

- 2 **Arbeitszeit** Fremdbestimmung verursacht Stress
- 3 **Hochschulen** BWL-Studium: Betriebsräte sind kein Thema
- 4 **Verteilung** Die ungleichen Staaten von Amerika
- 5 **USA** Ein Land verliert seine Mitte
- 6 **Tarifrecht** Was Tarife regeln können
- 7 **Arbeitswelt** Beschäftigte wollen Fairness und Effizienz

MITBESTIMMUNG

Nur wenige missbrauchen die Europa-AG

Die Zahl der Europäischen Aktiengesellschaften steigt weiter. Dass Unternehmen die neue Rechtsform vermehrt nutzen, um sich der Anwendung der deutschen Mitbestimmungsgesetze oder der Frauenquote zu entziehen, trifft aber nicht zu.

Was passiert mit den Mitspracherechten der Arbeitnehmer, wenn sich Unternehmen in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, kurz SE) verwandeln? Die Befürchtung, dass sich reihenweise Firmen durch die Umwandlung vor der Mitbestimmung drücken könnten, hat sich bislang nicht bestätigt. „Eine Flucht aus der Mitbestimmung ist nicht zu beobachten“, sagt Norbert Kluge, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Auch die in Deutschland neu eingeführte Geschlechterquote im Aufsichtsrat habe nicht dazu geführt, dass zahlreiche Unternehmen auf die europäische Rechtsform ausgewichen sind.

In Deutschland gibt es 185 operativ tätige SE mit fünf oder mehr Beschäftigten, im vergangenen halben Jahr sind 15 hinzugekommen. Im europäischen Vergleich fiel der Anstieg nicht außergewöhnlich hoch aus.

Generell gilt: Wenn aus einem mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eine SE wird, ändert sich an der Mitbestimmung im Aufsichtsrat in der Regel nichts. Über die Unternehmensmitbestimmung wird bei einem Wechsel der Rechtsform zwar verhandelt. Falls keine Einigung zustande kommt, gilt jedoch das bisherige Verhältnis von Arbeitnehmern und Anteilseignern im Aufsichtsrat weiter.

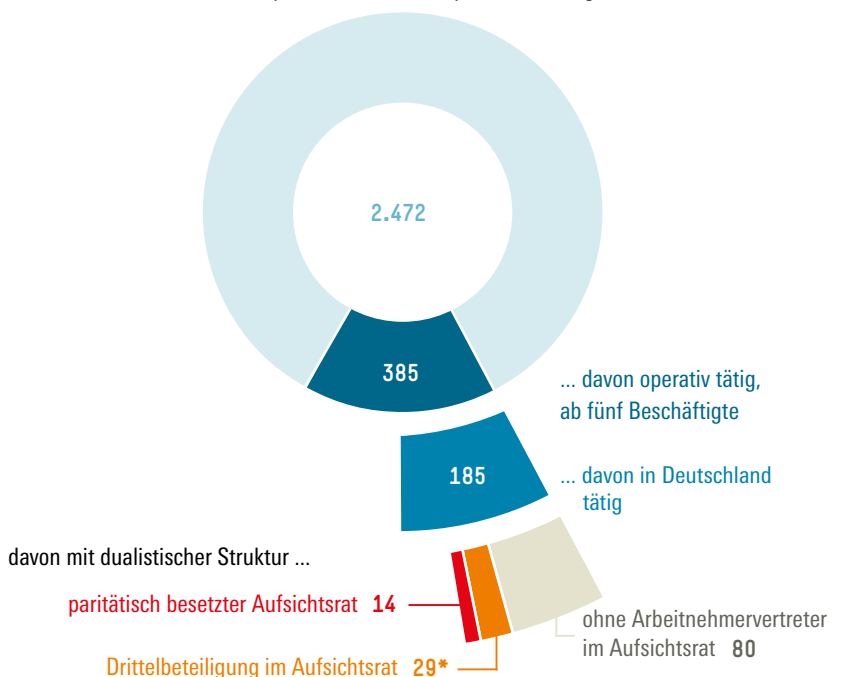
Problematisch wird es, wenn Unternehmen kurz vor Erreichen der Schwellenwerte von 500 Mitarbeitern für die Drittelbeteiligung oder 2.000 Beschäftigten für die 1976er-Mitbestimmung zur SE werden. Dann haben Arbeitnehmer bei einem weiteren Wachstum ihres Unternehmens zumeist keinen Anspruch auf Plätze im Aufsichtsrat, die ihnen bei deutschen Aktiengesellschaften oder GmbHs zustünden. „Es gibt auch Fälle, in denen Unternehmen in eine SE umgewandelt wurden, bevor sie vor Erreichen der gesetzlichen Schwellenwerte in Deutschland mitbestimmungspflichtig geworden wären“, sagt Kluge.

Die seit Ende 2004 in Deutschland zugelassene SE hat aber auch gute Seiten: In den deutschen SE mit Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat kommen auch Beschäftigte, die dieses Recht in ihren Ländern nicht kennen, in den Genuss der Mitbestimmung. „So wird die Mitbestimmung ins Ausland getragen“, so Kluge. <

Quelle: Roland Köstler, Lasse Pütz: SE-Datenblatt: Fakten zur Europäische Aktiengesellschaft, Hans-Böckler-Stiftung, Dezember 2015 Download: bit.do/impuls0254; ETUI European company (SE) database Download: bit.do/impuls0255

Mitbestimmung gibt es auch mit SE

So viele Unternehmen in Europa firmieren als Europäische Aktiengesellschaft (SE) ...



*dazu kommt eine Gesellschaft mit fast ein Drittel Arbeitnehmerbeteiligung
Quelle: Köstler/Pütz, ETUI 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0256

Fremdbestimmung verursacht Stress

Gestresst vom Job? Das liegt nicht selten an den Arbeitsbedingungen. Wissenschaftler haben untersucht, wie Arbeitgeber die Beschäftigten entlasten können.

