

Gerhard Bosch

Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? – Vorschläge zur Neuordnung des deutschen Arbeitsmarktes

**IG Metall – Kurswechselkongress
Forum 5: Zukunft der Arbeitsgesellschaft
Berlin 5.-7. Dezember 2012**

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg Essen
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg. 2
LE 506
47057 Duisburg

Telefon: +49.203.379-1827; Fax: +49.203.379-1809
Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Warum Neuordnung des Arbeitsmarktes?

„Soziale Marktwirtschaft“ war Markenzeichen für Ausgleich zwischen Effizienz und Gerechtigkeit

Lange war Ungleichheit in DE entgegen dem weltweiten Trend sehr niedrig

Mittlerweile wächst Ungleichheit schneller als im Rest Europas – tiefgreifende Veränderungen:

- Zunahme von prekären Beschäftigungsformen (7,4 Mio Minijobs, 1 Mio Leihkräfte, 3,2 Mio Befristete)
- Normalarbeitsverhältnis (NAV) schützt nicht mehr vor schlechten Löhnen und Unsicherheit

Wie können wir gute Arbeitsbedingungen in DE sichern?

Antwort hat europäische Dimensionen

Gliederung

1. Die Arbeitsmarktordnung der Nachkriegszeit bis ca. 1990
2. Die Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes – Ursachen und Fakten
3. Leitbild für eine Neuordnung
4. Vorschläge zur Neuordnung des deutschen Arbeitsmarktes

Sieben Pfeiler der Arbeitsmarktordnung

1. Hohe Tarifbindung ca. 80%
2. Tariftreue durch Kontrolle und Selbstkontrolle
3. Geleitzugprinzip
4. Equal pay: Gleiche Arbeit – gleicher Lohn
5. Normalarbeitsverhältnis die Regel
6. Starker Öffentlicher Sektor
7. Soziale Sicherheit in Zeiten der Nichtarbeit

