

- 2 **Arbeitsrecht** Warnstreiks dürfen länger dauern
- 3 **Arbeitswelt** Schichtarbeit besser gestalten
- 4 **Demokratie** Verunsicherte Mitte
- 5 **Löhne** Spielraum für höheren Mindestlohn
- 6 **Arbeitswelt** Erfahrung hat ihren Wert
- 7 **Arbeit 4.0** Digitalisierung braucht gute Arbeit

GENDER

Mehr Quote wagen

Die Frauenquote für Aufsichtsräte greift. Allerdings ist sie nur für sehr wenige Unternehmen verpflichtend – dies könnte schrittweise geändert werden.

Seit 2016 gilt die Quote: 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate der Kapitalgesellschaften, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind, müssen weiblich besetzt sein. So sitzen nun fast 29 Prozent Frauen in den Kontrollorganen der 107 betroffenen Unternehmen. 2015 waren es erst knapp 23 Prozent. „Es war zu erwarten, dass alle die Quote erfüllen. Andernfalls hätten Stühle in Aufsichtsräten leer bleiben müssen“, sagt Marion Weckes, Expertin für Unternehmensführung von der Hans-Böckler-Stiftung. Das Erreichte genüge aber nicht: „Wir sind noch weit entfernt von einer hinreichenden, flächendeckenden Beteiligung von Frauen in Leitungsgremien“, so Weckes. Der Geltungsbereich der Quote sei viel zu eng gesteckt. Es sei nicht plausibel, warum sie nur für jene börsennotierten Unternehmen gelte, die „voll mitbestimmt“ sind, wo den Beschäftigten also die Hälfte der Aufsichtsratssitze zusteht. Die Geschlechtergleichstellung sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht nur den börsennotierten Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung übertragen werden könne. Zudem gebe es viele Firmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, die keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hätten.

Ausdehnung auf alle großen Kapitalgesellschaften

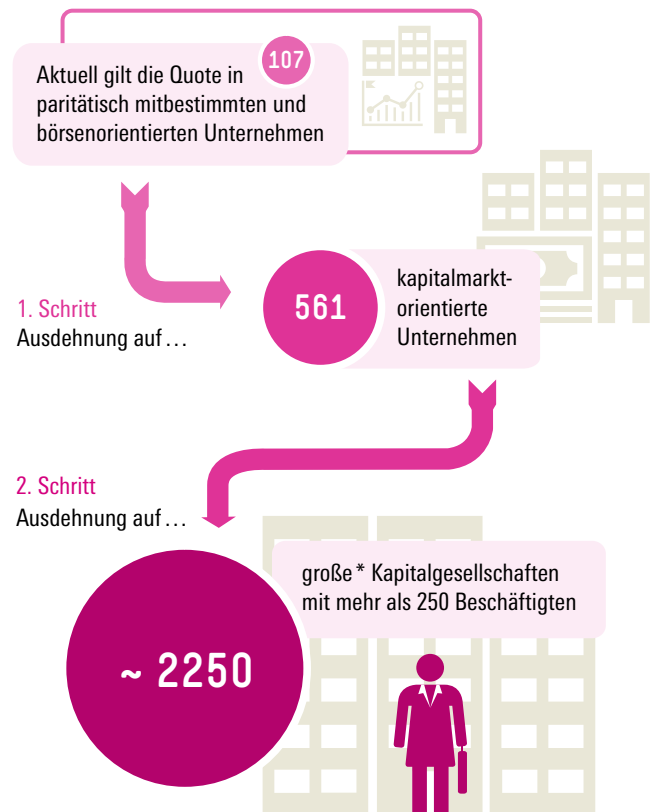
Weckes plädiert dafür, den Geltungsbereich der Quote auszudehnen und das Kriterium „voll mitbestimmt“ zu streichen. Denkbar wäre, dass in einem ersten Schritt alle deutschen kapitalmarktorientierten Gesellschaften verpflichtet werden. Damit würde die Frauenquote für diejenigen Unternehmen gelten, die wegen ihrer Relevanz für den Kapitalmarkt ohnehin unter strengerer Aufsicht stehen. Im Jahr 2017 waren dies 561 Unternehmen. Die Liste der kapitalmarktorientierten Gesellschaften wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bafin) geführt. Bei Firmen auf der Bafin-Liste wird die externe Berichterstattung in einem gesonderten Verfahren geprüft – eine Lehre aus Skandalen in den USA zu Beginn des Jahrtausends.

Langfristig fordert Weckes, die Aufgabe der Geschlechtergleichstellung allen großen Kapitalgesellschaften im Sin-

ne des Handelsgesetzbuchs zu übertragen, unabhängig davon, ob eine Kapitalmarktorientierung vorliegt. Dann wären nicht nur börsennotierte Aktiengesellschaften, sondern auch inhabergeführte GmbHs mit gesetzlich vorgeschriebenem Aufsichtsrat verpflichtet, ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung zu leisten. <

Gleichstellung geht alle an

Wie die Frauenquote im Aufsichtsrat ausgeweitet werden könnte ...



* Definition nach Handelsgesetzbuch

Quelle: Weckes 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1075

Warnstreiks dürfen länger dauern

Rechtliche Hindernisse stehen neuen Streikformen kaum im Wege: Auch zu Beginn von Tarifverhandlungen dürfen Gewerkschaften zu längeren Arbeitsniederlegungen aufrufen.

