

- 2 **Arbeitszeit** Gleichstellung stellt sich nicht von selbst ein
- 3 **Energie** CO₂-Preis braucht soziale Flankierung
- 4 **Transformation** Staat und Sozialpartner müssen kooperieren
- 6 **Europa** Schuldenregeln schränken Investitionen ein
- 7 **Demografie** Die Boomer bei der Stange halten

BETRIEBSRATSWAHLEN

Angriffe auf die Mitbestimmung

Arbeitgeber behindern mehr als jede fünfte Neugründung von Betriebsräten. Besonders in inhabergeführten Unternehmen haben Beschäftigte es schwer, ihre Interessen zu vertreten.

Meistens kommen Betriebsrat und Management in deutschen Firmen gut miteinander zurecht. Trotzdem sind Behinderungen von Betriebsratswahlen keine Einzelfälle, insbesondere, wenn Beschäftigte erstmals eine Vertretung wählen wollen. Eine Befragung des WSI liefert Hinweise darauf, dass Arbeitgeber mehr als jede fünfte Neugründung von Betriebsräten behindern, obwohl das ein Straftatbestand ist. Sie schüchtern Kandidatinnen und Kandidaten ein, drohen mit Kündigung oder verhindern die Bestellung eines Wahlvorstands. Überproportional häufig kommen solche Aktivitäten in inhabergeführten Unternehmen vor, wo Eigentümerinnen und Eigentümer „ihr Geschäft persönlich führen und nur eine geringe Bereitschaft zeigen, die Macht im Betrieb mit einer weiteren Instanz zu teilen“, so Martin Behrens und Heiner Dribbusch, die Autoren der Studie.

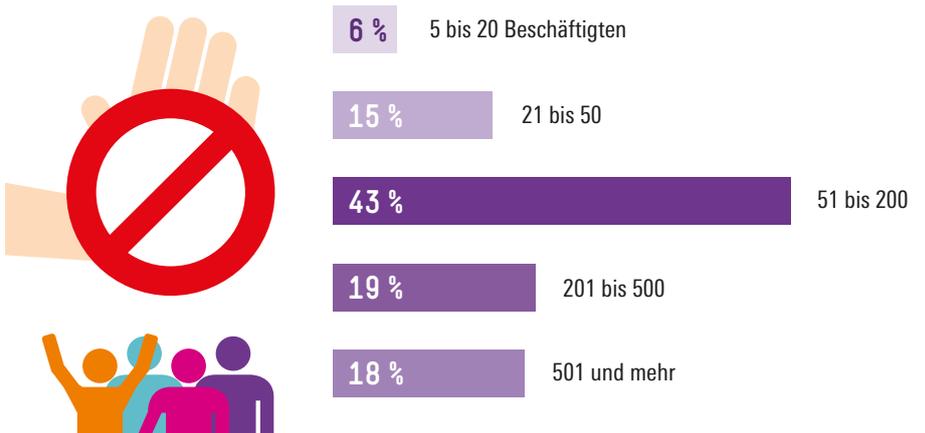
Die Forscher haben im vergangenen Jahr Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus 131 regionalen Organisationen der IG BCE, IG Metall und NGG zu ihren Erfahrungen mit der Durchführung von Betriebsratswahlen befragt. Fast die Hälfte wusste von Fällen zu berichten, in denen Arbeitgeber zwischen 2020 und 2022 versucht hatten, Betriebsratswahlen zu behindern. Insgesamt ist die Wahl in 38 Prozent der betroffenen Betriebe letztlich vereitelt worden.

Die Untersuchung unterstreicht, schreiben Behrens und Dribbusch, wie wichtig ein erweiterter gesetzlicher Schutz vor Eingriffen des Managements ist. Nötig seien einerseits gesetzliche Reformen, die Kandidatinnen und Kandidaten

noch besser gegen Repressionen absichern. Andererseits müssten Verstöße wirksamer als bisher sanktioniert werden. Die Wissenschaftler raten daher etwa zur Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften, die auf die Verfolgung gesetzwidriger Eingriffe von Unternehmen in Betriebsratswahlen spezialisiert sind. Die im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung vorgesehene Hochstufung der

In mittelgroßen Firmen ist der Widerstand am größten

So verteilen sich Versuche des Managements, Betriebsratswahlen zu verhindern, auf Betriebe mit ...



Quelle: WSI 2024

Behinderung von Betriebsratswahlen vom Antragsdelikt zum Officialdelikt stehe zudem noch aus. Durch diese Reform wären Staatsanwaltschaften „von Amts wegen“ verpflichtet, die Behinderung von Betriebsratswahlen zu verfolgen, sobald sie Kenntnis davon erlangen. <

Quelle: Martin Behrens, Heiner Dribbusch: Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, im Erscheinen

Gleichstellung stellt sich nicht von selbst ein

Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Um die Gleichstellung zu fördern, braucht es die Unterstützung von Politik und Arbeitgebern.

Zu Beginn der Corona-Pandemie sah es kurzzeitig so aus, als würden sich Männer stärker als zuvor an der alltäglichen Sorgearbeit und Arbeiten im Haushalt beteiligen. Doch davon ist nichts übrig geblieben. Längst ist wieder alles beim Alten: Erwerbstätige Frauen investieren aktuell durchschnittlich acht Stunden pro Woche mehr in unbezahlte Arbeit als erwerbstätige Männer. Das liegt vor allem an den deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Beschäftigten mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten. Aber auch wenn Frauen Vollzeit arbeiten oder keine Kinder im Haushalt leben, leisten sie mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Das zeigt eine Studie von Yvonne Lott, die am WSI zu Arbeitszeit und Gleichstellung forscht und die Untersuchung gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Berliner Instituts SowiTra durchgeführt hat.