Stress schadet der Gesundheit. Das ist allgemein bekannt, unternommen wird dagegen jedoch wenig. Dabei könnten gerade Arbeitgeber einiges tun, um Druck von ihren Mitarbeitern zu nehmen. Insbesondere fremdbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden und schlechte Aufstiegschancen erhöhen den Stress am Arbeitsplatz, wie eine Studie von Elena Shvartsman und Michael Beckmann zeigt. Die Wirtschaftswissenschaftler der Universität Basel wollten herausfinden, wie sich die Personalpolitik von Unternehmen auf die Mitarbeiter auswirkt.

Der Analyse zufolge führen lange Arbeitszeiten nicht notwendigerweise zu höherer Belastung. Entscheidend sei, in welchem Maße die Beschäftigten ihre Zeiten selbst gestalten können. „Fehlende Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung ist eine potenzielle Quelle für Stress“, schreiben die Wissenschaftler. Beschäftigte, deren Arbeitgeber zeitliche Flexibilität einfordert, seien in der Regel gestresster. Ebenfalls stressgefährdet sind laut Studie diejenigen, die gezwungenermaßen lange arbeiten – etwa weil Überstunden vom Chef festgesetzt werden. Wenn lange Arbeitszeiten und geringe Entscheidungsspielräume zusammentreffen, sei das Risiko stressbedingter Belastungen besonders hoch.

Wer seine Stunden flexibel einteilen kann, fühle sich weniger gestresst, so die Forscher. Wobei es auch unter den selbstbestimmten Arbeitnehmern Unterschiede gibt: Wer völlig frei über seine Arbeitszeit entscheiden kann, arbeitet pro Woche durchschnittlich rund acht Stunden mehr als vertraglich vereinbart. Gibt es dagegen einen Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitsstunden frei verteilt werden können – geregelt zum Beispiel durch Arbeitszeitkonten – kommen Beschäftigte auf weniger als vier Überstunden. Sie leisten damit unwesentlich mehr Überstunden als Arbeitnehmer mit festen Zeiten. Das zeigt: Es ist gut, selbst entscheiden zu können, wann man seine Aufgaben erledigt, die Zahl der Stunden aber in begrenztem Rahmen bleibt.

Wenn umgekehrt der Arbeitgeber über flexible Arbeitszeiten bestimmt, kommen Beschäftigte auf etwa fünf Stunden Mehrarbeit pro Woche. Gleichzeitig lässt sich „eine zunehmende Stressintensität bei Arbeitnehmern mit fremdbestimmten flexiblen Arbeitszeiten nachweisen“, schreiben die Wissenschaftler.

Wichtig ist außerdem, ob die Beschäftigten eine angemessene Gegenleistung für ihren Einsatz erhalten. Dabei kann es

Wer keine Vorgaben hat, arbeitet länger

So viele Überstunden pro Woche arbeiten Beschäftigte mit ...



Quelle: SOEP 2006 und 2011, Shvartsman/Beckmann 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0257

Hans Böckler Stiftung

sich zum Beispiel um einen entsprechenden Lohn oder die Aussicht auf eine Beförderung handeln. Sind die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg schlecht, wird die Arbeit der Studie zufolge als stressiger empfunden. Umgekehrt fühlen sich Arbeitnehmer weniger gestresst, wenn sie denken, dass ihre Arbeit gerecht bezahlt wird.

„Erstens sollten Arbeitgeber darauf achten, adäquate Gehälter zu zahlen“, schreiben die Wissenschaftler. „Zweitens sollten sie Aufstiegschancen ermöglichen. Und schließlich sollten sie Mitarbeitern mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit gewähren, beispielsweise durch Gleitzeit oder selbstbestimmte Arbeitszeit.“ Selbst bei hohen Anforderungen lässt sich so verhindern, dass der Druck im Job ständig zunimmt, sofern die Arbeitszeit insgesamt nicht ausufert. <

Quelle: Elena Shvartsman, Michael Beckmann: Stressed by Your Job: What Is the Role of Personnel Policy? SOEPpapers 814, November 2015 Download: bit.do/impuls0258

Jeder Zweite fühlt sich gehetzt

Beschäftigte müssen häufig ...



Umfrage unter 15.541 Beschäftigten; Anteil der Befragten, in deren Arbeitssituation der jeweilige Belastungsfaktor sehr häufig oder oft auftritt Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2015 Grafik: bit.do/impuls0259

Hans Böckler Stiftung

BWL-Studium: Betriebsräte sind kein Thema

Mitbestimmung prägt die Unternehmenskultur, die Entscheidungsprozesse und den betrieblichen Alltag in großen Unternehmen. In der Ausbildung künftiger Manager kommt sie hingegen fast nicht vor.

Betriebswirtschaftslehre (BWL) ist unter jungen Leuten beiderlei Geschlechts das beliebteste Studienfach. Die meisten der über 2.500 Studiengänge in Deutschland, auf die sich knapp 450.000 angehende Wirtschaftswissenschaftler verteilen, haben einen BWL-Schwerpunkt. Hier rekrutieren die Unternehmen ihr Führungspersonal – und stellen Leute ein, die von Mitbestimmung bislang kaum etwas gehört haben. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung von Martin Allespach und Birgita Dusse von der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt. In den Ausbildungsgängen für Manager sei die Mitbestimmung meist ein „blinder Fleck“, schreiben die Forscher.

Allespach und Dusse haben die Ausbildungsinhalte von mehr als 50 Studiengängen an 25 Hochschulen, darunter die zehn größten Universitäten, analysiert. Dabei haben sie in den Studienordnungen und Modulhandbüchern nicht nur nach Lehreinheiten zum Thema Mitbestimmung gesucht, sondern genauer hingeschaut: ob Betriebsräte, Betriebsverfassung, kollektives Arbeitsrecht oder Ähnliches überhaupt einmal vorkommen. Ergebnis: Mitbestimmung wird zwar „nicht völlig ausgeklammert“, ist aber kein „grundsätzlicher Bestandteil“ der Lehrpläne. Wenn die institutionalisierte Interessenvertretung von Arbeitnehmern thematisiert wird, dann geschieht dies meist im Zusammenhang mit Arbeitsrecht, Personalmanagement oder Corporate Governance. Die entsprechenden Veranstaltungen sind in der Regel nicht verpflichtend für alle Studierenden.

