

- 2 **Konjunktur** Unsichere Aussichten
- 3 **Fachkräftemangel** Arbeit attraktiver machen
- 4 **Gesundheit** Intensivstationen am Limit
- 6 **Tarifautonomie** Arbeitsplätze vor absoluter Unternehmerfreiheit
- 7 **Weiterbildung** Reform aus einem Guss nötig

URLAUBSGELD

Willkommenes Extra

In Deutschland erhält etwas weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. Unter den Tarifbeschäftigen sind es jedoch fast drei Viertel.

„Angesichts der hohen Inflationsraten ist das Urlaubsgeld für viele Beschäftigte in diesem Jahr ein Segen“, sagt Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs. „Es schafft ein bisschen Luft, um die deutlich gestiegenen Energie- und Lebensmittelpreise zu tragen, auch wenn dies auf Kosten der Urlaubskasse gehen könnte.“ Problematisch sei allerdings, „dass immer noch mehr als jede und jeder zweite Beschäftigte beim Urlaubsgeld leer ausgeht. Gerade im Niedriglohnsektor, wo diese Sonderzahlung derzeit am nötigsten gebraucht würde, wird sie am seltensten ausgezahlt.“

Ob Beschäftigte Urlaubsgeld erhalten oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Der mit Abstand wichtigste ist die Tarifbindung. So erhalten 74 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. In Unternehmen ohne Tarifvertrag sind es nur 36 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Online-Befragung des WSI-Internetportals Lohnspiegel.de. Für die Analyse wurden die Angaben von mehr als 66 000 Beschäftigten aus dem Zeitraum von Anfang Mai 2021 bis Ende April 2022 ausgewertet.

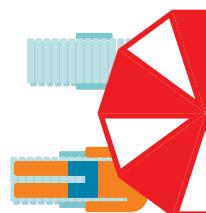
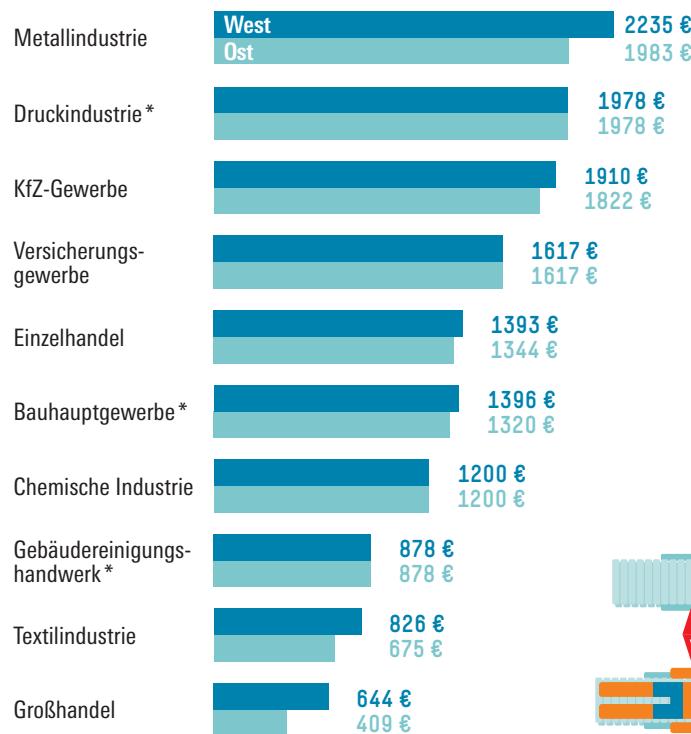
In Ostdeutschland wird deutlich seltener Urlaubsgeld gezahlt als in Westdeutschland. Während im Osten 32 Prozent der Beschäftigten eine entsprechende Sonderzahlung erhalten, beträgt die Quote im Westen 48 Prozent. Dieser Unterschied ist in erster Linie auf die deutlich geringere Tarifbindung im Osten Deutschlands zurückzuführen. So arbeiten 54 Prozent der westdeutschen, aber nur 45 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Größe des Unternehmens. Je größer der Betrieb, desto eher gibt es Urlaubsgeld.

Auch bei den Geschlechtern zeigen sich klare Unterschiede. So arbeiten Männer mit 49 Prozent häufiger in Betrieben, die Urlaubsgeld

zahlen, als Frauen mit 41 Prozent. Schließlich hängt die Wahrscheinlichkeit auch mit der Höhe des monatlichen Einkommens zusammen. Geringverdiene mit einem Bruttonomatslohn von unter 2300 Euro erhalten nur zu 36 Prozent ein Urlaubsgeld. In den darüberliegenden Entgeltgruppen sind es hingegen an die 50 Prozent. Auch in dieser Hinsicht dürfte ein enger Zusammenhang mit der Tarifbindung bestehen, da diese im Niedriglohnsektor deutlich geringer ausfällt. ◀

Schöner Sommer für Metaller

So hoch fällt das Urlaubsgeld in der mittleren Tarifgruppe aus ...



Unsichere Aussichten

Die Auswirkungen des Ukrainekriegs schwächen die Konjunktur, 2022 gibt es allenfalls ein moderates Wachstum. Um Schlimmeres zu verhindern, sollte die Bundesregierung Haushalte weiter entlasten.