Die Analyse basiert auf einer Sonderauswertung der Zeitverwendungserhebung 2022. Die Daten beziehen sich auf alle Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich erwerbstätig waren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit wurden nicht berücksichtigt.

Insgesamt arbeiten erwerbstätige Frauen pro Woche mit rund 54 Stunden etwa eine Stunde länger als erwerbstätige Männer mit circa 53 Stunden. Dabei leisten Frauen mit durchschnittlich knapp 26 Stunden rund acht Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Für bezahlte Arbeit, also ihre Erwerbstätigkeit, wenden Frauen rund 28 Stunden pro Woche auf. Das sind rund sieben Stunden weniger als bei den Männern.

Ein Blick ins Detail zeigt, wie diese Unterschiede zustande kommen: Für die Instandhaltung von Haus und Wohnung sowie für die Wäsche wenden Frauen durchschnittlich fast drei Stunden pro Woche mehr Zeit auf als Männer. Bei der Zubereitung von Mahlzeiten und der Hausarbeit sind es zwei Stunden und 22 Minuten mehr. Mit der Betreuung von Kindern und der Unterstützung von Haushaltsmitgliedern verbringen Frauen eine Stunde und 42 Minuten und mit dem Einkaufen eine Stunde mehr als Männer. Lediglich bei der Gartenarbeit und bei handwerklichen Tätigkeiten leisten Männer durchschnittlich 20 Minuten pro Woche mehr unbezahlte Arbeit als Frauen.

Der Unterschied bei der Aufteilung der unbezahlten Arbeit ist mit 15 Stunden am größten, wenn Kinder unter sechs Jahren im Haushalt leben. Bei Kindern zwischen sechs und 18 Jahren beträgt die Lücke etwas mehr als elf Stunden.

Nicht nur bei der Kinderbetreuung klafft eine Lücke, auch bei der Pflege von Angehörigen wenden erwerbstätige

Frauen mehr Zeit auf. Mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Frauen und knapp 28 Prozent der erwerbstätigen Männer pflegen über zehn Stunden pro Woche.

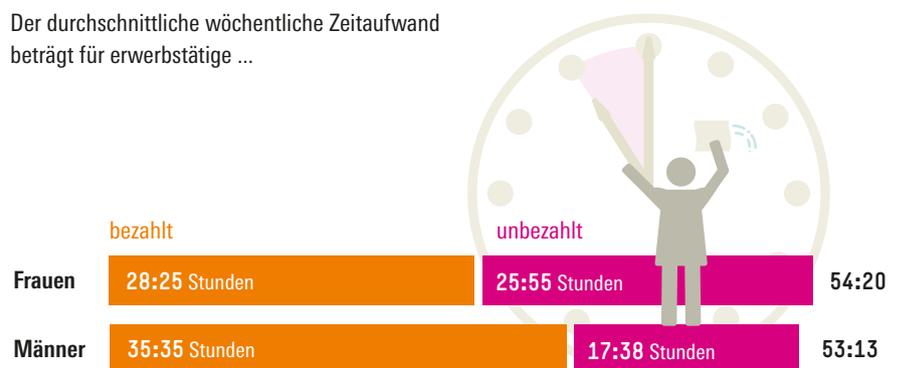
Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigten: Während teilzeitbeschäftigte Männer pro Woche nur eine halbe Stunde mehr bezahlte Arbeit leisten als teilzeitbeschäftigte Frauen, verbringen sie deutlich weniger Zeit mit unbezahlter Arbeit – nämlich zehn Stunden weniger.

„Die Zahlen verdeutlichen, dass Frauen mehr arbeiten als Männer, jedoch deutlich weniger Gehalt und soziale Absicherung dafür erhalten, weil ein Großteil aus unbezahlter Sorgearbeit besteht“, ordnet Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, die Ergebnisse ein. „Wir brauchen eine doppelte Umverteilung: unbezahlte Arbeit muss von Frauen zu Männern und bezahlte Arbeit von Männern zu Frauen verteilt werden.“

Maßnahmen zur Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit wie die Ein-

Frauen arbeiten eine Stunde mehr

Der durchschnittliche wöchentliche Zeitaufwand beträgt für erwerbstätige ...



Quelle: Lott 2024

Hans Bäckler
Stiftung

führung einer Familienarbeitszeit, die Verlängerung der Partnermonate beim Elterngeld und die Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung könnten dazu beitragen, die Verteilung der Erwerbsarbeitszeiten zwischen Frauen und Männern anzugleichen, so WSI-Forscherin Lott. Lohnersatzleistungen für Pflegezeiten, die im Rahmen einer Reform der Pflegezeit und der Familienpflegezeit eingeführt werden sollten, seien angesichts des hohen wöchentlichen Zeitaufwands für Pflege, der überwiegend von Frauen getragen wird, besonders relevant. Und generell schaffe eine verkürzte Vollzeitarbeit, wie die Vier-Tage-Woche, für Paare mehr Freiraum, um unbezahlte Arbeit gerechter zu verteilen und Frauen längere Erwerbsarbeitszeiten zu ermöglichen. <

Quelle: Yvonne Lott: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung, WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024 [Link zur Studie](#)

CO₂-Preis braucht soziale Flankierung

Nur gut ein Viertel ist mit der aktuellen CO₂-Bepreisung einverstanden. Besonders unter Geringverdienenden und in Ostdeutschland überwiegt die Ablehnung.