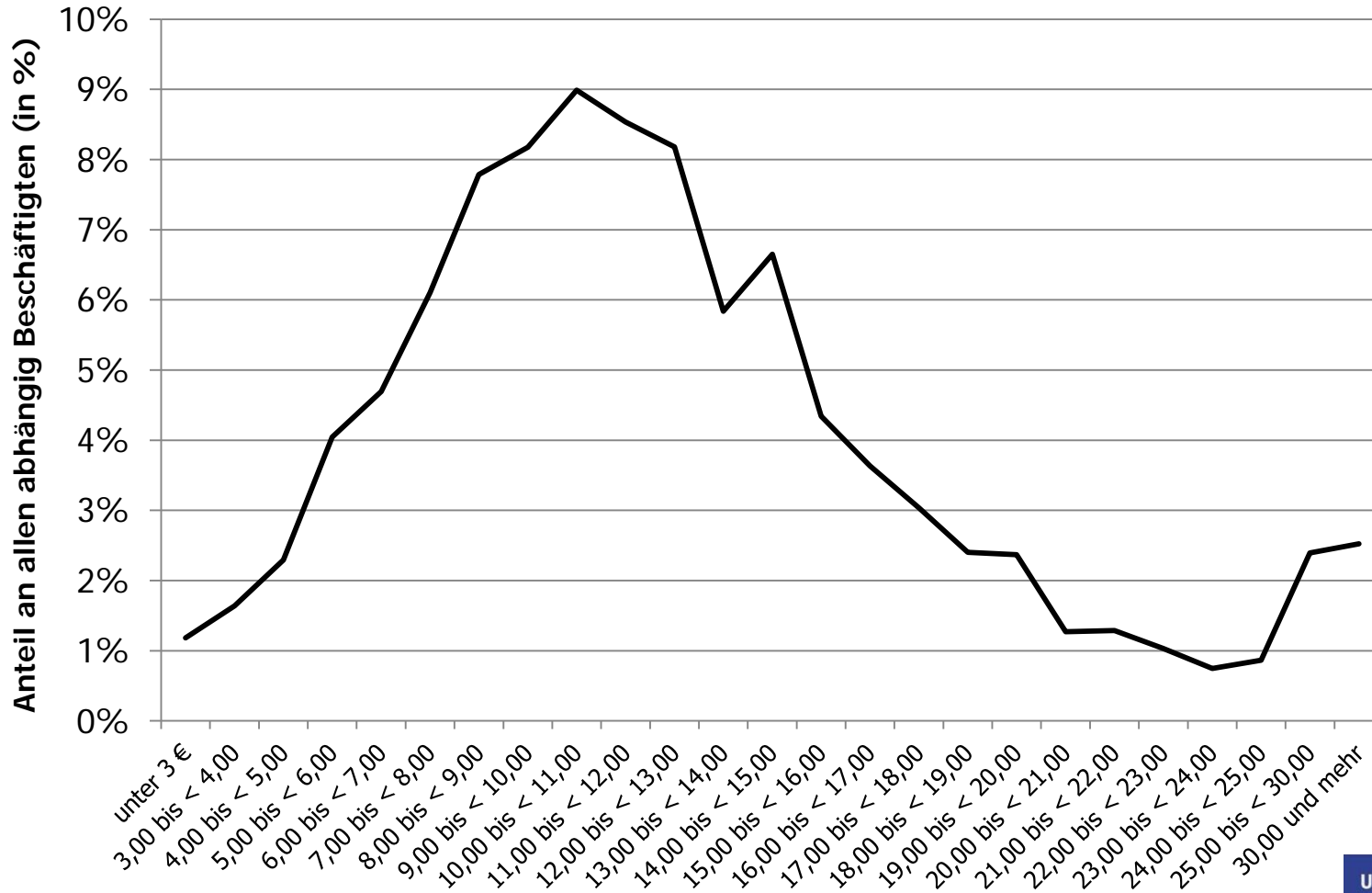
1.2 Arbeitsmarktordnung vor 1990

Ergebnisse:

- **Breite Mittelschicht durch Branchentarifverträge**
- **Selbstregulierung durch Sozialpartner**
- **Hohe Produktivität mit motivierten Belegschaften**
- **Stabilisierung der Sozial- und Staatskassen durch gute Einkommen**
- **Selbstbewusste Bürger - wenig entmutigte Transferbezieher**

1.3 Verteilung Stundenlöhne, Deutschland

1995 (Hauptbeschäftigung und falls nicht vorhanden Nebenbeschäftigung, inflationsbereinigt, inkl. Schüler, Studierende, Rentner/innen)



Quelle: SOEP 2012, eigene Berechnungen

1.4 Arbeitsmarktordnung vor 1990

Politische und ökonomische Voraussetzungen :

- 1. Konsens über politische Leitbilder:*
 - Wohlstand für alle/Solidarität
 - Gleiche Konkurrenzbedingungen für Unternehmen
- 2. Hohe interne Wertschöpfung der Unternehmen: wenig Outsourcing*
- 3. Normalarbeitsverhältnis überwiegende Beschäftigungsform - gemeinsame Betroffenheit erleichterte Solidarität und Mobilisierung*

1.5 Arbeitsmarktordnung vor 1990

**Inklusiver Arbeitsmarkt nicht selbstverständlich -
Ergebnis hoher Gewerkschaftsstärke und oft
auch harter Auseinandersetzungen**

- **Beispiele:**
 - **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter**
 - **gleiche Bezahlung für Frauen und für Ausländer**

1. 6 Arbeitsmarktordnung vor 1990

Aber

- auch *Leitbild des männlichen Hauptverdieners* – Subvention für Nichterwerbstätigkeit von Frauen und geringes Angebot für Kinderbetreuung
- trotz guter Ansätze der Humanisierung der Arbeit – viele belastende Tätigkeiten – *Lange Vorrang von Vorruhestand vor Arbeitsgestaltung*
- *starre Arbeitszeit- und Betriebsorganisation* – nicht kompatibel mit modernen Produktionssystemen und Wünschen vieler Beschäftigter

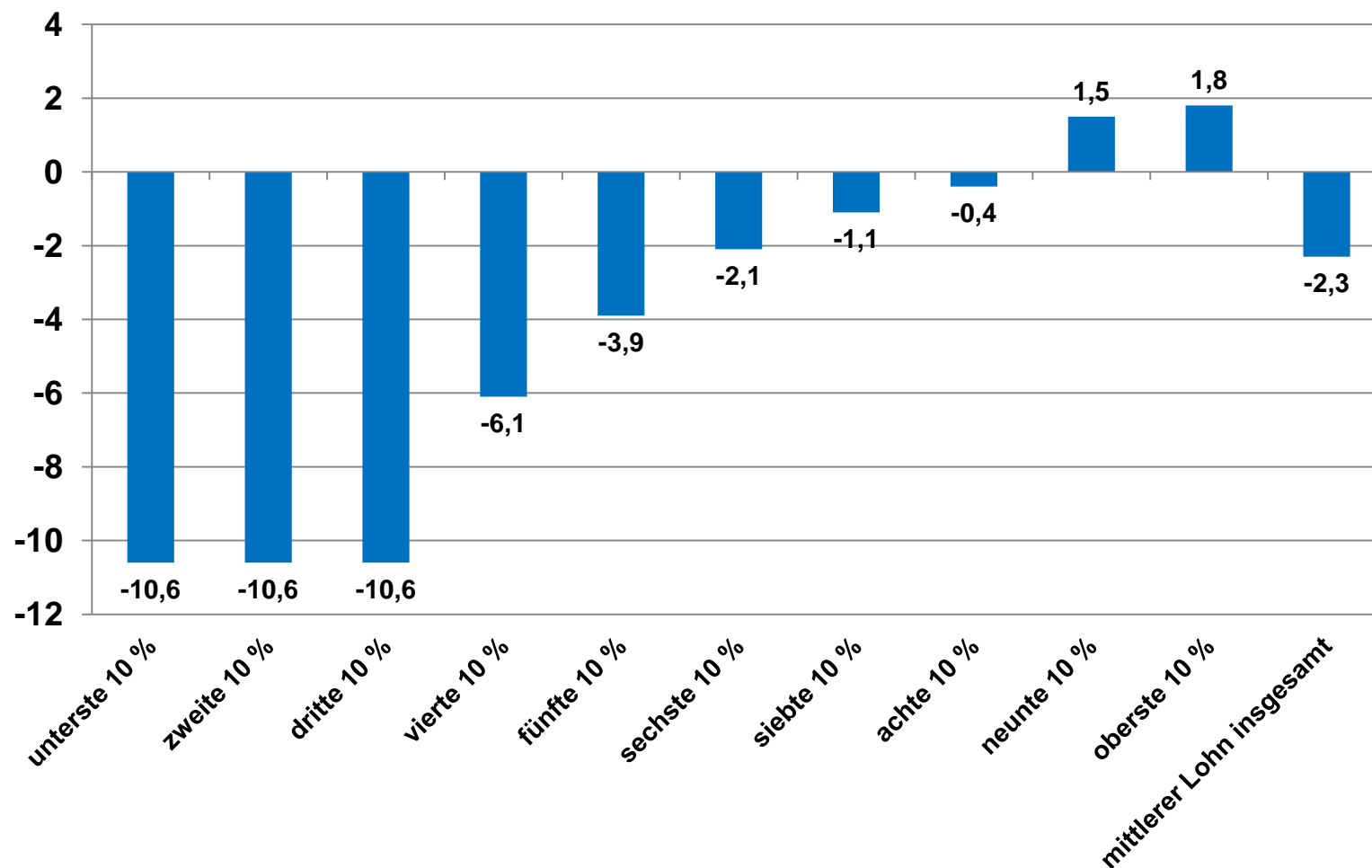
Nostalgie nicht hilfreich, da Änderungen der Arbeitsmarktordnung notwendig

