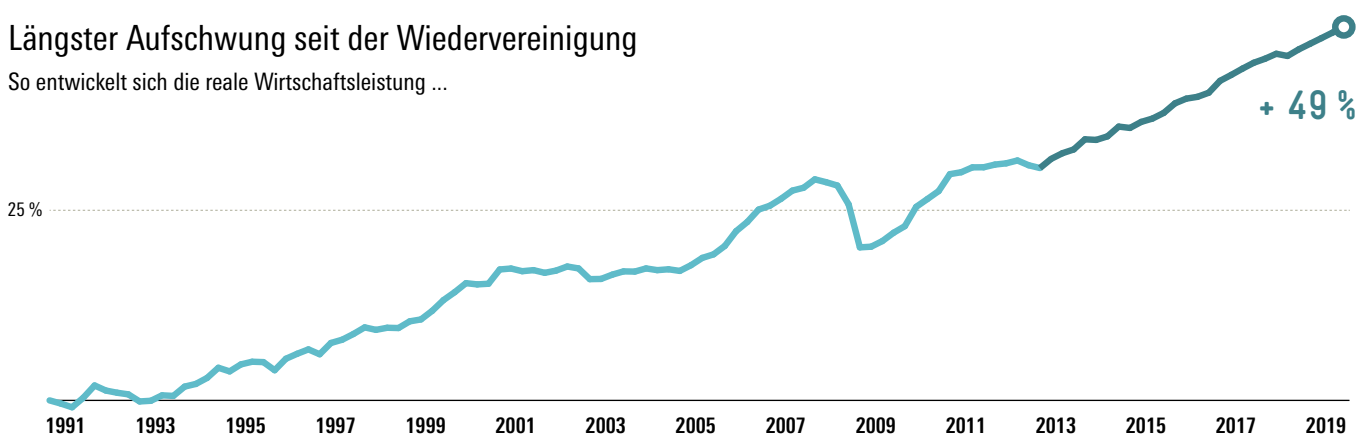
Der häufig zum Rückgrat der deutschen Wirtschaft stilisierte Außenhandel trägt per saldo dagegen nicht zum Wachstum bei. Die weltwirtschaftliche Lage lässt keine übermäßige Steigerung der Exporte erwarten, stattdessen dürfte das starke Binnenwachstum die Importe anheizen. Das ist aus Sicht des IMK eine gute Nachricht, schließlich wird damit der für die wirtschaftliche Stabilität problematische Handelsüberschuss Deutschlands etwas zurückgehen.

Gänzlich ungetrübt ist der Optimismus der Konjunkturforscher jedoch nicht. Denn nach sieben mehr oder weniger wachstumsstarken Jahren „überwiegen erhebliche Abwärtsrisiken“. Die weltwirtschaftliche Lage ist der Analyse zufolge recht angespannt: Der Handelsstreit zwischen den USA könnte eskalieren, die amerikanische Zinspolitik die Schwellenländer in die Bredouille bringen und der Brexit für Turbulenzen in unmittelbarer Nachbarschaft sorgen. <

Quelle: Peter Hohlfeld, Christoph Paetz, Katja Rietzler, Silke Tober, Sebastian Watzka: Binnenkonjunktur trägt weiterhin den Aufschwung – Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2018/2019, IMK-Report Nr. 144, Dezember 2018
 Download: bit.do/impuls1389

Längster Aufschwung seit der Wiedervereinigung

So entwickelt sich die reale Wirtschaftsleistung ...



Mehr Geld, mehr Wahlfreiheit

Wer nach Tarif bezahlt wird, hat dieses Jahr im Schnitt drei Prozent mehr im Portemonnaie. Das Thema Arbeitszeit gewinnt in Tarifverhandlungen an Bedeutung.

Die Tariflöhne steigen im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich drei Prozent. Das zeigt die vorläufige Jahresbilanz des WSI-Tarifarchivs. Die Erhöhungen fallen insgesamt deutlich stärker aus als in den beiden Vorjahren, in denen die Tarifvergütungen um jeweils 2,4 Prozent zunahmen. Bei einem zu erwartenden Anstieg der Verbraucherpreise von 1,9 Prozent ergibt sich ein Reallohnzuwachs von voraussichtlich 1,1 Prozent.