Die Art der Darstellung ist überwiegend nüchtern: Mitbestimmungsgremien werden als Rahmenbedingung vorgestellt, mit der sich das Management zu arrangieren hat. Gelegentlich werden „die Mitbestimmung oder mitbestimmungsrelevante Kontexte“ allerdings „direkt als Störfaktor oder Hemmschuh dargestellt“. Nur in den wenigsten Studiengängen wird die Mitbestimmung „gestalterisch begriffen“, so die Wissenschaftler.

Besonders in den personalwirtschaftlichen Lehrplänen ist vielfach ein Grundverständnis der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen verankert, das keinen Raum für kollektive Interessenvertretung lässt. Der „Human-Ressource“-Ansatz unterstellt einfach die Interessengleichheit von Arbeitnehmern und Arbeitgeber oder betrachtet nur Verhältnisse zwischen einzelnen Beschäftigten und Management.

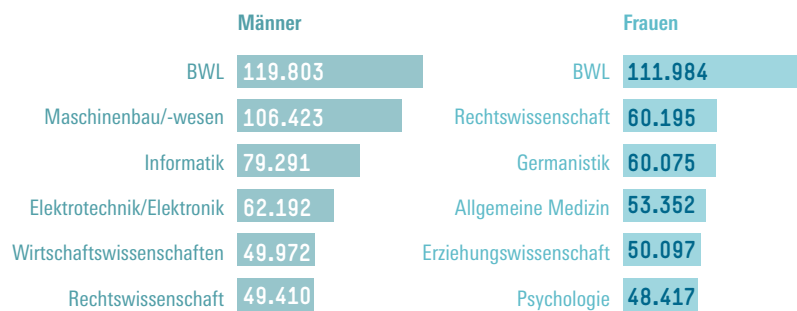
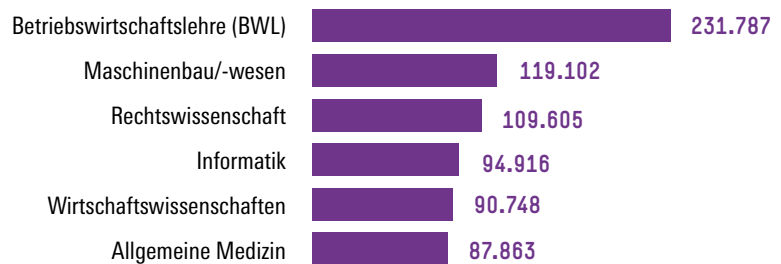
Statt kollektiver Verhandlungen sind marktförmige Beziehungen zwischen Individuen vorgesehen. So heißt es etwa im Modulhandbuch des Studiengangs Management and Economics in Bochum, es gelte „die Employability der Arbeitskräfte in individuellen und unternehmerischen Verwertungsinteressen zu sichern. Employability ist die Währungseinheit, über die der Austauschprozess gestaltet wird.“ Demokratische Formen des Interessenausgleichs bleiben unterbelichtet.

Dieser Lernstoff korrespondiert in gewisser Weise mit den Ansichten vieler Studierender. Wie Befragungen zeigen, zeichnen sich BWLer überdurchschnittlich häufig durch eine „distanzierte demokratische Grundhaltung“ aus, so die Forscher. Öfter als Studenten anderer Fachrichtungen geben sie vor allem materielle Gründe als Studienmotiv an. Fachliches Interesse oder Beweggründe wie gesellschaftlicher Nutzen oder soziale Verantwortung werden seltener genannt.

Allespach und Dusse sehen die Ergebnisse ihrer Untersuchung mit Sorge: „Ein Studium, das die Führung von Menschen lehrt und gleichzeitig zumindest mehrheitlich die Frage nach

BWL ist am beliebtesten

Im Wintersemester 2014/2015 waren die am stärksten besetzten Studienfächer ...



Quelle: Destatis 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0260 Daten: bit.do/impuls0261

Hans Böckler
Stiftung

demokratischen Prinzipien im Betrieb und Unternehmen ausklammert beziehungsweise als notwendiges rechtliches Übel thematisiert, befördert ein Denken, das demokratischen Abstimmungen und Verhalten entgegensteht.“ Daher plädieren die Wissenschaftler dafür, Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten mehr Raum in der Managementausbildung einzuräumen: „Mitbestimmung als Element von Wirtschaftsdemokratie sollte vor dem Denken nach Kosten-Nutzen-Kalkülen stehen und diesen nicht untergeordnet werden.“ <

Quelle: Martin Allespach, Birgita Dusse: Der blinde Fleck? – „Mitbestimmung“ in BWL- und Managementstudiengängen, Mitbestimmungsreport Nr. 20, Februar 2016
Download: bit.do/impuls0262

Die ungleichen Staaten von Amerika

Die normalen Beschäftigten haben von den gestiegenen Erträgen der US-Wirtschaft in den vergangenen Jahrzehnten kaum etwas abbekommen. Das hat vor allem mit geschwächten Gewerkschaften und dem Einzug der Computertechnik zu tun.

Die Lohnsteigerungen der Nachkriegszeit sorgten dafür, dass sich die Kaufkraft einer US-amerikanischen Familie in der Mitte der Einkommensverteilung von 1947 bis 1973 mehr als verdoppelte. Bis 2007 stieg ihr Realeinkommen dann aber nur noch um 22 Prozent – und fiel infolge der Wirtschaftskrise nach dem Finanzmarkt-Crash anschließend um 8 Prozent zurück. 2012 lag das mittlere Realeinkommen gerade einmal auf dem Niveau von 1996. Auch die Armutsquote, die sich zwischen 1959 und 1973 halbiert hatte, stieg in jüngster Zeit wieder an.

Das lasse sich nicht damit erklären, dass die Ertragskraft der Wirtschaft insgesamt nachgelassen habe, schreibt Edward N. Wolff von der New York University. Vielmehr entwickelten sich Produktivität und Löhne auseinander. Beide Größen waren bis 1973 im Einklang gestiegen, so der Ökonom. Fortan blieben die Reallöhne zurück. In der Phase von 1979 bis 2001 stiegen sie beispielsweise nur um durchschnittlich ein halbes Prozent pro Jahr. Die Produktivität nahm hingegen um 1,1 Prozent zu. Entsprechend wuchsen Profitrate und Gewinne. 2012 belief sich der Anteil der Kapitaleinkommen an allen Einkommen auf ein Drittel – der höchste Stand der Nachkriegsgeschichte.