2. 1 Dualisierung des dt. Arbeitsmarktes

Gravierender Umbruch seit Mitte der 90er Jahre:

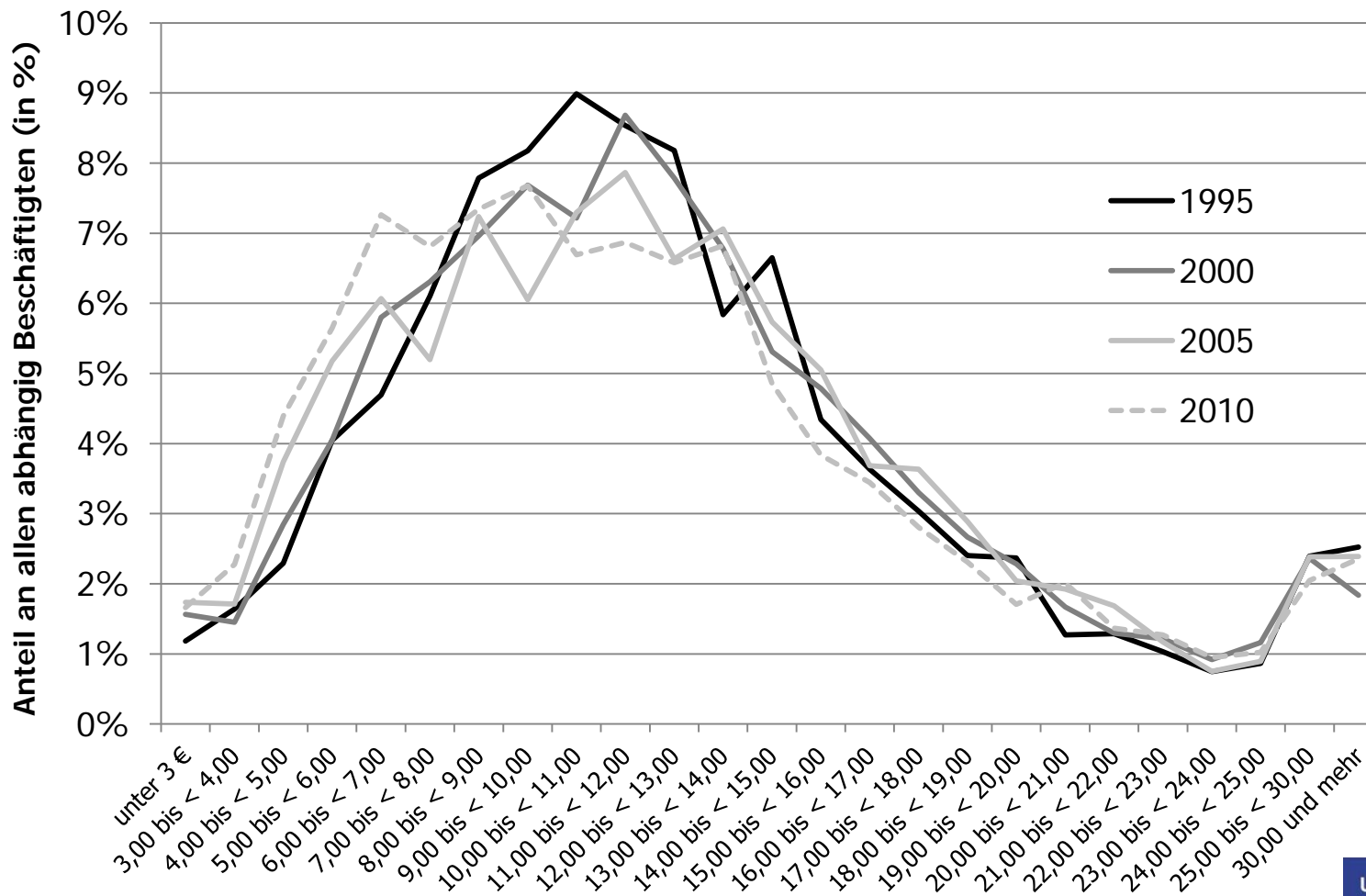
- Anstieg des Anteils der Niedriglohnbezieher von 17,7% 1995 auf 23,1% 2010
- Zunahme von 5,6 Mio. 1995 auf 7,9 Mio. 2010
- Starke Streuung der Löhne nach unten: 6.8 Mio < 8,50 €
2,5 Mio. < 6.00 €Stunde
- Hohe Niedriglohnanteile bei Minijobs (86%),
Leihkräften (68%), Jüngeren unter 25 Jahren (51%),
befristet Beschäftigten 46%)
- Über 80% der Niedriglohnbezieher qualifiziert
- Verfestigung des Niedriglohnsektors –
Aufstiegschancen nehmen ab