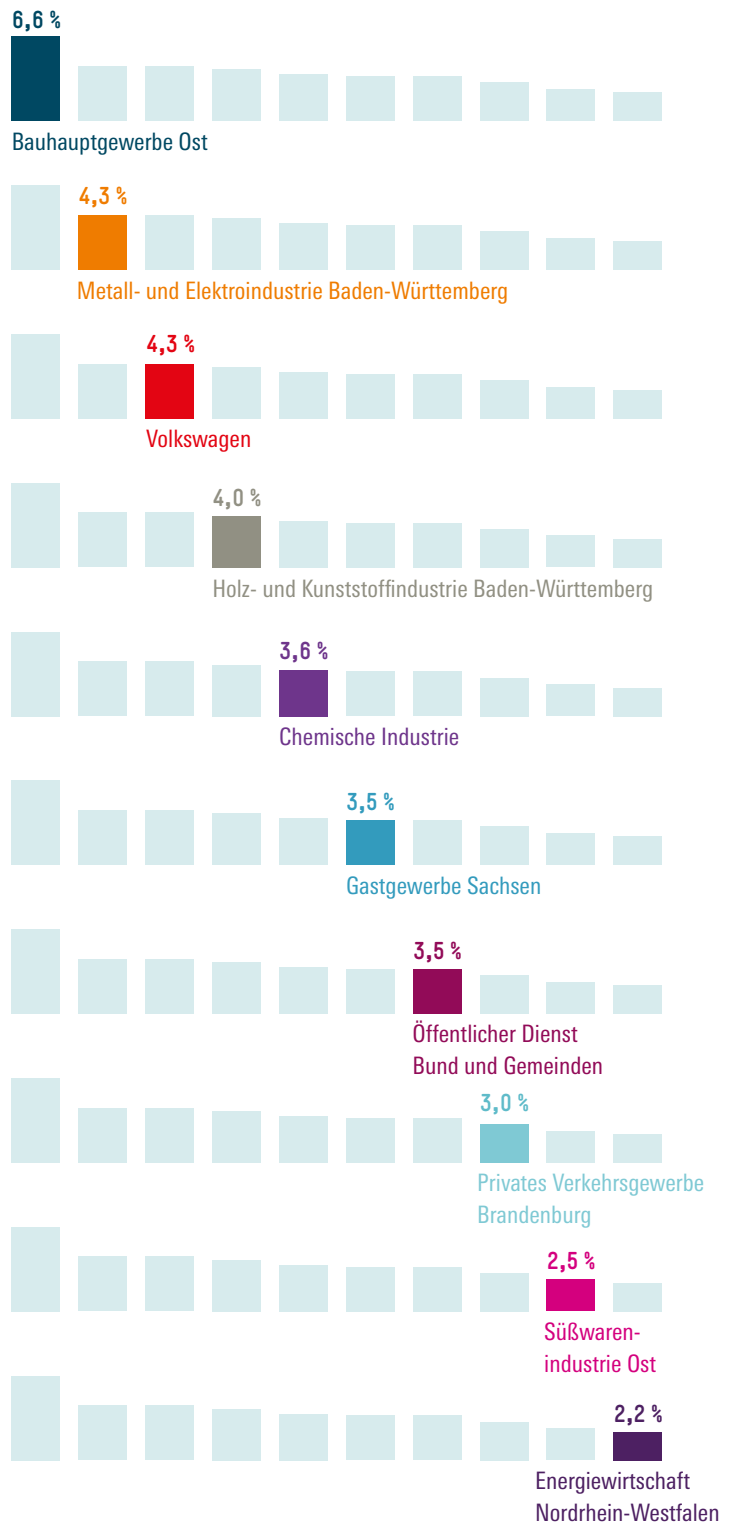
„Die Tarifrunde 2018 hat insgesamt zu kräftigen Lohnerhöhungen geführt“, so Thorsten Schulten, der Leiter des Tarifarchivs. „Berücksichtigt man nur die Neuabschlüsse aus dem Jahr 2018, so ergibt sich sogar ein Lohnplus von 3,5 Prozent. Die bereits in den Vorjahren vereinbarten längerfristigen Lohnabschlüsse schlagen 2018 hingegen mit einer Erhöhung von 2,5 Prozent zu Buche. Im Durchschnitt gibt es also spürbare Reallohnzuwächse. Diese stützen die Binnennachfrage, welche die deutsche Wirtschaft in einer schwierigen weltwirtschaftlichen Situation bislang auf Wachstumskurs hält.“

Die für das Jahr 2018 vereinbarten Tarifsteigerungen weisen insgesamt eine große Spannweite auf: Sie bewegen sich zwischen 2,2 Prozent in der Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen und 6,6 Prozent im ostdeutschen Bauhauptgewerbe. Die Tarifbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie verdienen im Schnitt 4,3 Prozent mehr, in der chemischen Industrie 3,6 Prozent. Im öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden sind es 3,5 Prozent, wobei hier einigen Lohngruppen – Berufseinsteiger, die untersten Lohngruppen sowie bestimmte Fachkräfte – auch deutlich höhere Zuwächse von mehr als vier Prozent zuteilwerden. Die Mehrzahl der Tarifabschlüsse hat eine mehrjährige Laufzeit und sieht weitere Tarifierhöhungen für das Jahr 2019 vor, die sich größtenteils zwischen 2 und 3,6 Prozent bewegen.

In der Tarifrunde 2018 spielten in zahlreichen Branchen neben den Entgelterhöhungen auch Arbeitszeitfragen eine Rolle. Hierzu gehören neue Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitverkürzung sowie Wahloptionen, bei denen die Beschäftigten sich zwischen mehr Geld oder zusätzlichen freien Tagen entscheiden können. Entsprechende Vereinbarungen wurden zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie oder bei der Deutschen Post vereinbart. In der Chemieindustrie verpflichteten sich die Tarifvertragsparteien, in den nächsten Monaten gemeinsam nach neuen Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung zu suchen. Nach Analyse des Tarifexperten Schulten hat „die Tarifrunde 2018 insgesamt eine Renaissance der tariflichen Arbeitszeitpolitik eingeleitet, die sich auch in den zukünftigen Tarifrunden weiter fortsetzen wird.“ <

Sattes Plus für Bauarbeiter

So hoch fallen 2018 die Tariflohnsteigerungen aus im Bereich ...



Quelle: WSI 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1392

Hans Böckler Stiftung

Kontrolle ist besser

Bei der Durchsetzung des Mindestlohns hakt es zum Teil noch. Nötig sind wirksame Kontrollen und transparente Vorschriften.

