

Mammut-Umfrage der IG Metall

Was ein „gutes Leben“ ist

Die IG Metall hat eine der größten Befragungen in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte durchgeführt. Auf der Basis der Bewertungen von über 450.000 Menschen formuliert die Gewerkschaft eine ganze Reihe von Zielen, die in aller Regel nicht zu finanzieren sind.

Die IG Metall hat im Frühjahr 2009 die Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ durchgeführt. Insgesamt kamen dabei mehr als 450.000 Fragebögen aus den Betrieben (75 Prozent) und aus Straßenbefragungen (25 Prozent) zurück. Sie bestanden aus einem beidseitig bedruckten Blatt, auf welchem verschiedene gesellschafts- und wirtschaftspolitische Politikfelder abgefragt wurden. Möglich waren jeweils vier Antwortkategorien, die sich entweder nach der Wichtigkeit („unwichtig“ bis „sehr wichtig“) oder nach dem Zustimmungsgrad („stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) unterschieden. Zu den Ergebnissen gehörte, dass den Menschen in der Krise Arbeitsplatzsicherheit besonders wichtig ist.

Gutes Leben gleich sicherer Job

So viel Prozent der Befragten hielten bei der Umfrage der IG Metall für „sehr wichtig“, dass ...

... sie einen sicheren Arbeitsplatz haben	89,1
... die Arbeit sie nicht krank macht	84,3
... sie mit ihrer Rente gut auskommen	83,3
... sie von ihrem Einkommen gut leben können	83,1
... sie abgesichert sind, damit sie ihre Zukunft planen können	79,7
... der Sozialstaat dafür sorgt, dass sie bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit materiell abgesichert sind	78,8
... gleiche Arbeit auch gleich bezahlt wird	77,3
... sie genügend Zeit für Familie und Privates haben	77,1

Quelle: IG Metall

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Im Themenfeld „Wirtschaft und Betrieb“ waren 79 Prozent der Befragten der Überzeugung, Arbeitnehmer dürften nicht die Leidtragenden der aktuellen Krise sein. Am wichtigsten sei es, Entlassungen zu vermeiden. Geringer fiel die ungeteilte Zustimmung bei den Positionen aus, die Wohlhabenden müssten finanziell mehr zur Krisenüber-

windung beisteuern (64 Prozent) und die Manager müssten mehr tun, um Arbeitsplätze zu halten (65 Prozent). Offenbar erkennen viele Arbeitnehmer an, dass die Betriebe bislang über die Nutzung von Kurzarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle in großem Umfang Entlassungen vermeiden haben. Danach wurde aber nicht gefragt.

Im dritten Fragenblock sind Anforderungen an die Politik formuliert worden. 81 Prozent stimmten voll und ganz zu, die Rente mit 67 zurückzunehmen. Dass man von seiner Arbeit anständig leben kann und gesetzliche Mindestlöhne notwendig seien, bejahten 78 Prozent voll. Bei der Forderung nach mehr Mitbestimmungsrechten traf das auf immerhin noch 69 Prozent der Befragten zu.

Der Forderungskatalog an die Politik kam allerdings auf problematische Weise zustande. So suggerieren die Fragen, dass „gutes Leben“ stets im mittel- oder unmittelbaren Zusammenhang allein mit der Arbeit stünde. Ebenfalls relevante Faktoren wie soziale Kontakte oder eine sinnvolle Freizeitgestaltung blieben außen vor.

Zudem wurde nur nach der Relevanz der Themen gefragt, nicht aber danach, was auf den einzelnen Gebieten erreicht worden ist. Dass sich jeder einen sicheren Arbeitsplatz wünscht, erscheint trivial. Interessanter wäre, zu fragen, wie die eigene Sicherheit beurteilt wird und ob Instrumente wie die Nutzung von Kurzarbeit die Sorgen der Beschäftigten mindern können.

Problematisch ist schließlich die Verknüpfung unterschiedlicher Sachverhalte. Das geschah unter anderem bei den Themen Mindestlohn und Zeitarbeit: Wer dem Standpunkt „Man muss von seiner Arbeit anständig leben können“ voll zustimmte, plädierte nach dem Aufbau der Befragung gleichzeitig für die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. Insgesamt brachte die Umfrage wenig Aufschluss darüber, ob und wie stark die Sorgen der Arbeitnehmer durch die Krise zugenommen haben.