Aber welche Kräfte ließen die Produktivitätsgewinne in größere Ungleichheit statt wachsenden Massenwohlstand umschlagen? Wolffs Analyse zeigt: Die beiden wichtigsten Erklärungsfaktoren sind der gewerkschaftliche Organisationsgrad und der Einsatz von Informationstechnologie. Ohne hinreichenden gewerkschaftlichen Rückhalt kam den Arbeitnehmern die nötige Verhandlungsmacht abhanden: Der Organisationsgrad sank zwischen 1954 und 2012 von 25 auf 11 Prozent. Und mit dem verstärkten Computereinsatz war offenbar eine rasante Abwertung vieler einfacher Tätigkeiten verbunden.

Ein besonders enger Zusammenhang besteht Wolff zufolge zwischen der Profitabilität der Firmen und den Zuwächsen in der höchsten Einkommensklasse. Verbessern sich die Erfolgskennzahlen der Unternehmen, schlägt sich dies im amerikanischen Shareholder-Value-Modell in erster Linie in den Einkommen einer kleinen Gruppe nieder. Sie besteht aus Topmanagern und anderen Berufsgruppen, deren Einkünfte unmittelbar mit der Börse verknüpft sind.

Das Argument lasse sich aber durchaus auch umgekehrt formulieren, schreibt Wolff: Der Druck der Finanzmärkte – etwa von ungeduldigen Fondsmanagern, die vierteljährlich Erfolgsmel-

dungen vorlegen müssen – treibe die Manager an, „Shareholder Value zu schaffen, zum Nachteil von Beschäftigten und anderen Stakeholdern“.

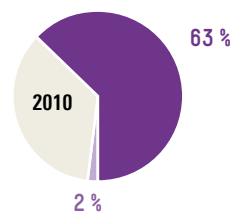
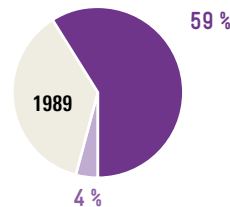
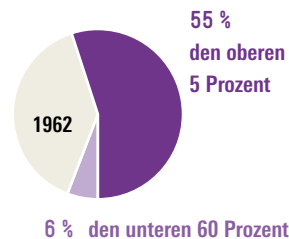
Der Aufstieg dieses Wirtschaftsmodells, so Wolff, habe in den frühen 1970er-Jahren begonnen. Damals habe die Kapitaleseite den sozialen Konsens der Nachkriegszeit beerdigt. Sie habe einseitig den „Vertrag von Detroit“ gekündigt. Dieser 1950 zwischen General Motors und der United Auto Workers Union ausgehandelte Vertrag gilt als Symbol für Prosperität und sozialen Fortschritt der damaligen Zeit.

Dass sich die Verteilung von Einkommen und Vermögen polarisiert hat, liegt Wolffs Analyse zufolge aber auch an der Politik: „Alles in allem profitierten von den Steuersenkungen der Nachkriegszeit vor allem die Reichen, besonders die Superreichen“, urteilt der Wissenschaftler. Beispielsweise betrug der Spitzensteuersatz 1960 noch 91 Prozent. Heute liegt er bei knapp 40 Prozent. In der Regierungszeit Ronald Reagans war er allerdings auch schon einmal unter 30 Prozent gesunken. <

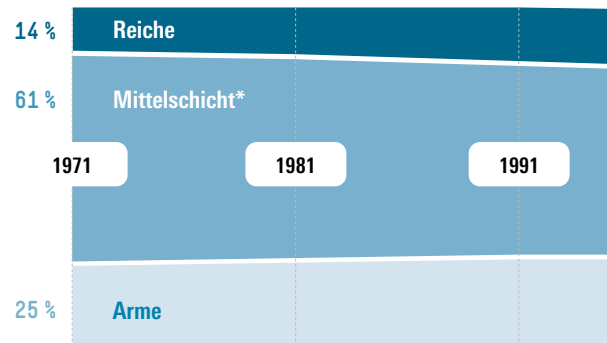
Quelle: Edward N. Wolff: Inequality and rising profitability in the United States, 1947–2012, in: International Review of Applied Economics 6/2015 Download: bit.do/impuls0263

USA: Die Reichen haben gewonnen

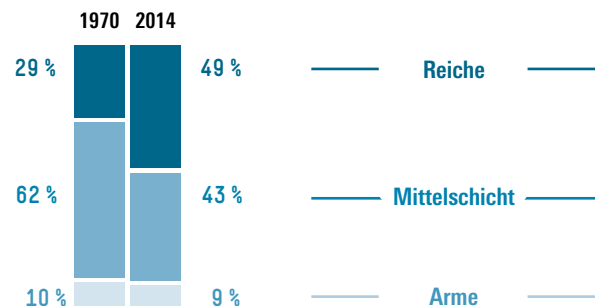
Vom gesamten **Vermögen** gehörten in den USA ...



Von den erwachsenen Amerikanern waren ...



Der Anteil am gesamten **Einkommen** betrug ...



*Zur Mittelschicht zählt, wer er über ein Einkommen verfügt, das zwischen zwei Dritteln und dem Doppelten des mittleren Haushaltseinkommens berechnet in Preisen von 2014; Abweichungen von 100 Prozent rundungsbedingt Grafik zum Download: bit.do/impuls0264 Daten: bit.do/impuls0264

Ein Land verliert seine Mitte

Seit den 1970er-Jahren ist die Mittelschicht in den USA geschrumpft. Der Anteil der Reichen und der Armen ist gewachsen. Besonders benachteiligt: Schwarze, unverheiratete Frauen mit Kindern und junge Amerikaner.

Die Einkommen in den USA driften auseinander: In den vergangenen Jahrzehnten ist sowohl der Anteil der Einkommensschwachen als auch der Besserverdienenden immer weiter gestiegen. Die Mittelschicht hat dagegen an Boden verloren. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Rakesh Kochhar, Richard Fry und Molly Rohal vom Pew Research Center in Washington. „In der amerikanischen Gesellschaft ist eine massive Polarisierung im Gange“, schreiben die Wissenschaftler.