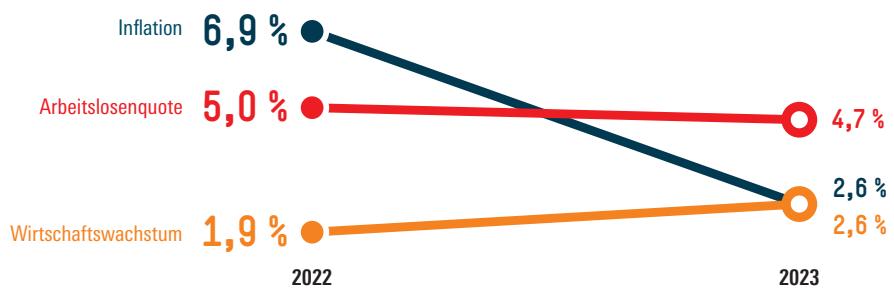
Das IMK geht in seiner aktuellen Prognose von einer „nur schwachen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit einer akuten Rezessionsgefahr für dieses Jahr“ aus. Nach einem stark durch die Pandemie und den Ukrainekrieg geprägten ersten Quartal 2022 werde sich die deutsche Wirtschaft auch in den kommenden Monaten nur verhalten entwickeln. Die Gründe: kriegsbedingte Unsicherheit, Lieferprobleme, ein eingetrübtes weltwirtschaftliches Umfeld, durch Preisschocks geminderter Konsum, steigende Kapitalmarktzinsen. Insgesamt dürfte das Bruttoinlandsprodukt 2022

um 1,9 Prozent und 2023 mit zunehmender konjunkturellen Dynamik um 2,6 Prozent zulegen – vorausgesetzt, der Krieg eskaliert nicht noch weiter und es kommt zu keinen weiteren Corona-Infektionswellen.

Die beiden Entlastungspakete für private Haushalte, die die Bundesregierung bereits verabschiedet hat und die unter anderem für Erwerbstätige Transfers von 300 Euro pro Kopf vorsehen, werden nach Einschätzung des IMK dazu beitragen, den Konsum zu stabilisieren. Die Herausforderung für die Wirtschaftspolitik bestehe darin, den inflationsbedingten Kaufkraftverlust der Arbeitnehmenden wenigstens teilweise auszugleichen. Lohnerhöhungen seien ein wichtiger Beitrag, betonen die Forschenden. Die Lohnpolitik könne in diesem Jahr aber nicht allein für die nötige Kaufkraftsicherung sorgen, weil eine Preis-Lohn-Spirale vermieden werden müsse. Nachzudenken sei hingegen darüber, ob Unternehmen Steuern auf Extraprofite zahlen sollten. ↗

Die Konjunktur lahmt

So entwickeln sich laut IMK-Prognose ...



Quelle: Sebastian Dullien u.a.: Preisschocks, Lieferengpässe und hohe Unsicherheit – Prognose Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahresmitte 2022, IMK-Report Nr. 175, Juni 2022

Gewerkschaftsmitglieder sind glücklicher

Gewerkschaftsmitglieder sind oft diejenigen, die nicht einfach den Job wechseln, wenn es Probleme gibt, sondern im Betrieb bleiben und für eine Verbesserung der Zustände kämpfen. Das ist eine mögliche Erklärung für das in der Vergangenheit häufig beobachtete Phänomen, dass sie im Schnitt weniger zufrieden mit dem Job waren als andere Beschäftigte. Eine neue Studie zeigt, dass die Lage heute eine andere ist. Ein internationales Forscherteam hat Statistiken ausgewertet, die Angaben von fast zwei Millionen Beschäftigten in den USA, Großbritannien und rund 30 europäischen Ländern enthalten. Ergebnis: Etwa seit der Jahrtausendwende zeigt

sich ein positiver Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Wohlbefinden von Beschäftigten. Seit der jüngsten globalen Finanzkrise seien gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit glücklicher und hätten weniger Stress als Nicht-Mitglieder, so die Autoren der Studie David G. Blanchflower, Alex Bryson und Colin Green.

Aber warum ist das so? Denkbar wäre beispielsweise, dass das Lohnplus, das Gewerkschaften für ihre Mitglieder herausholen, im Laufe der Jahre zugenommen hat. Das ist jedoch nicht der Fall. Auffällig ist hingegen etwas anderes: Unter Gewerkschaftsmitgliedern sind die Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust geringer geworden. Jobsicherheit plus gute Bezahlung – das, vermuten die Forscher, ist die Kombination, die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen zufrieden macht. Hinzu kommt ein Generationeneffekt. Jüngere Gewerkschaftsmitglieder sind generell zufriedener. ↗

Quelle: David G. Blanchflower u.a.: Trade unions and the well-being of workers, British Journal of Industrial Relations 2/2022, Juni 2022 [Link zur Studie](#)

Arbeit attraktiver machen

Viele Betriebe haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Ein wichtiger Grund sind unattraktive Arbeitsbedingungen.