Lediglich eine Minderheit der Menschen in Deutschland findet die CO₂-Bepreisung in den Bereichen Verkehr und Wärme in der aktuellen Form akzeptabel: Sieben Prozent nennen den Preis, mit dem Anreize zur Reduzierung des Ausstoßes von Treibhausgasen gesetzt werden sollen, für ihren Haushalt „sehr akzeptabel“ und 19 Prozent „eher akzeptabel“. Weitere 21 Prozent sind bei der Bewertung unentschieden. Dagegen lehnt eine Mehrheit die CO₂-Bepreisung dezidiert als für sich „eher inakzeptabel“ oder „sehr inakzeptabel“ ab. Das ergibt eine Untersuchung des IMK auf Basis einer repräsentativen Befragung.

Dabei zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit der Lebenssituation der Befragten: Die Akzeptanz steigt mit dem Einkommen. Und: Wer sich große Sorgen um die wirtschaftliche Situation macht, lehnt den CO₂-Preis häufiger ab als Menschen ohne finanzielle Sorgen. Menschen auf dem Land sind skeptischer als solche in der Stadt. Das beeinflusst auch die Zustimmungswerte in den einzelnen Bun-

Was kostet CO₂?

Verbraucher und Verbraucherinnen müssen derzeit 45 Euro je im Verkehrs- oder Gebäudesektor ausgestoßener Tonne CO₂ zahlen. Die Abgabe ist im Preis von Benzin, Diesel, Heizöl und Gas enthalten. Sie steigt im kommenden Jahr auf 55 Euro. Ab 2027 soll an die Stelle politisch bestimmter Preise ein europäisches Emissionshandelssystem treten, in dem sich der CO₂-Preis nach einem Marktmechanismus bildet. Die Emissionsgebühr dürfte dann auf 200 Euro je Tonne und mehr steigen.

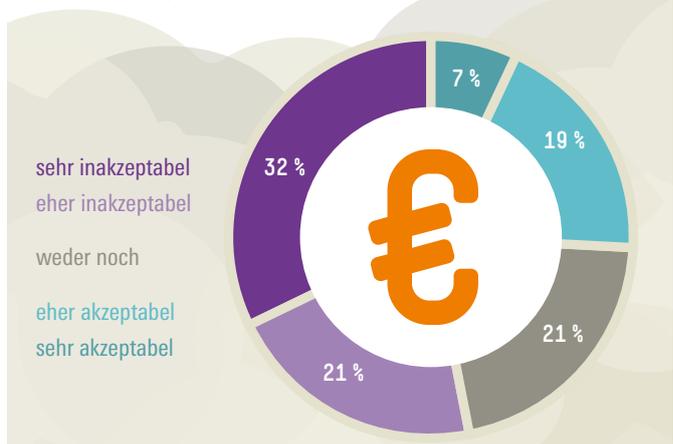
Nach einer Modellrechnung des IMK beträgt die Belastung eines Durchschnittshaushalts durch die CO₂-Bepreisung derzeit 192 Euro im Jahr. In der Bevölkerung wird die Belastung allerdings deutlich überschätzt: Befragte taxieren die Kosten im Schnitt auf knapp 400 Euro jährlich. <

desländern. In den Stadtstaaten Hamburg und Berlin ist die Zustimmung mit 43 beziehungsweise 32 Prozent am höchsten. In den ostdeutschen Flächenländern findet der CO₂-Preis besonders wenig Unterstützung, auch im Saarland und in Niedersachsen sind die Werte relativ gering.

Bundesweit fühlen sich rund drei Viertel der Befragten schlecht oder gar nicht über die CO₂-Bepreisung informiert. Gleichzeitig überschätzen die meisten Befragten ihre aktuelle finanzielle Belastung drastisch, während sie die absehbare Kostenentwicklung in den kommenden Jahren unterschätzen, wenn ein unbegrenzter Marktmechanismus die bislang geltende politische Preissetzung ablöst und zu deutlich höheren Kosten führen dürfte.

Wenig Verständnis für CO₂-Abgaben

Den aktuellen CO₂-Preis finden ...



Quelle: IMK 2024

Hans Böckler
Stiftung

Jan Behringer, Lukas Endres und Maike Korsinnek, die die Studie verfasst haben, sind der Meinung, dass bessere Informationen zur CO₂-Bepreisung die Akzeptanz kurzfristig erhöhen. Um den Rückhalt in der Bevölkerung auch bei steigenden CO₂-Preisen zu sichern, sollte zudem zeitnah ein finanzieller Ausgleich geschaffen werden, der vor allem untere und mittlere Einkommensgruppen entlastet.

Auch hinsichtlich der Präferenzen der Menschen zur Verwendung der Einnahmen aus der CO₂-Bepreisung gibt die Studie Hinweise: Die Befragten favorisieren, die Einnahmen direkt an die Haushalte zurückzugeben, und zwar teilweise als pauschale Pro-Kopf-Zahlung und teilweise mit einem Schwerpunkt bei Haushalten mit niedrigeren Einkommen oder besonderer Betroffenheit durch den CO₂-Preis. Eine soziale Staffelung nach Einkommen präferieren Anhängerinnen und Anhänger von SPD, Grünen und Linken überdurchschnittlich stark. Befragte, die Union, FDP oder AfD zuneigen, plädieren hingegen stärker für pauschale Rückzahlungen pro Kopf. Sie sind zudem eher dafür, mit einem Teil der Einnahmen die Einkommenssteuer zu senken – obwohl das insbesondere Haushalten mit niedrigeren Einkommen wenig bringt.

