

Begrüßung und Einführung

Neue Macht für Arbeitnehmer/innen?

Wer gewinnt, wer verliert in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit?

Olaf Struck

Tagung des SAMF e.V. in Kooperation mit dem WSI der Hans Böckler Stiftung

21. und 22. Februar 2018, Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Campus Schöneberg

Gliederung

1. Rahmendaten: Fachkräfteknappheit
2. Ambivalenz: Nicht alle Beschäftigungssegmente gewinnen !
3. Erklärungsversuch 1: Wer gewinnt, wer verliert ?
4. Kaum Indikatoren für Machtzuwachs (Streik, atypische Beschäftigung) !
5. Erklärungsversuch 2: Moderate Veränderungen, warum ?
6. Fragen und Ausblick auf unsere Tagung

Neue Macht für Arbeitnehmer/innen ?

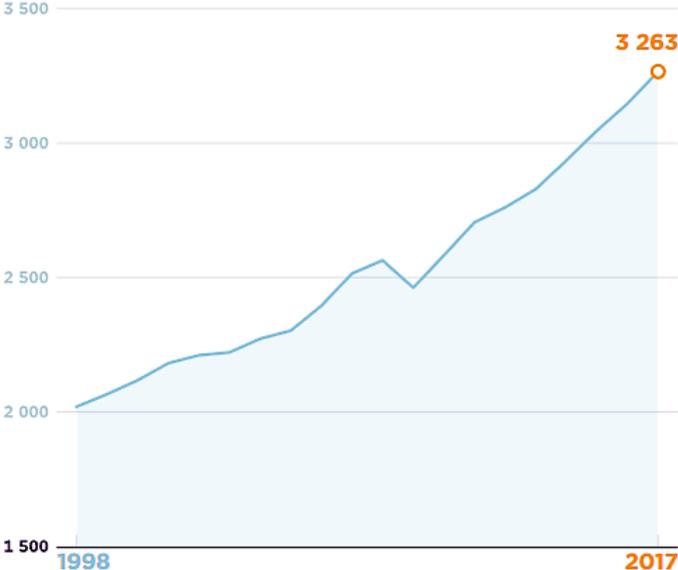
Wer gewinnt, wer verliert in Zeiten von **Arbeitskräfteknappheit** ?

Diese zwei Fragen verweisen auf den Zusammenhang, dass auf Arbeitsmärkten ein Unterangebot von Arbeitskraft die Konkurrenz zwischen vergleichbar qualifizierten Arbeitnehmern mindert, sich Machtverhältnisse verschieben und Arbeitgeber höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen anbieten.

Und das „Wer“ deutet an, dass nicht allen Arbeitnehmern höhere Lohnangebote gemacht werden

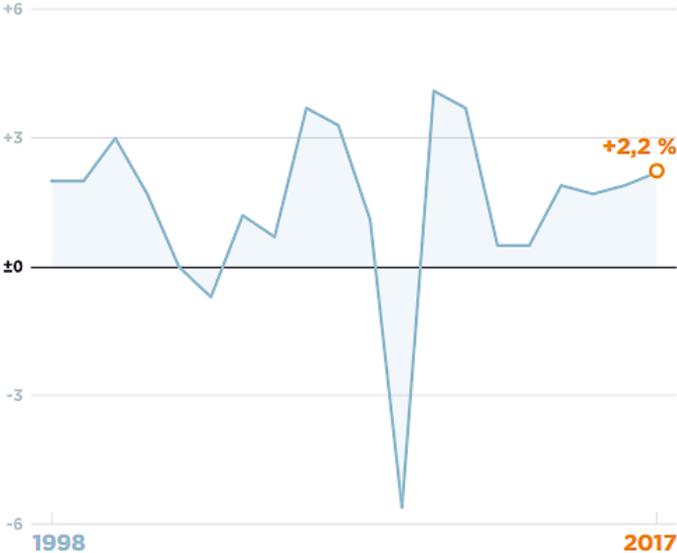
Längere Phase des Wirtschaftswachstum: Die Finanzkrise ist überwunden

Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Mrd. Euro



HANDELSBLATT

Bruttoinlandsprodukt* (BIP)
Veränderung zum Vorjahr in Prozent

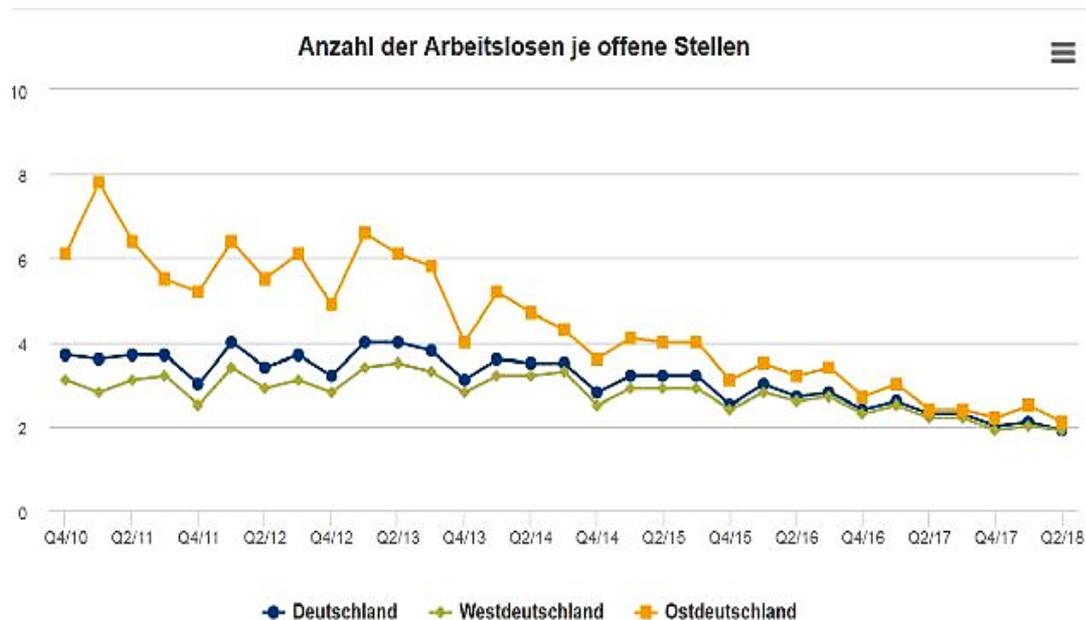


HANDELSBLATT

Mehr Arbeitsstellen und weniger Arbeitssuchende

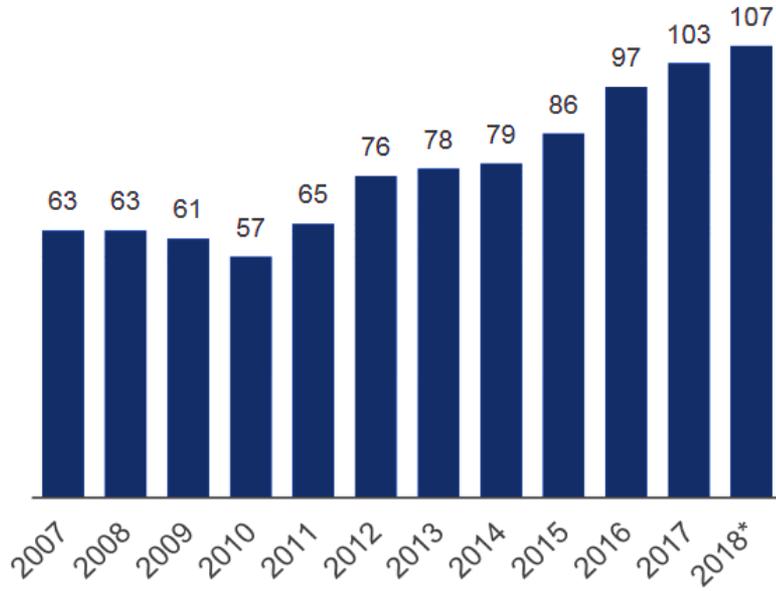
„Das Verhältnis von offenen Stellen zur Zahl der registrierten Arbeitslosen erreichte im vergangenen Jahr einen Rekordwert“