Arbeitskraft ist knapp – zumindest in bestimmten Branchen: Laut der Bundesagentur für Arbeit gibt es etwa in Bauberufen, dem Handwerk, der Pflege oder dem IT-Bereich seit geraumer Zeit einen Mangel an Fachkräften. Wie Vertreter und Vertreterinnen der Beschäftigten dieses Problem sehen, hat WSI-Forscherin Elke Ahlers analysiert. Ihre Studie basiert auf Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/2022, an der knapp 3900 Arbeitnehmervertretungen in Betrieben und Dienststellen ab 20 Beschäftigten teilgenommen haben. Den Ergebnissen zufolge sind die Schwierigkeiten zum Teil hausgemacht: Bei bis zu einem Drittel der betroffenen Betriebe erschweren Arbeitsplatzmerkmale wie niedrige Löhne oder ungünstige Arbeitszeiten die Personalgewinnung.

Dass Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft verbreitet ist, bestätigen die befragten Betriebs- und Personalräte: 56,2 Prozent von ihnen geben an, dass in den vergangenen 24 Monaten nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten. Besonders hoch ist der Anteil mit 80,2 Prozent im Gesundheitswesen und mit 72,2 Prozent im Baugewerbe. Neben der Branche spielt das erforderliche Qualifikationsniveau eine wichtige Rolle: Von den Befragten, deren Betrieb von Personalnot betroffen ist, berichten 70,5 Prozent, dass Stellen für Hochqualifizierte vakant

geblieben sind, bei 63,2 Prozent waren es Arbeitsplätze für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden geben 28,6 Prozent zu Protokoll, Personal für einfache Tätigkeiten fehlt bei 19,4 Prozent.

Als Hauptgrund für die Probleme nennen die Betriebs- und Personalräte mehrheitlich den Mangel geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Relevant sind aber auch schlechte Arbeitsbedingungen: Wenn es um fehlendes Personal für einfache Tätigkeiten geht, hält fast ein Drittel die unattraktiven Konditionen für ausschlaggebend. In den Branchen Verkehr, Lagerei sowie Gastgewerbe ist der Anteil der Befragten, die die Arbeitsbedingungen vor Ort verantwortlich machen, sogar größer als der Anteil derjenigen, die auf den Arbeitsmarkt verweisen.

Der Fachkräftemangel in Deutschland sei real und müsse zur Kenntnis genommen werden, auch wegen der negativen Folgen für Belegschaften wie Arbeitsintensivierung und Überlastung, so Ahlers. Attraktivere Arbeitsbedingungen könnten nach ihrer Einschätzung dazu beitragen, das Problem in den Griff zu bekommen. Um insbesondere Geringqualifizierte, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund besser ins Arbeitsleben zu integrieren, brauche es zudem mehr Weiterbildung. Mehr Kita-Plätze, familienfreundliche Arbeitszeiten, eine gerechtere partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit und Homeoffice könnten jungen Eltern die Teilhabe am Erwerbsleben erleichtern. Zudem könnten gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen und eine bessere Prävention Älteren den Verbleib im Job ermöglichen. Um ausländische Fachkräfte zu gewinnen, sollten die Kosten von Sprachkursen vom Staat oder von Unternehmen übernommen, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse erleichtert und Anpassungsqualifizierungen ermöglicht werden. ◀

Schlechte Arbeitsbedingungen vergrößern die Personalnot

Verantwortlich für Besetzungsprobleme sind laut Betriebs- und Personalräten bei Stellen für ...

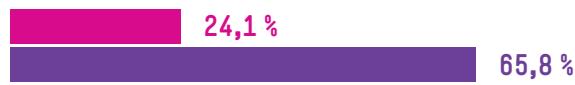
einfache Tätigkeiten



Hochqualifizierte



Fachkräfte mit Berufsausbildung



Auszubildende



Rest: sonstige Gründe/weiß nicht; Quelle: Ahlers 2022

Forschung im Überblick

Ein aktuelles Forschungsmonitoring zeigt, welche neuen Veröffentlichungen im ersten Quartal 2022 erschienen sind zu den ThemenSchwerpunkten Digitalisierung und Arbeit der Zukunft, Standards für digitale Arbeitsformen, Beschäftigung im Wandel, Aufwertung der Arbeit, Humanisierung der Arbeit 4.0, atmende Arbeitszeiten und Zeitarrangements, Künstliche Intelligenz und sozial-ökologische Transformation.

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008330

Intensivstationen am Limit

Bundesweit fehlen bis zu 50000 Vollzeitkräfte in der Intensivpflege. Eine einfache Lösung des Problems ist nicht in Sicht. Gerade deshalb muss die Politik schnell handeln.

Die Lage auf den Intensivstationen deutscher Krankenhäuser ist besonders angespannt: Pflegekräfte sind chronisch überlastet. Es gibt zu wenig Personal. Die seit langem bestehenden Probleme wurden durch die Corona-Pandemie noch verschärft. Wie groß der Personalmangel tatsächlich ist und wo die Ursachen des Problems liegen, zeigt eine Studie von Michael Simon, die die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Der Gesundheitssystemforscher hat den bundesweiten Bedarf an Pflegepersonal auf Intensivstationen anhand von Daten der Krankenhausstatistik, die bis zum Jahr 2020 vorliegen, sowie des Intensivregisters berechnet. „Es besteht dringender Handlungsbedarf“, lautet sein Urteil. Unterbesetzung und Arbeitsüberlastung seien „eine Gefahr für die Gesundheit der Patienten und auch für die Gesundheit des Pflegepersonals auf Intensivstationen“.

