



21./22.02.2019

Berlin

Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung

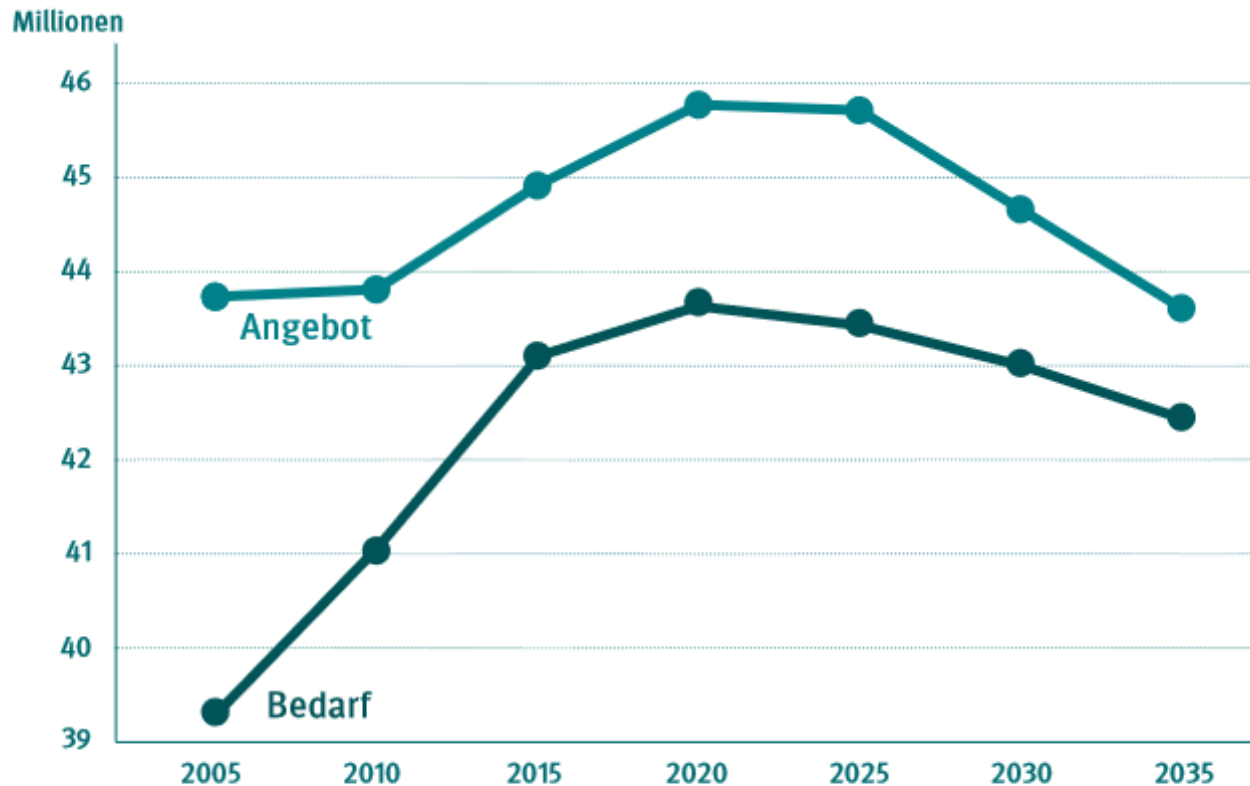
„Industrielle Beziehungen – Gewerkschaftsmacht und Arbeitgeberhandeln“

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

- I. Aktuelle Debatten Fachkräftemangel
- II. Positionen und Forderungen
- III. Fachkräftemangel und Tarifpolitik
- IV. Gewerkschaften
- V. Arbeitsbeziehungen und Fachkräftemangel
- VI. Fazit

I. Aktuelle Debatte Fachkräftemangel

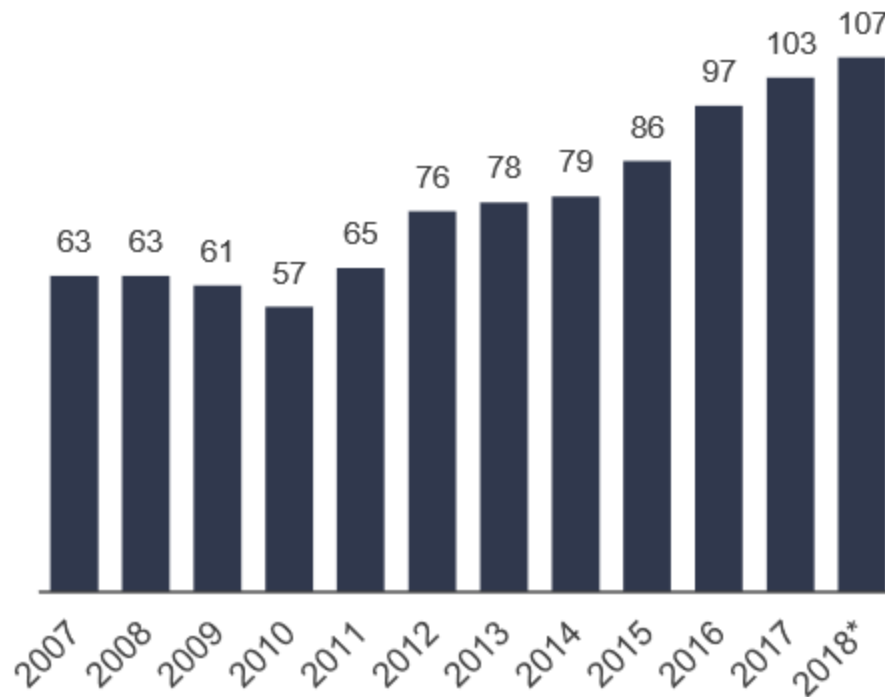
Abbildung 2: Deutscher Arbeitsmarkt: Entwicklung bis 2035
Basisprojektion in Millionen Personen



