

Gerhard Bosch

Abschied vom bisherigen Normalarbeits- verhältnis? Bestandsaufnahme und Zukunftsszenarien

10. Hans-Böckler-Forum

Berlin 5. März 2015

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Konservative Think-Tanks klare Vorstellung zur Zukunft der Arbeit

Leitidee *“Arbeit soll marktförmiger werden”*- Beispiele:

1. Weltwirtschaftsforum *“Global Competiveness Report 2014-5”* : Kündigungsschutz und Flächentarifverträge
Haupthindernis für *“doing business”* in DE

Im Ranking von 144 Ländern landen

- das deutsche Tarifsystem auf Platz 144 hinter Katar (6), Bahrein (12), Saudi-Arabien (13)
- der dt. Kündigungsschutz auf Platz 109

2. Begriff *“Arbeitsmarktreformen”* in Euro-Diskussion belegt mit Deregulierungskonzepten

Normalarbeitsverhältnis (NAV) – sozial- staatliches Leitbild

NAV sozialstaatliches Arrangement zur De-
Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft (Polyani)

NAV längerfristige Vertragsbeziehung – regelt nicht
das “Heute”, sondern auch das “Morgen”

Funktionen

1. Schutz vor wirtschaftlichen und sozialen Risiken
2. Investitionen in die Zukunft (z.B berufliche Bildung)
3. Teilhabe am Produktivitätsfortschritt und Verringerung sozialer Ungleichheit
4. Wirtschaftliche Effizienz

NAV der Nachkriegszeit

Unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Kündigungsschutz

- **Inklusives Tarifsysteem mit hoher Tarifbindung (ca. 85%) – Vollzeitbeschäftigung auch ertragreich**
- **Lohnsystem mit geringer Einkommensungleichheit
Hebel für angemessene Sozialleistungen**
- **Sicherung des erreichten Lebensstandards bei Sozialleistungen (Rente, Arbeitslosenunterstützung, Krankheit etc.)**
- **Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen –
“Bürgerstatus” in Wirtschaft**

Schwächen des traditionellen NAV

1. Hohe Arbeitsbelastungen im tayloristischen Wachstumsmodell: monotone Tätigkeiten mit geringen Handlungsspielräumen und langen Arbeitszeiten (*z.B. 1970 durchschnittlich 157 Überstunden pro Jahr, 2014 49 Stunden - aber auch hoher Absentismus 1970 109 Krankheitsstunden pro Jahr, 2014 56*)
2. Orientierung auf männlichen Alleinverdiener
 - Anreize und Zwänge zur Nichterwerbstätigkeit von Frauen (*abgeleitete soziale Sicherung/Ehegattensplitting /Halbtagsschule/ Mangel an Kinderbetreuung*)
 - Akzeptanz geringer Bezahlung in typischen Frauentätigkeiten – keine branchenübergreifende solidarische Lohnpolitik wie in Schweden

Reform des NAV in den 70er Jahren

Reformideen durch Skandinavienreisen – Ende der 60er Jahre:

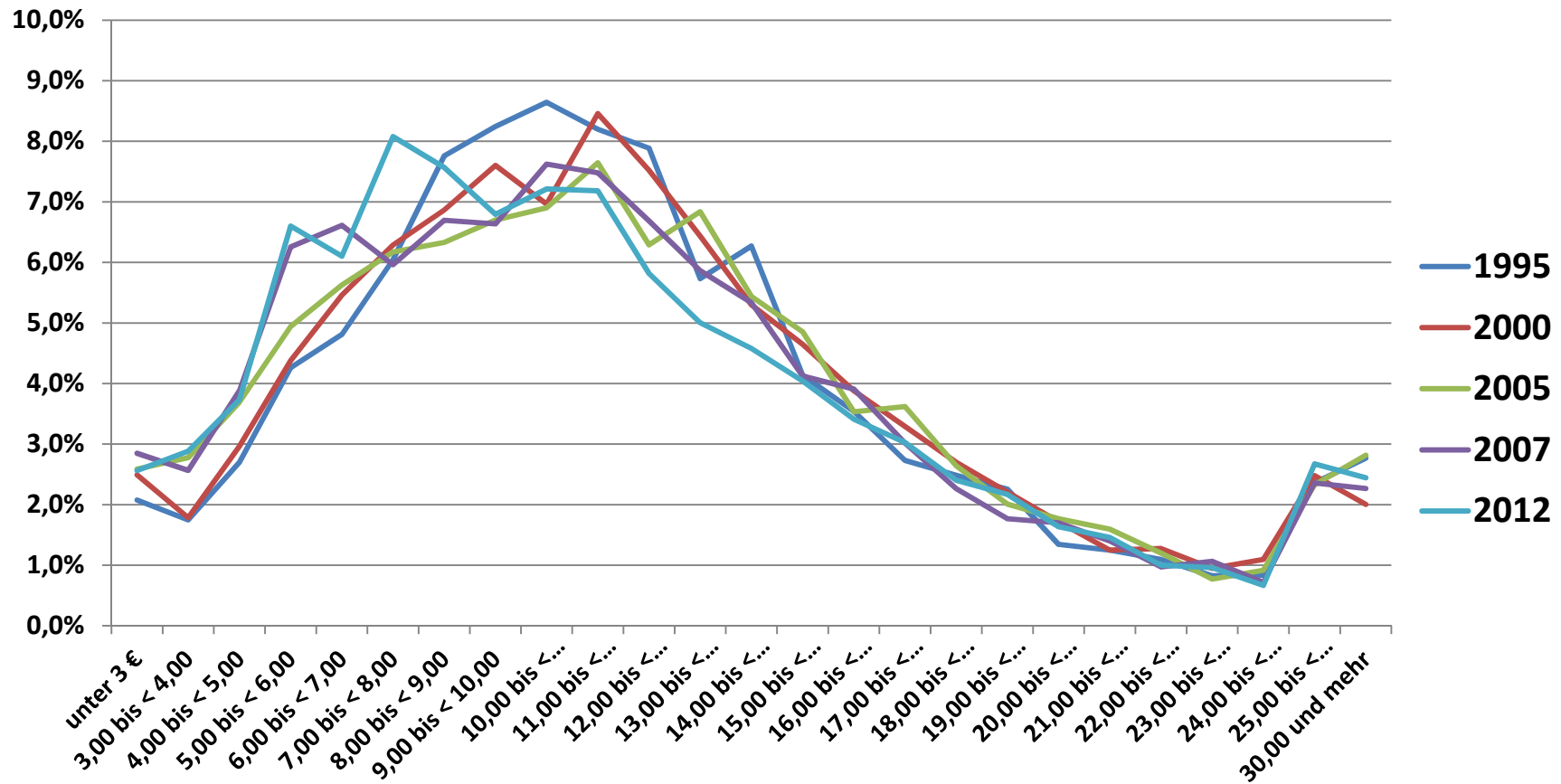
- **Humanisierung der Arbeit: bis heute unterschätzter Reformschub betrieblicher Arbeitsgestaltung**
- **Förderung der Beschäftigungsfähigkeit: Aktive Arbeitsmarktpolitik / Ausbaus der Berufsausbildung in Richtung von breiten Grundberufen**
- **Aber: Umbau des skandinavischen Familienmodells wurde oft nicht einmal bemerkt - glich zu sehr der DDR, stattdessen Ausbau des Nebenverdienermodells über Minijobs**

Erosion des NAV seit den 90er Jahren

- Strategieänderung der Unternehmen – abnehmende Tariftreue / OT-Mitgliedschaften / Möglich durch geringe Gewerkschaftsdichte: *„Das Bedrückende daran: Es machte uns klar, dass wir in Wahrheit nie die Kraft besessen hatten, die Tarifverträge auch im Streitfall durchzusetzen.“ (Wetzel 2012: 156)*
- Fragmentierung von Unternehmen durch kostengetriebenes Outsourcing
- Produktmarktderegulierung (Privatisierung und Öffnung vormals öff. Dienstleistungen für private Anbieter)
- Zunehmende Nutzung atypischer Arbeitsformen und Arbeitsmarktderegulierung
- Wachsende Frauenbeschäftigung in Nebentätigkeiten kanalisiert - „eingebauter Deregulator“

Folgen der Erosion des NAV: Mittlere Einkommen

bröckeln – Zunahme von Niedriglöhnen: Verteilung der realen Stundenlöhne in DE (Hauptbeschäftigung, inflationsbereinigt (Basis=1995), inkl. Schüler, Studierende, Rentner)



Quelle: Sozioökonomisches Panel, eigene Berechnungen (Thorsten Kalina)

RWI Befragungsergebnisse zur Umsetzung von Arbeitnehmerrechten bei Minijobbern/innen

| Befragung | Bezahlter Urlaub | | Lohnfortzahlung bei Krankheit | | Bezahlung von Feiertagen | |
|--------------|------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| | Nicht möglich | Weiß nicht/ k.A. | Nicht möglich | Weiß nicht/ k.A. | Nicht möglich | Weiß nicht/ k.A. |
| Beschäftigte | 41,5% | 26,1% | 38,7% | 34,6% | 43,3% | 36,3% |
| Betriebe | 31,2% | 11,1% | 25,6% | 10,7% | 40,3% | 13,3% |

Anmerkung: Die Antwortvorgabe „nicht möglich“ wurde wörtlich aus den RWI-Befragungen übernommen.