Seit den 1970er-Jahren ist der Anteil der Haushalte mit mittlerem Einkommen in jedem Jahrzehnt gefallen. 120,8 Millionen Erwachsene zählen heute zur Mittelschicht. Sie macht damit etwas weniger als 50 Prozent der Bevölkerung aus, verglichen mit 61 Prozent im Jahr 1971. Anders als früher stellt die Mittelschicht also nicht mehr die Mehrheit. Zur Oberschicht werden heute 51 Millionen Amerikaner gerechnet, zur Unterschicht 70,3 Millionen.

Nach Definition der Forscher zählt ein Haushalt zur Mittelschicht, wenn er über ein Einkommen verfügt, das zwischen zwei Dritteln und dem Doppelten des mittleren Haushaltseinkommens liegt. Bei einer dreiköpfigen Familie wären

das 42.000 bis 126.000 Dollar, bei einem Ein-Personen-Haushalt 24.000 bis 73.000 Dollar.

Fast die Hälfte aller Einkommen konzentriert sich mittlerweile auf die reichen Haushalte – sie erhalten beinahe genauso viel wie alle anderen zusammen. Seit 1970 ist ihr Anteil am Gesamteinkommen um 20 Prozentpunkte gewachsen. In gleichem Maße hat die Mittelschicht verloren: Auf sie entfallen aktuell 43 Prozent der gesamten Einkommenssumme, 19 Prozentpunkte weniger als früher. Wenig geändert hat sich für die Unterschicht: Damals wie heute bekommt sie mit rund 9 Prozent den kleinsten Teil des Kuchens. „Diese Verschiebung kommt dadurch zustande, dass die einkommensstarken Haushalte einen größeren Anteil an der gesamten Bevölkerung ausmachen, und dadurch, dass ihre Einkommen schneller steigen als die der anderen Schichten“, schreiben die Forscher.

Die Reichen sind also nicht nur mehr, sondern auch noch

reicher geworden, während die Armen vergleichsweise wenig hinzugewonnen haben: Die Einkommen der Oberschicht sind seit 1970 um real 47 Prozent gestiegen, die der Unterschicht nur um 28 Prozent. Die Mittelschicht verzeichnete einen Zuwachs von 34 Prozent. Die Finanzkrise hat die Polarisierung noch verstärkt: Diejenigen, die ohnehin nicht viel verdienen, waren die größten Verlierer. Die Einkommen der Armen sind zwischen 2000 und 2014 um 9 Prozent gefallen, die der Mittelschicht um 4 Prozent. Am wenigsten hat die Oberschicht mit 3 Prozent verloren.

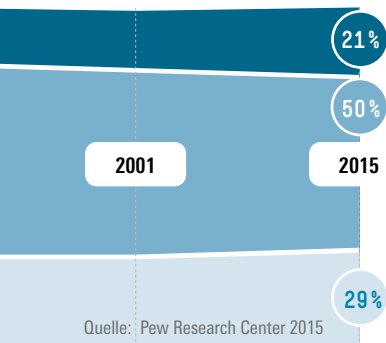
Alleinerziehende Frauen besonders benachteiligt

Hinzu kommen Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen: 43 Prozent der Schwarzen gehören der Unterschicht an. Zwar hat sich die Situation seit 1970 leicht verbessert, damals lag der Anteil noch bei 48 Prozent. Dennoch sind Schwarze nach wie vor stark benachteiligt. Zum Vergleich: Von allen Weißen befinden sich „nur“ 23 Prozent am unteren Ende der Einkommensverteilung.

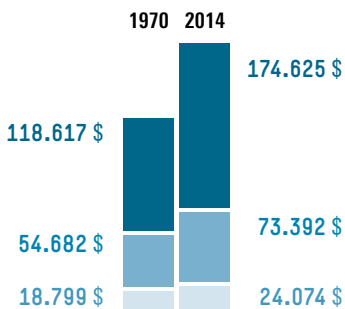
Im Vergleich verschiedener Generationen sind Amerikaner über 65 Jahre die größten Gewinner. Diese Altersgruppe ist die einzige, deren Anteil an der unteren Einkommensgruppe geschrumpft ist – und die damit besser dran ist als früher. Es ist daher kein Zufall, dass die Armutsquote bei Menschen ab 65 Jahren von knapp 25 Prozent im Jahr 1970 auf 10 Prozent in 2014 gesunken ist. Junge Erwachsene zwischen 18 und 29 Jahren müssen dagegen deutlich häufiger mit einem niedrigen Einkommen leben.

Betrachtet man Geschlecht und Familienstand, zeigt sich: Unverheiratete Frauen mit Kindern haben das größte Armutsrisiko. Mehr als 50 Prozent von ihnen gehören rechnerisch der Unterschicht an. Das war bereits in den 1970er-Jahren so – an der Benachteiligung von alleinerziehenden Frauen hat sich über die Jahre kaum etwas geändert. ◀

Quelle: Rakesh Kochhar, Richard Fry, Molly Rohal: The American Middle Class Is Losing Ground. No longer the majority and falling behind financially, Pew Research Center, Dezember 2015 Download: bit.do/impuls0266



Das mittlere Einkommen für einen dreiköpfigen Haushalt betrug ...



Ungleichheit in Deutschland

In Deutschland zeigt sich eine ähnliche Tendenz wie in den USA: Im jüngsten Verteilungsbericht des WSI heißt es, die Verteilung der Einkommen sei in den letzten drei Jahrzehnten deutlich ungleicher geworden – und zugleich habe sich die Chancengleichheit verringert. Insbesondere in den 2000er-Jahren sei die Schere auseinander gegangen. Arme blieben heute in Deutschland mit höherer Wahrscheinlichkeit arm, Reiche reich.

Dorothee Spannagel: Trotz Aufschwung: Einkommensungleichheit geht nicht zurück, WSI-Verteilungsbericht 2015 Download: bit.do/impuls0160

Was Tarife regeln können

Tarifverträge dürfen nicht nur Löhne und Arbeitszeiten regeln. Auch strategische Vorgaben zu Investitionen, Personalbemessung oder Werkverträgen sind rechtlich zulässig.