2.2 Entwicklung der realen Stundenlöhne 2000 – 2010 in Prozent nach Dezilen (10 gleich große Gruppen)



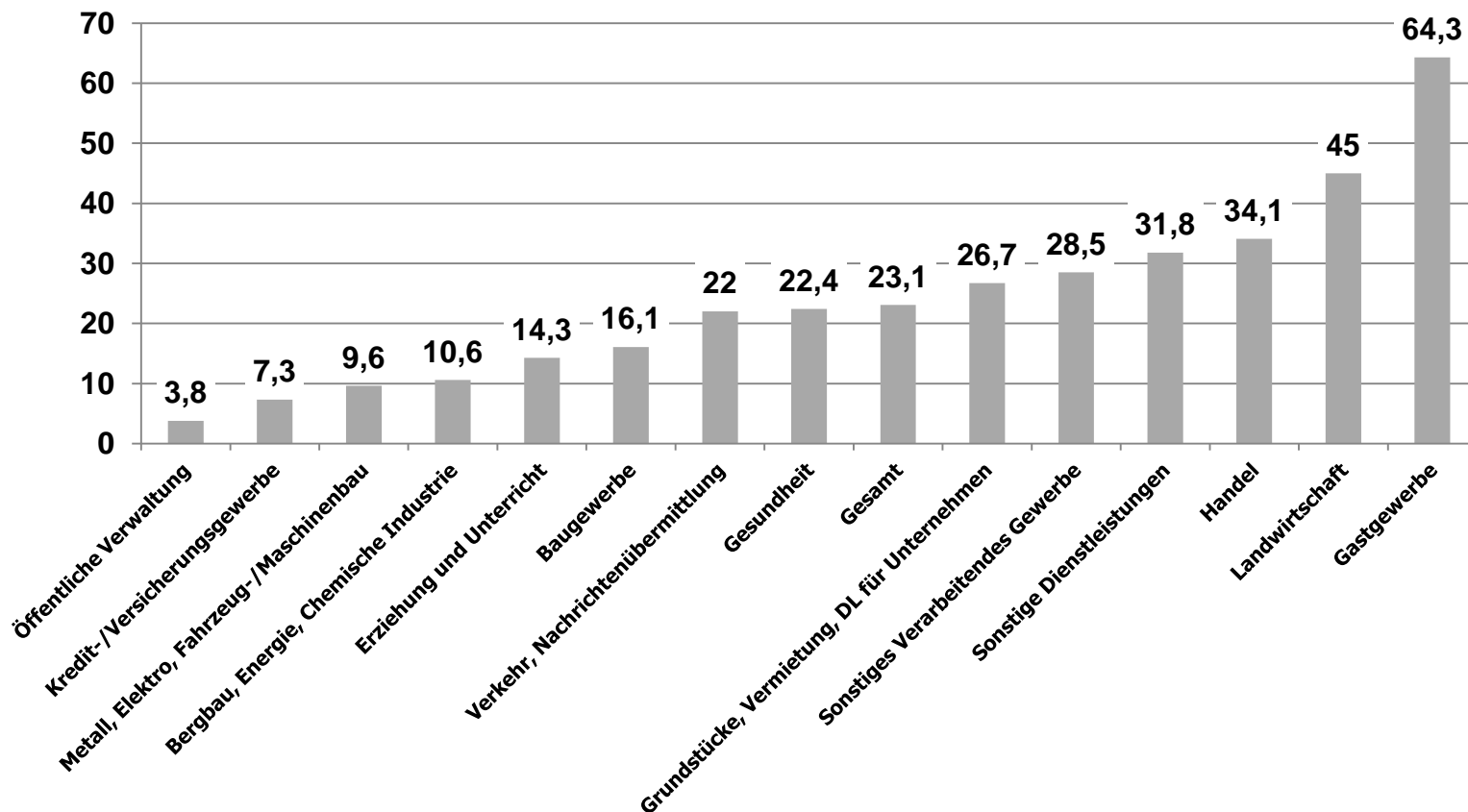
Quelle: Brenke/Grabka 2011: 10

2.3 Verteilung der realen Stundenlöhne, Deutschland (Hauptbeschäftigung und falls nicht vorhanden Nebenbeschäftigung, inflationsbereinigt (Basis=1995), inkl. Schüler, Studierende, Rentner/innen)