Zum Arsenal der gewerkschaftlichen Arbeitskampfmittel gehören traditionell kurze Warnstreiks und unbefristete Erzwingungsstreiks, zu denen es nach einer Urabstimmung kommt. Mit dem 24-Stunden-Streik wurde bei der diesjährigen Tarifrunde in der Metallindustrie zum ersten Mal eine Zwischenform erprobt. Stefan Greiner hat für das HSI der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie solche neuartigen Eskalationsstufen juristisch zu bewerten sind. Der Rechtswissenschaftler von der Universität Bonn kommt zu dem Ergebnis, dass „eine Intensivierung der verhandlungsbegleitenden Streikpraxis aus Perspektive des staatlichen Arbeitskampfrechts keinen durchgreifenden Bedenken un-

sung von Streiks der Rechtfertigung, sondern umgekehrt jeder Eingriff in die Arbeitskampfmittelfreiheit. Ein fester Kanon zulässiger Mittel oder eine detaillierte richterliche Angemessenheitskontrolle wären mit diesem Grundrecht nicht vereinbar: Wenn das Grundgesetz den Gewerkschaften einen Gestaltungsspielraum bei der Vertretung ihrer Interessen garantiert, resultiere daraus zwangsläufig auch ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Eignung und Erforderlichkeit von Arbeitskampfmitteln.

Diese Einsicht hat dem Gutachten zufolge auch die Rechtsprechung zum Streikrecht geprägt, die seit Mitte der 80er-Jahre von einer „durchgehenden Deregulierungstendenz“ geprägt ist. Solange nicht die Interessen Dritter massiv betroffen sind – wie etwa bei Arbeitsniederlegungen in Betrieben der Daseinsvorsorge –, setzten die Gerichte weitgehend auf die Tarifautonomie.

Völlig schrankenlos sei die Freiheit der Kampfmittelwahl indes nicht, so der Jurist. Unverhältnismäßige Streiks seien rechtswidrig. Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit beschränkten sich die Gerichte allerdings auf die bloße „Exzesskontrolle“. Verbote würden nur dann ausgesprochen, wenn Maßnahmen eindeutig ungeeignet oder nicht erforderlich sind oder offensichtlich die Parität zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft gefährden. Als Beispiele nennt Greiner unter anderem reine Demonstrationstreiks, die ausschließlich der Motivation oder Gewinnung von Mitgliedern dienen, „überfallartige Aktionen“ ohne vorherige Tarifforderungen oder intransparente Taktiken, denen auf Arbeitgeberseite keine Abwehrmittel gegenüberstehen, wie das kollektive Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit. Auch Betriebsbesetzungen oder Blockaden wären als unangemessene Eingriffe in Eigentumsrechte unzulässig. Dass Gewerkschaften nicht vor Ablauf der Friedenspflicht zu Streiks aufrufen dürfen, ergebe sich schon aus dem Prinzip der Vertragstreue.

Abgesehen davon seien dem Ideenreichtum der Gewerkschaften aber wenige Grenzen gesetzt, urteilt der Experte. Der uneingeschränkte Grundsatz der Kampfmittelwahlfreiheit gelte dabei zu jedem Zeitpunkt der Tarifaueinandersetzung; die traditionelle Grenzziehung zwischen einer „druckfreien“ Verhandlungsphase und einer Erzwingungsphase hält Greiner für obsolet. Denn das Scheitern von Verhandlungen sei kein objektiv bestimmbarer Zeitpunkt. Zudem zielten Arbeitskampfmaßnahmen immer auf die Förderung von Verhandlungen ab. Insofern sei auch die Unterscheidung von Warn- und Erzwingungsstreiks wenig sinnvoll. Längere Streiks seien auch verhandlungsbegleitend zulässig, sobald die Friedenspflicht abgelaufen und dem Exzessverbot Genüge getan ist. <

Im Ausstand

So viele Beschäftigte haben 2016 gestreikt ...

1 055 000



Die Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden betrug ...

462 000



Quelle: WSI 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1076

Hans Böckler
Stiftung

terliegt“. Die Weiterentwicklung von gewerkschaftlichen Kampftaktiken füge sich nahtlos in die Entwicklung der Rechtsprechung.

Die Freiheit zum Arbeitskampf sei ein natürliches Grundrecht, das die Verfassung mit einem hohen Schutzniveau ausstattet, schreibt Greiner. Daher bedürfe nicht die Zulas-

Quelle: Stefan Greiner: Das arbeitskampfrechtliche Verhältnismäßigkeitsprinzip, HSI-Schriftenreihe Band 25, Bund-Verlag, Frankfurt a. M., 2018 Download: bit.do/impuls1077

Schichtarbeit besser gestalten

Schichtarbeit kann der Gesundheit schaden. Immerhin lässt sie sich verträglicher organisieren, als es heute vielerorts üblich ist.

Jeder fünfte Beschäftigte in Deutschland arbeitet außerhalb der „normalen“ Zeiten von 7 bis 19 Uhr. 13 Prozent aller Arbeitnehmer müssen sich mit wechselnden Schichten arrangieren: Früh- und Spät-, oft auch Nachtschicht. Das hat Folgen für Gesundheit und Sozialleben. Anna Arlinghaus von der Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung und Yvonne Lott von der Hans-Böckler-Stiftung haben zusammengestellt, was die Arbeitswissenschaft über die Risiken der Schichtarbeit he-

müssen. „Insgesamt überwiegen aber die familiären Nachteile der Schichtarbeit“, urteilen Arlinghaus und Lott.

Grundsätzlich sei es auch eine Altersfrage, wie Beschäftigte mit der Schichtarbeit zurechtkommen, so die Forscherinnen. Ältere haben meist größere Probleme als Jüngere. Was allerdings nicht bedeutet, dass wechselnde Zeiten in jungen Jahren immer unproblematisch sind. Das lasse sich schon daran ablesen, dass sich relativ viele bereits in der „Anpassungsphase“, den ersten fünf Jahren im Schichtdienst, einen anderen Job suchen. Diese „Selbstselektion“ erschwere die Analyse der langfristigen Auswirkungen von Schichtarbeit. Denn bei denen, die schon Jahrzehnte zu rotierenden Zeiten arbeiten, dürfte es sich um die Gruppe mit den geringsten Problemen handeln.