Quelle: BIBB- IAB, Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (www.qube-projekt.de), 4.Welle (Basisprojektion).

I. Aktuelle Debatte Fachkräftemangel

Vakanzzzeit seit 2010 kontinuierlich gestiegen Deutschland



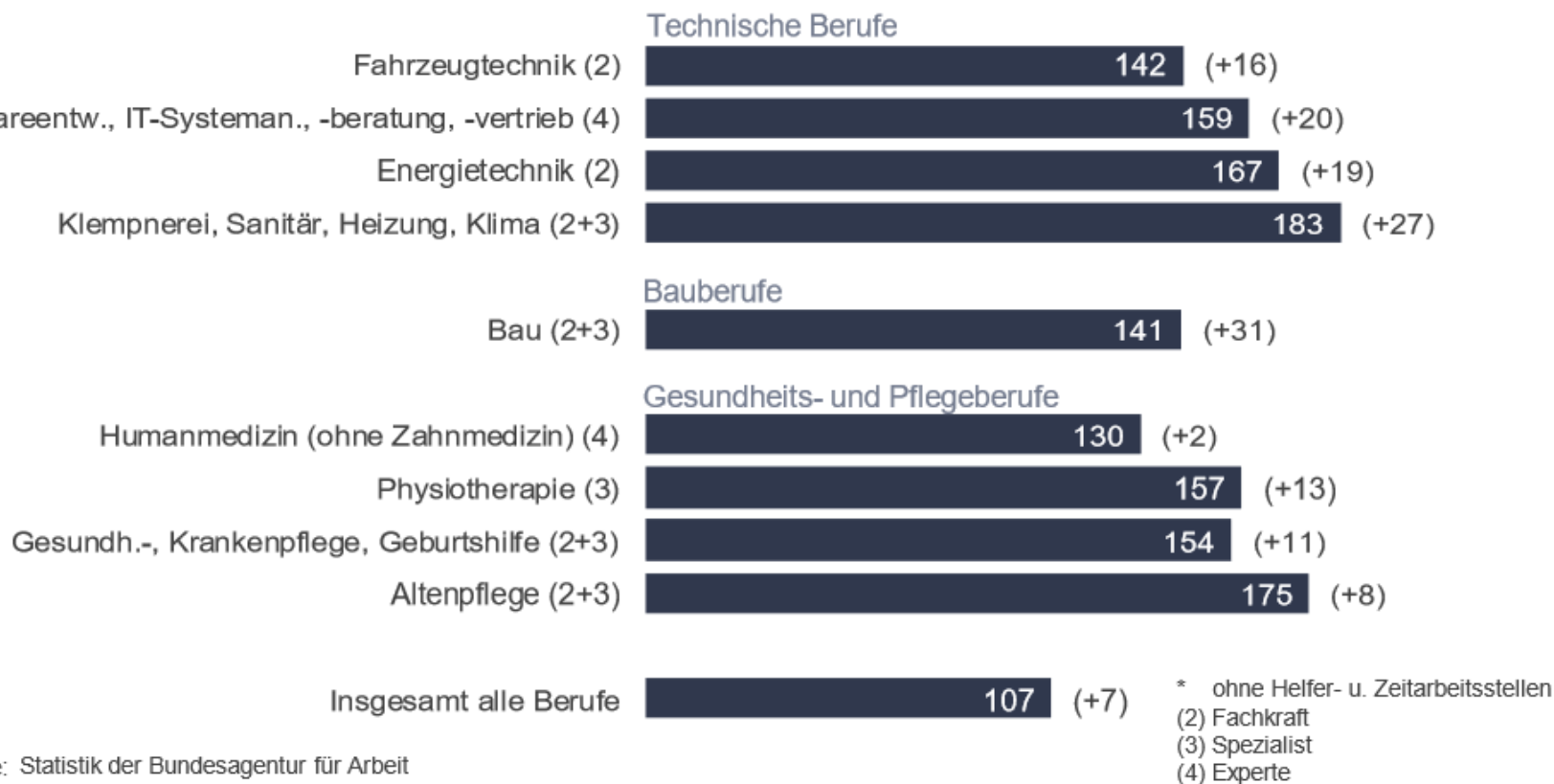
* gleitender Jahresdurchschnitt (Mai 2017 bis April 2018)