In deutschen Krankenhäusern gab es 2020 knapp 28000 Intensivbetten, von denen durchschnittlich circa 21000 belegt waren. Die Zahl der Pflegekräfte in diesem Bereich entsprach etwa 28000 Vollzeitäquivalenten. Un-

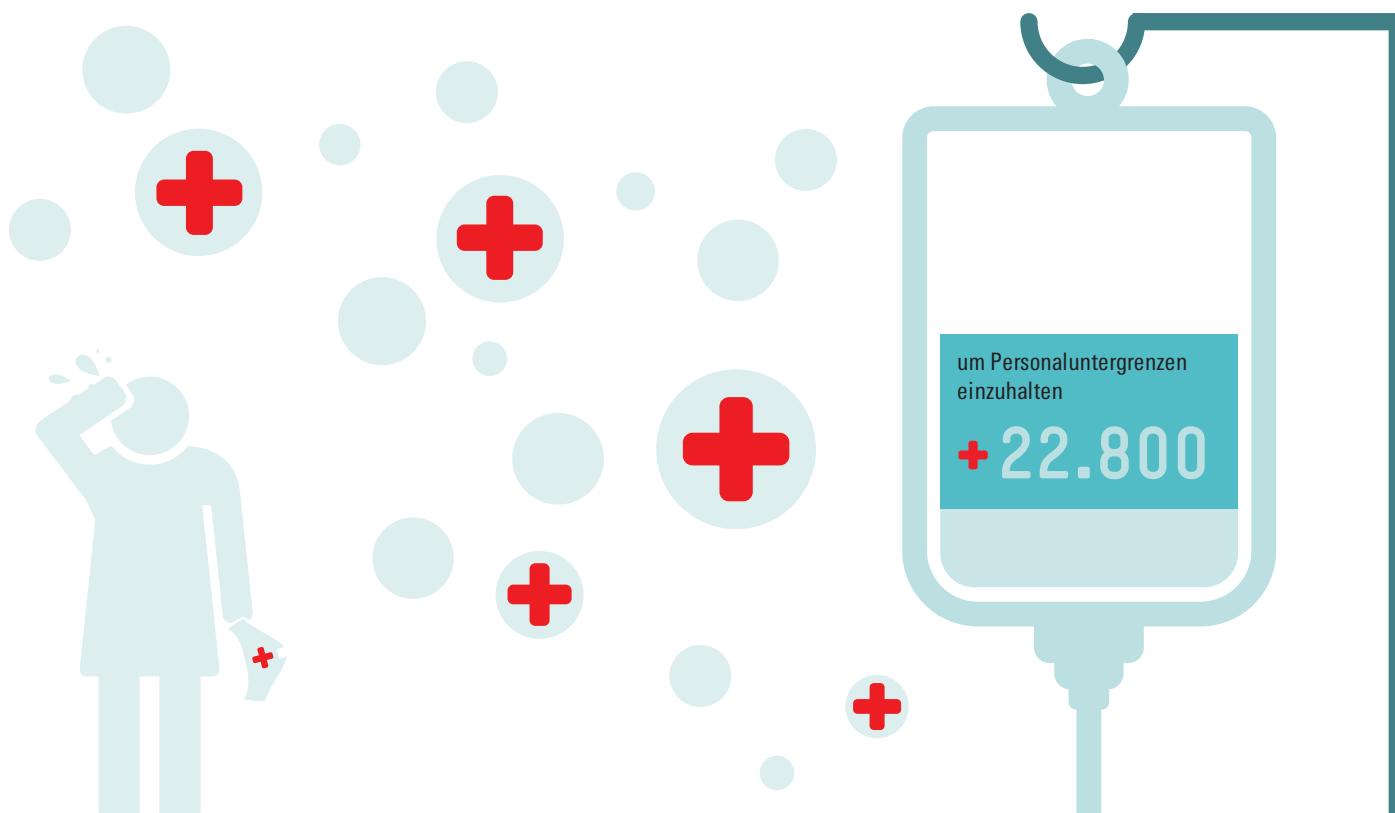
ter Fachleuten und in der medialen Berichterstattung hält sich die Einschätzung, dass bundesweit ungefähr 3000 bis 4000 Pflegefachkräfte in Vollzeit fehlen. Diese Zahlen sind allerdings abgeleitet von den Stellenplänen der Krankenhäuser, die wiederum von der wirtschaftlichen Situation abhängen. Ein Krankenhaus, das gezwungen ist, Kosten zu sparen, kürzt den Stellenplan. Das wahre Ausmaß des Personalmangels wird dadurch gar nicht sichtbar. Folgt man nicht nur wirtschaftlichen Kriterien bei der Berechnung, gehe die Unterbesetzung „weit über die bisher diskutierte Zahl“ hinaus, schreibt Simon.