Eine mangelnde soziale Flankierung berge „die Gefahr, dass die Umsetzung der Klimapolitik von großen Teilen der Bevölkerung als ungerecht empfunden wird und die gesellschaftliche Akzeptanz der CO₂-Bepreisung schwindet“, warnt das IMK. Außer einem sozialen Kompensationsmechanismus seien auch öffentliche Investitionen in Nah- und Fernverkehr sowie Wärmenetze nötig, um die finanziellen Belastungen von Haushalten – besonders im ländlichen Raum – zu begrenzen. <

Quelle: Jan Behringer, Lukas Endres, Maike Korsinnek: CO₂-Bepreisung: Akzeptanz und Kostenwahrnehmung nach der Preiserhöhung 2024, IMK Policy Brief Nr. 175, August 2024 [Link zur Studie](#)

Staat und Sozialpartner müssen kooperieren

Regionale Bündnisse zu Transformationsfragen sind weit verbreitet. Am besten funktionieren sie, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

Das Klima heizt sich auf, die Bevölkerung altert, digitale Technik ist auf dem Vormarsch. Das setzt Wirtschaft, Staat und Gesellschaft unter Zugzwang: Sie müssen sich in vielerlei Hinsicht neu aufstellen und vor allem massiv investieren, um den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten. Damit das gelingt, sind Unternehmen, Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf allen Ebenen gefragt: europäisch, auf Ebene von Bund und Ländern, insbesondere aber auch in den Regionen. Denn dort werden die konkreten Zukunftsprojekte umgesetzt, und das funktioniert am besten, wenn die Kompetenzen vor Ort einbezogen werden. Wie es konkret um Mitwirkung und Zusammenarbeit beim Thema Transformation auf regionaler Ebene steht, analysieren Christian Hoßbach, Leiter der Stabsstelle „Hub: Transformation gestalten“ in der Hans-Böckler-Stiftung und der Sozialwissenschaftler Thomas Bollwein in einer neuen Studie. Dafür haben sie die bundesweit 59 Regionalgeschäftsführungen des DGB online befragt und im Anschluss vertiefende Kleingruppeninterviews geführt. Das Ergebnis: In 85 Prozent der DGB-Regionen gibt es entsprechende Strukturen – deren Bedeutung allerdings stark variiert. Tripartistische Bündnisse, in denen Politik und Sozialpartner dauerhaft und umfassend auf Augenhöhe zusammenarbeiten, seien „seltener, als es angesichts der Transformation angemessen wäre“. Die vorhandenen

Ansätze auszubauen, könnte dazu beitragen, Änderungsprozesse demokratisch zu legitimieren und alle Ressourcen für bestmögliche nachhaltige Lösungen zu mobilisieren.

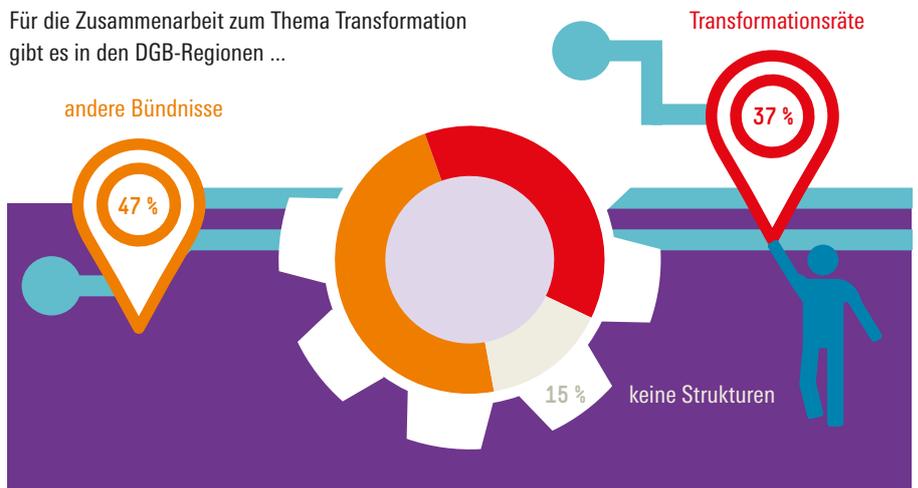
„Aus dem inhaltlichen Ergebnis der Interviews spricht zusammengefasste Praxiskompetenz: Die insgesamt 40 ‚Feststellungen‘ der Befragten unterstreichen, wie bedeutsam die regionale Vernetzung und insbesondere die strategische Begleitung der Transformation vor Ort ist“, sagt Claudia Bogedan, die Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung. „Sie geben Praxiserfahrungen wieder und liefern Hinweise auf sinnvolle Strukturen, Verbesserungsbedarfe, aber auch auf Hemmnisse.“

Die Transformation stellt laut der Befragung eine allgegenwärtige Herausforderung dar: Zwei Drittel der rund 400 Landkreise und kreisfreien Städte in Deutschland sind nach Einschätzung der Expertinnen und Experten stark oder sehr stark von ihr betroffen. Die politische Bearbeitung dieses Themas vor Ort wird eher kritisch gesehen: Für 26 Prozent der Landkreise und Städte wird sie als schlecht oder sehr schlecht bewertet.

Gute Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure und insbesondere der beiden Sozialpartner betrachten Hoßbach und Bollwein als „Gradmesser für die Erfolgchancen regionaler Initiativen“. Der empirische Befund fällt in dieser Hinsicht durchwachsen aus: Die Kooperation mit kommunalen Verantwortlichen wie Bürgermeisterinnen oder Landräten in Transformationsfragen bezeichnen die befragten DGB-Regionalgeschäftsführungen zu fast 60 Prozent als mindestens gut, ähnlich sieht es bei den Handels- und Handwerkskammern aus. Etwas weniger gut klappt es mit Wirtschaftsförderung und Hochschulen. Mit dem Sozi-

Gemeinsam in die Zukunft

Für die Zusammenarbeit zum Thema Transformation gibt es in den DGB-Regionen ...