Trotz aller Nachteile lehnen Arlinghaus und Lott die Schichtarbeit nicht in Bausch und Bogen ab. Ein kompletter Verzicht auf Schichtarbeit, etwa Nachtdienst im Krankenhaus, sei auch gar nicht möglich. Aber wenigstens lasse sie sich häufig besser organisieren. Mit ihren Anregungen stützen sich die Wissenschaftlerinnen auf positive Praxisbeispiele:

- ▶ Bei der Ausarbeitung von Schichtsystemen sind für die meisten Menschen vorwärts rotierende Systeme besser verträglich, also Nachtschicht – Frühschicht – Spätschicht.
- ▶ Nachtschichtphasen sollten kurz gehalten und stets genügend Pausen vorgesehen werden. Wichtig ist, dass Beschäftigte lange genug im Voraus planen können und nicht durch plötzliche Änderungen aus ihrem Rhythmus gerissen werden.
- ▶ Ein gewisses Maß an Zeitsouveränität, etwa durch Gleitzeiten oder kürzeren Arbeitszeiten, lässt sich auch in Schichtsystemen verankern.
- ▶ Belastungen sollten möglichst nicht durch Geld, sondern durch Freizeit zur Erholung kompensiert werden. <

Quelle: Anna Arlinghaus, Yvonne Lott: Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten, Report der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 2, März 2018

Glücklicher ohne Schicht

„Ich bin zufrieden mit meinen Arbeitszeiten“ sagen von den Beschäftigten ...



mit Schichtarbeit



ohne Schichtarbeit

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017
Grafik zum Download: bit.do/impuls1078

Hans Böckler
Stiftung

rausgefunden hat – und welche Maßnahmen in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung den Betroffenen helfen.

Eine Lebensgestaltung, die den natürlichen Tag-Nacht-Rhythmus ignoriert – etwa aufgrund von Nachtschichten –, kann die Gesundheit aus verschiedensten Gründen beeinträchtigen, so Arlinghaus und Lott. Schlafstörungen, insgesamt kürzere Schlafzeiten, also über lange Zeiträume angesammelte Schlafdefizite, treten bei Schichtarbeitern häufig auf. Dadurch verschlechtert sich zum Beispiel die Reaktionsfähigkeit, was Unfälle begünstigt. Statistisch sind auch Zusammenhänge zwischen Schichtarbeit und Diabetes, Herz-Kreislauferkrankungen und sogar Krebs nachgewiesen. Der genaue Wirkungsmechanismus ist allerdings noch nicht abschließend geklärt. „Uneinheitlich“ seien die Befunde, was die Gesundheit betrifft, schreiben die Wissenschaftlerinnen.

Häufig steht Schichtarbeit dem Sozialleben im Wege, denn sie durchbricht nicht nur den biologischen Rhythmus, sondern auch die soziale Norm: Feierabend und freies Wochenende sind für die Mehrheit selbstverständlich, Schichtarbeiter tun sich mit der Teilnahme an regelmäßigen Terminen, zum Beispiel in Vereinen, aber schwer. Andererseits kommen versetzte Arbeitszeiten manchmal den familiären Anforderungen entgegen – etwa wenn Väter nach der Frühschicht die Kinder aus der Kita abholen können, während die meisten anderen noch einige Stunden im Büro sitzen

Die innere Uhr – mehr als eine Redewendung

Nachtschicht widerstrebt der Natur des Menschen. Das ist eine wissenschaftlich anerkannte Tatsache. Sie bringt die innere Uhr durcheinander, den Mechanismus, der den Aktivitätsrhythmus von Lebewesen mit der Drehung der Erde in Einklang bringt. Die US-Forscher Jeffrey Hall, Michael Rosbash und Michael Young haben die biologischen und chemischen Prozesse aufgedeckt, die dafür verantwortlich sind, dass im Körper von Pflanzen, Tieren und Menschen viele Prozesse synchron mit dem Tag-Nacht-Zyklus ablaufen. Für ihre Arbeit haben die Mediziner im vergangenen Jahr den Nobelpreis bekommen.

Verunsicherte Mitte

Abstiegsängste sind in Deutschland bis weit hinein in die Mitte der Gesellschaft verbreitet. Das machen sich Rechtspopulisten zunutze.

Wie konnte die AfD bei der Bundestagswahl so viele Stimmen gewinnen? Eine Analyse der Soziologin Bettina Kohlrausch von der Universität Paderborn kommt zu dem Ergebnis: Die AfD profitiert von Verunsicherung in der Bevölkerung. Vor allem weit verbreitete Abstiegsängste spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie reichen weit in die Mittelschicht bis hin zu Besserverdienern. Bei vielen Menschen kommt ein Gefühl des „Ausgeliefertseins“ hinzu, vor allem am Arbeitsplatz. Für ihre Untersuchung hat die Wissenschaftlerin eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Umfrage ausgewertet, durchgeführt Anfang 2017 vom Politikforschungsinstitut Policy Matters. Dabei wurden knapp 5000 Personen ab 18 Jahren zu ihren politischen Einstellungen, Werten und Sichtweisen auf die Arbeitswelt befragt.

Viele Menschen in Deutschland seien um ihren sozialen Status besorgt, konstatiert die Forscherin mit Blick auf die Ergebnisse der Umfrage. Knapp die Hälfte der Befragten stimmt beispielsweise der Aussage zu: „Ich befürchte, meinen Lebensstandard nicht dauerhaft halten zu können“. Ebenso groß ist der Anteil derer, die sich Sorgen um ihre finanzielle Situation im Alter machen. Dabei handele es sich keineswegs nur um Menschen, die um ihren Job fürchten, erklärt die Forscherin. Viele von ihnen seien dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert.