Deutlich zu wenig Personal

Zwar gibt es für die Intensivpflege zurzeit kein verbindliches Verfahren der Personalbedarfsermittlung, wohl aber die Empfehlungen der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI). Seit 2019 gibt es zudem eine bundesweit geltende Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV), die Mindestbesetzungen auch für Intensivstationen vorgibt.

Unterbesetzte Intensivstationen

So viele **zusätzliche** Vollzeit-Pflegekräfte auf Intensivstationen in Deutschland wären nötig ...



auf Basis von Vorgaben der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) und Empfehlungen der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI)
Quelle: Simon 2022

- ▶ Nach der PpUGV wären für 21 000 Intensivbetten bundesweit 50 800 Vollzeitkräfte erforderlich – deutlich mehr als die vorhandenen 28 000. Um die Pflegepersonaluntergrenzen einhalten zu können, wäre also annähernd eine Verdoppelung des gegenwärtigen Personalbestandes notwendig.
- ▶ Um die Empfehlungen der DIVI zu erfüllen, bräuchte es sogar 78 200 Vollzeitkräfte. Daraus ergibt sich für das Jahr 2020 eine Unterbesetzung von rund 50 000. Um die auszugleichen, wäre fast eine Verdreifachung des Personalbestandes nötig.
- ▶ Mit dem aktuellen Personalbestand dürften nach Vorgaben der PpUGV nur 11 700 der 28 000 Intensivbetten genutzt werden. Folglich müssten circa 60 Prozent der vorhandenen Betten gesperrt werden.
- ▶ Legt man die Empfehlungen der DIVI zugrunde, wären angesichts der aktuellen Personallage sogar nur rund 7 500 Intensivbetten belegbar. Auf 75 Prozent der vorhandenen Betten müsste verzichtet werden.

Vermutlich liegt die Zahl der Pflegekräfte inzwischen sogar noch niedriger als 2020, weil es während der Pandemie zahlreiche Kündigungen gab. So ergab eine Umfrage des Deutschen Krankenhausinstituts, dass im Herbst 2021 in mehr als zwei Dritteln der befragten Krankenhäuser weniger Intensivpflegepersonal tätig war als noch Ende 2020. Daher hatte ein Viertel der Krankenhäuser einen Teil ihrer Intensivbetten gesperrt. Diese Entwicklung zeigt sich



auch in den Daten des Intensivregisters. Das Intensivregister wurde kurz nach Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 eingerichtet und erfasst seitdem zentrale Daten der intensivmedizinischen Versorgung in Krankenhäusern. Ende Dezember 2020 meldeten die Krankenhäuser bundesweit 26 700 belegbare Intensivbetten, von denen 22 000 belegt waren. Anfang April 2022 wurden nur noch 24 400 Intensivbetten gemeldet, von denen 20 600 belegt waren. Die Zahl der Intensivbetten ist somit um knapp 9 Prozent geschrumpft und die der tatsächlich belegten Betten um knapp 7 Prozent. „Zwar können Bettensperrungen kurzfristig eine Entlastung für das Pflegepersonal bewirken, das grundsätzliche Problem der massiven Unterbesetzung können sie nicht lösen“, so der Experte.

Pflegemangel auf Intensiv- und Normalstationen

Im internationalen Vergleich verfügt Deutschland über viele Intensivbetten. Während im Durchschnitt der OECD-Länder circa 12 Intensivbetten pro 100 000 Einwohner vorgehalten werden, sind es in Deutschland 34. Vergleichbare europäische Länder kommen sogar mit weniger als 10 Intensivbetten pro 100 000 Einwohner aus. So liegt die Intensivbetten-dichte in Norwegen bei 8,5 und in Dänemark bei 7,8. Auch wenn das vergleichsweise große Angebot an Intensivplätzen in Deutschland während der Corona-Pandemie geholfen hat, Schlimmeres zu verhindern, wird es von manchen Experten und Expertinnen kritisch betrachtet. „Es wäre jedoch verfehlt, einfach nur eine drastische Reduzierung der Zahl der Intensivbetten zu fordern und anzunehmen, damit könnte das Problem gelöst werden“, schreibt Simon. Da die Intensivstationen offensichtlich ausgelastet und vielfach sogar überlastet sind, sei davon auszugehen, dass es einen entsprechenden Bedarf gibt.

Der Forscher sieht vor allem die Bundesregierung in der Pflicht: Der Bund könnte die intensivmedizinische Versorgung durch Änderungen der PpUGV, die von Fachleuten seit langem geforderte Einführung eines für alle zugelassenen Krankenhäuser verbindlichen Verfahrens zur Personalbedarfsermittlung, eine Umgestaltung des Intensivregisters und Änderungen der Krankenhausfinanzierung verbessern. Außerdem dürfe man das Problem der Intensivstationen nicht isoliert betrachten. Viele Probleme würden auf die Intensivstationen ausgelagert, da auch die Normalstationen „seit mehr als 30 Jahren unterbesetzt“ seien. Ob Patientinnen und Patienten von einer Normalstation auf eine Intensivstation oder von dort wieder zurückverlegt werden können, sei in hohem Maße auch davon abhängig, wie gut Normalstationen besetzt sind. Die Lage könnte sich nur verbessern, wenn der Pflegenotstand insgesamt angepackt wird. „Werden nicht sehr bald Maßnahmen ergriffen, durch die eine für die Pflegekräfte direkt spürbare und nachhaltig wirkende Entlastung erreicht wird, droht eine weitere Verschlechterung“, schreibt der Experte. Dann würden mehr Pflegekräfte aufgrund chronischer Arbeitsüberlastung, wachsender Unzufriedenheit und tiefer Enttäuschung über die Untätigkeit der Politik kündigen und ihren Beruf verlassen. <