Quelle: Eigene Darstellung nach RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Messung des NAV schwierig

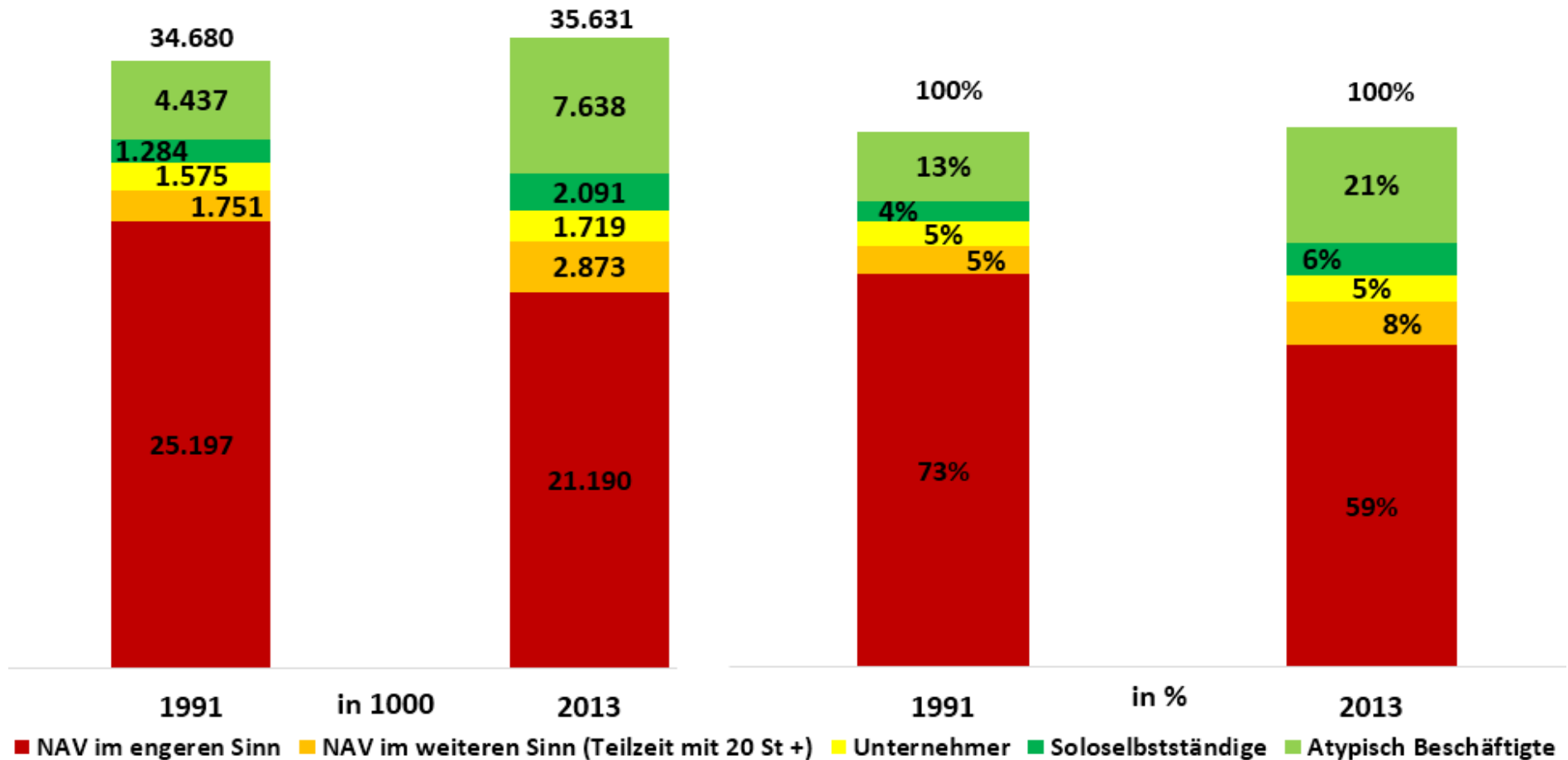
Gegenüberstellung von unbefristeter Vollzeit und
"atypischen" Arbeitsverhältnissen problematisch

- Unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Niedriglohn
prekäre Beschäftigungsform - *2012 3,4 Millionen
Vollzeit-Beschäftigte mit Niedriglohn*
- Teilzeitarbeit z.T. gewollt, gut bezahlt und transi-
torisch – nicht mehr prekär / *möglicherweise auch
"Spezialistensegment" in Leiharbeit nicht prekär*

Statistisches Bundesamt zählt soz.vers.pfl. Teilzeit
>20 Wochenstunden zum NAV, andere Teilzeit >30
Stunden