Weil das Pflegepersonal der Berliner Charité chronisch überlastet war, wollte Verdi im Sommer 2015 konkrete Verbesserungen in einem Tarifvertrag festschreiben lassen. Die Forderung: nachts mindestens zwei Pflegekräfte pro Station sowie Personalschlüssel von eins zu zwei in der Intensivmedizin und eins zu fünf in der Normalpflege. Als die Gewerkschaft mit Streik drohte, zog die Klinikleitung vor Gericht. Ihr Argument: Bei der Streikforderung handle es sich um einen „grob rechtswidrigen Eingriff in die Unternehmerfreiheit“. Die Richter sahen das anders – und zwar zu Recht, wie Wolfgang Däubler betont. Der Juraprofessor hat in einem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht erörtert, wie weit Tarifverträge in die Unternehmenspolitik eingreifen dürfen. Seiner Analyse zufolge kann prinzipiell der „Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ tariflich geregelt werden. Grundrechte der Arbeitgeberseite stünden dem nur in Ausnahmefällen im Wege.

Tatsächlich hätten zahlreiche bestehende Tarifverträge unternehmenspolitischen Charakter, schreibt Däubler. Die Rechtsprechung habe diese Verträge in aller Regel als rechtmäßig anerkannt. Ein Beispiel seien Vereinbarungen zur Personalbemessung – wie sie Verdi von der Charité verlangt hat. Die Zulässigkeit solcher Vorgaben folge schon daraus, dass sie mit Regelungen für Erholungszeiten vergleichbar sind, die zu den traditionellen Gegenständen der Tarifpolitik gehören.

Als einen anderen potenziellen Verhandlungsgegenstand nennt der Rechtswissenschaftler Kündigungen. Es sei ohne Weiteres möglich, betriebsbedingte Kündigungen per Tarif einzuschränken oder sogar ganz auszuschließen. Schließlich sei es Arbeitgebern durchaus zuzumuten, Beschäftigte um-

den, dass diese auch dann zulässig sind, wenn ihr finanzielles Volumen eine geplante Umstrukturierung oder Standortverlagerung wirtschaftlich uninteressant machen würde. Das heißt: Gewerkschaften könnten zumindest mittelbar Verlagerungen zum Gegenstand von Arbeitskämpfen machen, ohne ein rechtliches Risiko einzugehen.

Auch gegen tarifliche Verbote von Outsourcing hätten die Arbeitsgerichte prinzipiell keine Einwände, so Däubler. Die Vergabe von Werkverträgen könnte per Tarif begrenzt oder von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht werden. Rechtlich möglich seien darüber hinaus Tarifverträge, die Mindeststandards für die Arbeitszeiten oder die Entlohnung von Werkvertragsarbeitern vorschreiben.

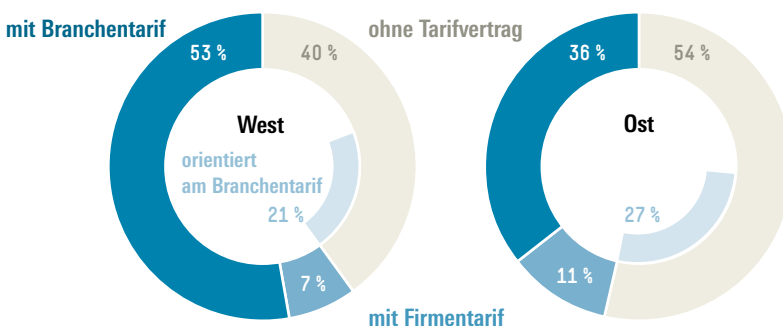
Wie weit die Möglichkeiten zur strategischen Mitgestaltung per Tarifvertrag reichen, zeigen auch die sogenannten Standortsicherungsverträge: Als Gegenleistung für Zugeständnisse der Beschäftigten beispielsweise beim Lohn verpflichtet sich der Arbeitgeber zum Erhalt von Jobs. Däubler nennt als Beispiel ein Unternehmen aus dem Lebensmitteleinzelhandel, das einem detaillierten Investitionsplan zugestimmt hat. Die Einhaltung überwache eine Kommission aus Vertretern der Verdi-Tarifkommission und des Betriebsrats.

Weitreichende Abmachungen sind nicht nur mit dem aktuellen, sondern sogar mit dem künftigen Arbeitgeber möglich – in Form von „Investorenverträgen“ zwischen Gewerkschaften und den Käufern von Unternehmen. Einen solchen Vertrag habe beispielsweise die IG BAU im Dezember 2010 mit dem spanischen Konzern ACS abgeschlossen, der damals eine Übernahme von Hochtief plante. Der Inhalt: Hochtief bleibt eine eigenständige, mitbestimmte Gesellschaft mit Sitz der Hauptverwaltung in Essen, es gibt keine Änderung bei der Mitbestimmung oder den Arbeitsbedingungen, Arbeitsdirektoren werden nur nach Absprache mit den Gewerkschaftsvertretern berufen.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen unternehmenspolitische Tarifverträge hält Däubler für unbegründet. Grundrechte wie die Unternehmerfreiheit dienen traditionell dem Schutz vor „sozialer Übermacht“. Gewerkschaften seien aber nicht mächtiger als Arbeitgeber, sondern Verhandlungspartner auf Augenhöhe. Die Grenze des Zulässigen sei erst dann überschritten, wenn ein Betrieb in Existenzschwierigkeiten gebracht wird. Auch das EU-Recht stellt der Analyse zufolge keinen Hinderungsgrund dar: Zwar könnten sich Unternehmen, die Aktivitäten ins europäische Ausland verlagern möchten, auf die Niederlassungsfreiheit berufen. Der Europäische Gerichtshof habe allerdings festgestellt, dass tarifliche Eingriffe in diese Grundfreiheit gerechtfertigt sind, wenn es um die Beibehaltung bestehender Jobs oder Arbeitsbedingungen geht. <

Für die Mehrheit gilt Tarif

Von den Beschäftigten arbeiteten 2014 in einem Betrieb ...



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 Grafik zum Download: bit.do/impuls0268

Hans Bockler
Stiftung

zuschulen oder zu versetzen. Außerordentliche Kündigungen seien nur dann unumgänglich, wenn anderenfalls die Existenz eines Unternehmens gefährdet ist.