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

I. Aktuelle Debatte Fachkräftemangel

Durchschnittliche Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen*

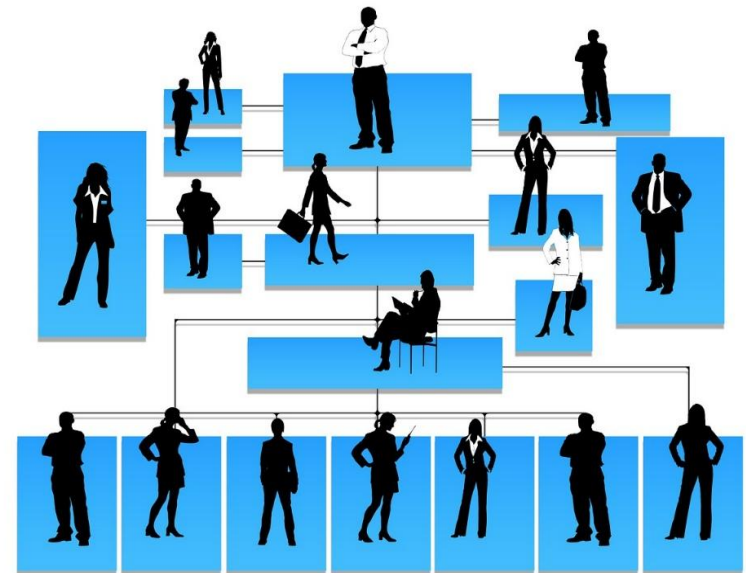
Gleitender Jahresdurchschnitt (Veränderung zum Vorjahr), Mai 2017 bis April 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

I. Aktuelle Debatten Fachkräftemangel

- Demographischer Wandel
- Digitalisierung/Automatisierung
- Anhaltender Aufschwung = Hohe Einstellungsbereitschaft
- Unattraktive Berufsfelder
- Unzureichende Vereinbarkeit
- Akademisierung: Fehlallokation



I. Aktuelle Debatte Fachkräftemangel



II. Arbeitgeber und Gewerkschaften

	DIHK	WSI/Angaben IAB
Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten	48%	33,25%
Derzeit unbesetzte Stellen	1,6 Mio.	983.500

II. Gegenüberstellung: AGV und Gewerkschaften

	Arbeitgeberverbände	Gewerkschaften
Ausgangslage	Fachkräftemangel grundlegend: geringe Arbeitszeit, Schulen und Mint-Orientierung schwach	Mangel in einigen Branchen und Regionen: Hausgemachte Ursachen in den Unternehmen
Forderung	- Bildung/Ausbildung/Weiterb. - flexiblere Arbeitszeiten - Länger Arbeiten/Lebensarbeitszeit - Erleichterter Zuwanderung aus dem EU-Ausland - Förderung von Arbeitslosen	- Bildung/Ausbildung/Weiterbild. - Mehr Selbstbestimmung - Entlohnung - Arbeitsbedingungen - Stabile Arbeitsbeziehungen - Förderung von Arbeitslosen
Ziel	flexible Arbeitskräfte/Lohnkosten begrenzen Arbeitsbeziehungen verändernd	Attraktivere Angebote für Arbeitnehmer*innen/Stabilisierung Arbeitsbeziehungen Arbeitsbeziehungen stabilisierend

III. Fachkräftemangel und Tarifverhandlungen

Tarifrunde	Metall- und Elektroindustrie	Chemische Industrie
2007	IGM forderte Fachkräfteinitiative ohne Ergebnis	Verlängerung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ zur Nachwuchssicherung
2008		Abschluss Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“: Demografieanalyse, flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Übergang in Rente zur nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik
2010		Verlängerung Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“
2011		Fachkräftemangel und Nachwuchssicherung zentraler Bestandteil der Verhandlungen – Bewältigung durch Förderprogramm „Start in den Beruf“, Verständigung über Hochschulreform i.S.d. Branche und Förderbetrag für Teilnehmer an einem Ausbildungsprogramm
2012	Sozialpartner-Vereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ und Tarifvertrag „Förderjahr“ zur Stärkung des Fachkräftepotenzials	Weiterentwicklung Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ zur Bewältigung der demografischen Entwicklung: Demografiefonds und Demografiekorridor, Handlungskatalog für attraktive Perspektiven für Berufseinsteiger
2014		Bündelung der Aktivitäten für Nachwuchssicherung in Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“
2015		Ausbau Demografiefonds und Analyse zur Weiterentwicklung des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“
2016		Ausbau Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ und „Pre-Startprogramm“ zur Herstellung der Ausbildungsfähigkeit, um Nachwuchssicherung zu gewährleisten
2018	Modelle zur Arbeitszeitverkürzung und freiwilligen Mehrarbeit zur Fachkräftesicherung	