Quelle: Deutsche Bundesbank, Monatsbericht, April 2018



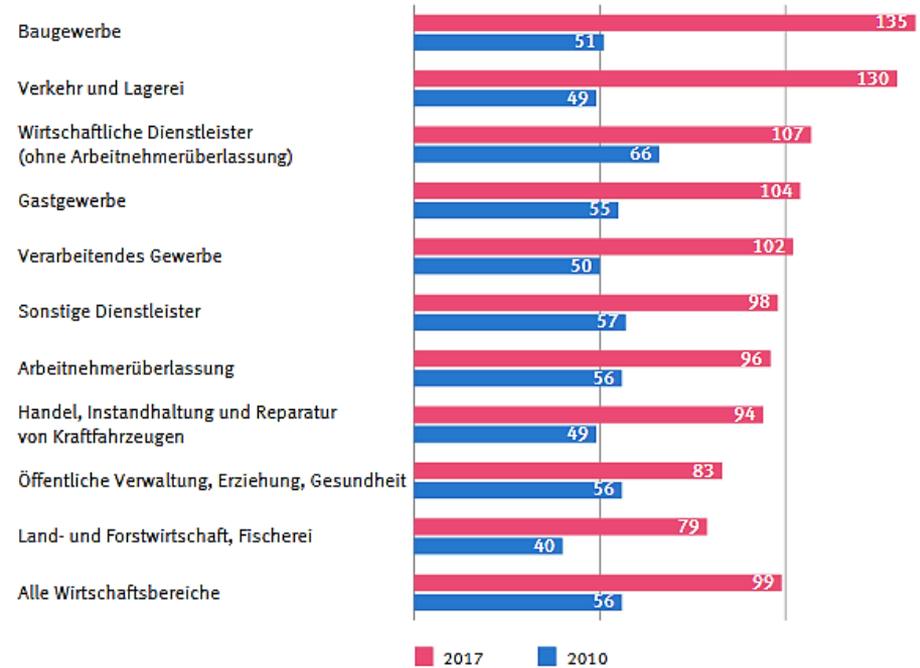
©WB - Quelle: IAB-Stellenerhebung | (Zahlen ab 1. Quartal 2017 vorläufig)

Die Vakanzzeit von Stellenbesetzungen (in Tagen) steigt in allen Branchen



* gleitender Jahresdurchschnitt (Mai 2017 bis April 2018)

Abgeschlossene Vakanzzeit¹ nach Wirtschaftsbereichen in Tagen



¹ Dauer zwischen Besetzungstermin und Abmeldung einer offenen Stelle. Jeweils gleitender Jahreszeitraum von Januar bis Dezember.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

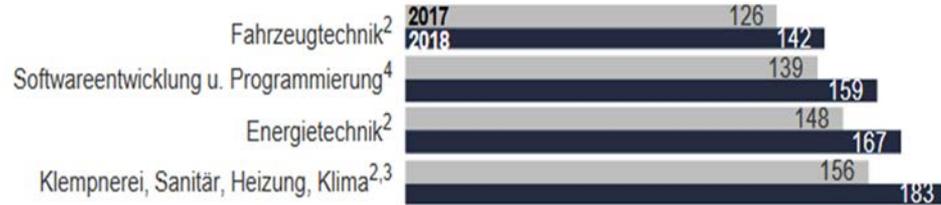
2018 - 01 - 04

Anzeichen für Fachkräfteknappheit in einigen Berufen und Regionen

Durchschnittliche Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen*

Gleitender Jahresdurchschnitt, jeweils Mai bis April

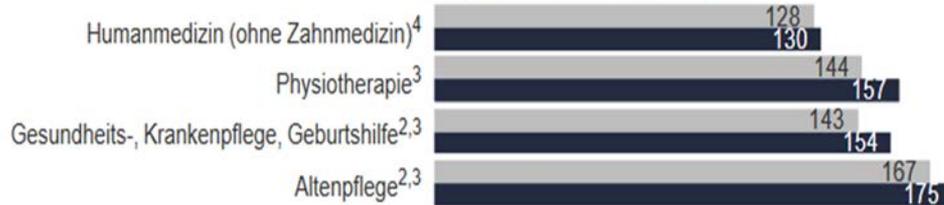
Technische Berufe:



Bauberufe:



Gesundheits- und Pflegeberufe:



Insgesamt alle Berufe



* ohne Helfer- und Zeitarbeitsstellen

² Fachkraft

³ Spezialist

⁴ Experte

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräfte bzw. Spezialisten Mechatronik und Automatisierung

Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräfte und Spezialisten Aus- und Trockenbau

Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Experten Softwareentwicklung und Programmierung und IT-Anwenderberatung

Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräfte und Spezialisten Altenpflege

Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zwischenfazit: Kein flächendeckender Fachkräftemangel. Aber z.T. Fachkräfteknappheit

Dies könnte bedeuten:

Eine „**Neue Macht für Arbeitnehmer/innen**“ verdeutlicht sich
in einigen Beschäftigungssegmenten.