Die aus der Umfrage abgeleiteten Forderungen sind nicht neu. Gegen die Rente mit 67 läuft die IG Metall schon länger Sturm. Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände verweist dagegen darauf, dass die Rente mit 67 angesichts der demografischen Entwicklung ohne Alternative sei. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall bezeichnete den Fragebogen als eine „Ansammlung pauschaler Aussagen“, die beliebig interpretierbar seien.

Dr. Hagen Lesch

Kita-Konflikt

Tarifpolitische Extrawurst

Gemeinsam haben die Gewerkschaft Erziehung/Wissenschaft und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft für Erzieherinnen und Sozialpädagogen nicht nur deutlich höhere Entgelte, sondern auch eine eigene Entgelttabelle durchgesetzt. Nach den Berufsgewerkschaften verfolgen nun also auch Branchengewerkschaften eine berufsgruppenspezifische Tarifpolitik.

Nach wochenlangen Streiks und insgesamt acht Verhandlungsrunden wurde Ende Juli zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ein Kompromiss für den Sozial- und Erziehungsdienst gefunden. Die Erzieherinnen und Pädagogen erhalten im Schnitt pro Monat 120 Euro mehr und werden in eine eigene Entgelttabelle umgruppiert. Zudem wurden Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vereinbart.

Ein Hauptstreitpunkt der Tarifaueinandersetzung war die Frage, wie Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst künftig eingruppiert werden sollen. Nach dem 2005 verabschiedeten Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) sollten neu eingestellte Erzieherinnen und Erzieher in der Entgeltgruppe 6 sowie Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in die Entgeltgruppe 9 einsortiert werden. Damit lagen die Gehälter aber unter dem Niveau des durch den TVöD abgelösten Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT). Dieser sah nicht nur ein höheres Einstiegsgehalt vor, sondern auch mit steigendem Lebensalter automatische Lohnanpassungen.

Der nun gefundene Kompromiss überführt die insgesamt 45 Tätigkeitsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes in 16 neue Entgeltgruppen. Dazu wurde eine eigenständige Entgelttabelle verabschiedet. Bei Erzieherinnen liegen das Einstiegs- und das Endgehalt nun geringfügig über den entsprechenden Gehältern des BAT. Sozialpädagogen mit schweren Tätigkeiten werden zu Beginn etwas schlechter bezahlt, im Zeitverlauf wird diese Lücke aber geschlossen. Die Endstufe wird nach sechs Erfahrungsstufen erreicht. Künftig beginnen Erzieherinnen mit einem Monatseinkommen von 2.040 Euro. Nach acht Berufsjahren sind es schon 500 Euro mehr. Pädagogen mit schwierigen Tätigkeiten beginnen mit 2.400 Euro pro Monat und erhalten nach acht Jahren monatlich 700 Euro mehr (siehe Tabelle).

Daraus folgt je nach Tätigkeit und Berufserfahrung ein Lohnplus von 110 bis 340 Euro. Für die kommunalen

Haushalte ergibt sich hieraus eine zusätzliche jährliche Belastung von 500 bis 700 Millionen Euro.

Diese Belastung wiegt umso schwerer, als bis zum Jahr 2013 ein Rechtsanspruch auf ein Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren eingeführt werden soll. Künftig müssen demnach mehr Erzieherinnen eingestellt werden, die durch den neuen Tarifvertrag auch besser bezahlt werden müssen. Um den Tarifkompromiss finanzieren zu können, werden die Kommunen um höhere Elternbeiträge nicht umhinkommen. Außerdem muss in den öffentlichen Haushalten umgeschichtet werden. Das kann in anderen Bereichen des öffentlichen Sektors zu eingeschränkten Angeboten führen.