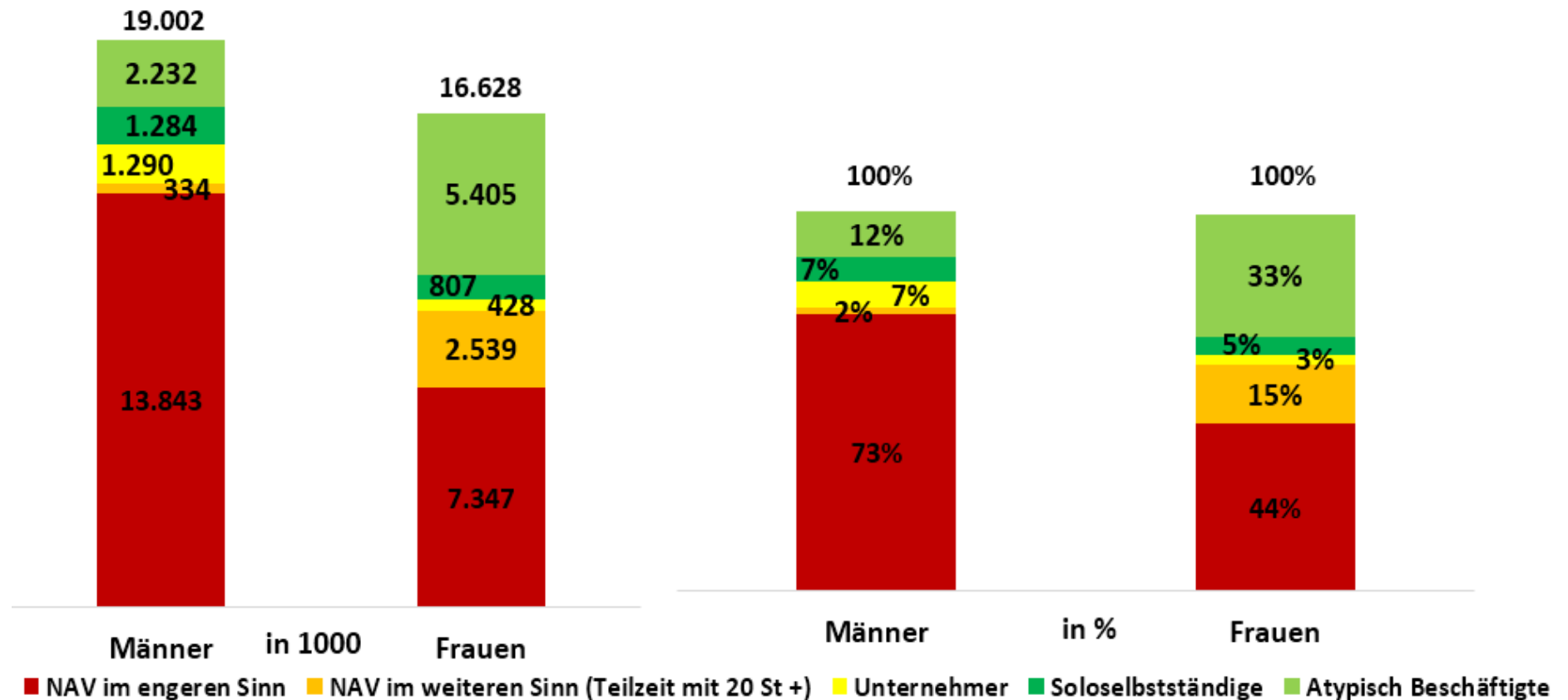
Problematisch: Teilzeit pauschal zu NAV zu zählen –
1,8 Mil mit Niedriglohn / z. T. unfreiwillig /Wünsche
nach längerer Arbeitszeit / Altersarmut etc.

Kernerwerbstätige* (15-64 Jahre) nach einzelnen Berufsgruppen 1991 und 2013 in 1000 und in %



*nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst

Kernerwerbstätige* (15-64 Jahre) nach Erwerbsformen und Geschlecht 2013

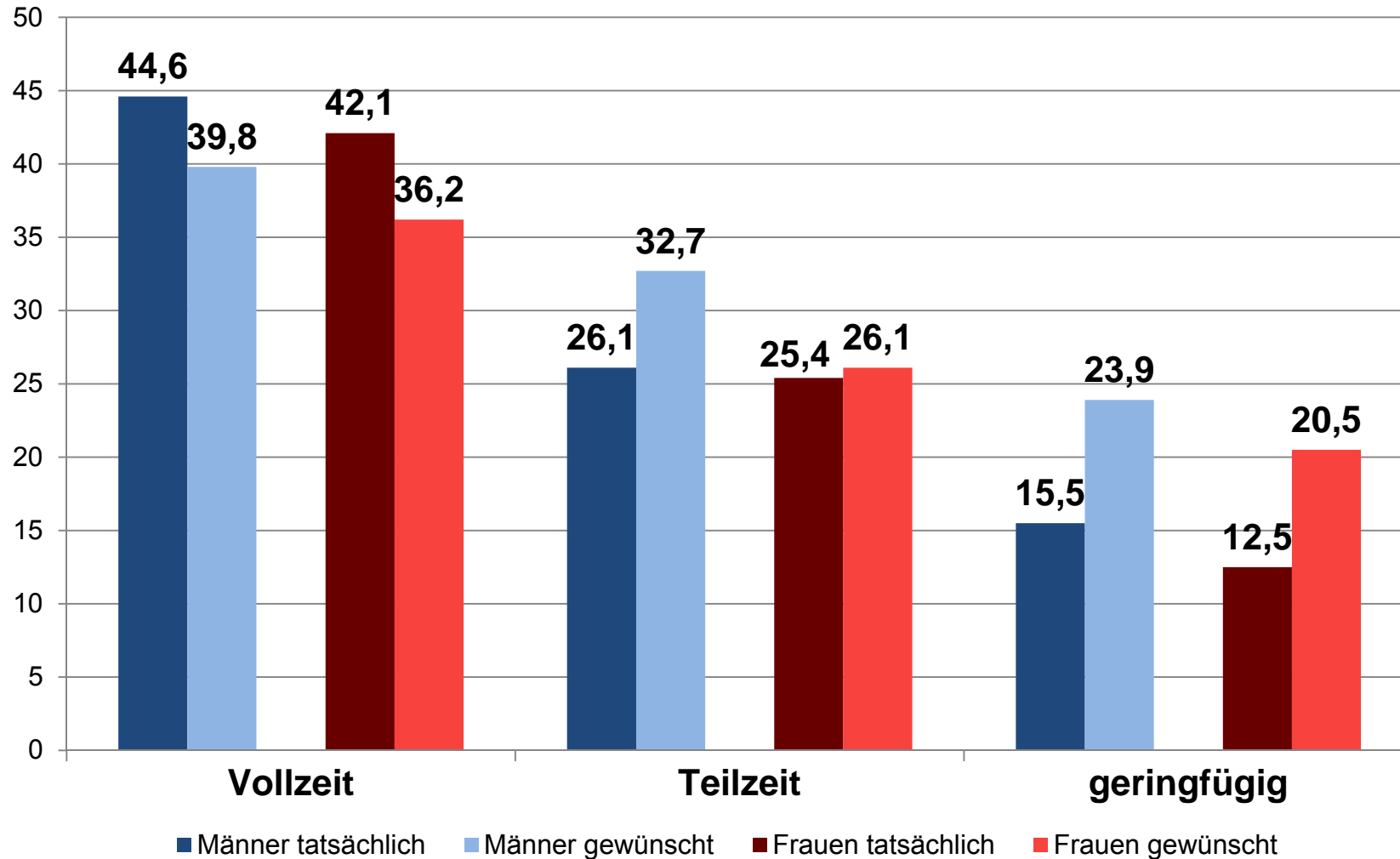


*Nur Erwerbstätige von 15 bis 64 Jahre, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst

Rückkehr zum alten NAV?

- Rückkehr zum alten NAV bei wachsender Frauenerwerbstätigkeit keine Option
- Entspricht nicht Erwerbswünschen
- Altes NAV zahlt sich darüber hinaus für Gewerkschaften nicht aus - *Personen im Nebenerwerb kaum organisierbar - Entscheidungen über das Netto fallen im Steuer- und Sozialsystem nicht in Tarifverhandlungen und über Mitbestimmung*
- Gewerkschaftsdichte von Frauen sank in DE von 1980 – 2009 von 21,4% auf 12,9%, während sie in SE zwischen 1963 und 2009 von 48% auf 74% wuchs - Hoher Schutzbedarf der Frauen mit flexiblen Erwerbsverläufen

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit Männer und Frauen 2009 in Wochenstunden



- Beschluss des 68. Deutschen Juristentages 2010

„Das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis bildet das Rückgrat der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es birgt eine hohe Ertragskraft und bietet eine hohe Gewähr der Einhaltung von Schutzstandards. Aus- und Fortbildung sind hier stark ausgeprägt, die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens ist groß. Der Gesetzgeber sollte durch intelligente Lösungen diese Form der Rechtsbeziehungen stützen“.