Quelle: Hoßbach, Bollwein 2024

Hans Böckler Stiftung

alpartner – also den Unternehmensverbänden – ist die Zusammenarbeit „insgesamt nicht besser als neutral“ zu bezeichnen: 35 Prozent beschreiben sie als gut, 37 Prozent als schlecht. Am besten ist das Verhältnis zu den Agenturen für Arbeit, das 95 Prozent der Befragten als gut oder sehr gut empfinden – was auch mit der Einbindung der Gewerkschaften in die Selbstverwaltung zusammenhängen dürfte.

Feste Strukturen für die Zusammenarbeit sind im größten Teil der Regionen etabliert, allerdings variieren Zusammensetzung und Kompetenzen erheblich: Transformationsräte existieren in 37 Prozent der DGB-Regionen, in weiteren 47 Prozent andere Formen von Bündnissen. Nur 15 Prozent der Befragten geben an, dass solche Strukturen komplett fehlen. In 24 der insgesamt 28 Transformationsräte ist der DGB vertreten, die IG Metall in 20, die IGBCE in acht, Verdi in sechs. Regionale Gliederungen der Arbeitgeberverbände reden in 24 Transformationsräten mit, die Agenturen für Arbeit in 23, der jeweilige Landkreis in 20 und die regionale Wirtschaftsförderung in 19. Die Räte befassen sich zu 89 Prozent mit dem Thema Fachkräf-

te, zu 86 Prozent mit Branchenthemen, zu 82 Prozent mit regionaler Wirtschaftspolitik.

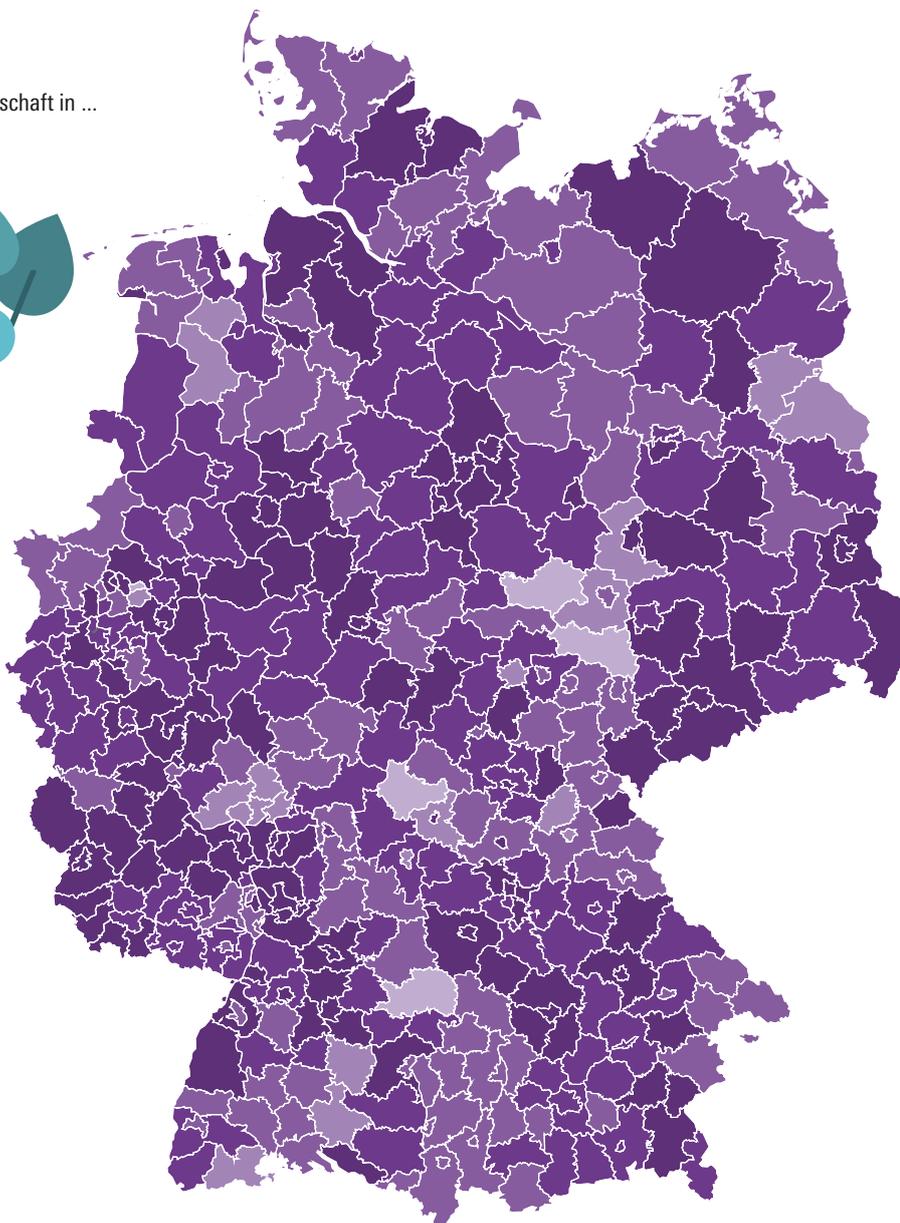
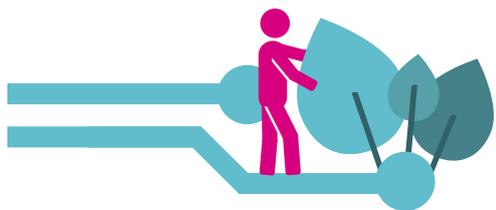
Bei ihrer Entstehung konnten viele Transformationsräte auf bestehende Strukturen aufbauen, heißt es in der Studie. Gemeinsame Anstöße von Wirtschafts- und Sozialpartnern oder durch Gewerkschaften und Betriebsräte hätten oft eine wichtige Rolle gespielt. Die Autoren unterscheiden drei Typen von Transformationsräten: Es gebe 13 „tripartistische“, die unbefristet eine breite Themenpalette bearbeiten, zehn „projektspezifische“, die sich in einem begrenzten Zeitrahmen mit einem bestimmten Thema befassen, und fünf „fachspezifische“, die sich ohne Befristung auf ein Thema konzentrieren. Bei der Verbreitung erkennen Hoßbach und Bollwein ein „klares West-Ost-Gefälle“. Tendenziell seien Transformationsräte eher in Regionen mit einem hohen Anteil von Industriebeschäftigung zu finden. Das dürfte damit zusammenhängen, dass es in diesen Regionen häufig langjährige Erfahrungen mit Strukturbrüchen gibt und dass die Sozialpartner in höherem Maße organisiert sind.

Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass regionale Bündnisse eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Wandels spielen können: 85 Prozent der Befragten bewerten Transformationsräte als relevant oder sehr relevant, die Gremien der Agentur für Arbeit immerhin zwei Drittel, andere Bündnisse 62 Prozent. Damit dieses Potenzial tatsächlich ausgeschöpft wird, bedürfe es langfristiger Orientierung und partnerschaftlicher Zusammenarbeit auf Augenhöhe, so Hoßbach und Bollwein. „Wirksamer Tripartismus kann nur mit aktiver Beteiligung aller drei Seiten funktionieren.“ Umso problematischer sei es, dass die Arbeitgeber in vielen Regionen der verbindlichen Zusammenarbeit in Transformationsfragen eher reserviert gegenüberstehen. „Dies muss sich ändern, wenn die wichtige demokratische Ressource gemeinsamer Gestaltung wirksam werden soll.“ <

Quelle: Christian Hoßbach, Thomas Bollwein: Regionale Gestaltung der Transformation, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 352, September 2024 [Link zur Studie](#)

Unter Transformationsdruck

Von Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel betroffen ist die Wirtschaft in ...



- 1 = überhaupt nicht
- 2 = wenig
- 3 = durchschnittlich
- 4 = stark
- 5 = sehr stark

Schuldenregeln schränken Investitionen ein

Die EU-Staaten sollten größeren Spielraum für Investitionen bekommen.

Tatsächlich könnten die neuen europäischen Fiskalregeln aber das Gegenteil bewirken.

Einige europäische Länder wie Frankreich, Italien und Spanien könnten in den kommenden Jahren zu erheblichen Einsparungen gezwungen sein. Darunter würden öffentliche Investitionen leiden, die für die Zukunft Europas dringend gebraucht werden. Auch Deutschland ist betroffen – zwar in geringerem Ausmaß, aber mitten in einer Phase geringer Investitionstätigkeit und schwachen Wachstums. Das geht aus einer Analyse von Christoph Paetz und Sebastian Watzka vom IMK hervor.

„Es war richtig, dass die EU die Fiskalregeln reformiert hat, weil die alten Regeln wachstumsfeindlich waren. Leider ist die Reform aber nur zum Teil gelungen. Aufgrund technischer Details drohen auch die neuen Regeln zur Wachstumsbremse zu werden“, ordnet Sebastian Dullien, wissenschaftlicher Direktor des IMK, die Ergebnisse ein. „Hier sollte die Europäische Kommission schnell nachbessern. Es ist auch Aufgabe der Bundesregierung, eine solche Korrektur in Brüssel anzumahnen.“

Der alte Stabilitäts- und Wachstumspakt stand lange in der Kritik. Er enthielt zu ehrgeizige Vorgaben für den Schuldenabbau, nicht überprüfbare Zielwerte, wirkte prozyklisch und vernachlässigte die öffentlichen Investitionen. Das wollte die EU-Kommission mit einer Reform der Fiskalregeln ändern. Im neuen Regelwerk, das am 30. April dieses Jahres in Kraft getreten ist, gelten zwar weiterhin die im Maastricht-Vertrag festgelegten Kriterien, wonach maximal 60 Prozent Gesamtverschuldung und drei Prozent jährliche Neuverschuldung zulässig sind. Der Weg zur Erreichung dieser Ziele kann nun aber flexibler gestaltet werden. Sowohl eine länderspezifische Herangehensweise als auch verschiedene Geschwindigkeiten bei der Konsolidierung werden ermöglicht.

Hindernis für dringend notwendige Investitionen

Im Mittelpunkt steht dabei eine Schuldentragfähigkeitsanalyse. Auf deren Grundlage müssen Mitgliedsländer der EU-Kommission „nationale mittelfristige Haushaltsstrukturpläne“ vorlegen, die festschreiben, wie viel das Land in den kommenden Jahren ausgeben darf und welche Reformen zur Konsolidierung umgesetzt werden sollen. Berechnungen für die vier größten EU-Volkswirtschaften zeigen, dass erhebliche Einsparungen notwendig sein werden. Die zu erwartende Haushaltskonsolidierung liegt für Italien bei bis zu 1,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts pro Jahr, für Frankreich und Spanien bei 0,9 Prozent und für Deutschland bei 0,1 Prozent. „Es liegt auf der Hand, dass solche fiskalischen Konsolidierungsanstrengungen in den kommenden

Jahren den dringend erforderlichen umfangreichen öffentlichen Investitionsprogrammen in der EU im Wege stehen“, schreiben die IMK-Experten. Anders als vom IMK im Reformprozess gefordert, enthalten die neuen Regeln keine Ausnahmen für kreditfinanzierte öffentliche Investitionen.