Dort ließe sich dann mehr

Lohn, Zeitautonomie, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz etc. beobachten.

Ist dies so ? In welchen Segmenten und warum dort ?



Ein erster Erklärungsversuch für Unterschiede zwischen Beschäftigten

Erik Olin Wright (2000: 962) und Beverly Judith Silver (2005: 30ff.):

Ungleichheiten zwischen Lohnabhängigen
basieren auf Unterschiede
ihrer Stellung im ökonomischen System

Silver, B. J. (2005): Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin

Wright, E. O. (2000): Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. In: The American Journal of Sociology 105 (4), S. 957-1002

Ein erster Erklärungsversuch

Ulrich Jürgens (1984) unterscheidet zwischen „Primärmacht“ und „Sekundärmacht“.

„**Primärmacht**“: ist die „originär aus der *Art der Abhängigkeitsbeziehungen* zwischen den sozialen Parteien im Betrieb erwachsenen Machtpositionen für einzelne Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen“.

„**Sekundärmacht**“ basiert „auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen“ (ebd., S. 61).

Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß – Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik.

In: Jürgens, U. / Naschhold, F. (Hg.): Arbeitspolitik. (Leviathan, Sonderheft 5) Opladen, S. 58-91

Ein erster Erklärungsversuch

Struck (2019): Handlungstheoretisch basierte **Voraussetzung für „Primärmacht“**

- a) Die individuellen, aus fachlich spezifischen und allgemeinen Fähigkeiten (Becker 1964) bestehenden **Qualifikationsprofile** entsprechen **passgerecht** den Tätigkeitsanforderungen im Unternehmen.
- b) Und/oder die Arbeitskraft ist dem Unternehmen aufgrund ausgeübter fachlicher und sozial integrativer (führungs-)verantwortlicher Funktionen (Struck 2006) strategisch wertvoll.
- c) Und diese spezifischen Qualifikationsprofile sind **knapp am Arbeitsmarkt !**
Sie geben damit Arbeitgebern (und Arbeitnehmern) Wettbewerbsvorteile (Lepak/Snell 2002)

Ein erster Erklärungsversuch

Es sind diese unentbehrlichen Arbeitnehmergruppen die

betriebliche Stabilitätsangebote,

höhere Löhne

sowie weitere,

ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft

unterstützende Angebote

erhalten

bzw. diese Arbeitsbedingungen leichter durchsetzen können

(Struck/Dütsch 2012).



Ein erster Erklärungsversuch

Letztendlich ist Primärmacht von Arbeitnehmern notwendig,
damit sie als handlungsmächtig und
schwer oder unersetzbar
wahrgenommen werden.

(und damit potentiell als streik- und verweigerungsfähig)

Sind Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt auf einfache Weise verfügbar,
dann haben sie (letztendlich) lediglich eine geringe Handlungsmacht
(auch wenn Massenmobilisierung kurzfristig Zugewinne ermöglichen kann)

Brutt Jahresverdienst vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen / Tarifbindung