Neben der Finanzierung stellt sich die Frage, welche Folgen die Sonderstellung von Erzieherinnen für die künftige Tarifpolitik hat. Hat sich das Berufsbild dieser Gruppe so stark gewandelt, dass eine Sonderbehandlung außerhalb des TVöD unvermeidbar geworden ist? Wurden die Erzieherinnen einfach nur falsch vom BAT in den TVöD überführt? Oder war die eigene Tabelle nicht vielmehr das Ergebnis einer neuen tarifpolitischen Strategie der Gewerkschaften ver.di und GEW? Angesichts des erfolgreichen Agierens von Berufsgewerkschaften wie der Vereinigung Cockpit, der Fluglotsengewerkschaft oder der Lokführergewerkschaft dürfte die eigene Lohntabelle durchaus als Einstieg in eine stärker nach Berufsgruppen differenzierende Tarifpolitik im Öffentlichen Dienst zu sehen sein. Indem sich die Branchengewerkschaften besonders für gut organisierte und streikmächtige Gruppen einsetzen, verhindern sie, dass es zu weiteren Abspaltungen bestimmter Berufsgruppen kommt, die dann ihre Tarifpolitik selbst in die Hand nehmen. Das stabilisiert zwar die Branchengewerkschaften, entsolidarisiert aber die Tarifpolitik. War es bislang üblich, dass Starke zugunsten der Schwachen verzichten, könnte es künftig eine stärkere Differenzierung geben.

Die Tarife im Vergleich		
Eingruppierung von Erzieherinnen und Sozialpädagogen		
Erzieherinnen	Einstiegsentgelt in EUR	Endstufe in EUR
BAT	2.028	2.834
TVöD EG 8	2.094	2.695
TVöD EG 6	1.922	2.474
Neuer Tarifvertrag	2.040	2.864
Pädagogen	Einstiegsentgelt in EUR	Endstufe in EUR
BAT	2.591	3.348
TVöD EG 9	2.237	3.423
Neuer Tarifvertrag	2.400	3.470

Dr. Hagen Lesch

DGB-Index „Gute Arbeit“

Subjektives Stimmungsbild

Erwerbstätige beurteilen ihre Arbeitsplatzsituation hierzulande nur als mittelprächtig – zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der Index ist aber wenig transparent und berücksichtigt keine objektiven Daten. Andere Studien warten mit weitaus besseren Job-Bewertungen auf.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat in diesem Jahr zum dritten Mal seinen Index „Gute Arbeit“ veröffentlicht. Die Untersuchung basiert auf einer schriftlichen Befragung von knapp 8.000 Arbeitnehmern aller Regionen, Einkommensgruppen, Branchen, Betriebsgrößen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen.

Beleuchtet wurden insgesamt 15 Aspekte, die die Qualität der Arbeit messbar machen sollen. So wurde zum Beispiel nach den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gefragt, nach dem Informationsfluss, der Kollegialität, der Arbeitsintensität sowie danach, ob das Einkommen und die zu erwartende Rente für ausreichend gehalten werden.

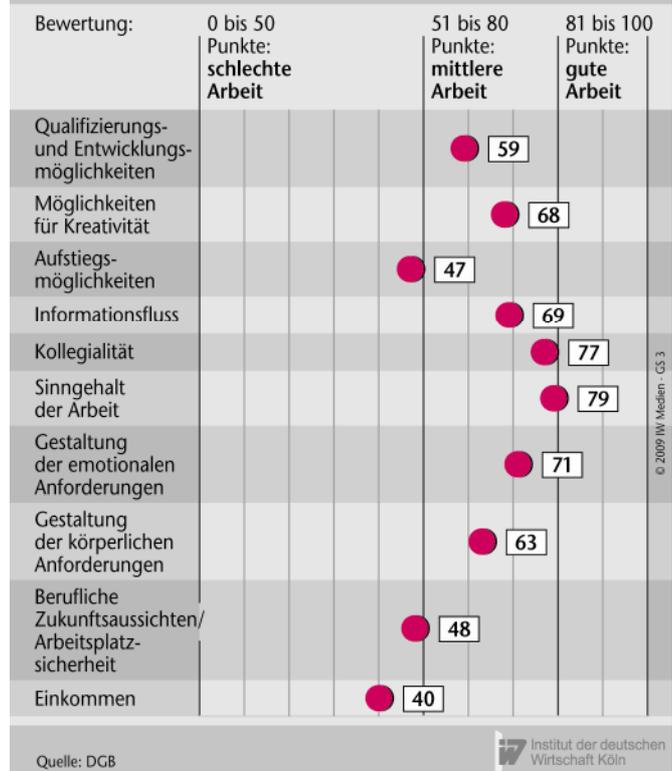
Ob jemand eine „gute“, „mittelmäßige“ oder „schlechte“ Arbeit hat, bildet der Index auf einer Skala von 0 bis 100 ab, wobei Werte bis 50 als schlecht und über 80 als gut gelten. Gut ist ein Job nach DGB-Maßstäben, wenn Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen als entwicklungs-förderlich, gut bezahlt und wenig belastend einstufen. Ein Indexwert unter 50 besagt, dass der Arbeitsalltag als belastend und entwicklungsarm empfunden wird und das Einkommen zu niedrig ist.