Seit 2015 gilt in Deutschland der Mindestlohn, aktuell müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten mindestens 8,84 Euro pro Stunde zahlen. Wie es um die Einhaltung dieser Lohnuntergrenze steht, hat ein Forscherteam um Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und Eva Kocher von der Europa-Universität Viadrina mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihrer Analyse zufolge kommt es häufig zu Verstößen gegen das Mindestlohngesetz. Als Gegenmittel empfehlen sie unter anderem klare Regeln für die Anrechenbarkeit von Leistungen und die Arbeitszeiterfassung, zusätzliches Personal für die Kontrollbehörden, mehr Kooperation und Informationsaustausch mit den Sozialpartnern.

Die Wissenschaftler haben für ihre Studie Interviews mit 75 Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Unternehmen, Betriebsräten und Behörden geführt. Dabei haben sie sich auf drei Wirtschaftszweige konzentriert: das Baugewerbe, die Fleischwirtschaft und das Gastgewerbe.

Der Analyse zufolge weisen die Mindestlohnumgehungen in allen drei Branchen ein ähnliches Muster auf. „Auf dem Papier“ werde die Lohnuntergrenze eingehalten; offenkundig widerrechtliche Gehaltsabrechnungen gebe es kaum noch. Weit verbreitet seien aber unzutreffende Angaben zur Arbeitszeit oder unbezahlte Mehrarbeit. Insbesondere in der Fleischwirtschaft seien zudem Abzüge vom Lohn für Arbeitsmaterialien, Kost und Logis oder „Schlechtarbeit“ an der Tagesordnung. Im Baugewerbe, wo Fachkräften ein höherer Mindestlohn zusteht, komme es darüber hinaus häufig zu falschen Einstufungen.

Die Autoren weisen darauf hin, dass sich solche Missstände durchaus eindämmen lassen. Internationale Studien zeigten, dass präventive Maßnahmen wie Informationskampagnen oder finanzielle Anreize für gesetzestreuere Verhalten dabei nur begrenzt wirksam sind. Wichtiger seien effektive Kontrollen und Sanktionen.

Eine entscheidende Voraussetzung dafür seien transparente rechtliche Vorgaben. Das Problem: Dem Mindestlohngesetz sei nicht zu entnehmen, wie mit leistungsabhängiger Bezahlung umzugehen ist und inwieweit vermögenswirksame Leistungen, Nachtzuschläge oder Urlaubsgeld anrechenbar sind. Die Empfehlung der Experten: Der Gesetzgeber möge klarstellen, dass Zahlungen für Leistungen, die über das vertraglich geschuldete Mindestmaß hinausgehen, nicht angerechnet werden dürfen.

Auch bei der Durchführung von Kontrollen sehen die Forscher noch Verbesserungsbedarf. Die Arbeit der zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) werde unter anderem durch unzuverlässige Arbeitszeitaufzeichnungen erschwert. Hier wären schärfere Regeln für die Arbeitszei-

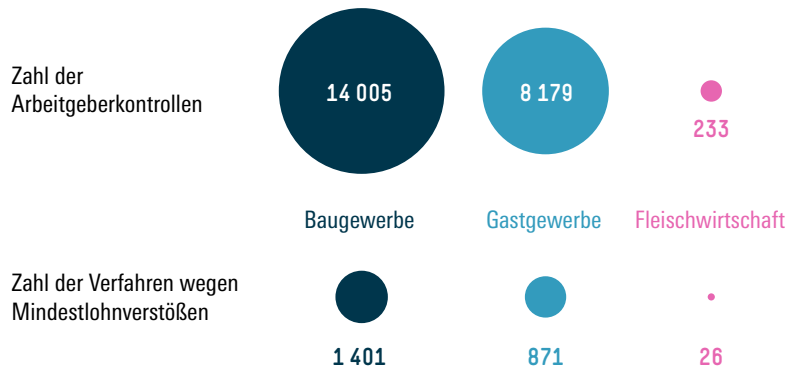
terfassung nötig, inklusive eines gesetzlichen Anspruchs der Beschäftigten auf zeitnahe Einsicht in die Unterlagen. Darüber hinaus sollte das Personal der FKS nach Ansicht des Projektteams deutlich aufgestockt werden. Auch eine engere Kooperation mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitgeberverbänden sowie ein automatisierter Datenaustausch wären hilfreich.

Ein grundsätzliches Problem besteht der Analyse zufolge darin, dass viele Betroffene aus Angst um ihren Job nicht bereit sind, ihre Ansprüche vor Gericht einzuklagen. Staatliche Stellen wiederum seien nur befugt, ausstehende Sozialbeiträge einzutreiben. Andere europäische Staaten seien da weiter: In Frankreich oder Spanien etwa könnten Arbeitsinspektionen Nachzahlungen an geprellte Beschäftigte direkt anordnen. Hierzulande könnte insbesondere ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften Abhilfe schaffen. Zudem wäre es wichtig, die Kapazitäten von Beratungsstellen auszubauen.

Für ein grundsätzlich sinnvolles Instrument halten die Experten die Auftraggeberhaftung, die dafür sorgt, dass Unternehmen auch für Mindestlohnverstöße bei Subunternehmen geradestehen müssen. Bei unübersichtlichen Ver-

Lückenhafte Überwachung

Im Jahr 2017 betrug die ...