Wirtschaftszweige WZ2008	2007	2012	2017	2007-2012 Diff. (%)	2012-2017 Diff. (%)	2007-2017 Diff. (%)	Tarifbindung (%)		
							Betriebe	Arbeitnehm.	
Bergbau (B)	42.724	50.107	54.374	17,3	8,5	25,8	30	62	Spez. Wiss./ knapp +, Wirt. Lage +, Staat
Baugewerbe (F)	32.583	36.701	41.551	12,6	13,2	25,8	24	40	Spez. Wiss./ knapp +/-, Wirt. Lage +, Staat
Herstellung Chemie (C20)	52.340	59.620	66.011	13,9	10,7	24,6	19	64	Spez. Wiss. +, knapp +/-
Pharmazie (C21)	54.693	63.578	71.255	16,2	12,1	28,3	18	60	Spez. Wiss. +, knapp +/-
Maschinenbau (C28)	46.987	52.186	59.913	11,1	14,8	25,9	14	54	Spez. Wiss. +, knapp +/-
Herst. Kraftwagen(teile) (C29)	50.381	59.837	68.131	18,8	13,9	32,7	18	69	Spez. Wiss. +, knapp +/- Wirt. Lage +/-
Finanzdienstleistung (K64)	56.765	64.819	73.951	14,2	14,1	28,3	82	91	Spez. Wiss. +, Wirt. Lage -
Gesundheitswesen (Q86)	41.271	48.736	53.186	13,9	13,1	28,6	14	46	Spez. Wiss. +/-, knapp +, Wirt. Lage +/-
Heime, o Erholung (Q87)	31.303	36.908	40.849	17,9	10,7	27,0	22	30	Spez. Wiss. -, knapp +, Wirt. Lage +/-
Großhandel (G46)	43.525	49.729	54.049	14,3	8,7	23,0	6	21	Spez. Wiss., knapp -, Wirt. Lage +/-
Einzelhandel (G47)	31.073	35.441	37.222	13,9	5,1	19,0	14	28	Spez. Wiss., knapp -, Wirt. Lage -
Landverkehr u. Transport (H49)	30.120	33.382	34.959	10,8	4,7	15,5	17	41	Spez. Wiss., knapp +/-, Wirt. Lage -
Post-, Kurier-, Express (H53)	35.748	38.995	37.434	9,1	-4,0	5,1	29	40	Spez. Wiss., knapp -, Wirt. Lage -

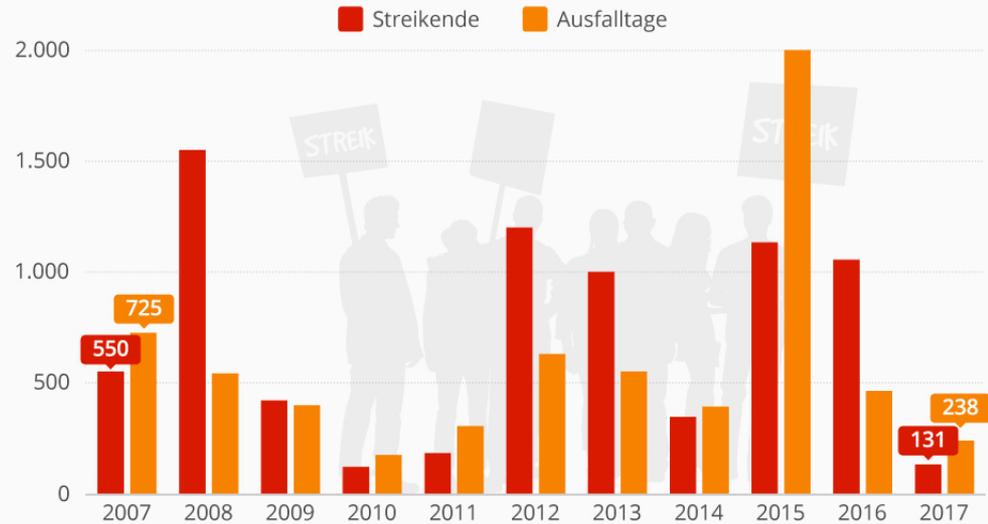
Statistisches Bundesamt (2018), Fachserie 16, Reihe 2.4, 3. Q 2018 sowie Statistisches Bundesamt (2016): Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2014, Wiesbaden.

Warum sind die beobachteten Wirkungen so moderat ?



2017 wurde vergleichsweise wenig gestreikt

Streikende und durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage in Deutschland (in 1.000)



@Statista.com

Quelle: WSI

statista

Warum sind die beobachteten Wirkungen so moderat ?