Die höchsten Werte gab es mit 79 Punkten für den Sinngehalt der Arbeit sowie für die Kollegialität mit 78 Punkten. Überdurchschnittlich gut wurden auch die kreativen Möglichkeiten und der Informationsfluss am Arbeitsplatz bewertet (Grafik).

Insgesamt jedoch ergab sich lediglich ein Index-Durchschnitt von 58 Punkten. Die Ursache dafür ist die schlechte Beurteilung der Einkommenssituation (40 Punkte), der Aufstiegsmöglichkeiten (47 Punkte), der beruflichen Zukunftsaussichten und der Arbeitsplatzsicherheit – Aspekte, die auch von der Wirtschaftslage abhängen und vom eigenen Arbeitgeber nur zum Teil beeinflusst werden können.

DGB-Studie: Arbeitsinhalte werden geschätzt

So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt (Auswahl)



Diese Ergebnisse weichen von anderen Umfragen ab. So benoten in einer Untersuchung der vom Bundesarbeitsministerium mitgetragenen Initiative Neue Qualität der Arbeit zwei Drittel der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz mit „sehr gut“. Eine Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat im Jahr 2007 sogar ermittelt, dass sich 90 Prozent der Deutschen in ihrem Job wohl fühlen – 7 Prozentpunkte mehr als im europäischen Durchschnitt.

Das wirft Fragen nach der Methodik des DGB-Indexes auf. Den vier Antwortkategorien werden mehr oder weniger willkürliche Punktzahlen zugewiesen. So gibt es im Bereich „Ressourcen“ für die zweitbeste Antwort („in hohem Maß“) 83 Punkte, bei den Belastungen aber nur 75 Punkte. Zudem sind die Antwortmöglichkeiten eingeschränkt, weil zwischen „in hohem Maß“ und „in geringem Maß“ eine Zwischenbewertung fehlt. Sinnvoller wäre, fünf statt nur vier Antwortkategorien vorzugeben und die Antworten mit 1 bis 5 Punkten zu bewerten.

Auch die vorgenommene Skalierung wirkt beliebig. Je höher man die Messlatte für „gute“ Arbeit ansetzt, desto geringer wird natürlich der Prozentsatz der Arbeitnehmer, dem der Sprung über diese Hürde gelingt.

Dr. Hagen Lesch

Organisationsgrad und Tarifbindung in Europa (III)

Gewerkschaften in Krankenhäusern

In dieser Serie werden Untersuchungen des **European Industrial Relations Observatory (EIRO)** über Organisationsgrade und Tarifbindung in Europa vorgestellt. Diesmal sind die Beschäftigten der Krankenhäuser an der Reihe.

In 24 der 25 untersuchten EU-Staaten werden die Interessen der Beschäftigten in Tarifverhandlungen durch mehrere Gewerkschaften vertreten. Besonders ausgeprägt ist der Gewerkschaftspluralismus in Italien und Dänemark mit 19 und 18 unterschiedlichen Arbeitnehmerorganisationen. Lediglich in der Slowakei besteht ein „Gewerkschaftsmonopol“. In der Regel überschneidet sich die Klientel, aus der die einzelnen Gewerkschaften in einem Land Mitglieder werben. Daher besteht in den meisten Mitgliedsstaaten ein intensiver Wettbewerb zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen.