Quelle: Bosch u. a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1393

Hans Böckler Stiftung

tragsstrukturen komme es allerdings oft zu Beweisproblemen. Um das zu verhindern, könnte der Gesetzgeber – wie zum Beispiel in Spanien – die Zahl der zulässigen Subunternehmer begrenzen. Darüber hinaus empfehlen die Wissenschaftler, auch die öffentliche Hand als Auftraggeber haften zu lassen. Denkbar wäre zudem, den Betriebsräten von Unternehmen, die Aufträge vergeben, Kontrollrechte bei nicht mitbestimmten Subunternehmen einzuräumen. <

Quelle: Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff, Claudia Weinkopf, Eva Kocher, Heiner Fechner: Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 95, Oktober 2018 Download: bit.do/impuls1394

Wo Beschäftigte mitreden

Arbeitnehmer haben in vielen europäischen Konzernen Mitspracherechte in den Leitungsgremien. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch Unternehmen und Gesellschaft insgesamt.

Auch wenn es innerhalb der EU erhebliche Unterschiede gibt – bei den Mitspracherechten in Aufsichts- oder Verwaltungsräten von Unternehmen steht Europa vergleichsweise gut da. Mittlerweile seien diese Rechte ein „Schlüsselement des europäischen Wirtschaftsmodells“, heißt es in dem akademischen Abschlussbericht, den Anke Hassel, die wissenschaftliche Leiterin der Expertengruppe „Workers’ Voice and Good Corporate Governance in Transnational Companies in Europe“, verfasst hat. Die Expertengruppe war 2015 von I.M.U.-Direktor Norbert Kluge initiiert worden. Die Mitglieder: Praktiker aus Unternehmen, Experten mit gewerkschaftlichem und europapolitischem Hintergrund sowie Wissenschaftler aus ganz Europa. Analysiert wurde, wie Arbeitnehmer auch in anderen EU-Ländern Einfluss auf Unternehmensentscheidungen nehmen. Die deutsche Mitbestimmung stellt demnach funktional keinen exotischen Einzelfall in Europa dar.

Im Rahmen der Projektarbeit wurden Informationen zu 855 börsennotierten Konzernen in der EU zusammengestellt, die sich auf die Jahre 2006 bis 2014 beziehen. Neben betriebswirtschaftlichen Kennzahlen enthält der Datensatz umfangreiche Angaben zur Arbeitnehmerbeteiligung. Darunter verstehen die Experten Mechanismen, die strategisch wichtige Entscheidungen in Unternehmen beeinflussen und damit zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten beitragen. So haben 18 von 28 EU-Staaten gesetzliche Regelungen, die Beschäftigten Mitsprache in den Aufsichtsräten oder Boards großer Unternehmen garantieren, in Deutschland tun das die Mitbestimmungsgesetze. Zu den weiteren Ausprägungen der „Workers’ Voice“ gehören Tarifverträge, nationale und Europäische Betriebsräte sowie Unternehmensvereinbarungen, die beispielsweise Standards für die Zusammenarbeit mit Lieferanten in Entwicklungsländern festlegen.

Der Auswertung zufolge ist Arbeitnehmerbeteiligung in vielen europäischen Unternehmen fest verankert. Auch wenn kein einheitliches Modell in Europa auszumachen ist, gebe es in der Praxis zahlreiche Varianten und Konstellationen, die ähnlich wie die deutsche Mitbestimmung wirken. Die verschiedenen Formen der Mitsprache scheinen dabei oft zusammenzuhängen: Wenn man die 100 größten Konzerne des Datensatzes betrachtet, fällt auf, dass

sämtliche Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern auf der Führungsebene auch tarifgebunden sind. Zudem verfügen 91 Prozent von ihnen über Europäische Betriebsräte. Von den Unternehmen ohne mitbestimmte Leitungsgremien haben nur 82 Prozent Tarifverträge und nur 58 Prozent einen Eurobetriebsrat.

Dass es sich lohnt, Beschäftigte mitreden zu lassen, liegt laut dem Abschlussbericht auf der Hand. Mitsprache helfe beim Lösen organisatorischer Probleme, trage insbesondere bei großen Veränderungsprozessen und Umstrukturierungen zur Überwachung und Optimierung von unternehmerischen Entscheidungen bei und erleichtere den Informationsfluss zwischen Management und Belegschaft.

Der Analyse zufolge kann Arbeitnehmerbeteiligung gleichzeitig zur Stabilisierung der Demokratie und zum ökonomischen Erfolg beitragen: In acht der zehn Länder mit der geringsten sozialen Ungleichheit weltweit sitzen Vertreter der Beschäftigten in Leitungsgremien. Das Gleiche gilt für vier der zehn Länder, denen das World Economic Forum die höchste Wettbewerbsfähigkeit bescheinigt. Um Stärken und Nutzen von Workers’ Voice ganz auszuschöpfen, sei es allerdings zwingend erforderlich, Unternehmensmitbestimmung nicht nur auf nationaler Ebene zu bewahren, sondern ihre institutionelle und gesetzliche Basis auch in Europa zu stärken. <

Quellen: Expert Group „Workers’ Voice and Good Corporate Governance in Transnational Companies in Europe“: Workers’ Voice for Better and Sustainable Corporate Governance, I.M.U. Policy Brief Nr. 1, November 2018 [Download: bit.do/impuls1395](https://bit.do/impuls1395)