Dynamik der Arbeitszeitwünsche zeigt - im neuen NAV mehr Flexibilität notwendig

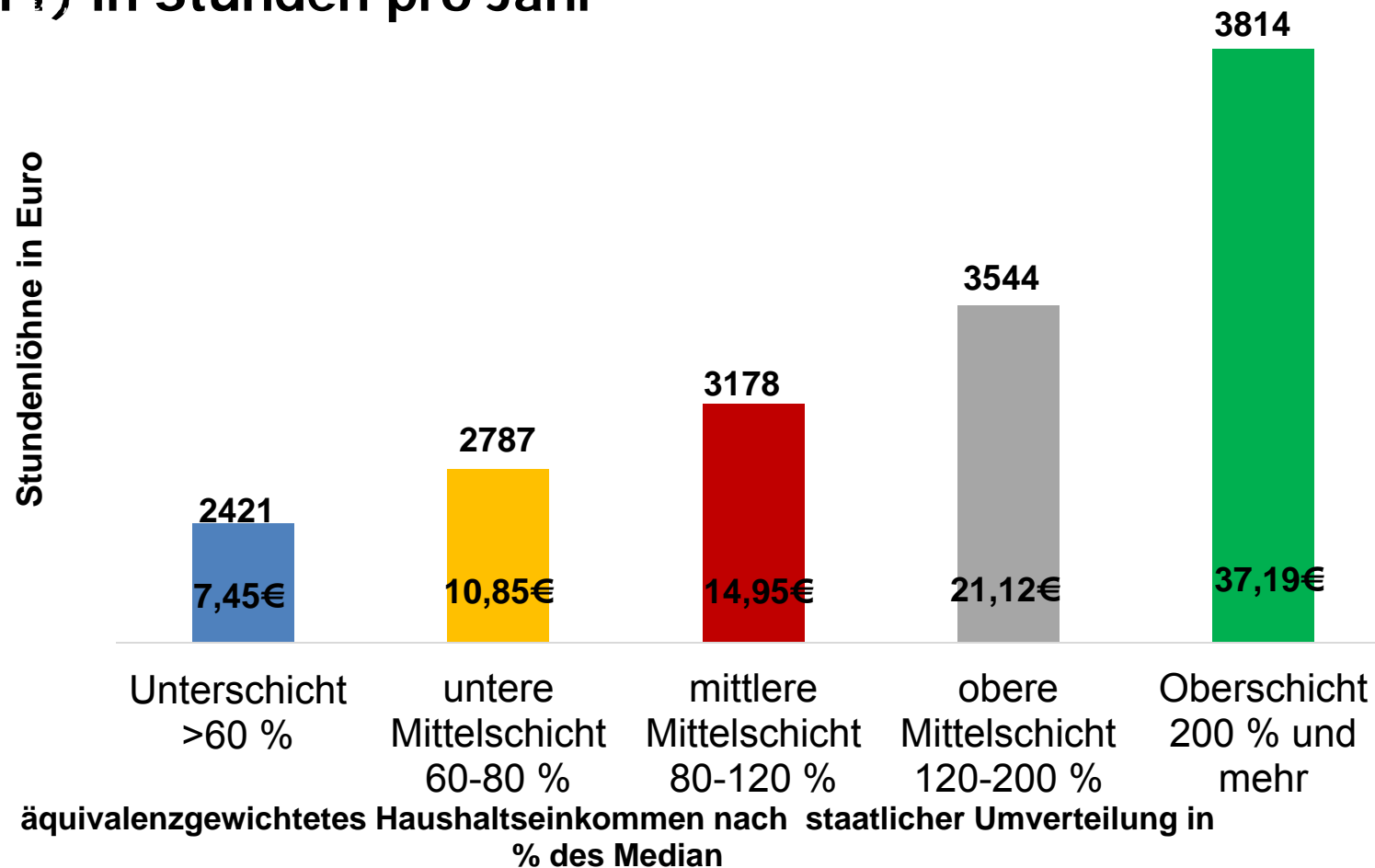
- Traditionelle Schutzfunktion erweitern um Optionen für eine selbstimmte Arbeitszeitgestaltung
- Grundsätzlich unbefristete vollzeit(nahe) Arbeit mit garantierten Perioden der Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit

Baustein I: Neue Familienpolitik und Arbeitszeitoptionen

- Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeitoptionen weiterer Ausbau der Kinderbetreuung und Ganztagschulen
- Abbau finanzieller Barrieren bei Variation der Arbeitszeit (*z.B. hoher Grenzsteuersatz bei Minijobs*)
- Arbeitszeitoptionen: Bezahlt (Kindererziehung, Pflege, Weiter-bildung) und unbezahlt (Sabbaticals)
- Neue Arbeitszeitnormen: Kurze Vollzeit (30-32 Stunden) und lange Teilzeit (25-29 Stunden)

Anknüpfen an Reformen des Familienmodells seit 2004 und Arbeitszeitoptionen im Koalitionsvertrag: – *Bündelung in Gesetz zu Wahlarbeitszeiten*

Bruttojahresarbeitszeiten (mit Urlaub, Feiertagen, Krankheit) in Mehrpersonenhaushalten nach Einkommensschicht (2009 – 2011) in Stunden pro Jahr



Baustein II: Inklusives Tarifsystem

Mindestlohn nur Lohnuntergrenze - auch Plattform für Revitalisierung der Tarifpolitik