Die größten Sorgen haben der Analyse zufolge Menschen, die über ein geringes Einkommen verfügen und sich am unteren Rand der Gesellschaft verorten. Von ihnen sorgen sich 90 Prozent um ihre finanzielle Situation. Diese Ängste nehmen mit höherem sozialen Status zunächst ab, wobei sie auch noch bei Personen, die sich der unteren Mittelschicht zuordnen, weit verbreitet sind und dort immerhin fast die Hälfte der Befragten betreffen. Auffällig ist, dass finanzielle Sorgen am oberen Ende wieder stärker ausgeprägt sind. Fast die Hälfte derer, die sich „ganz oben“ in der Gesellschaft verorten, sind betroffen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei einer anderen Frage: Die Sorge, den eigenen Lebensstandard nicht langfristig halten zu können, treibt mehr als 80 Prozent der Geringverdiener um, aber auch knapp 40 Prozent der Top-Verdiener.

Die Verunsicherung in den unteren sozialen Schichten lasse sich mit der schwierigen materiellen Situation erklären, in der die Menschen stecken. In der Mittelschicht und insbesondere bei den Besserverdienern hat die Forscherin aber noch andere Ursachen beobachtet: Häufig entstehe Unsicherheit aufgrund bestimmter Erfahrungen am Arbeitsplatz, zum Bei-

spiel bei Menschen, die ständigem Druck und zunehmender Arbeitsverdichtung ausgesetzt sind. Die Auswirkungen der Digitalisierung beschäftigen viele Arbeitnehmer insbesondere in den mittleren Gehaltsgruppen. Gleichzeitig seien Abstiegsängste unter Personen, die der Aussage „Durch die Digitalisierung wird die Kontrolle und Überwachung an meinem Arbeitsplatz immer größer“ zustimmen, besonders ausgeprägt.

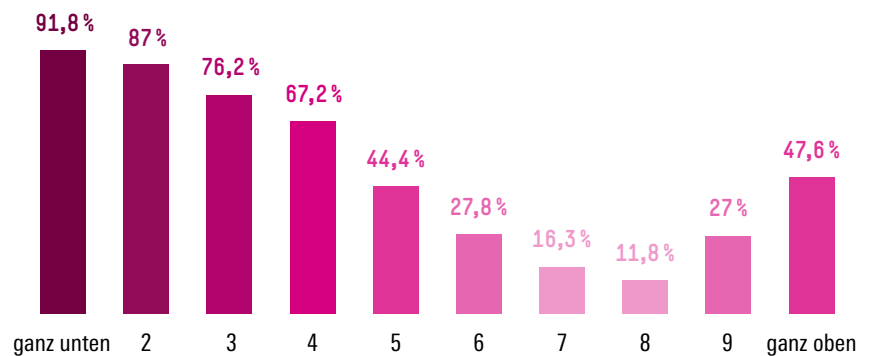
„Abstiegsängste speisen sich auch aus dem Gefühl, den gesellschaftlichen Veränderungen, die Digitalisierung oder Globalisierung mit sich bringen, ausgeliefert zu sein. Sie sind nicht zuletzt Ausdruck des Gefühls, die Kontrolle über die Gestaltung des eigenen Lebens verloren zu haben“, schreibt die Soziologin. Diese Angst ziehe sich durch alle Gehaltsgruppen – und sei damit ein Stück weit von der finanziellen Situation entkoppelt. Dennoch habe sie einen realen Bezug, schließlich beruhe sie auf konkreten Erfahrungen am Arbeitsplatz. Dieses Ergebnis deckt sich mit einer früheren Untersuchung. In dieser hatten Kohlrausch und Policy Matters nachgewiesen, dass es die Unzufriedenheit mit der eigenen Lebenslage ist, die Menschen dazu bringt, rechte Parteien zu wählen – und nicht allein „kulturelle Faktoren“ wie etwa die Ablehnung von Zuwanderung.

Die AfD mache sich „das eher diffuse Gefühl einer allgemeinen sozialen Verunsicherung“ zunutze, erklärt Kohlrausch. „Eine Politik, die dem etwas entgegensetzen möchte, sollte einerseits Angebote zu einer besseren sozialen Absicherung machen. Andererseits geht es aber auch darum, besser zu vermitteln, dass die zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen politisch gestaltbar sind.“ <

Quelle: Bettina Kohlrausch: Abstiegsängste in Deutschland – Ausmaß und Ursachen in Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 58, Februar 2018 Download: bit.do/impuls1079

Ganz unten sind die Sorgen am größten

Der Anteil der Menschen mit großen finanziellen Sorgen beträgt je nach Sozialstatus ...



Die Befragten sollten auf einer Skala von 1 bis 10 selbst einschätzen, wo sie sich in der Gesellschaft verorten. Quelle: Kohlrausch, Policy Matters 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1080 Daten: bit.do/impuls1081

Spielraum für höheren Mindestlohn

Mit dem Mindestlohn ist ein Anfang gemacht. Aber um davon leben zu können, müsste die Untergrenze in Deutschland angehoben werden.

Der Mindestlohn hat vielen Beschäftigten in Deutschland höhere Löhne beschert. Das reicht aber noch nicht: Um ein existenzsicherndes Niveau zu gewährleisten, müsste die Untergrenze deutlich höher liegen. Bei solch einem Schritt könnte sich Deutschland am Beispiel anderer europäischer Länder orientieren, die an diesem Punkt weiter sind. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle WSI-Mindestlohnbericht. „Der deutsche Mindestlohn ist auch im europäischen Vergleich weiterhin ein Niedriglohn“, erklären Thorsten Schulten und Malte Lübker, die Autoren des Berichts.