Ähnlich viel Spielraum gibt es der Studie zufolge bei tariflichen Sozialplänen: Das Bundesarbeitsgericht habe entschie-

Quelle: Wolfgang Däubler: Tarifverträge zur Unternehmenspolitik? Rechtliche Zulässigkeit und faktische Bedeutung, Bund-Verlag, Frankfurt a. M., 2016 Download: bit.do/impuls0267

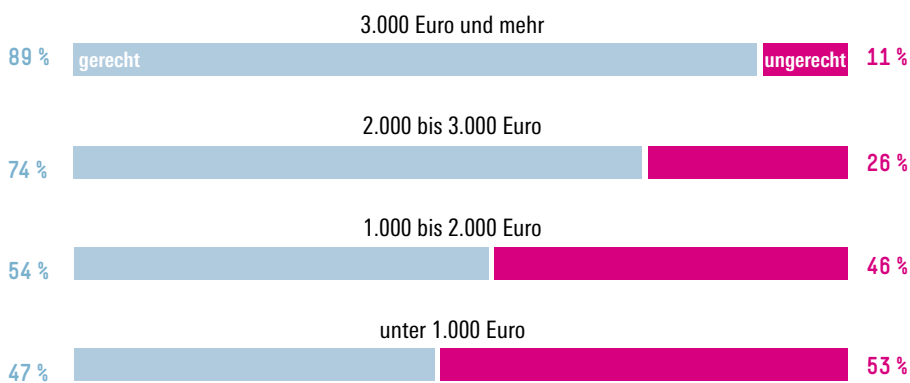
Beschäftigte wollen Fairness und Effizienz

Leistungsgerechtigkeit empfinden Beschäftigte als hohes Gut. Gleichzeitig ist ihnen wichtig, dass ihr Betrieb transparent und effektiv organisiert sowie am Markt erfolgreich ist.

Was Beschäftigte in ihrem Berufsleben als gerecht und ungerecht empfinden und welche Ansprüche sie an ihre Arbeit richten, haben Mitarbeiter des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München und des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Dafür haben sie 320 Arbeitnehmer aus Industrie, Bauwirtschaft und Dienstleistungen befragt und zusätzlich Interviews mit 70 Experten aus Betriebsräten, Gewerkschaften und Management geführt.

Zweifel an der Lohngerechtigkeit

Ihre Bezahlung erscheint Erwerbstätigen mit einem Monatseinkommen von ...



1.062 Befragte; Quelle: Bertelsmann Stiftung 2015

Grafik zum Download: bit.do/impuls0269 Daten: bit.do/impuls0270

Hans Böckler
Stiftung

Die Befragten erwarten in erster Linie Leistungsgerechtigkeit. Bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Belastungen sollte es einen fairen Austausch mit dem Arbeitgeber geben. Zugleich ließen sie aber auch das Fürsorgeprinzip gelten, das die Besonderheiten bedürftiger Personen betont, so die Forscher. Selbstverwirklichung sei als Wunsch verbreitet, werde aber eher nicht als Anrecht formuliert. Beteiligung halten Arbeitnehmer der Studie zufolge für wichtig, allerdings sind die Ansprüche in der Regel auf das eigene betriebliche Tätigkeitsfeld begrenzt. Von einer grundlegenden Demokratisierung der Wirtschaft träume keiner der Befragten. Als gravierende Ungerechtigkeit würden Verletzungen der Menschenwürde empfunden, etwa durch Beleidigungen, Sexismus oder prekäre Beschäftigungsbedingungen.

Ebenso wichtig wie Gerechtigkeitsideale sind den Beschäftigten Ansprüche an die ökonomische Rationalität. Erwartet werden kompetente Vorgesetzte, transparente Regeln und ein effizienter Umgang mit Ressourcen. „Die Beschäftigten wollen einen gut funktionierenden, erfolgreichen Betrieb“, so die Autoren.

Über diese grundsätzlichen Überzeugungen hinaus haben die Forscher auch die konkreten Themen ermittelt, die den Befragten besonders am Herzen liegen. Ein dauerhaftes „Mega-Thema“ ist demnach die Anerkennung und Wert-

schätzung der Arbeitsleistung. Als Beispiele für problematische Entwicklungen wurden in diesem Zusammenhang ungleiche Löhne für die Arbeit von Kernbelegschaft und Randbeschäftigten in der Industrie und die unzureichende Bezahlung sozialer Dienstleistungen genannt. Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist der Untersuchung zufolge das Thema Belastungen: Viele Befragte berichteten von immer anspruchsvolleren Zielvorgaben, Arbeitsverdichtung und einer wachsenden Aufgabenvielfalt. Ein nicht unerheblicher Teil habe Erfahrungen mit massiver Überlastung und stressbedingten Krankheiten. Angesichts solcher Umstände überrascht es nicht, dass auch Fragen der Work-Life-Balance eine große Rolle spielen. Hier sehen die Soziologen das Problem, dass Beschäftigte sich in der Regel eher um individuelle Arrangements für mehr Vereinbarkeit bemühen, als politisch aktiv zu werden. Insofern bestehe ein „noch nicht ausgeschöpftes Aktivierungspotenzial“.

Wenn es um die Umsetzung von Ansprüchen geht, vertrauen die meisten Studienteilnehmer zum einen auf Gewerkschaften. Trotz Kritik im Detail sei die Unterstützung hier hoch, urteilen die Wissenschaftler. Zum anderen funktionieren die Interessenvertretung durch Betriebsräte insbesondere in den Großunternehmen der klassischen Industrien weiterhin gut. Ein hohes Maß an „Basisaktivität“ in Form von Betriebsgruppen oder kollektiven Protestformen sei vor allem bei Auseinandersetzungen um Standortschließungen oder Personalabbau zu beobachten.