III. Tarifpolitik und Fachkräftemangel

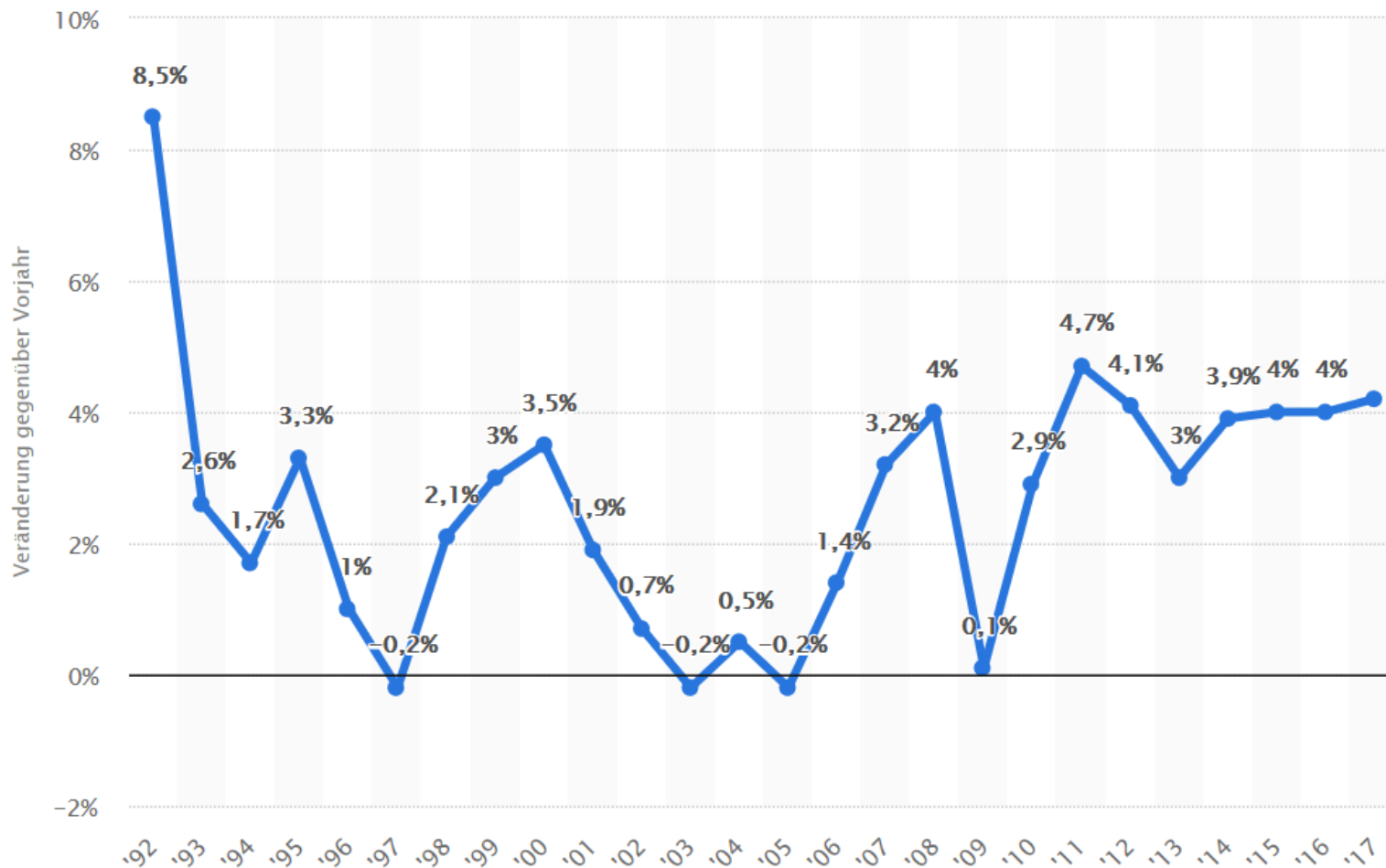
- Thema Fachkräftemangel in den Tarifforderungen chemische Industrie stärker verbreitet als in Metall- und Elektroindustrie
- Für Begründung der Lohnforderungen spielt Fachkräftemangel keine Rolle
- Fachkräftemangel wird durch Gewerkschaften für Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung genutzt (Zitat Hofmann)

„Wer sich heute als Arbeitgeber modernen Arbeitszeitinstrumenten verweigert, der wird morgen ohne Fachkräfte dastehen. Tariflich geregelte Ansprüche auf flexible Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen der Beschäftigten sind wichtige Instrumente gegen den Fachkräftemangel“ (Jörg Hofmann – Tarifrunde 2018)
- Initiativen gegen Fachkräftemangel in Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften – Arbeitgeber grundsätzlich offen
- Fachkräftemangel als Begründung der Forderung nach längerer Arbeitszeit durch Arbeitgeber