Aktuell ist der deutsche Mindestlohn mit 8,84 Euro pro Stunde niedriger als in den meisten westeuropäischen Nachbarländern. Noch offensichtlicher wird der Rückstand, wenn man den Mindestlohn ins Verhältnis zum Lohngefüge setzt. Dazu dient ein Vergleich mit dem Medianlohn. So wird der Verdienst bezeichnet, der genau in der Mitte der Verteilung liegt, bei dem also die eine Hälfte der Erwerbstätigen mehr und die andere Hälfte weniger verdient. Hierzulande entsprach 2016 der Mindestlohn knapp 47 Prozent des Medianlohns. Selbst Länder wie Portugal und Polen kommen auf höhere Werte. Weit vorne im europäischen Vergleich liegt Frankreich, wo die Untergrenze 60,5 Prozent des Medians beträgt.

Nach Ansicht von Armutsforschern sollte ein Lohn, der zum Leben reicht, mindestens 60 Prozent des nationalen Medianlohns ausmachen. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund fordert „Living Wages“ in dieser Höhe. Wie wichtig Mindestlöhne für den sozialen Zusammenhalt in Europa sind, habe der französische Präsident Emmanuel Macron kürzlich in seiner europapolitischen Grundsatzrede herausgestellt, so Schulten und Lübker. Dabei griff er auch die Idee einer gemeinsamen europäischen Mindestlohnpolitik auf, die im Kern darauf abzielt, überall in Europa ein angemessenes Mindestlohnniveau durchzusetzen. Auch im jüngst ausgehandelten Koalitionsvertrag findet sich eine ähnliche Zielsetzung wieder.

In den meisten europäischen Ländern sind die Mindestlöhne den WSI-Daten zufolge Anfang 2018 kräftig gestiegen. „Die Entwicklung der Mindestlöhne bildet damit eine wichtige Stütze für die allgemeine Lohnentwicklung in Europa“, schreiben die Forscher. Auch wenn der reale Anstieg durch höhere Preissteigerungsraten etwas gedämpft worden sei. Nominal stiegen die Mindestlöhne innerhalb der EU im Mittel um 4,4 Prozent, real um 2,8 Prozent.

Am stärksten war der nominale Zuwachs in Rumänien mit 52 Prozent. Dass die Steigerungsraten in Osteuropa hoch ausfallen, ist nicht verwunderlich, schließlich haben die osteuropäischen Staaten am meisten aufzuholen. Aber auch für Spanien, Italien und Irland verzeichneten die WSI-Forscher wieder ein Plus, dies war auf dem Höhepunkt der Eurokrise lange nicht der Fall. Der Mindestlohn in Griechenland blieb wie schon in den vergangenen Jahren einge-

froren – im Jahr 2012 hatte die Troika eine Kürzung erzwungen, seitdem gab es keine Erhöhung mehr.

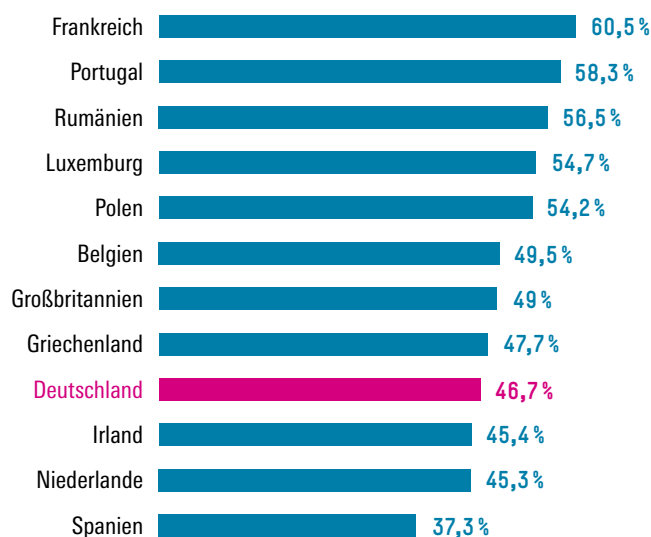
Neben Griechenland und Luxemburg ist Deutschland das einzige europäische Mindestlohn-Land, in dem die Untergrenze verglichen mit dem Vorjahr nicht angehoben wurde. Eine Anpassung findet hierzulande nur alle zwei Jahre statt. Mitte 2018 wird die Mindestlohnkommission dazu eine Empfehlung aussprechen, die sich im Rahmen einer Gesamtabwägung auch an der Entwicklung der Tariflöhne orientiert. „Bereits heute ist dabei absehbar, dass der deutsche Mindestlohn bei einem bloßen Nachvollzug der Tarifentwicklung nach wie vor deutlich unterhalb des Niveaus anderer westeuropäischer Staaten bleiben wird“, so die Forscher. Sie betonen außerdem, dass nicht nur die direkt Betroffenen von einer Anhebung des Mindestlohns profitieren: „Wenn Mindestlöhne relativ hoch gesetzt werden, nutzen sie nicht nur den Mindestlohnempfängern, sondern können im Zusammenspiel mit dem Tarifvertragssystem auch zu einer Anhebung der über dem Mindestlohn angesiedelten Löhne führen – und damit zu einer Lohnkompression in der unteren Hälfte der Lohnverteilung insgesamt.“

Für ihre Analyse haben die Wissenschaftler die Mindestlohn-datenbank des WSI ausgewertet. Diese enthält Daten für 37 Länder seit dem Jahr 2000, darunter alle 22 der 28 EU-Mitgliedsländer, in denen es gesetzliche Mindestlöhne gibt. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2018: Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, WSI-Report Nr. 39, Februar 2018 Download: bit.do/impuls1082

Vorbild Frankreich

Der Mindestlohn entsprach 2016 im Verhältnis zum Medianlohn in ...