Anke Hassel, Sophia von Verschuer, Nicole Helmerich: Workers’ Voice and Good Corporate Governance, WSI, Oktober 2018 [Download: bit.do/impuls1396](https://bit.do/impuls1396)

Arbeitnehmerbeteiligung in Europa

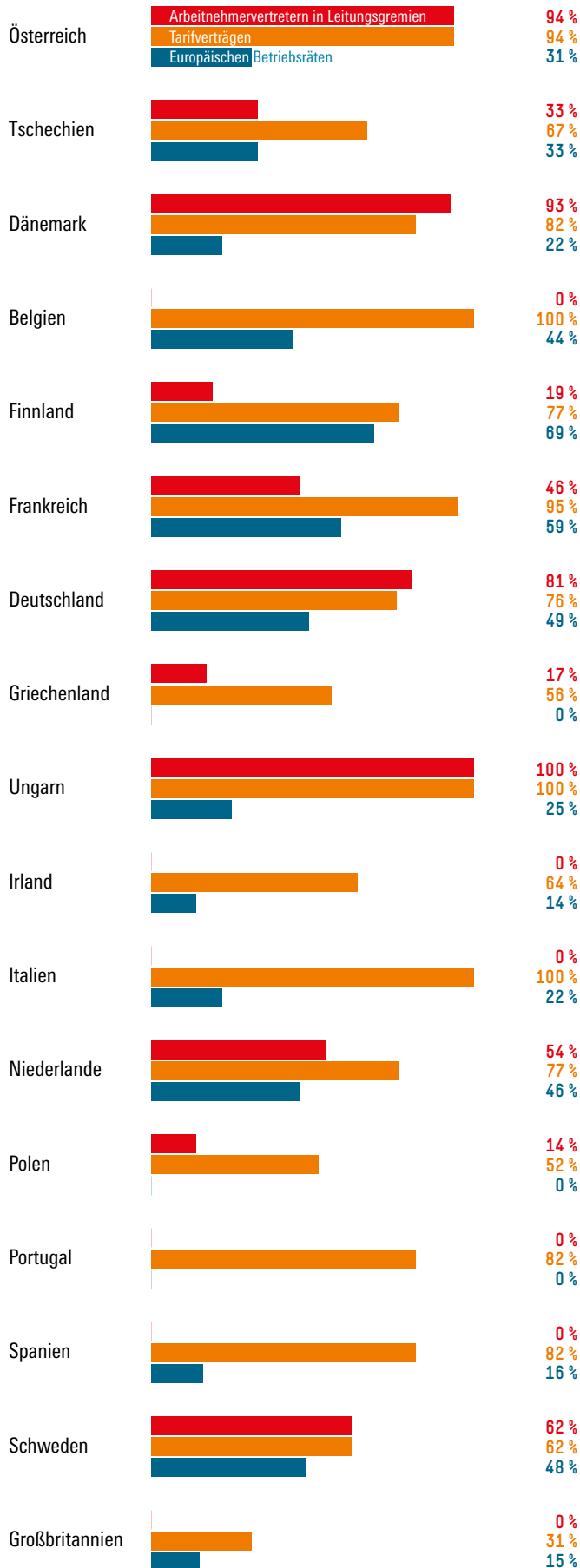
Die 100 größten börsennotierten Unternehmen in der EU hatten 2014 ...



Quelle: I.M.U. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1397

Workers' Voice weit verbreitet

So hoch war 2014 der Anteil der börsennotierten Unternehmen mit ...



Quelle: I.M.U. 2018

Grafik zum Download: bit.do/impuls1398 Daten: bit.do/impuls1399

Hans Böckler
Stiftung



Company Law Package: Substanzielle Verbesserungen

Das Gesellschaftsrechtspaket, das die EU-Kommission im April auf den Weg gebracht hat, soll grenzüberschreitende Verlagerungen und die digitale Registrierung von Unternehmen in der EU vereinfachen. Europäische Gewerkschaften, NGOs und etliche Politiker befürchten, dass der Gesetzesvorschlag weniger Rechtssicherheit als bisher bringt und die Gründung von Briefkastenfirmen sowie die Umgehung von Mitbestimmung oder Steuerpflichten erleichtern könnte. Zurzeit beschäftigen sich der Ministerrat und das EU-Parlament mit dem Vorschlag der Kommission. Der Rechtsausschuss des Parlaments hat am 6. Dezember seinen Bericht veröffentlicht, den der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund EGB positiv sehen. Der Grund: Die Abgeordneten sprechen sich dafür aus, Beteiligungsrechte besser zu schützen, als es die ursprünglichen Pläne der EU-Kommission vorsehen. Auch nach Einschätzung der I.M.U.-Expertin Maxi Leuchters enthält der Beschluss „substanzielle Verbesserungen“. Bemerkenswert sei insbesondere, dass die Parlamentarier dynamische Schwellenwerte bei der Unternehmensmitbestimmung befürworten, die es deutlich erschweren würden, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auszuhebeln. Die Abgeordneten haben zudem für institutionelle Verhandlungen mit dem Ministerrat – den sogenannten Trilog – gestimmt. Das heißt: Vertreter von Parlament und Ministerrat müssen sich unter Vermittlung der Kommission auf einen Kompromiss einigen. Die Verhandlungen dürften Anfang 2019 beginnen. Der Ministerrat hat sich bislang noch nicht positioniert, die Bundesregierung will sich laut Koalitionsvertrag für eine Lösung „unter Wahrung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Unternehmensmitbestimmung“ einsetzen. „Diese Passage stimmt hoffnungsfroh“, so Leuchters. Aller Erfahrung nach werde die Diskussion im Ministerrat aber nicht einfach werden. Es räche sich jetzt, dass es keinen gemeinsamen europäischen Rahmen für Mitbestimmung gibt. Entsprechende Initiativen waren bisher stets am Widerstand der europäischen Arbeitgeber gescheitert. <