Quelle: Michael Simon: Pflegenotstand auf Intensivstationen, Berechnungen zum Ausmaß der Unterbesetzung im Pflegedienst der Intensivstationen deutscher Krankenhäuser, Study der HBS-Forschungsförderung Nr. 474, Juni 2022 [Link zur Studie](#)

Arbeitsplätze vor absoluter Unternehmerfreiheit

Wenn es darum geht, Arbeitsplätze zu sichern, dürfen Gewerkschaften und Betriebsräte weitreichende Vereinbarungen aushandeln – auch wenn diese die unternehmerische Freiheit teilweise einschränken.

Die Arbeitgeberseite hält sich in vielen Fällen nicht an Zusage zur Standort- und Beschäftigungssicherung. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter fordern daher mehr Verbindlichkeit und Möglichkeiten der Mitgestaltung. Sie wollen Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen festschreiben – in der Praxis gibt es bereits zahlreiche Beispiele für entsprechende „Zukunftsvereinbarungen“. Allerdings meinen manche Fachleute, dass konkrete Vereinbarungen zu Standorten, Belegschaftsstärke oder Investitionen in Tarifverträgen nichts zu suchen hätten. Es handele sich um Angelegenheiten, die den unantastbaren Kern unternehmerischer Entscheidungen betreffen. Eine Einschränkung der unternehmerischen Freiheit sei nicht rechtmäßig. Doch das stimmt so nicht, ergibt ein Rechts-gutachten von Thomas Klein, Daniel Klocke und Monika Schlachter.

Die Rechtswissenschaftlerin und die Rechtswissenschaftler aus Trier und Wiesbaden haben im Auftrag des HSI die Rechtsgrundlagen der Tarifautonomie im nationalen und europäischen Recht sowie im Völkerrecht untersucht. Sie haben herausgearbeitet, wie weit Gewerkschaften und Betriebsräte auf die Unternehmenspolitik Einfluss nehmen dürfen, um Transformation im Interesse von Beschäftigten zu gestalten und Arbeitsplätze zu sichern.

Das Grundgesetz garantiert Tarifautonomie. Das heißt, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberverbände die Angelegenheiten ihrer Mitglieder unabhängig von staatlicher Einflussnahme selbstständig regeln können. Auch die Berufsfreiheit und in dem Zuge die unternehmerische Freiheit sind im Grundgesetz verankert. Sie dürfen jedoch unter Umständen eingeschränkt werden. Zumal das Bundesverfassungsgericht in einem früheren Urteil bereits festgestellt hat, dass unternehmerische Freiheit unter einer sogenannten Sozialbindung steht.

Keine Beeinträchtigung unternehmerischer Freiheiten

„In der Diskussion über Standortsicherungstarifverträge wird die Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit teils überbetont, indem der Versuch der Einflussnahme auf einzelne unternehmerische Entscheidungen mit der Übernahme der Unternehmensführung oder dem Verlust jeglicher unternehmerischer Entscheidungsspielräume gleichgesetzt wird“, schreiben die Autorin und die Autoren des Rechtsgutachtens. Bei der Zustimmung zu einer Standortgarantie oder einem Auslagerungsverzicht in einem Tarifvertrag handele es sich um eine einzelne, freie Entscheidung eines Unternehmers. So wie Unternehmer ständig Entscheidungen träfen, die durch äußere Umstände und gegebenenfalls bestehende Verträge beeinflusst werden. Dies gehöre zum üblichen Geschäft unternehmerischen Handelns. „Tarifvertragliche Regelungen über Standort-, Outsourcing- und

Investitionsfragen führen also nicht per se zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit, sondern geben zunächst lediglich eine Rahmenbedingung vor, auf deren Grundlage die weiteren Entscheidungen zu treffen sind“, schreiben Klein, Klocke und Schlachter. „Nur wenn diese Rahmenbedingung jedes wirtschaftlich tragfähige Unternehmenskonzept ausschließt, begründet die tarifvertragliche Vereinbarung ausnahmsweise eine schwerwiegende Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit, da dem Unternehmen keine Entscheidungsalternativen mehr bleiben.“ Unzulässig wären beispielsweise Vereinbarungen, die die Existenz eines Unternehmens gefährden.