Auffällig ist der Analyse zufolge, dass viele Befragte ihren Bewertungen einen „generellen Trend zur Verschlechterung“ zugrunde legen: Sie gehen allgemein von mehr sozialer Ungleichheit, weniger Sicherheit, stagnierenden Löhnen und steigenden beruflichen Anforderungen aus. Ihre persönliche Situation halten die meisten Arbeitnehmer vor diesem Hintergrund für vergleichsweise komfortabel. Selbst prekär Beschäftigten, die erhebliche Ungerechtigkeiten erleben, erscheint ihre Lage in einem günstigen Licht, wenn sie sich mit den Bewohnern der südeuropäischen Krisenländern vergleichen, so die Sozialforscher. Es gebe allerdings Ausnahmen, bei denen ein Vergleich von unten nach oben stattfindet: Viele Mitarbeiter von Zulieferern nutzten die Arbeitsbedingungen bei den Endherstellern als Maßstab und leiteten daraus dezidierte Ansprüche ab. Und bei den befragten Erzieherinnen habe der Vergleich mit besser bezahlten Berufen eine „Gerechtigkeitslücke“ offenbart, die zu anhaltendem gewerkschaftlichem Engagement geführt hat. <

Quelle: Nick Kratzer, Wolfgang Menz, Knut Tullius, Harald Wolf: Beschäftigte wollen Gerechtigkeit – und einen effektiv geführten Betrieb, Policy Brief der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2016 Download: bit.do/impuls0271

IMPRESSUM

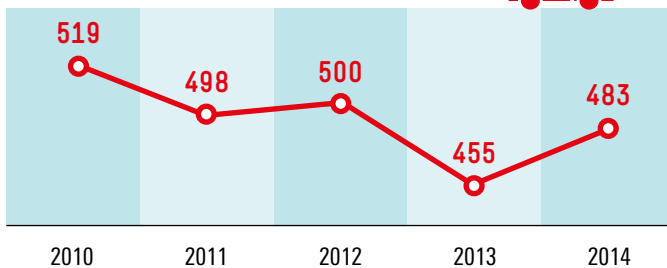
Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,
Dr. Kai Kühne
redaktion-impuls@boeckler.de
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

ARBEITSSCHUTZ

Mehr Tote

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle ist laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zuletzt wieder gestiegen – anders als nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die in Böckler Impuls 20/2015 zitiert wurden. Der Grund für die Diskrepanz: Die verwendete BAuA-Statistik umfasst nur die von den Länderbehörden gemeldeten Todesfälle. Außerdem fehlen die Unfälle im Straßenverkehr.

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle betrug ...



Gewerbliche Wirtschaft und öffentliche Hand; Quelle: DGUV 2015 bit.do/impuls0272

EINKOMMEN

Wenig Chancengleichheit

Die Lebensumstände in der Kindheit sind maßgeblich für Einkommensunterschiede im späteren Leben verantwortlich. Das zeigt eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, für die US-amerikanische und britische Datensätze ausgewertet wurden. Nach den Berechnungen der Wissenschaftler ist die soziale Herkunft für ein Drittel der Einkommensungleichheit in Großbritannien verantwortlich. In den USA ist es sogar knapp die Hälfte.

Quelle: ZEW, Januar 2016 bit.do/impuls0273

ARBEITSWELT

Beschäftigte wollen mehr Homeoffice

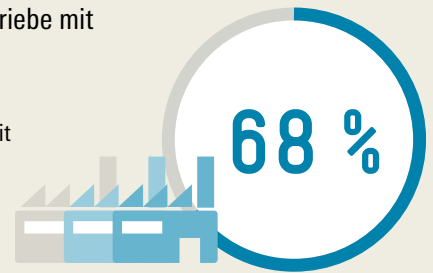
Jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland würde gern auch von zu Hause aus arbeiten, aber nur gut ein Zehntel darf das tatsächlich. Dabei sind Beschäftigte laut einer neuen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung im Homeoffice nicht nur zufriedener, sondern auch fleißiger. Das Potenzial werde aber nicht ausgeschöpft, weil viele Personalverantwortliche immer noch starr an der Präsenzpflcht festhalten. Arbeitgeber sollten die Leistung ihrer Mitarbeiter nicht nach der Anwesenheit, sondern nach dem Output beurteilen, empfehlen die Forscher.

Quelle: DIW, Februar 2016 bit.do/impuls0275

MITBESTIMMUNG

Zwei Drittel der Betriebe mit Arbeitszeitkonten

Der Anteil der Firmen mit Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten beträgt ...



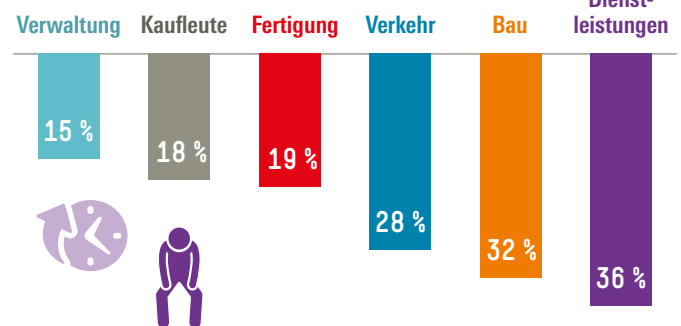
Privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

ARBEITSZEIT

Bei den Jungen fällt die Pause oft aus

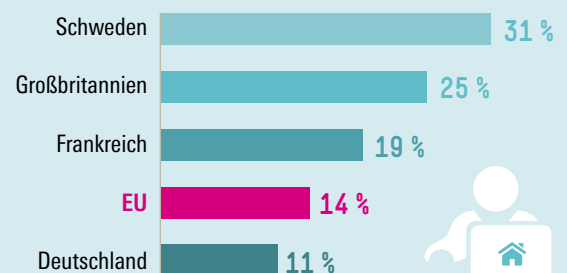
Bei etwa einem Fünftel der Berufstätigen zwischen 18 und 24 Jahren fällt laut einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin regelmäßig die Pause aus. Knapp die Hälfte der betroffenen Beschäftigten nennt als Grund zu viel Arbeit. Ein Drittel gibt an, dass Auszeiten nicht in den Arbeitsablauf passen.

Häufig zu Pausenausfällen kommt es bei den 18- bis 24-jährigen Beschäftigten im Bereich ...



Quelle: BAuA, Februar 2016 bit.do/impuls0274

Zumindest gelegentlich von zu Hause aus arbeiten in ...



Quelle: Destatis, Januar 2016 bit.do/impuls0276