Quelle: OECD, WSI 2018
Grafik zum Download: bit.do/impuls1083 Daten: bit.do/impuls1084

Hans Böckler
Stiftung

Erfahrung hat ihren Wert

Betriebe müssen sich besser auf ältere Beschäftigte einstellen. Berufserfahrung und Lebensleistung sollten bei der Bezahlung eine wichtigere Rolle spielen.

Wer viel leistet, soll gut bezahlt werden. Das gilt als zentrales Prinzip der Marktwirtschaft. Doch was geschieht mit Beschäftigten, deren Leistung abnimmt? Sollen ältere Arbeitnehmer schlechter entlohnt werden, weil sie nicht mehr so schnell oder so kräftig sind wie die jüngeren? Die Frage der Entgelt- und Leistungsgerechtigkeit wird künftig in Unternehmen mit altersgemischter Belegschaft eine wichtige Rolle spielen, erklärt Klaus Schmierl vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF). In einer Analyse stellt der Soziologe Ansätze vor, wie sich Konflikte um die gerechte Bezahlung von jungen und älteren Arbeitnehmern lösen lassen.

Schon jetzt sei der Anteil älterer Beschäftigter in vielen Betrieben hoch, schreibt der Wissenschaftler. In den kommenden Jahren dürfte er weiter steigen, weil oft der Nachwuchs für die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1960er-Jahren fehlt. „Dies impliziert für die betriebliche Personalpolitik, dass der Sorgfalt für die älteren Belegschaftsteile größeres Gewicht zukommt, weil diese gerade in körperlich anstrengenden Berufen oder in Arbeitsprozessen mit hohen Leistungsanforderungen – wie in der durch Akkord getakteten Fließbandfertigung – nicht ein gesamtes Berufsleben lang dieselbe hohe Leistung erbringen können.“ Erforderlich seien nicht nur Maßnahmen der Gesundheitsprävention und Umschichtungen in der Arbeitsorganisation. Auch die Entgeltsysteme müssten vorsichtig an die sich verändernde Altersstruktur in den Betrieben angepasst werden. Laut Schmierl gibt es folgende Möglichkeiten, Arbeitsanforderungen und Bezahlung in Einklang zu bringen:

- ▶ Wer schon länger im Betrieb ist, verfügt in der Regel über größere Erfahrung, genaueres Prozesswissen und mehr Kontakte. Diese Qualitäten sollten bei der Einstufung in eine Lohngruppe berücksichtigt werden, und zwar nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien. Die Kriterien könnten in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen genau definiert werden.
- ▶ In den Fällen, in denen ein von der Stückzahl abhängiger Leistungslohn bezahlt wird, könnten ältere Beschäftigte auf eigenen Wunsch an Fertigungsstraßen mit reduziertem Takt eingesetzt werden. Dabei erhalten sie weiterhin die persönlichen Akkordsätze der letzten zwölf Monate oder den Akkorddurchschnitt der Gruppe. Alternativ könnte ab einer bestimmten Altersgrenze, bei der erfahrungsgemäß Leistungseinbußen zu erwarten sind, eine betriebliche Lohnsicherung greifen. Damit hätten ältere Beschäftigte die Sicherheit, dass sich geringere Leistungen nicht eins zu eins in Lohneinbußen niederschlagen.
- ▶ Ältere Mitarbeiter, die nicht mehr so gut mithalten können, könnten bei gleichem Lohn neue Aufgaben erhalten

– zum Beispiel in der Weiterbildung junger Kollegen oder als „Springer“. In dem Fall werden sie zeitweise an Arbeitsplätzen aktiv, wo die Belegschaft fachliche Unterstützung benötigt, oder sie werden zum Ausgleich von Belastungsspitzen eingesetzt.

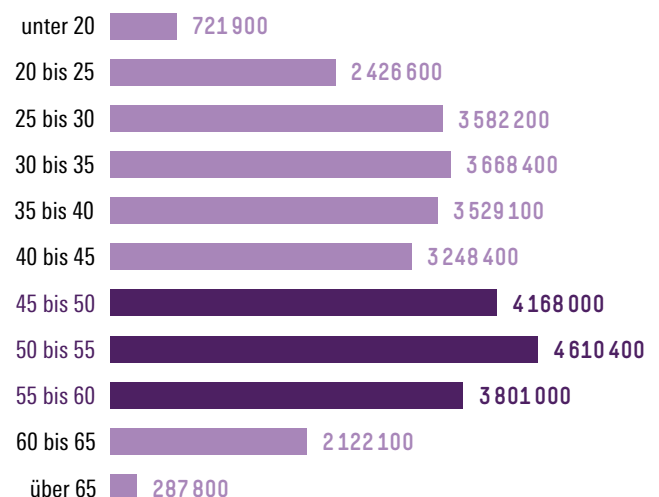
- ▶ Die Älteren könnten leichtere Arbeiten erledigen. So wird beispielsweise auf dem Bau oft einem älteren Mitarbeiter ein junger an die Seite gestellt, wobei vom Jüngeren erwartet wird, dass er die körperlich schwerere Arbeit leistet, vom Älteren wiederum, dass er stärker auf die „regelgerechte“ Erledigung der Arbeit achtet. Zudem werden den Älteren eher die „Feinarbeiten“ zugeteilt.