„Stellen Sie sich eine kleine Abteilung mit drei Mitarbeitern vor, von denen nun zwei sagen, sie wollen nur noch vier Tage in der Woche arbeiten und freitags immer frei haben. Wie soll ich das denn ausgleichen? Ich bekomme doch keine Fachkräfte für zwei Tage in der Woche. Fachkräfte sind ohnehin schon knapp. Und dann bleibt die Arbeit liegen, und morgen ist der Arbeitsplatz weg“ (Stefan Wolf – Tarifrunde 2018)

III. Fachkräftemangel und Tarifpolitik

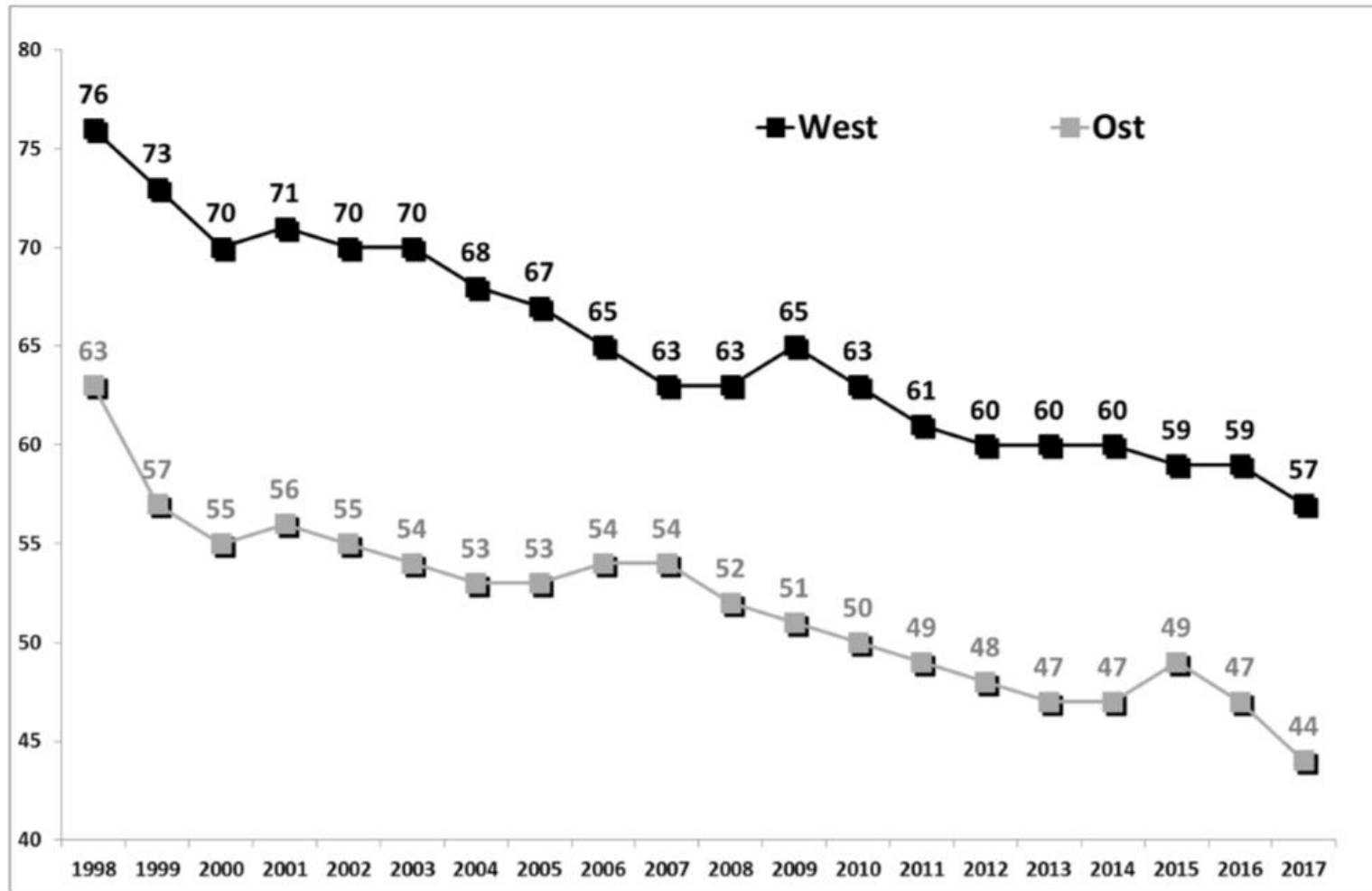
Gehalts- und Lohnentwicklung in Deutschland gegenüber dem Vorjahr von 1992 bis 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt

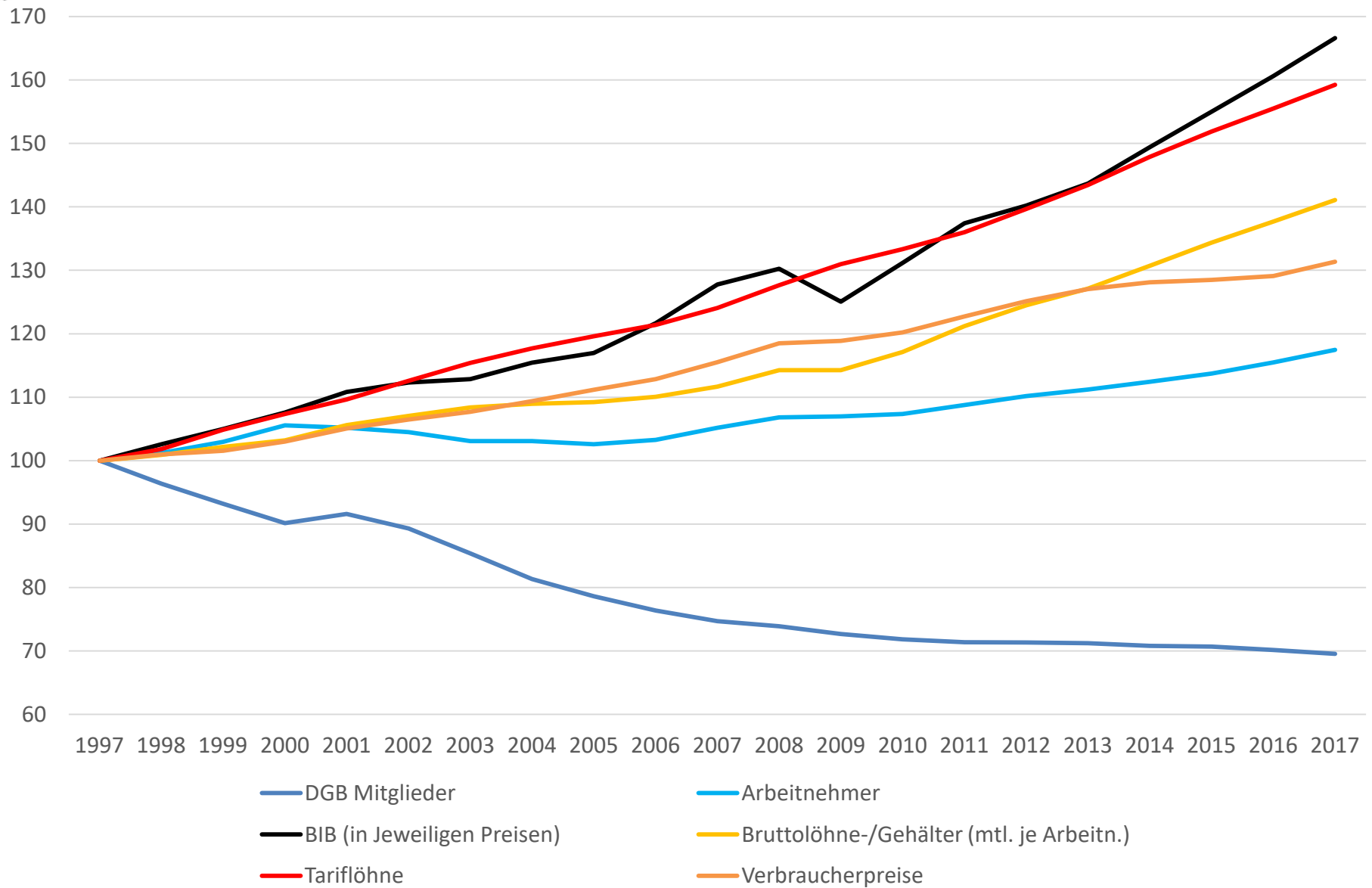
IV. Gewerkschaften

Tarifbindung nach Beschäftigten 1998 – 2017 in %

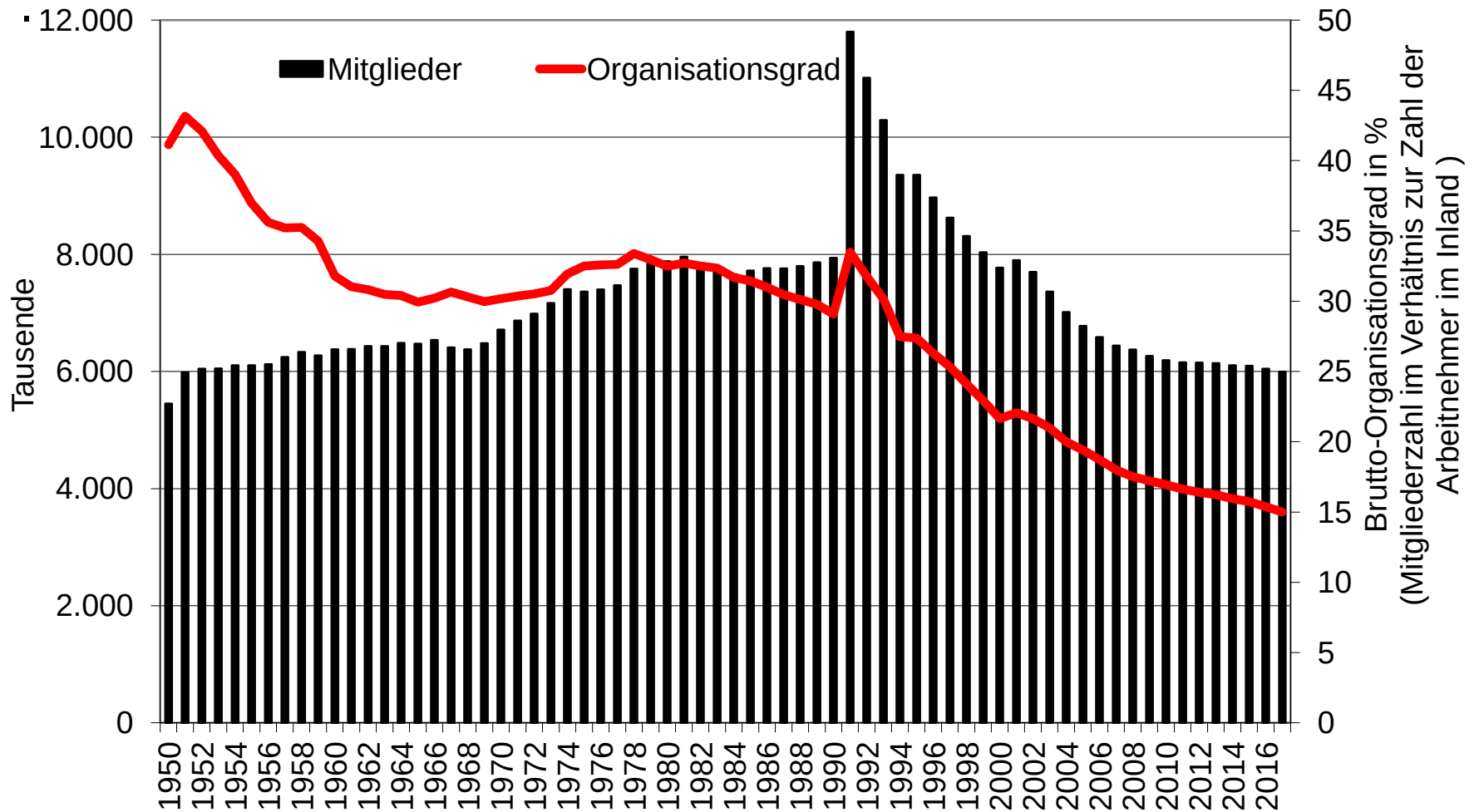


Quelle: IAB-Betriebspanel

III. Fachkräftemangel und Tarifpolitik



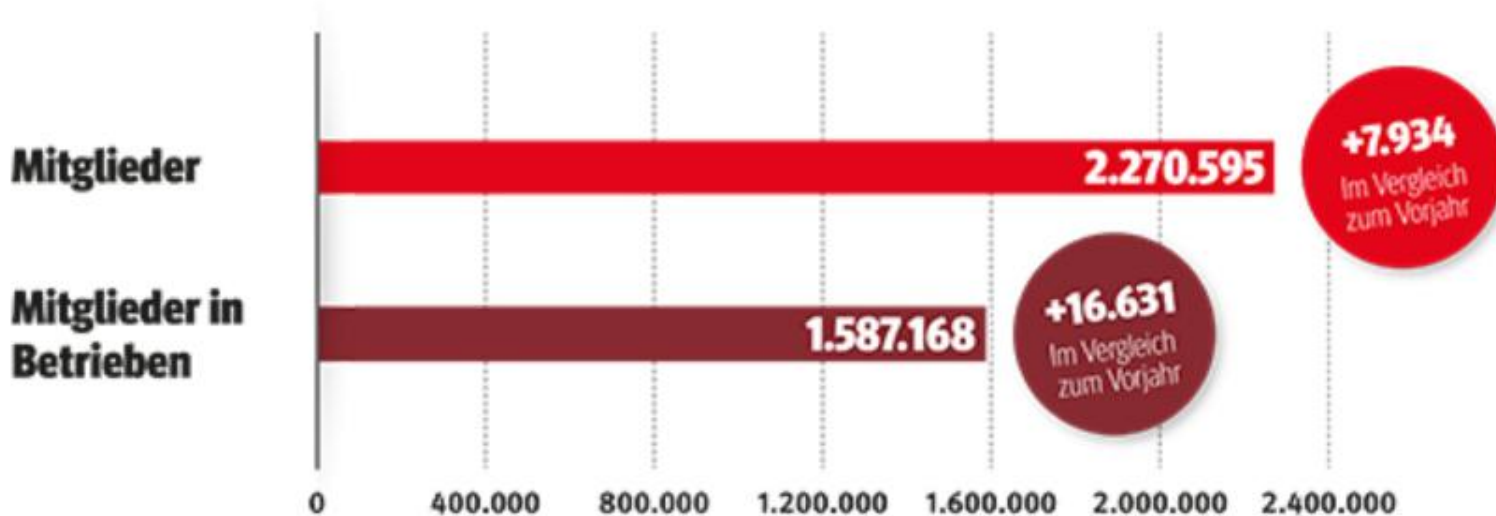
IV. Gewerkschaften



III. Gewerkschaften

- Während der Organisationsgrad anderer Gewerkschaften sinkt, kann die IG Metall ihre Mitgliederzahl vergrößern
- IG-Metall-Chef Jörg Hofmann führt dies nicht zuletzt auf den erzielten Tarifabschluss mit Wahloption (freie Tage/mehr Geld) zurück

Anzahl der Mitglieder am 31. Dezember 2018



Quelle: IG Metall

IV. Gewerkschaften

- Sinkender Organisationsgrad
- Zurückgehende Tarifbindung
- wachsende Verbetrieblichung
- Macht sinkt

Partielle Machtzuwächse: Zweischneidiges Schwert für Gewerkschaften: Falls Bedingungen nur für einige Betriebe durchgesetzt werden können (in denen z.B. Fachkräftemangel besteht), wächst die Ungleichheit.

Überlagerung durch andere Debatten strukturwandelbedingter Stellenabbau überdecken die Prognosen eines Fachkräftemangels
Aber: Ausbildung, Arbeitszeitpolitik wieder offensiver

V. Arbeitsbeziehungen Pflege: Fachkräftemangel - Basis für nachholenden Aufbau

- Arbeitsmarktlage:
 - Mangel an Fachkräften + Qualitätsmängel
 - Ausgangslage Arbeitsbeziehungen:
 - Schwache Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
 - Reaktionen:
 - Politische Rahmung - Steigerung der Attraktivität des Berufs
 - Lohnsteigerung, Arbeitsbedingungen, Ausbildung
 - Gesteuerte Zuwanderung
 - Zentraler Akteur: Politik
 - Marginale Rolle der Tarifpartner
- Arbeitsbeziehungen: Prekär – aber: Nachholender Aufbau

V. Arbeitsbeziehungen Ärzte: Fachkräftemangel - Kein Einfluss

- Arbeitsmarkt: Ambivalent I
 - Überangebot von Arbeitskräften in Städten
 - Unterversorgung in der Peripherie
- Arbeitsbeziehungen:
 - Gut organisiert (Gewerkschaft, Kammern, Berufsverbände)
 - Angestellte Ärzte <-> Hausärzte (MVZ)
- Reaktionen:
 - Anreizsysteme für die Peripherie
 - Ärzte aus dem Ausland
- Zentrale Akteure: Staat, Kommunen, Kammern
- Arbeitsbeziehungen: Neutral / kein Einfluss auf Arbeitsbeziehungen

V. Arbeitsbeziehungen Automobilindustrie: Fachkräftemangel - leichte Stabilisierung

- Arbeitsmarkt: Ambivalent II
 - Kein Mangel in den Kernbereichen
 - aber bei bestimmten Technikergruppen; insbesondere IT
- Konstellation/ Ausgangslage:
 - Starke Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
 - Mangelberufe zum Teil im AT Bereich
- Reaktionen:
 - Themenfokus / qualitative Tarifpolitik:
Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung
- Zentrale Akteure: Unternehmen, Tarifpartner