Daneben enthält auch die Schuldentragfähigkeitsanalyse nach Ansicht von Paetz und Watzka problematische Punkte, etwa hinsichtlich der Auswirkungen einer alternativen Gesellschaft. Während steigende Kosten etwa für Renten oder das Gesundheitssystem nach den neuen Fiskalregeln vom Primärüberschuss abgezogen werden, bleiben steigende Einnahmen aus Versicherungsbeiträgen oder Steuersystemen unberücksichtigt. Von entscheidender Bedeutung für die Dynamik der Staatsverschuldung

ist außerdem das Zins-Wachstums-Differenzial. Bei einem negativen Wert, wenn also der Zinssatz niedriger ist als die Wachstumsrate der Wirtschaft, bleibt die Schuldenquote beherrschbar – man kann sozusagen aus den Schulden herauswachsen. Dies sollte auch bei der Schuldentragfähigkeitsanalyse berücksichtigt werden, zum Beispiel für Frankreich oder Deutschland, wo das Wachstum nach den Prognosen lange Zeit über dem Zinssatz liegen dürfte.

Kleine Änderung, große Wirkung

Die Berechnungen der IMK-Forscher zeigen, dass bereits kleine Veränderungen der Annahmen in der Schuldentragfähigkeitsanalyse spürbare Auswirkungen auf die Staatsfinanzen haben können. Geht man beispielsweise davon aus, dass die Alterungskosten nicht oder neutral einfließen, so hätte allein Spanien nach dem Abschluss des in den Regeln vorgesehenen Anpassungszeitraums von vier Jahren rund 27 Milliarden Euro jährlich mehr Spielraum. Für Italien und Deutschland lägen die finanziellen Spielräume um gut 14 Milliarden Euro pro Jahr höher. Lägen die Zinsen künftig um einen Prozentpunkt unter den Basisannahmen, würde dies den Spielraum nach vier Jahren für Italien um jährlich 16,6 Milliarden Euro, für Frankreich um 14,8 Milliarden Euro, für Deutschland um 11,4 Milliarden Euro und für Spanien um 8,3 Milliarden Euro pro Jahr erhöhen. Auch wenn die neuen EU-Regeln nicht so drastisch wirkten wie die Sparprogramme in der Eurokrise, könnten sie öffentliche Investitionsprogramme empfindlich einschränken, so Paetz und Watzka. Sie plädieren für eine Anpassung der Fiskalregeln und zusätzlich für die Einrichtung eines EU-weiten kreditfinanzierten Investitionsfonds. <

Quelle: Christoph Paetz, Sebastian Watzka:
The new fiscal rules: another round of austerity for Europe?,
IMK Policy Brief Nr. 176, September 2024 [Link zur Studie](#)



Die Boomer bei der Stange halten

Viele Unternehmen klagen über Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen. Gleichzeitig tun sie zu wenig, um ein vorzeitiges Ausscheiden Älterer zu verhindern.

70 Prozent der sogenannten Babyboomer, der zwischen 1955 und 1969 Geborenen, wollen Umfragen zufolge vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen. Dabei wäre die Weiterbeschäftigung erfahrener Kolleginnen und Kollegen ein wichtiges Instrument, um aktuellen Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung zu begegnen. Darauf weisen Max Keck und Martin Brüssig vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (IAQ) hin. Im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt Altersübergangsmonitor untersuchen die Wissenschaftler unter anderem die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt mit Blick auf Beschäftigte, die sich dem Ruhestand nähern. Die Fragestellung ihrer jüngsten Analysen: Was tun Unternehmen, um für ältere Beschäftigte attraktiv zu bleiben?

Derzeit ist mindestens die Hälfte der Beschäftigten nicht bis zum regulären Renteneintrittsalter sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so Keck und Brüssig. Und wenn die kommenden Jahrgänge ihre Pläne umsetzen, wird sich daran nichts ändern. Ihre Absicht, vorzeitig aus dem Beruf auszusteigen, begründen die Babyboomer meist mit der hohen Arbeitsbelastung und gesundheitlichen Problemen. Allerdings: Unter besseren Bedingungen – freiere Einteilung der Zeit, mehr Wertschätzung, bessere Zusammenarbeit im Team – wären drei Viertel der Ausstiegswilligen bereit, länger im Job zu bleiben. Hier sehen Keck und Brüssig einen wichtigen Ansatzpunkt. Spezielle Maßnahmen, die den Verbleib im Arbeitsleben für Ältere attraktiver machen sollen, gibt es jedoch nur in 17 Prozent aller Betriebe, wie aus dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervorgeht. Dabei werden sowohl Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat befragt als auch solche ohne Beschäftigtenvertretung.

Mitbestimmte Betriebe tun mehr für Ältere

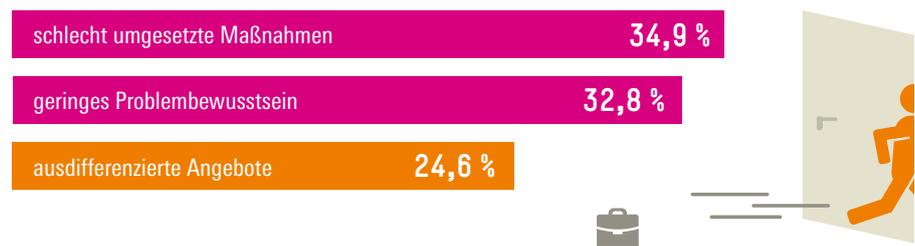
Viel besser als im Durchschnitt fällt die Quote bei mitbestimmten Betrieben aus. Denn neben Personalabteilung und direkten Vorgesetzten hat auch die Vertretung der Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen – selbst wenn sie in Sachen „alternsgerechtes Arbeiten“ keine erzwingbaren Rechte besitzt. Fast 93 Prozent der Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Betriebs- oder Personalrat bieten mindestens eine Maßnahme an, die auf die Bedürfnisse Älterer zugeschnitten ist, zum Beispiel spezielle Weiterbildung oder Leitbilder für alternsgerechtes Arbeiten, wie Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen. Grundsätzlich lassen

sich die verschiedenen Programme den Forschern zufolge in zwei Gruppen einteilen: solche, die zu einer gezielten Entlastung Älterer führen, und solche, die der Förderung der Altersdiversität dienen, also etwa auf den Aufbau altersgemischter Teams zielen.