MEHR LESEN

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der Expertengruppe „Workers' Voice and Good Corporate Governance in Transnational Companies in Europe“ finden sich unter

<http://bit.do/impuls1400>

Zeit auf der hohen Kante

Arbeitszeitkonten nützten lange vor allem den Arbeitgebern. Doch das Blatt scheint sich langsam zugunsten der Beschäftigten zu wenden.

Wer profitiert von Arbeitszeitkonten – die Beschäftigten, weil sie private Bedürfnisse und berufliche Pflichten besser unter einen Hut bekommen? Oder die Unternehmen, weil sie den Arbeitseinsatz optimal auf Markterfordernisse abstimmen können? Im günstigsten Fall haben beide Seiten einen Vorteil, weil sich ihre jeweiligen Interessen an vorübergehend kürzerer oder längerer Arbeitszeit decken. Und in mancher Hinsicht ziehen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohnehin an einem Strang, etwa wenn es um die Wettbewerbsfähigkeit und damit den langfristigen Bestand des Unternehmens geht, so Hermann Groß, Manuela Maschke und Sandra Mierich, die Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten aus den Jahren 1994 bis 2016 ausgewertet haben. Nach der Analyse des Arbeitszeitforschers und der Expertinnen für Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung ist das „wichtigste Ziel von Arbeitszeitkonten“ die „Bewältigung von Marktforderungen“. Allerdings stellen die Wissenschaftler auch fest: „In den letzten Jahren können Beschäftigte innerhalb der betrieblichen Erfordernisse mehr über ihre Zeit verfügen.“ Arbeitszeitkonten seien „sehr häufig die Voraussetzung, um den Raum für flexible Zeitgestaltung zu nutzen, sofern sie existieren und Beschäftigte und Betriebsräte mitreden können“. Dies ergibt sich aus einem Vergleich der Vereinbarungen, die in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraums abgeschlossen wurden, mit neueren Übereinkünften.

Der Untersuchung liegen 587 Vereinbarungen zu Kurzzeitkonten zugrunde, die den Auf- und Abbau von Zeitguthaben oder -schulden innerhalb eines Jahres erlauben, sowie 83 Vereinbarungen zu Langzeitkonten. Dabei zeigt sich unter anderem, dass „die Schwankungsbreiten für zeitliche Flexibilität“ im produzierenden Gewerbe höher als in der Dienstleistungswirtschaft sind. Das dürfte eine Folge der größeren Konjunkturrempfindlichkeit der Industrie sein. Grundsätzlich habe die „relative Zeitautonomie der Beschäftigten“ im Sektorservice ein höheres Gewicht, so Groß, Maschke und Mierich. Bei Kurzzeitkonten stünden meist betriebliche Interessen im Vordergrund, Langzeitkonten dienten auch dazu, Arbeitnehmern längere Auszeiten zu ermöglichen.

Knapp ein Viertel der Kurzzeitkonten sind sogenannte Ampelkonten, bei denen die Arbeitszeitsalden im grünen, gelben oder – kritischen – roten Bereich liegen können. In diesem Fall ist häufig vorgesehen, Betriebs- oder Personalrat hinzuzuziehen, um einen Weg zum Überstundenabbau zu finden.

Zeitsouveränität zählt

Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten aus den Jahren 2005 bis 2015 nennen als Ziele:



Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: Groß 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1401

Hans Böckler
 Stiftung

Bei den weniger verbreiteten Langzeitkonten stellt sich zudem die Frage: Was passiert mit der angesparten Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber pleitegeht? Dann greift eine Insolvenzsicherung, die seit 2009 gesetzlich vorgeschrieben ist. Außerdem können Guthaben auf einen anderen Arbeitgeber oder die Rentenversicherung übertragen werden. <

Quellen: Hermann Groß, Manuela Maschke, Sandra Mierich: Regelungen von Arbeitszeitkonten, Mitbestimmungspraxis, Dezember 2018

Hermann Groß: Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, Study der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen

Kellnern geht auf die Knochen

Jobs im Gastgewerbe sind harte Arbeit, Gesundheitsschäden weit verbreitet. An Unterstützung für Betroffene mangelt es.

Wenn andere feiern, müssen sie arbeiten: Für Beschäftigte im Gastgewerbe sind ungünstige Arbeitszeiten Alltag. Wer in der Küche oder als Kellner arbeitet, muss zudem häufig für wenig Lohn erhebliche körperliche Strapazen in Kauf nehmen. Laut Wolfgang Hien kommt die Gesundheit dabei regelmäßig unter die Räder. Der Leiter des Bremer Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biografie hat mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie Betriebe und Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen umgehen. Seine Erkenntnis: Reguläres betriebliches Eingliederungsmanagement gibt es in Hotels oder Gaststätten fast nie, auf überbetriebliche Hilfen und Beratung wird nur selten zurückgegriffen. Um das zu ändern, brauche es maßgeschneiderte gesundheitspolitische Angebote.