- Arbeitsbeziehungen: Stabilisierung im Sog partiellen Mangels

- Kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland
- Aber: Zuspitzung in einigen Berufen, Branchen und Regionen
- Arbeitgeberverbände: Problem auf der Angebotsseite/ Arbeitskräfte; klagen insbesondere im Niedriglohnsegment
- Gewerkschaften: Problem auf der Nachfrageseite/ Entlohnung, Arbeitsbedingungen
- Gewerk. Verhandlungsposition in gut organisierten Bereichen partiell strukturell gewachsen;
- in schlecht organisierten aufgrund der äußeren Bedingungen meist nur konjunkturell
- Folge: Wachsender Bedarf politisch durchgesetzter Lösungen / Ruf nach staatlichem Eingreifen: Mindestlohn, AVE, Tarifeinheitgesetz

- Entwicklung der Entlohnung zeigt keine außergewöhnlichen, flächendeckenden Anstiege der Löhne
- Selektive Mangelsituation ermöglicht individuelles, teilweise gruppen- und betriebsbezogenes Upgrading
- Fördert Jüngere: Opportunity structure; nutzen der Einstiegsbedingungen
- Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend genutzt
 - Entstehung neuer Bedarfe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Home Office, Kita am Arbeitsplatz etc.
- Fördert einerseits Verbetrieblichung; stabilisiert andererseits die kollektiven Arbeitsbeziehungen dort wo es sie gibt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!