Trotz der starken Verbreitung zumindest einzelner Maßnahmen sind die Betriebs- oder Personalräte in den meisten Betrieben der Auffassung, dass die Angebote nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken. In einem Drittel der Fälle ist das Problembewusstsein der Geschäftsführung gering ausgeprägt, in ebenso vielen Betrieben hapert es an der Umsetzung altersgerechter Arbeitsbedingungen und ledig-

Zu wenig gute Angebote für Ältere

In so vielen Betrieben gibt es für ältere Beschäftigte ...



Angaben von Betriebs- und Personalräten in Betrieben ab 20 Beschäftigten; Quelle: Keck, Brüssig 2024

Hans Böckler Stiftung

lich bei einem Viertel kann von „ausdifferenzierten Angeboten“ gesprochen werden.

Weiter zeigt sich: Existiert ein Tarifvertrag und steht ein Betrieb wirtschaftlich gut da, gibt es mit höherer Wahrscheinlichkeit gute Angebote für Ältere. Wo die Geschäftsführung die Arbeit des Betriebsrats behindert, ist das Gegenteil der Fall. Auffällig ist Keck und Brüssig zufolge, „dass gerade in Betrieben, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, die Wahrscheinlichkeit für eine schlechte Umsetzung der Maßnahmen besonders hoch ist“.

„Die Ergebnisse sind ein Hinweis darauf, dass eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze nicht ausreicht, um bestehende Fachkräfteengpässe auszugleichen oder zukünftigen Fachkräfteengpässen zuvorzukommen“, schreiben die IAQ-Forscher. Zunächst gelte es, passgenaue Lösungen in Betrieben und Dienststellen zu entwickeln. <

Quellen: Max Keck, Martin Brüssig: Altersgerechte Arbeitsgestaltung – betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Betrieben mit Personal- bzw. Betriebsrat, Altersübergangsreport 3/2024; dies.: Herausforderungen und Chancen für die betriebliche Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter bis zur Regelaltersgrenze, Altersübergangsreport 4/2024

[Link zur 1. Studie](#) [Link zur 2. Studie](#)

IMPRESSUM

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

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

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, Katja Wolf

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

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/de/impuls-bestellen.htm

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

ARBEIT

Beschäftigte arbeiten so viel wie nie



Das Arbeitsvolumen übertraf im zweiten Quartal mit 14,7 Milliarden Stunden erstmals das Vor-Corona-Niveau. Im zweiten Quartal 2019 hatte es bei 14,6 Milliarden Stunden gelegen. Damit wird in Deutschland derzeit so viel gearbeitet wie nie zuvor, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <

Quelle: IAB, September 2024 [Link zur Studie](#)

ARBEITSWELT

Viele müssen schwer schuften

Mit schwerer körperlicher Tätigkeit verbringen von allen Beschäftigten ...

mindestens die Hälfte der Arbeitszeit	25 %
einen Teil der Arbeitszeit	14 %
keinen oder einen geringen Teil der Arbeitszeit	61 %

Quelle: Destatis, September 2024 [Link zur Studie](#)

BERUFSAUSBILDUNG

Bessere Chancen in Deutschland

Die Beschäftigungsquote der 25- bis 64-Jährigen mit mittlerem Bildungsabschluss* betrug 2023 in ...

Deutschland	83 %
OECD-Durchschnitt	77 %

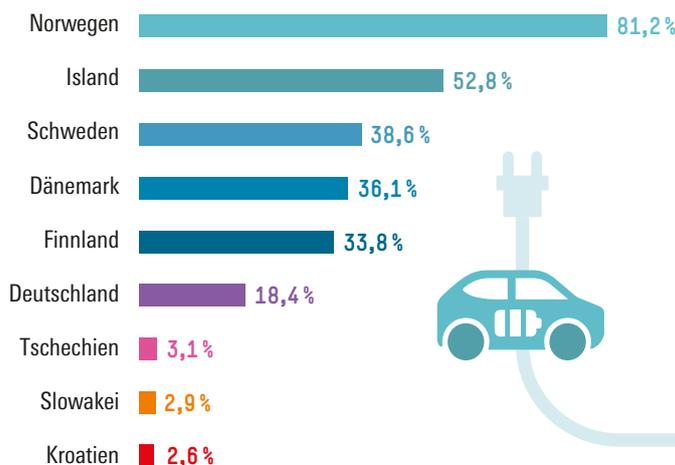
* Berufsausbildung und/oder Abitur beziehungsweise Fachhochschulreife

Quelle: Destatis, September 2024 [Link zur Studie](#)

MOBILITÄT

Wo Elektroautos boomen

Der Anteil der Fahrzeuge mit Elektromotor an allen neu zugelassenen Autos betrug 2023 in ...

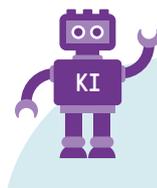


Quelle: Destatis, September 2024 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

KI ersetzt freischaffende Kreative

Künstliche Intelligenz wie ChatGPT reduziert die Nachfrage nach digitalen freiberuflichen Tätigkeiten. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), für die Online-Arbeitsmärkte ausgewertet wurden. Demnach sank in den ersten acht Monaten nach dem Start von ChatGPT Ende November 2022 die Nachfrage nach Tätigkeiten, die anfällig für Automatisierung sind, um durchschnittlich ein Fünftel. Am stärksten betroffen waren Schreibtätigkeiten, Softwareentwicklung und Grafikdesign. <



Quelle: DIW, August 2024 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)