Quelle: SOEP 2012, eigene Berechnungen

2.4 Niedriglohnanteile nach Wirtschaftsgruppen, Deutschland, 2010 (in % aller Beschäftigten)



Quelle: SOEP 2010, eigene Berechnungen (Thorsten Kalina)

Working for Ford/ "We want sex" ... (ual equality)

Equal Pay für Frauen, aber mittlerweile Polstereien ausgelagert



Grundpfeiler der alten Arbeitsmarktordnung beschädigt:

- Unregulierte Zonen im Arbeitsmarkt wachsen (2011 Tarifbindung in West-DE 61%, in Ost-DE 49%)
- Equal Pay gilt nicht für Leiharbeit, Mini-jobs, ausgelagerte Tätigkeiten und ausländische Werkvertragsnehmer
- Statt Geleitzug - Abstellgleis für vielen Branchen

Hohe Entsolidarisierung – Schwächung der Gewerkschaften (Gewerkschaftsdichte 2010 19%)

2.6 Dualisierung des Arbeitsmarktes

Ursachen:

- Verhaltensänderungen bei Unternehmen:
Tarif- und Verbandsflucht
- Outsourcing, Privatisierungen,
Deregulierungen von Produktmärkten (EU-Direktiven)
- Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt – Mini-jobs, Leiharbeit, Hartz-Gesetze
- Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit – wirkt in DE wie eingebauter De-regulator

Billige Arbeit ist teuer für die Gesellschaft:

- 2010 Ausgaben für 1,4 Mio Aufstocker 11,4 Mrd. €
- Langfristproblem: Unzureichende Renten, die subventioniert werden müssen

Folgen für Unternehmen:

- Produktivität in deutscher Industrie sinkt bei geringer interner Wertschöpfung und hohen Anteilen von Leihkräften (DIW, Studie ISI Karlsruhe)

Im Innovationswettbewerb der nächsten Jahrzehnte kann Deutschland mit einem Leitbild billiger Arbeit nicht erfolgreich sein

***„Der Neo-Liberalismus ist eine
Eroberungswaffe.
Er verkündet einen ökonomischen
Fatalismus,
gegen den jeder Widerstand zwecklos
erscheint.***

Er ist wie AIDS.

Er greift das Abwehrsystem seiner Opfer an.“

***Pierre Bourdieu
(Französischer Soziologe)***

3.1 Leitbild für eine Neuordnung

Neoliberalismus so durchsetzungsstark wegen

(1) seines konsistenten Leitbilds mit vielen Zukunftsversprechungen wie Jobs, Freiheit, Gerechtigkeit und

(2) seiner einfachen und universellen Vorschläge der Deregulierung

Bestimmt heute Handeln in Europa – z.B. Troika

Veränderungen nur möglich mit einem Leitbild, das ein überzeugendes Bild der Zukunft entwirft

Elemente eines zukunftsfähigen Leitbild:

- *Sozial abgesicherte flexible Erwerbsverläufe* für Männer und Frauen mit Ansprüchen auf kürzere Arbeitszeit und Unterbrechungen bei Elternschaft, Pflege und Weiterbildung
- *Gute Arbeitsbedingungen*, die angemessen bezahlte Erwerbstätigkeit bis zur Rente ermöglichen
- *Innovationsfähigkeit und Flexibilität*: Dazu gehören gute Ausbildung sowie zeitliche und funktionale Flexibilität

Skandinavische Länder hier Orientierungspunkt

Ansatzpunkte in DE vorhanden

3.3 Leitbild für neue Arbeitsmarktordnung

Schwierige Balance zwischen Bedürfnisse der
Wirtschaft und den Beschäftigten nach
Flexibilität

Viele gute Beispiele für gelungene
Kompromisse:

- Interne Flexibilität anstelle von Heuern und Feuern:
„Stunden entlassen und nicht Beschäftigte“ durch
Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten, wie in Deutschland
in der Krise 2008/9
- Innovative Arbeitszeitsysteme, die Bedürfnisse von
Beschäftigten und Unternehmen berücksichtigen

Nicht Flexibilität um jeden Preis!



3.4 Leitbild für neue Arbeitsmarktordnung

Ist ein solches Leitbild Sozialromantik?