Nach Auffassung der Autorin und der Autoren sind Tarifverträge zur Standort- und Beschäftigungssicherung grundsätzlich unbedenklich, wenn sie vorübergehend wirken oder



Hans Böckler
Stiftung

bestimmte Ausnahmen vorsehen. Die Vereinbarungen seien außerordentlich kündbar, selbst wenn dies nicht ausdrücklich abgemacht worden ist. Damit bleibe die Ausübung der unternehmerischen Freiheit – mit erforderlichen Einschränkungen – weiterhin möglich. Auch in Betriebsvereinbarungen könnten entsprechende Regelungen verbindlich getroffen werden. Höherrangiges Recht stehe dem nicht entgegen, auch nicht auf EU-Ebene. Sowohl Tarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen seien rechtsverbindlich und könnten bei Unterlassung oder Verstößen rechtlich effektiv durchgesetzt werden. Der Abschluss derartiger Tarifverträge dürfe uneingeschränkt erstreckt werden. <

Quelle: Thomas Klein, Daniel Klocke, Monika Schlachter: Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, HSI-Schriftenreihe Nr. 43, Juni 2022 [Link zur Studie](#)

Reform aus einem Guss nötig

Im Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien finden sich Vorschläge für eine Neuausrichtung der Weiterbildung. Sie sollten besser aufeinander abgestimmt werden.

Um mit der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft Schritt halten zu können, werden sich viele Beschäftigte in den kommenden Jahren neue Fertigkeiten aneignen müssen. Die Bundesregierung scheint diese Herausforderung erkannt zu haben: Sie plane zahlreiche Maßnahmen, um die berufliche Weiterbildung darauf einzustellen, erklärt Hartmut Seifert – allerdings bislang ohne stimmiges Gesamtkonzept. Der Arbeitsmarktexperte hat die entsprechende Passage im Koalitionsvertrag unter die Lupe genommen und analysiert, wie die einzelnen Vorschläge sinnvoll verknüpft werden könnten.

Seifert, früher Abteilungsleiter des WSI, macht im Vertragstext vier „durchaus substanzielle Ansätze“ aus. Einer davon bezieht sich auf ein **erweitertes Aufstiegs-Bafög**. Der bestehende Rechtsanspruch auf die Förderung von Aufstiegsfortbildungen soll auch für Weiterbildungen auf der gleichen Qualifikationsstufe oder für eine zweite Ausbildung gelten.

Daneben findet sich ein Vorschlag für ein **Lebenschancen-Bafög**, das selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits beruflicher Qualifikation fördern soll und erkennbar an ein Konzept der FDP angelehnt ist. Dessen Kernelement ist ein **Freiraumkonto**: Beschäftigte sollen selbst entscheiden, ob sie ein solches Konto einrichten und dort über bis zu zehn Jahre Überstunden oder Teile des Gehalts ansparen möchten, die sie später – mit Zustimmung des Arbeitgebers – für eine Freistellung nutzen können. Steuern und Sozialversicherungsabgaben entfallen, wenn die Zeitguthaben für Weiterbildung genutzt werden, Geringverdienende können ein „Midlife-Bafög“ von maximal 1000 Euro jährlich erhalten.

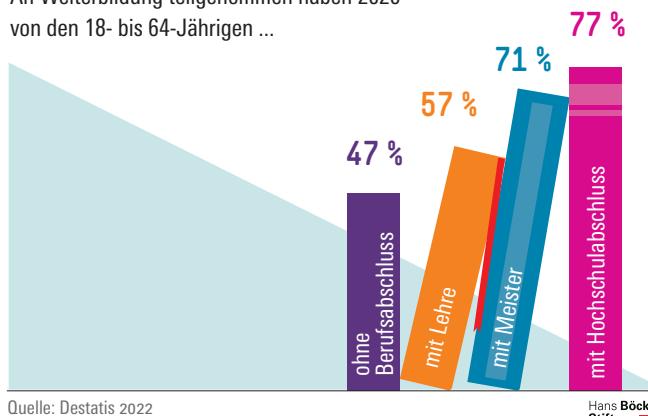
Als drittes Element hat die **Bildungsteilzeit** Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden, die es in Österreich bereits gibt. Dort haben Beschäftigte das Recht, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre um 25 bis 50 Prozent zu verkürzen, um sich weiterzubilden. Für jede Stunde, um die sie ihre Arbeitszeit reduzieren, steht ihnen ein Bildungsteilzeitgeld von 86 Cent zu.

Schließlich wird noch ein an das Kurzarbeitsgeld angelehntes **Qualifizierungsgeld** in Aussicht gestellt. Das Ziel: Bei einschneidenden Umbrüchen infolge des Strukturwandels sollen Beschäftigte im Betrieb gehalten werden, während sie sich für neue Tätigkeiten qualifizieren.

Dem Experten zufolge bleiben die Vorschläge im Koalitionsvertrag eher unkonkret und stehen unverbunden nebeneinander. Es scheine, als hätten die Ampel-Parteien ihre jeweils favorisierten Konzepte festschreiben lassen, ohne sich um eine konsistente Gesamtkonstruktion zu bemühen. Alle vier Vorhaben umzusetzen, dürfte schon an begrenzten finanziellen Ressourcen scheitern. Zudem würde es zu Unübersichtlichkeit und Doppelstrukturen führen.

Weiterbildung: Geringqualifizierte haben das Nachsehen

An Weiterbildung teilgenommen haben 2020 von den 18- bis 64-Jährigen ...