Befristungen haben im Jahr 2017 mit über 3,15 Millionen oder 8,3 Prozent der Beschäftigten einen neuen Höchststand erreicht

Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Deutschland
1996 bis 2017



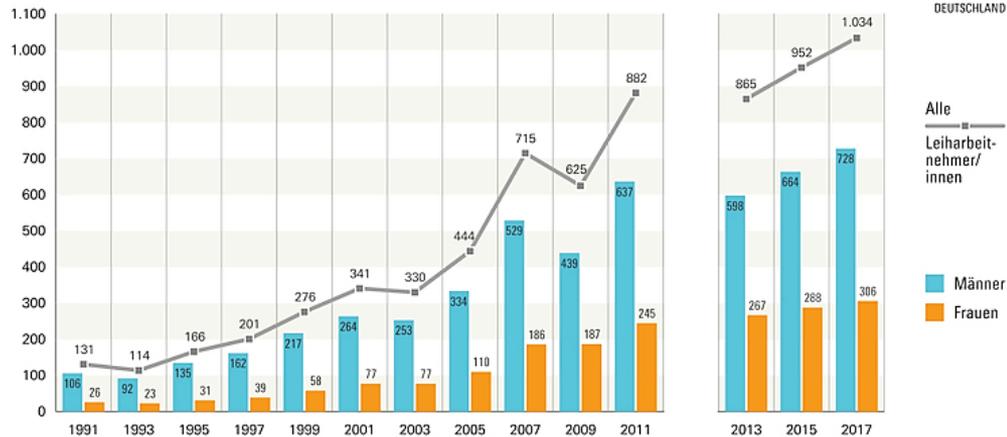
¹⁾ Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende (1996 inklusive Auszubildende). Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Die Anteile der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen gelten für das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres; für 1996 und 2000 liegen keine Informationen vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2017; hochgerechnete Werte (auf Betriebsebene berechnete Anteile).

© IAB

Quelle der Abbildung: Christian Hohendanner (2018): Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen. IAB-Kurzbericht Nr. 16/2018, Nürnberg 2018, S. 4

Leiharbeiter/innen in Deutschland (1991–2017), Angaben in Tausend



Anmerkung: Infolge der Umstellung der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) seit 2013 ist die Vergleichbarkeit in der Zeitreihe eingeschränkt.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



DEUTSCHLAND

Alle
Leiharbeiter/innen

Männer
Frauen

Erklärungsversuch: Warum sind die beobachteten Wirkungen moderat ?

Große müssen nicht bzw. kaum reagieren !

Große Unternehmen, die eine starke Marktstellung und hohe Reputation haben, zahlen ohnehin vergl. höhere Löhne u.a. und haben geringe Rekrutierungsprobleme.

(„Über fehlendes Interesse von Bewerbern kann sich Bosch generell nicht beklagen...

... in Deutschland 300.000 Bewerbungen auf 10.000 offene Stellen

berichtet Arbeitsdirektor Kübler“. FAZ. 31.1.2019)

Kleine können nicht reagieren !

Kleine Unternehmen haben häufiger Probleme Fachkräfte zu finden.

Sie haben aber nicht die Mittel zu reagieren.

→ Die Folge: Insgesamt lediglich moderate Veränderungen bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen

Fragen und Ausblick

1. Welche Bedeutung hat die **Nachfrage** nach Arbeitskraft für veränderte **Machtkonstellationen** am Arbeitsmarkt?
2. Welche **Segmentierungen** bestehen bei Löhnen, Arbeitsplatzbedingungen, Zeitautonomie, Arbeit-Freizeit-Balancen, Gesundheit und wie sind sie zu erklären?
3. Gibt es dabei **Geschlechterdifferenzen**?
4. Bestehen **neue Chancen für Problemgruppen** am Arbeitsmarkt (Langzeitarbeitslose, Zugewanderte, ältere Arbeitnehmergruppen, gesundheitlich Beeinträchtigte u.a.)?
5. Welche Bedeutung kommt den **industriellen Beziehungen** zu?
6. Welche Bedeutung haben „**Verbandsflucht**“ von Unternehmen und „**Mitgliederschwund**“ bei Gewerkschaften?
7. Besteht, und wenn ja, wo besteht **staatlicher Handlungsbedarf** (Allgemeinverbindlichkeit, Mindestlohn, Qualifikation ...?)

Neue Macht für Arbeitnehmer/innen?

Wer gewinnt, wer verliert in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit?

Tagung des SAMF e.V. in Kooperation mit dem WSI der Hans Böckler Stiftung

21. und 22. Februar 2018, Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Campus Schöneberg