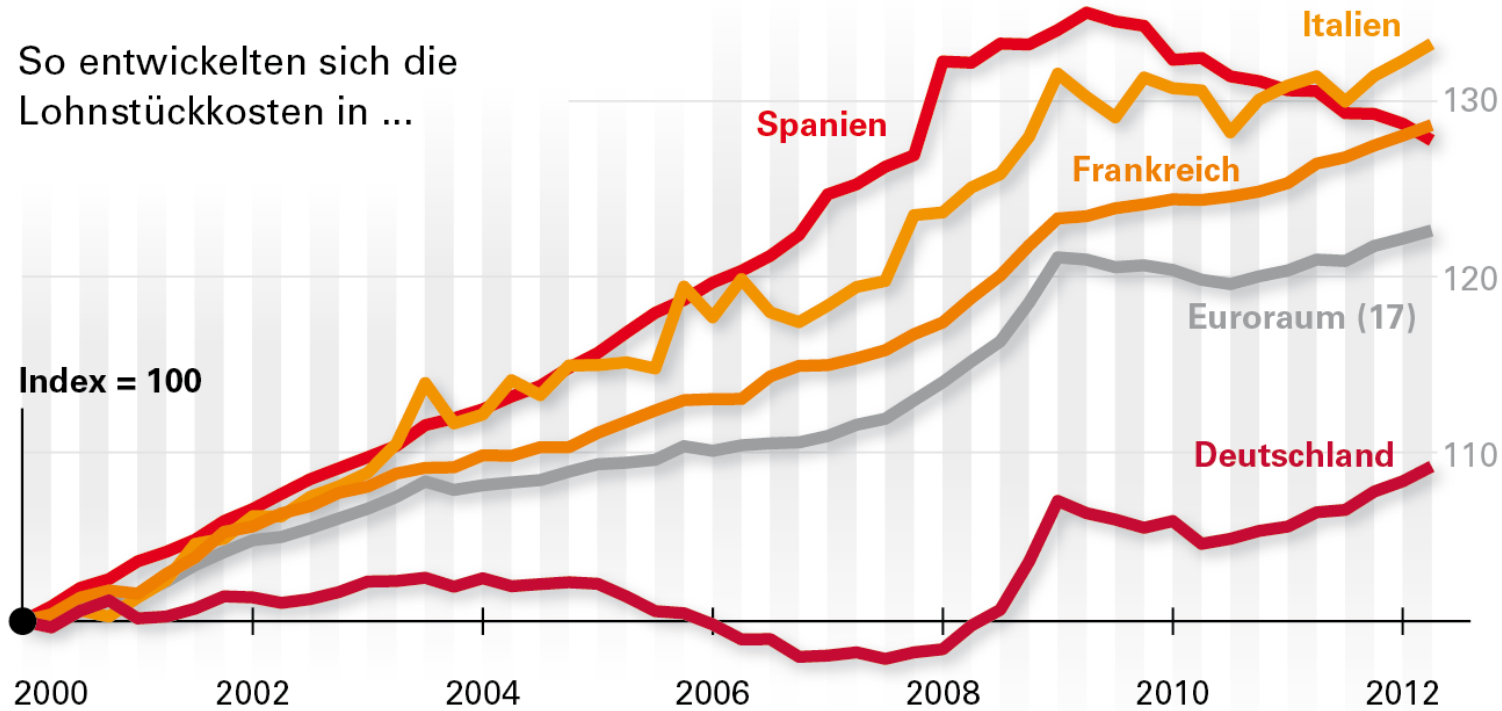
Neoliberale Ökonomen: Haben wir nur die Wahl zwischen zwei Übeln: „Hohe Lohnungleichheit mit Arbeitslosigkeit“ oder „Vollbeschäftigung mit größerer Ungleichheit“

Diese These ignoriert neue Forschungsergebnisse:

- Mindestlöhne haben keine negativen Auswirkungen auf Beschäftigung
- Länder mit hoher Lohnungleichheit haben sehr hohe Beschäftigungsquoten, wie etwa Schweden
- Beschäftigungserfolg in Deutschland Folge von Innovation und guter Qualifikation, nicht der Agenda 2010
- niedrige Löhne in DE gefährden die Stabilität des Euro
 - Wachstum in der EU durch Spirale von Lohnsenkungen gefährdet