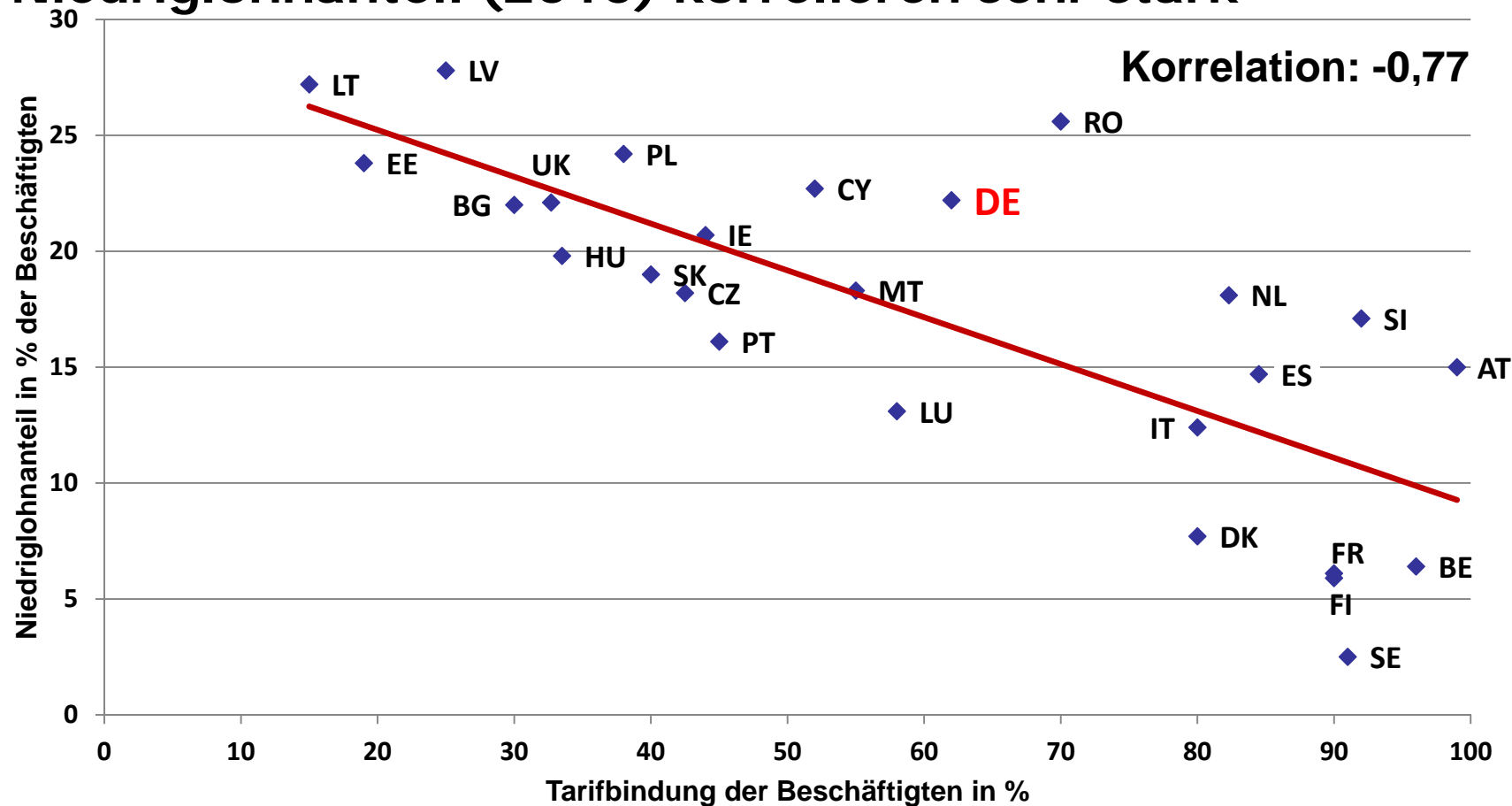
- faire Entlohnung von Qualifikationen, Belastungen und Verantwortung nur über Tarifverträge
- Arbeitszeitoptionen nur bei angemessener Bezahlung genutzt

Notwendig u.a.

- Weitere Erleichterungen der AVE – Ablehnung nur mit Mehrheit der Stimmen im Tarifausschuss
- Re-regulierung von prekären Beschäftigungsformen
- Umsetzung des Mindestlohns auch bei Minijobs – lohnen sich nicht für Unternehmer bei regulärer Bezahlung
- Nutzung der Mitbestimmung für „soziales“ Nachunternehmermanagement

Grenzen der gesetzlichen Einflussnahme – Stärkung gewerkschaftlicher Mitgliederbasis und Strategie-wechsel der Unternehmer - Fachkräftemangel bietet Chancen

Hoher Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Einkommensgleichheit: Tarifbindung (2008/09) und Niedriglohnanteil (2010) korrelieren sehr stark