Verglichen mit anderen Dienstleistungsbranchen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten im Krankenhaussektor auch relativ hoch. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass neben einem privaten Krankenhausbereich in den meisten Ländern auch ein öffentliches Krankenhauswesen existiert. In acht Ländern reklamieren die Gewerkschaften, dass sie mindestens die Hälfte der potenziell organisierbaren Beschäftigten als Mitglieder gewonnen haben. Dazu gehört auch Deutschland, wo der Marburger Bund nach Eigenangaben die Interessen von 77 Prozent der Ärzte an den Krankenhäusern vertritt. Manche Arbeitnehmerorganisationen haben jedoch nur wenige Hundert oder sogar weniger als einhundert Mitglieder unter den Krankenhausbelegschaften gewonnen. Da sie jedoch auch die Beschäftigten anderer Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen organisieren, sind die Gesamtzahl der Mitglieder und der Organisationsgrad bezogen auf alle infrage kommenden Arbeitnehmergruppen häufig deutlich höher als in der Tabelle ausgewiesen.

In 18 der 25 untersuchten EU-Staaten werden Tarifverträge vorwiegend oder ausschließlich auf Branchenebene ausgehandelt. Zudem wird in neun Ländern durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung dafür gesorgt, dass die Tarifregelungen auch für Krankenhausbetreiber gelten, die nicht tarifgebunden sind. Der Deckungsgrad von Tarifverträgen liegt daher in 18 Ländern über 70 Prozent. In

Westdeutschland unterliegen die Arbeitsverhältnisse von mehr als der Hälfte aller Beschäftigten an den Krankenhäusern einem Tarifvertrag, in Ostdeutschland sind es etwas weniger. Einzig in Ungarn und Portugal spielen Tarifverträge für die Bestimmung von Löhnen, Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen faktisch keine Rolle.

Link: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0802017s/index.htm>

Gewerkschaften bei Krankenhausdienstleistungen 2005-2006

	Zahl der Gewerkschaften	Organisationsgrad einer Gewerkschaft in Prozent der Beschäftigten bei Krankenhausdienstleistungen ¹	Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Prozent
Österreich	5	43 bis 100	90 bis 100 ²
Belgien	8	2 bis 30, teilweise k.A.	100 ²
Bulgarien	2	k.A.	100
Tschechien	3	3,6/22,4/k.A.	74
Deutschland	5	77 ³ , in der Regel k.A.	>52 ⁴ , >46 ⁵
Dänemark	18	85 bis 100, teilweise k.A.	100
Estland	4	12,2 bis 26,5	≥88
Griechenland	5	57,8, in der Regel k.A.	100 ^{2,6}
Spanien	5	0,1, in der Regel k.A.	k.A.
Finnland	7	10 bis 90, teilweise k.A.	92
Frankreich	8	k.A.	100 ^{2,7}
Ungarn	6	0,1 bis 16	7,5
Irland	8	0,2 bis 29,2	ca. 80
Italien	19	4,8 bis 16,6, in der Regel k.A.	100
Litauen	4	5 bis 50	20 bis 25
Luxemburg	2	5,3 und k.A.	ca. 100
Lettland	2	4,8/57,2	100
Niederlande	3	k.A.	100
Polen	4	ca. 8 bis 14, teilweise k.A.	k.A.
Portugal	11	3,8 bis 47,9, in der Regel k.A.	3,2 ⁴
Rumänien	4	75, in der Regel k.A.	100
Schweden	10	ca. 10 bis 94, teilweise k.A.	80 bis 90 ⁷ , 100 ⁸
Slowenien	5	7,5 bis 28,3	100
Slowakei	1	46,5	95
Vereinigtes Königreich	12	<10, in der Regel k.A.	k.A.

¹ Der Organisationsgrad basiert auf Eigenangaben der Gewerkschaften und hängt von der Eingrenzung der potenziell organisierbaren Beschäftigten innerhalb des Sektors „Krankenhäuser“ ab. ² Tarifbindungsgrad von Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen überhaupt von einem Tarifvertrag geregelt werden können. ³ Marburger Bund. ⁴ Westdeutschland. ⁵ Ostdeutschland. ⁶ Im öffentlichen Krankenhaussektor werden keine Tarifverhandlungen i.e.S. geführt. ⁷ Privater Krankenhaussektor. ⁸ Öffentlicher Krankenhaussektor. k.A. = keine Angabe

Quelle: EIRO - 2009

Dr. Oliver Stettes