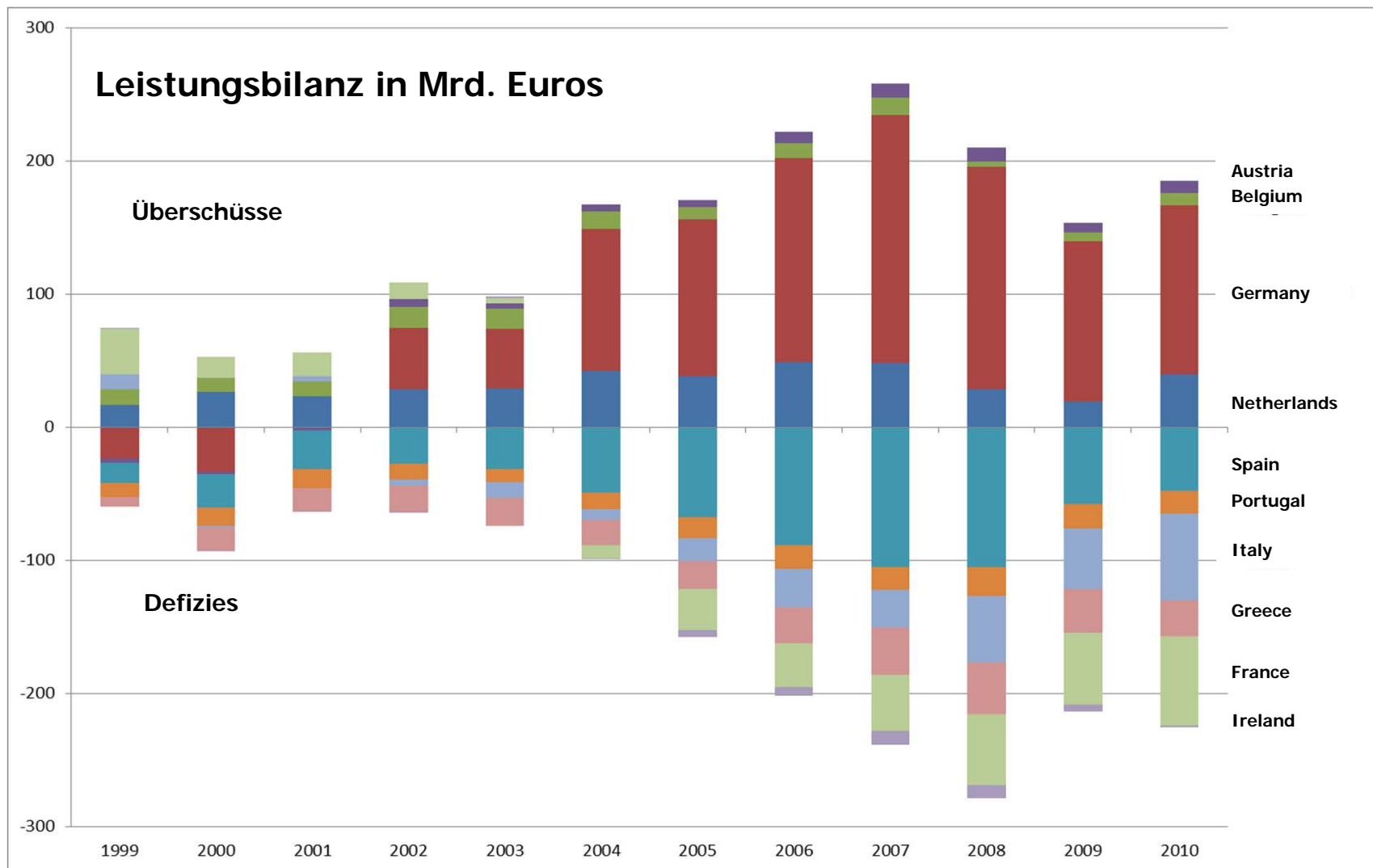
Die Lohnentwicklung in Deutschland hinkt hinterher

So entwickelten sich die Lohnstückkosten in ...



Quellen: Eurostat, Berechnungen IMK 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Zunehmende Unterschiede in den Leistungsbilanzen in der EURO Zone



5.1 Vorschläge zur Neuordnung des AM

Brauchen ein Bündel von Maßnahmen

Mindestlohn allein reicht nicht – setzt nur Lohnuntergrenzen und kann Ungleichheit nicht wirkungsvoll bekämpfen

Raison d'être der Gewerkschaften: Sicherung der einkommenspolitischen Mitte durch Tarifverträge

Exit-Optionen durch Verlagerung in atypische Beschäftigungsformen oder Outsourcing müssen unattraktiv werden

Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Branchen notwendig – Branchenorientierung unzureichend