Im Gastgewerbe sind der Studie zufolge insgesamt rund 2,2 Millionen Menschen beschäftigt, 550000 in der Hotellerie und 1,6 Millionen in der Gastronomie. Neun Zehntel von ihnen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen, mehr als die Hälfte in Teilzeit oder Minijobs. Bei den Bruttolöhnen ist das Gastgewerbe mit durchschnittlich 1870 Euro im Monat das Schlusslicht unter allen Branchen.

Den bescheidenen Löhnen stehen erhebliche Belastungen gegenüber: Die Beschäftigten müssten oft stundenlang stehen oder laufen und dabei mit schwer beladenen Tablett hantieren, schreibt der Forscher. Dabei seien sie sowohl den Wünschen der Gäste als auch den Direktiven ihres Arbeitgebers unterworfen. In der Regel herrsche ein starkes Machtgefälle: Angesichts der überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen fehle es flächendeckend an gewerkschaftlicher oder betrieblicher Interessenvertretung. Hien zitiert eine Befragung der Arbeitnehmerkammer Bremen, der zufolge Beschäftigte sich nur schwer vorstellen können, bis zur Rente in der Gastronomie zu arbeiten. 42 Prozent gehen davon aus, dass sie aus gesundheitlichen Gründen spätestens mit 50 aussteigen müssen.

Um sich ein Bild davon zu machen, wie mit Gesundheitsproblemen in der betrieblichen Praxis umgegangen wird, hat der Autor insgesamt 22 Interviews mit Beschäftigten und Inhabern von Gastronomiebetrieben, Hotels und Klinikküchen geführt. Die Befragten berichten übereinstimmend „von ungünstigen bis extrem harten und belastenden und gesundheitlich hoch risikohaften Arbeitsbedingungen“. Schäden am Muskel-Skelett-System sind der Auswertung zufolge weit verbreitet, von den befragten Arbeitnehmern leide jeder zweite an Schulter-, Rücken- oder Knieerkrankungen. Trotzdem herrsche eine erstaunlich positive Arbeitsorientierung vor: Beschäftigte gingen trotz Schmerzen und gesundheitlicher Einschränkungen arbeiten, „entweder weil sie sich noch bis zur Rente durchbei-

ßen wollen oder müssen oder weil sie an ihrer Arbeit hängen und sich nichts anderes vorstellen können“.

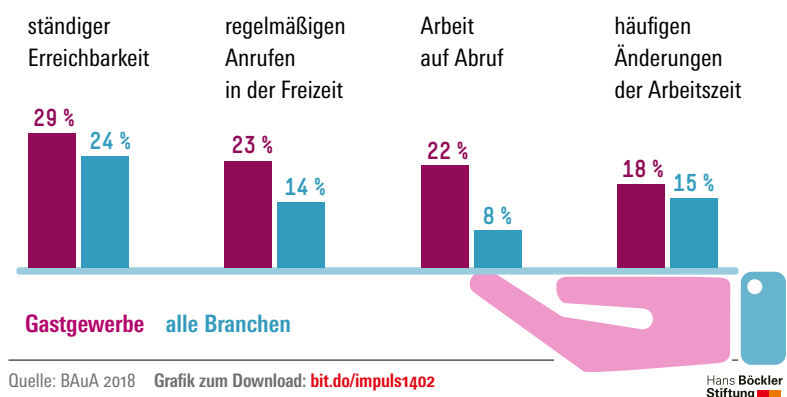
Hien spricht in diesem Zusammenhang von einer Kombination aus „Durchhaltesyndrom und Krankheitsverleugnung“. Typisch sei „das resignative Sich-Abfinden, ein Sich-Arrangieren mit einer als alternativlos wahrgenommenen Situation“. Viele versuchten, sich mit Stützgurten, Medikamenten oder Fitnesstraining „über Wasser zu halten“. Mancher Kollege könne Schmerzen, Erschöpfung und Müdigkeit bei der Arbeit nur mithilfe von Drogen ertragen.

Wirksame Unterstützung werde den chronisch kranken Kellnern, Köchen oder Zimmermädchen nur in Ausnahmefällen zuteil, so der Wissenschaftler. Betriebliches Eingliederungsmanagement sei zwar seit 2004 gesetzlich vorgeschrieben. Im Rahmen der Interviews sei aber nur ein einziger Betrieb identifiziert worden, der diese Vorgaben umsetzt. Überbetriebliche Programme wie die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die die Rentenversicherung anbietet, seien oft weder den Arbeitgebern noch den Beschäftigten bekannt. Auch die Möglichkeit, Beratungs- und Integrationsfachdienste einzuschalten, wenn es um Beschäftigungssicherung von Behinderten geht, werde kaum genutzt.