Eingriffe in das Entgeltsystem sollten nicht leichtfertig erfolgen, gibt der Wissenschaftler zu bedenken. Bei dieser Frage seien die „Grundfesten“ eines jeden Betriebs betroffen. Dass ältere Arbeitnehmer trotz geringerer Leistung von Lohneinbußen verschont bleiben, werde aber von Beschäftigten und Betriebsräten weitgehend anerkannt. Dass Lebensleistung, Berufserfahrung oder Loyalität gegenüber dem Unternehmen bei der Entlohnung mitberücksichtigt werden, empfänden die meisten als gerecht, wie empirische Untersuchungen zeigten. „Das Empfinden von Entgeltgerechtigkeit und der betriebliche Frieden werden auch dann nicht gestört, wenn die Leistungsanforderungen an die Älteren zurückgedreht werden“, so der Forscher. <

Quelle: Klaus Schmierl: Betriebliche Entgeltgerechtigkeit in altersgemischten Belegschaften, WSI-Mitteilungen 01/2018

Der Nachwuchs fehlt

So viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gab es 2017 in der Altersgruppe ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2018
Grafik zum Download: bit.do/impuls1085 Daten: bit.do/impuls1086

Digitalisierung braucht gute Arbeit

Für die Herausforderungen der Digitalisierung sind viele Unternehmen schlecht gerüstet. Es hapert vor allem beim Gesundheitsschutz und flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Um einen Betrieb fit für den digitalen Fortschritt zu machen, müssen die Arbeitsbedingungen stimmen. Nötig sind laut Elke Ahlers unter anderem eine angemessene Personalausstattung, mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten und eine moderne betriebliche Gesundheitspolitik. Die WSI-Forscherin kann anhand von Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung nachweisen, dass es in dieser Hinsicht enorme Defizite in großen Teilen der Wirtschaft gibt.

Den Daten zufolge, die auf Interviews mit mehr als 2000 Betriebsräten im Jahr 2016 beruhen, stehen Beschäftigte der Digitalisierung durchaus offen gegenüber: Zwei Fünftel der befragten Arbeitnehmervertreter verbinden die neuen Technologien mit positiven Auswirkungen. 38 Prozent sind der Meinung, dass Beschäftigte mehr Möglichkeiten haben, eigenverantwortlich zu arbeiten.

Die Chancen, die der digitale Wandel im Hinblick auf Flexibilität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, bleiben allerdings zum Teil ungenutzt: Nur 13 Prozent der Betriebe erlauben ihren Beschäftigten, zu Hause zu arbeiten. Allenfalls im IT-Sektor scheint sich das Homeoffice durchzusetzen, ein allgemeiner Trend in diese Richtung sei aber nicht zu erkennen, so Ahlers.

In manchen Branchen dominiert der Studie zufolge eine dezidiert kritische Sicht auf die Folgen der Digitalisierung. Bei den Banken und Versicherungen etwa befürchtet jeder dritte Betriebsrat negative Auswirkungen wie zunehmende Rationalisierung, Standardisierung und Leistungskontrolle. Tatsächlich seien weite Teile der digitalen Arbeitswelt bislang kaum reguliert und böten wenig Schutz vor Überwachung und Datenmissbrauch, warnt die Sozialwissenschaftlerin.

Dass bei den betrieblichen Rahmenbedingungen noch erheblicher Verbesserungsbedarf besteht, zeigt sich auch daran, dass laut 78 Prozent der Befragten die Arbeitsintensität in den vergangenen fünf Jahren gestiegen ist. Besonders stressig sind die Dienstleistungen: Im Bereich Erziehung, Gesundheit und Schule sind 84 Prozent von Arbeitsintensivierung betroffen. Branchenübergreifend be-

richtet mehr als jeder zweite Betriebsrat, dass die Arbeitszufriedenheit gleichzeitig gesunken ist. Was den aktuellen Zustand angeht, diagnostizieren 73 Prozent Personalmangel, 60 Prozent dauerhaften Zeitdruck. 76 Prozent monieren, dass es in ihrem Betrieb keine ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen gibt – obwohl beispielsweise die systematische Erfassung psychischer Belastungen seit Jahren gesetzlich vorgeschrieben ist.

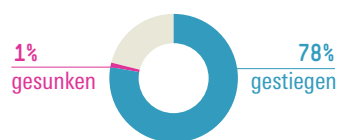
Wenn sie nach den wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre gefragt werden, nennen fast drei Viertel der Arbeitnehmervertreter eine ausreichende Personaldecke.

70 Prozent betrachten es als zentral, den hohen Arbeitsdruck zu verringern. Die Belegschaft für die Digitalisierung zu qualifizieren, halten 69 Prozent für dringend geboten, eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben 63 Prozent. Dass der betriebliche Gesundheitsschutz an die neuen digitalen Bedingungen wie mobiles Arbeiten und ständige Erreichbarkeit angepasst werden muss, finden 58 Prozent.

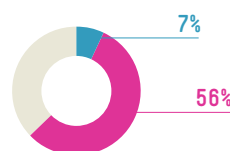
Ahlers empfiehlt den Betrieben, ihr Personal so aufzustocken, dass die Beschäftigten ihre Arbeit ohne Risiken für die eigene Gesundheit bewältigen können. Besonders groß sei der Handlungsbedarf in Kitas und Krankenhäusern, wo zum Personalmangel oft noch widrige Arbeitsbedingungen und ungerechte Bezahlung hinzukommen. Zu mehr Zeitsouveränität könnten nach Einschätzung der Forscherin neben dem Homeoffice auch Arbeitszeitkonten beitragen. In der Gesundheitsprävention seien Ansätze gefragt, die dem Konflikt zwischen dem Wunsch nach mehr Arbeitsautonomie und der Gefahr von Selbstausbeutung Rechnung tragen. Nötig wäre dabei mehr Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Gesetzliche Regeln für einen präventiven betrieblichen Gesundheitsschutz mit Gefährdungsbeurteilungen gebe es bereits – mit der Umsetzung sei es allerdings noch nicht weit her. <

Arbeit wird intensiver

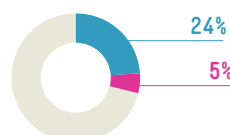
So entwickelte sich laut Betriebsräten in den vergangenen fünf Jahren ...