5.2 Vorschläge zur Neuordnung des AM

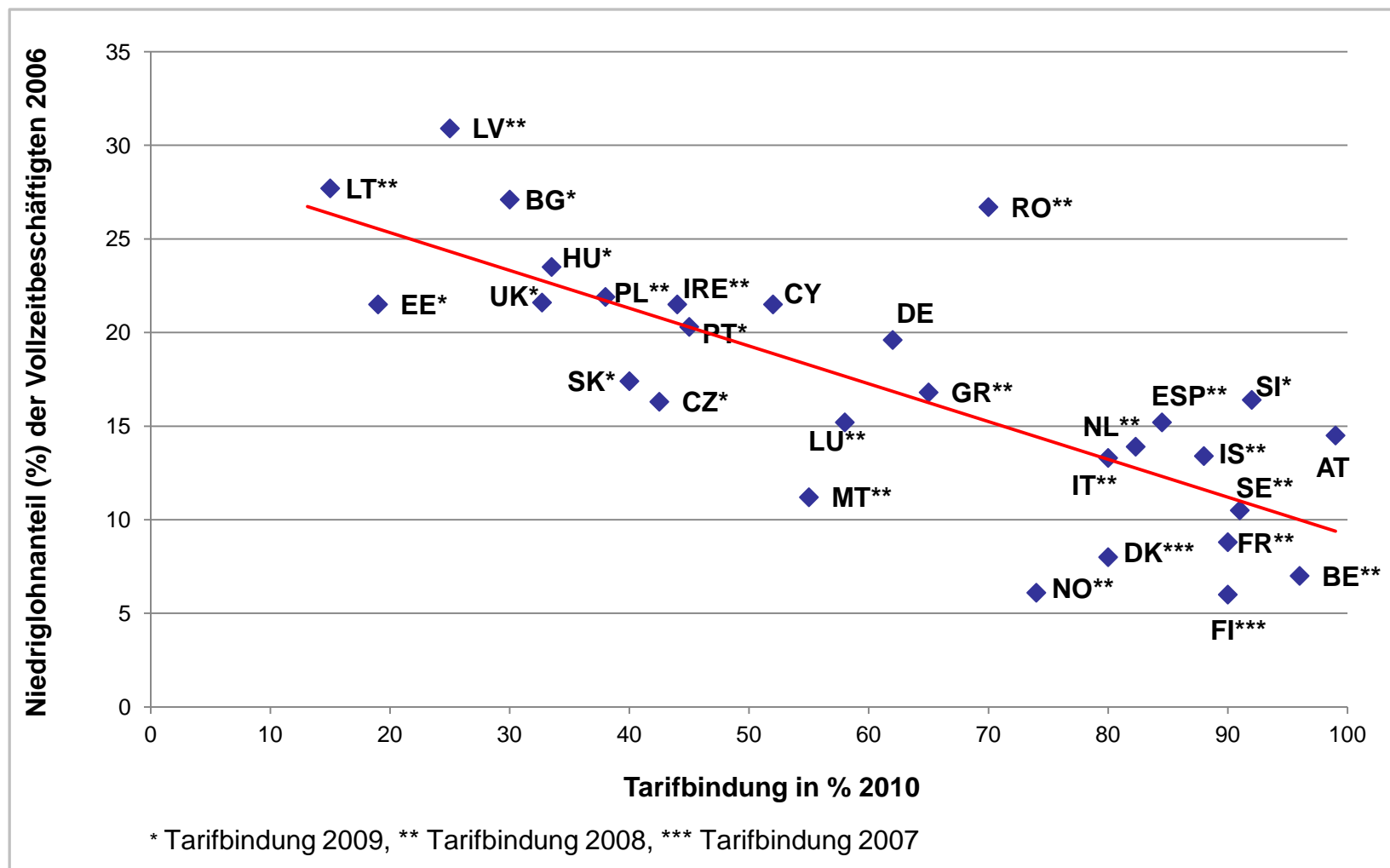
Ausgewählte Vorschläge:

1. *Allgemeiner Mindestlohn* – nur vorübergehend nach Ost und West differenziert - Kein Gegensatz zu Branchenmindestlöhnen, die höher sein können
2. *Equal Pay für Leiharbeit und Abschaffung des Sonderstatus der Minijobs*: Stattdessen Übergang in Gleitzone bis 800 €, in der Beschäftigte voll Beiträge erst ab 800€ zahlen.
3. *Stabilisierung des Tarifsystems*: Leichtere Allgemeinverbindlichkeitserklärung: Delegation von Branchenvertretern in den Tarifausschuss, Absenkung des Quorums von 50% Tarifbindung

5.3 Vorschläge zur Neuordnung des AM

4. *Verbandsklage und Stärkung individueller Beschwerderechte*: Klagerecht der Gewerkschaften gegen Tarif- oder Gesetzesverstöße und Beschwerdeinstanzen, wobei Beschäftigte anonym bleiben können.
5. *Ausbau individueller Wahlrechte*: Elternurlaub, Freistellung für Weiterbildung, Anspruch auf Teilzeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit
6. *Qualifizierungsoffensive*: zu hoher Anteil von gering Qualifizierten

Tarifbindung in % der Beschäftigten (2010) und Niedriglohnanteile in % der Vollzeitbeschäftigten (2006)



Quelle: Visser 2011; Casali/Alvarez Gonzalez 2010, eigene Berechnung

Schlussfolgerungen

- Wir brauchen ein Bündel von Maßnahmen, um Ordnung auf dem Arbeitsmarkt wieder herzustellen
- Darf sich nicht mit Mindestlohn zufrieden geben – setzt nur Untergrenze – schafft nicht Mittelschicht
- Umsetzung nicht ohne politischen Druck von unten
- Hat europäische Dimensionen: Ordnung des Arbeitsmarktes in DE entlastet andere Länder
- Ergänzung durch Europäische Sozial-Agenda: Mindestlöhne und Tarifverträge unantastbar – Instrumente zur Verringerung der sozialen Ungleichheit bei Anpassungen

„In den Wirtschaftsbereichen mit starken Organisationen auf beiden Seiten mit verantwortungsvollen Führern, die ihre Anhängerschaft auf Entscheidungen verpflichten können (...) ,finden wir eine gesunde Verhandlungssituation, die die Wettbewerbskräfte des Wirtschaftszweiges stärken, den Lebensstandard und die Produktivität verbessern und Kapital und Arbeit aneinander bindet. Aber in den ‚sweated trades‘ gibt es keine solchen starken Organisationen, keine Egalität der Verhandlungsmacht, und der gute Unternehmer wird von dem schlechten Unternehmer unterboten, der schlechte von dem noch schlechteren“

Winston Churchill zu Mindestlöhnen (House of Commons Debate 28 April 1909)