Was Verbesserungen angeht, sieht Hien in erster Linie die Sozialversicherungs- und Reha-Träger in der Pflicht: Sie

Gastro-Kräfte auf Abruf

Beschäftigte sind betroffen von ...



sollten die Kooperation untereinander sowie mit den Betrieben und Beschäftigten im Gastgewerbe ausbauen und über Hilfsangebote proaktiv informieren. Darüber hinaus gelte es, spezielle Präventionsprogramme für eine rücken- und gelenkschonende Arbeitsweise im Gastgewerbe zu entwickeln. <

Quelle: Wolfgang Hien: Kellnern – das schafft keiner bis 67, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 108, Dezember 2018 Download: bit.do/impuls1403

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 Böckermann
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


ARBEITSZEIT

Viele würden gerne kürzertreten

Wenn Beschäftigte über ihre wöchentliche Arbeitszeit selbst entscheiden könnten, würden sie im Schnitt eine 35-Stunden-Woche wählen, auch wenn sie dadurch weniger verdienen. Das zeigt eine Auswertung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die gewünschte Arbeitszeit liegt demnach im Schnitt vier Stunden unter der tatsächlichen. Länger arbeiten wollen insbesondere Beschäftigte in Teilzeit. Drei von zehn Teilzeitbeschäftigten äußern den Wunsch nach mehr Wochenstunden – sie möchten im Durchschnitt zehn Stunden länger arbeiten.

So viele Beschäftigte würden gerne ihre Arbeitszeit ...

verkürzen	49 %
beibehalten	39 %
verlängern	12 %

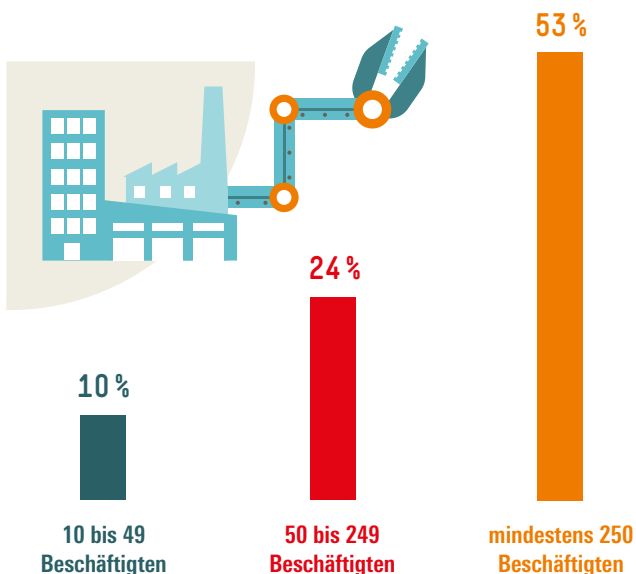


Quelle: BAuA, November 2018 bit.do/impuls1404

INDUSTRIE

Roboter in jedem zweiten Großunternehmen

Auf Roboter setzen von den Industrieunternehmen mit ...

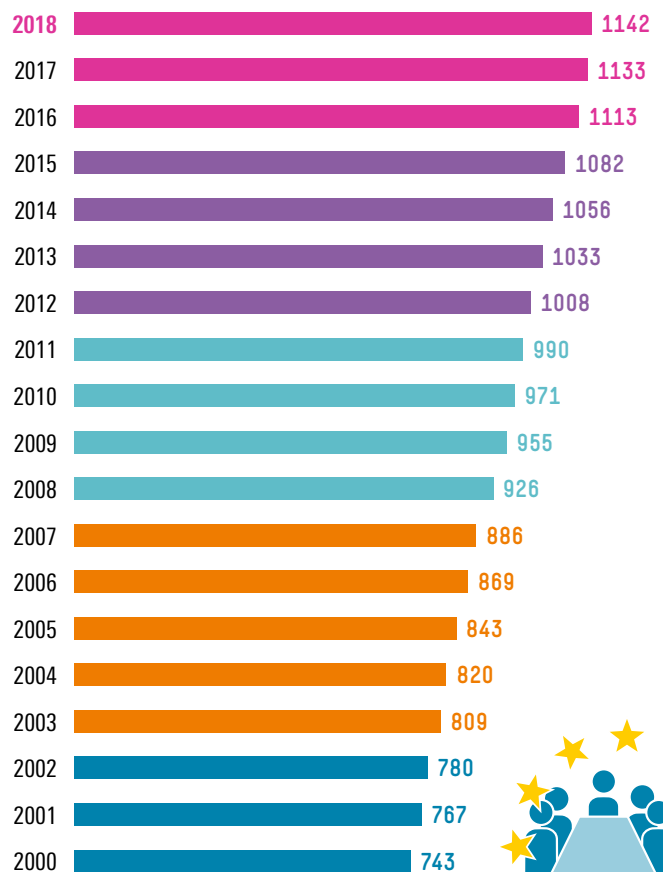


Quelle: Destatis, Dezember 2018 bit.do/impuls1405

MITBESTIMMUNG

Stete Steigerung

So viele SE- und Eurobetriebsräte gab es ...



Quelle: ETUI, Dezember 2018 bit.do/impuls1406

ARBEITSMARKT

Junge Arbeitskräfte aus dem Ausland

Die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für den deutschen Arbeitsmarkt nimmt weiter zu. Die Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft hat sich in Deutschland in den Jahren 2007 bis 2017 um 48 Prozent auf 4,5 Millionen erhöht. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen lag 2017 bei 11,5 Prozent. Die ausländischen Erwerbstätigen sind zudem im Durchschnitt wesentlich jünger als die inländischen. Fast zwei Drittel aller ausländischen Arbeitskräfte waren unter 45 Jahre alt, von den inländischen Arbeitskräfte dagegen nur knapp die Hälfte.

Quelle: Destatis, November 2018 bit.do/impuls1407