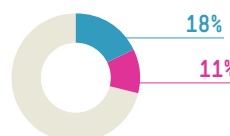
Arbeitsintensität



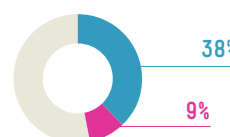
Arbeitszufriedenheit



Kontrollen durch den Arbeitgeber



Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit



eigenständiges Arbeiten

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls1088

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Elke Ahlers: Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0, WSI Policy Brief Nr. 20, Februar 2018
Download: bit.do/impuls1087

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, Katja Wolf
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

WOHNEN

Keine Entlastung für Mieter

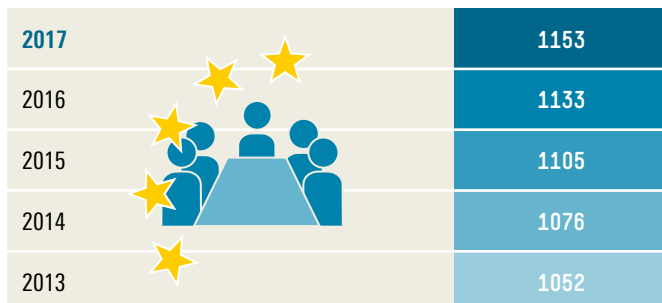
Die Neuvertragsmieten sind 2017 deutschlandweit um 4,5 Prozent auf durchschnittlich 7,99 Euro pro Quadratmeter gestiegen. Der Anstieg war damit ähnlich stark wie im Jahr zuvor. München bleibt für Wohnungssuchende mit einer durchschnittlichen Miete von 16,65 Euro (ohne Nebenkosten) pro Quadratmeter die mit Abstand teuerste Großstadt Deutschlands. Es folgen Frankfurt am Main mit 13,09 Euro, Stuttgart mit 12,62 Euro und Freiburg mit 11,74 Euro. Die hohen Mieten in München, Frankfurt und Stuttgart strahlen zudem weit in die umliegenden Landkreise aus.

Quelle: BBSR, Februar 2017 bit.do/impuls1089

MITBESTIMMUNG

Mehr Euro-Betriebsräte

So viele Europäische und SE-Betriebsräte gab es ...

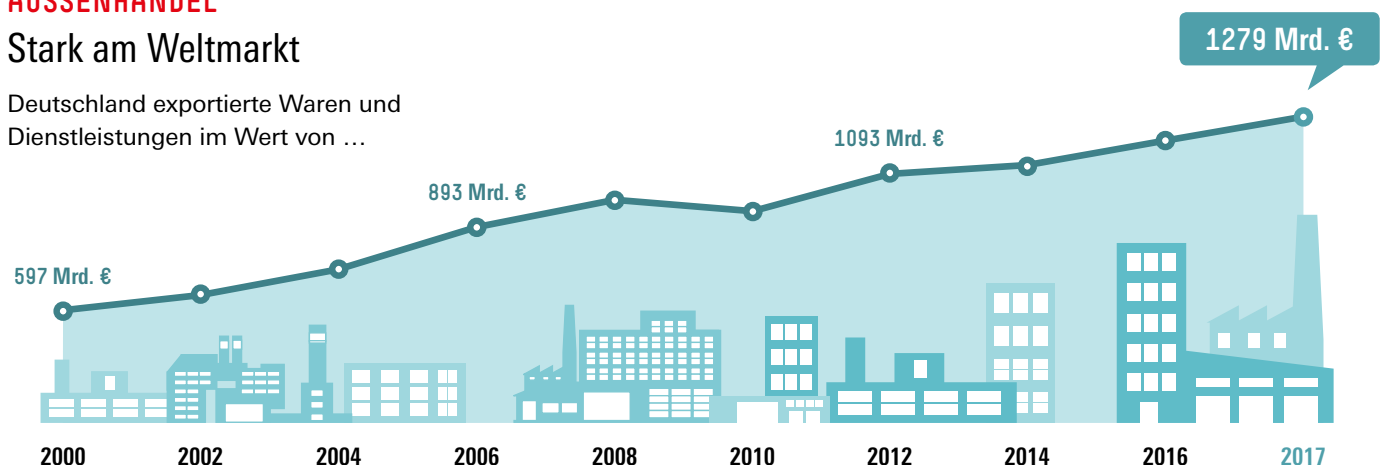


Quelle: ETUI 2018 bit.do/impuls1091

AUSSENHANDEL

Stark am Weltmarkt

Deutschland exportierte Waren und Dienstleistungen im Wert von ...

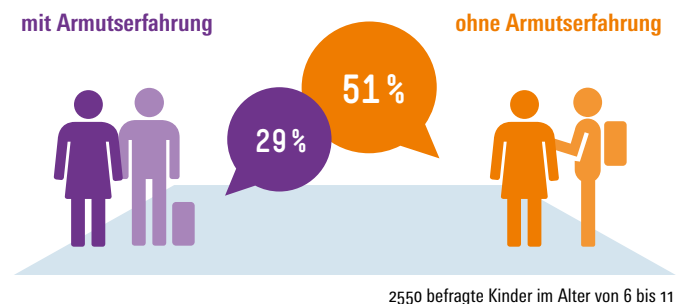


Quelle: Destatis, Februar 2018 bit.do/impuls1093

GERECHTIGKEIT

Armut beeinträchtigt Bildung

Aufs Gymnasium wollen von den Kindern ...



2550 befragte Kinder im Alter von 6 bis 11

Quelle: World Vision, Februar 2018 bit.do/impuls1090

EINKOMMEN

Höchste Löhne in Industriehochburgen

Der mittlere Lohn von Vollzeitbeschäftigten betrug 2016 in ...

Ingolstadt (Audi)	4579 Euro
Wolfsburg (VW)	4563 Euro
Erlangen (Siemens)	4530 Euro
Böblingen (Daimler)	4513 Euro
Ludwigshafen (BASF)	4430 Euro
Deutschland	3133 Euro

Quelle: IAB, Februar 2018 bit.do/impuls1092