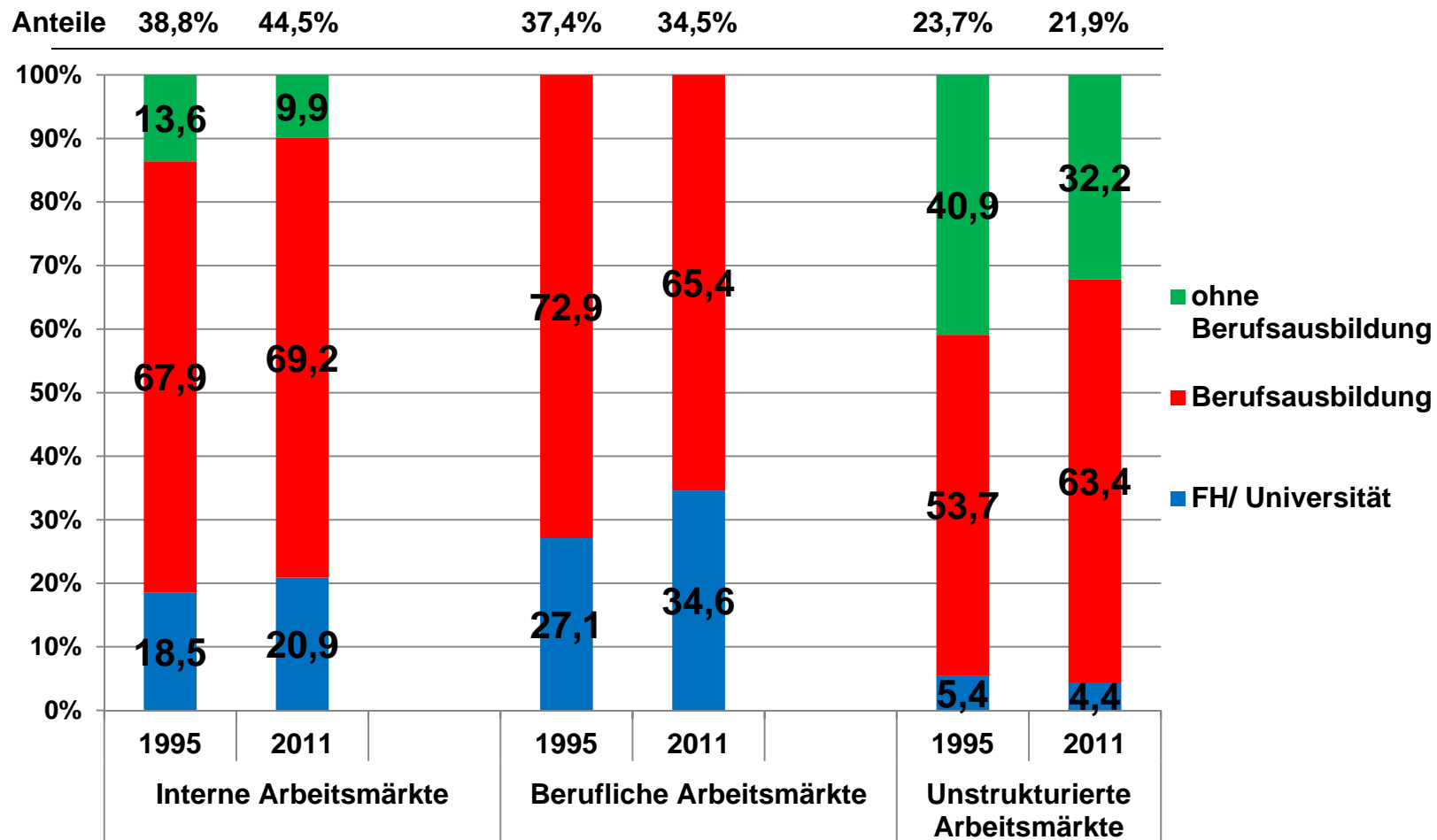


Quelle: Bosch/Weinkopf 2013

Baustein III: Investive Beschäftigungspolitik

- Starke Erhöhung der Qualifikationsanforderungen: Zugang zu stabiler Beschäftigung nur noch über eine Berufs- oder Hochschulausbildung (*90% der Stammbeschäftigten in DE qualifiziert*)
- Nach schwedischem Vorbild Erwachsenen-BAföG mit Rückkehrrechten
- Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zu Bildungszeiten
- Erhöhung der abschlussbezogenen Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik
- Neuer Anlauf der Humanisierung der Arbeit (z.B. Arbeitsgestaltung von Industrie 4.0) – *im Koalitionsvertrag Programm „Zukunft der Arbeit“*

Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE in % (SOEP)



Schlussfolgerung

- Soziologische „Entgrenzungstheorien“ übertreiben maßlos – sehen z.T. keine Gestaltungsspielräume mehr
- Neues NAV – *Grenzziehung* – angemessene Bezahlung und risikoarme selbstgewählte Flexibilität, sowie mehr Bildungsinvestitionen
- Zusätzlich „verhandelte Flexibilität“ mit Unternehmen auch über den Konjunkturzyklus – bei inflexiblen Stammebelegschaften „flüchten“ Unternehmen in unregulierte Bereiche
- Neues NAV – Angebot an Beschäftigte – *offen welche Beschäftigungsmuster sich in DE herausbilden* – in Schweden sehr standardisierte Flexibilität im Erwerbsverlauf