Quelle: Destatis 2022

Hans Böckler Stiftung

Überschneidungen macht Seifert unter anderem zwischen der Bildungsteilzeit und dem erweiterten Aufstiegs-Bafög aus. Letzteres um einen Anspruch auf Freistellung und Rückkehr in den Betrieb zu ergänzen, würde die Bildungsteilzeit überflüssig machen. Hierfür sprächen auch die ernüchternden Erfahrungen in Österreich: Das Instrument werde dort vor allem von Höherqualifizierten genutzt.

Für ein Manko des Freiraumkontos hält Seifert, dass Geringverdienende und atypisch Beschäftigte kaum in der Lage sein dürften, ausreichend Guthaben für längere Auszeiten anzusparen. Die Befreiung von Steuern und Abgaben bringe ihnen zudem wenig. Um Abhilfe zu schaffen, könnte der Gesetzgeber es möglich machen, die Freistellungsansprüche aus Bildungsurlaub – jährlich fünf Tage – mit denen aus dem Freiraumkonto zu kombinieren. Zusätzlich wäre ein Rechtsanspruch auf Freistellung und Rückkehr in den Betrieb wünschenswert.

Das Qualifizierungsgeld stellt laut dem Autor eine sinnvolle Ergänzung der anderen Ansätze dar. Um sicherzustellen, dass Unternehmen es tatsächlich für den Erhalt von Arbeitsplätzen nutzen, sollte die Gewährung an eine mehrjährige Beschäftigungssicherung gekoppelt werden, wie sie im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit üblich ist. Aufstockungen der Zahlungen durch Betriebe könnten Einkommenseinbußen der Beschäftigten begrenzen.

Alles in allem versprechen die vorgeschlagenen Ansätze zweifellos Fortschritte, stellt Seifert fest. Ob sie den Herausforderungen des Strukturwandels gewachsen sind, hänge wesentlich von ihrer Ausstattung mit Fördermitteln und Freistellungsansprüchen sowie dem Ausbau von Beratungsangeboten ab. <

Quelle: Hartmut Seifert: Ehrgeizige Pläne der Ampelkoalition zur beruflichen Weiterbildung, Wirtschaftsdienst 5/2022 [Link zur Studie](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Silke Böllinger

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

EINKOMMEN

Mehr Millionäre

Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl
der Einkommensmillionäre im Jahr
2018 um gut 1500 auf 26300 in Deutschland. Ihre Haupt-
einnahmequelle waren Einkünfte aus ...



einem Gewerbebetrieb	59,2%
nicht-selbstständiger Arbeit	19,8%
selbstständiger Arbeit	15,1%
Vermietung und Verpachtung	3,3%
Land- und Forstwirtschaft	1,4%
Kapitalvermögen	0,6%

Quelle: Destatis, Mai 2022 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

Weniger Arbeit weltweit



Die Zahl der weltweit geleisteten
Arbeitsstunden ist nach Zuwachsen
im vergangenen Jahr wieder unter den Stand vor Beginn der
Coronakrise gefallen. Im ersten Quartal 2022 lag sie nach
Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation ILO um 3,8
Prozent unter dem Niveau des letzten Quartals 2019. Dies
entspricht laut ILO einem Verlust von 112 Millionen Vollzeit-
arbeitsplätzen. Derzeit entwickelten sich arme und reiche
Volkswirtschaften auseinander. Während Länder mit hohen
Einkommen eine Erholung bei den geleisteten Arbeitsstun-
den erlebten, mussten solche mit niedrigen und mittleren
Einkommen Rückschläge hinnehmen. Die ILO prognostiziert,
dass sich die ungleiche Entwicklung fortsetzt. <

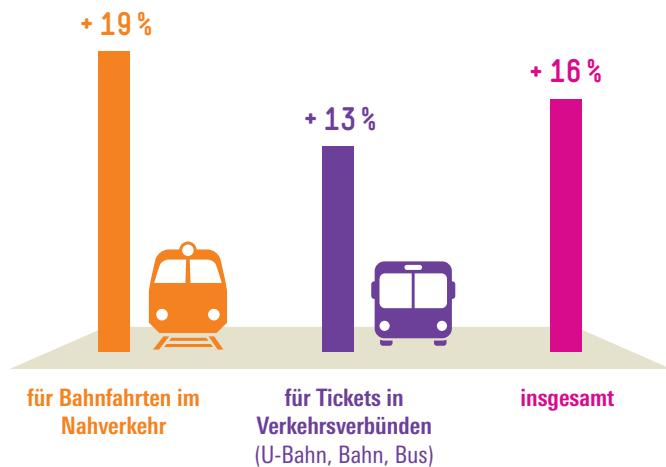
Quelle: ILO, Mai 2022 [Link zur Studie](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 7. Juli

VERKEHR

Teure Tickets

So entwickelten sich seit 2015 die Preise ...



Quelle: IAB, Mai 2022 [Link zur Studie](#)

BESCHÄFTIGUNG

Mehr Jobs in Deutschland



Gegenüber dem Vorjahr stieg im März
die Zahl der Beschäftigten ...

bei unternehmensnahen Dienstleistungen	+ 96 000
im Handel	+ 84 000
im Gesundheitswesen	+ 71 000
in Information und Kommunikation	+ 70 000
im Gastgewerbe	+ 62 000
im öffentlichen Dienst	+ 54 000

Quelle: IAB, Mai 2022 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm