

Die Regel ist eher die Ausnahme

Job-Center. „Fördern und Fordern“ – das ist die Grundidee der Hartz-IV-Reformen. Doch wenn die Job-Center diesen umfangreichen Auftrag erfüllen sollen, brauchen sie vor allem eines: ausreichend Personal. Tatsächlich aber erreichen 44 Prozent der Job-Center bei der Betreuung jugendlicher Arbeitsloser nicht einmal den im Sozialgesetzbuch vorgesehenen Betreuungsschlüssel – in einer berühmten Stadt in Baden-Württemberg ist es besonders schlimm.

Sie haben grundsätzlich dieselbe Aufgabe, aber ganz unterschiedliche Kunden. Während sich die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen um die Empfänger von Arbeitslosengeld I

kümmern, von denen gut drei Viertel mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, betreuen die Fallmanager in den Job-Centern (Kasten Seite 2) die Empfänger von

Arbeitslosengeld II, besser bekannt als Hartz-IV-Empfänger. Und von denen hat mehr als die Hälfte keine Ausbildung, ist also wesentlich schwerer zu vermitteln:

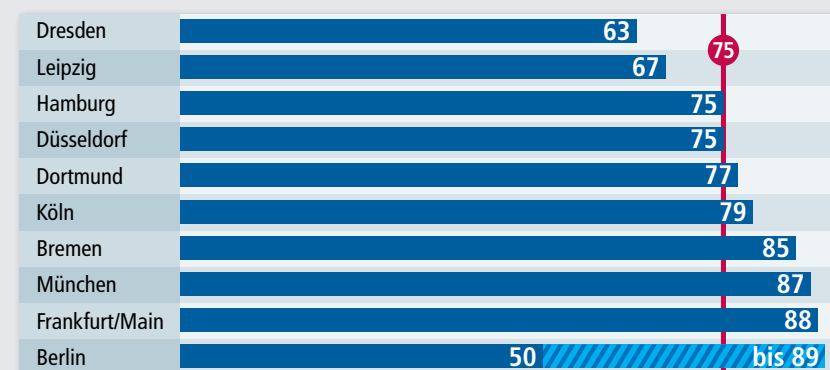
Im Jahr 2014 war fast die Hälfte aller arbeitslosen Hartz-IV-Empfänger länger als ein Jahr ohne Job.

Weiterbildung tut also not. Um passgenaue Kurse vermitteln zu können, müssen die Fallmanager in den Job-Centern ihre Hilfeempfänger aber genau kennen, spricht sich intensiv mit ihnen beschäftigen. Und auch das „Fordern“ – also die ständige Konfrontation mit Hilfsangeboten und die konsequente Einforderung von eigenen Bemühungen – gelingt nur, wenn die Fallmanager ausreichend Zeit haben, sich um jeden Fall zu kümmern. Das gilt insbesondere für Jugendliche, die oft noch keine Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt haben.

Der Gesetzgeber hat den Job-Centern, die gemeinsam von Arbeitsagenturen und Kommunen betrieben werden, deshalb konkrete Vorgaben gemacht. Für die Gruppe →

Job-Center: Defizite in Großstädten

Laut Sozialgesetzbuch müssen die Job-Center bei der Betreuung von unter 25-Jährigen „im Regelfall“ einen Betreuungsschlüssel von 1 zu 75 erfüllen. Tatsächlich musste 2014 in den zehn einwohnerstärksten Städten jeweils ein Fallmanager so viele Personen unter 25 Jahren betreuen



Großstädte: zu den zehn einwohnerstärksten Großstädten gehören zwar auch Stuttgart und Essen, diese beiden Städte haben aber keine gemeinsam betriebenen Job-Center, sondern organisieren die Betreuung auf kommunaler Ebene; in Berlin gibt es zwölf Job-Center; Quelle: Bundesregierung

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 10

Inhalt

Metall- und Elektro-Industrie. Die Tarifparteien haben im Pilotbezirk Baden-Württemberg einen ausgewogenen Kompromiss erzielt.
Seite 3

Beruf und Familie. Viele Arbeitnehmer wollen keine Karriere machen und dafür lieber mehr Zeit mit der Familie verbringen.
Seite 4-5

Bildung. Wer mit schlechten Lesefähigkeiten ins Berufsleben startet, dem fällt es besonders schwer, sich spezielle Kompetenzen anzueignen.
Seite 6

Gewerkschaftsmitglieder. Gewerkschaften scheinen wieder en vogue zu sein. Die Bevölkerungsentwicklung wird ihnen aber zu schaffen machen.
Seite 7

Internet. Beim Cloud Computing können Nutzer ihre Daten von überall abrufen. Trotzdem nutzen diesen Service nur wenige Firmen.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Präsident:
Arndt Günter Kirchhoff
Direktor:
Professor Dr. Michael Hüther
Mitglieder:
Verbände und Unternehmen
in Deutschland

→ der unter 25-jährigen Hilfeempfänger sieht das Sozialgesetzbuch „im Regelfall“ einen Betreuungsschlüssel von 1 zu 75 vor. Doch Papier ist geduldig (Grafik):

Von den 303 gemeinsam betriebenen Job-Centern erfüllen 134 den Betreuungsschlüssel von 1 zu 75 nicht – eine Fehlquote von 44 Prozent. Am schlechtesten schneidet Calw ab, in der Hermann-Hesse-Stadt betreut ein Fallmanager 444 Jugendliche.

Bei den älteren Arbeitslosen reicht laut Sozialgesetzbuch zwar eine Betreuungrelation von 1 zu 150. Doch auch diese Marke konnten im vergangenen Jahr 106 Job-Center – also gut ein Drittel – nicht erreichen.

Die Ursachen für diese Verfehlungen herauszufinden, ist relativ schwer, denn die Umstände in den einzelnen Kommunen sind sehr verschieden. So standen zum Beispiel von den Job-Centern, die 2014 bei der Betreuung Jugendlicher am schlechtesten abschnitten, zwei – Starnberg und Ostallgäu – in den vorangegangenen Jahren durchaus gut da, sodass 2014 möglicherweise Sonderfaktoren eine Rolle spielten. Die Job-Center in Calw, der Wesermarsch und in Leverkusen dagegen verfehlten auch in den Jahren 2011 bis 2013 die vorgesehene Betreuungrelation.

Manchmal schlägt ein schlechter Betreuungsschlüssel auch gar nicht

Gute Job-Center, schlechte Job-Center

Laut Sozialgesetzbuch müssen die Job-Center bei der Betreuung von unter 25-Jährigen „im Regelfall“ einen Betreuungsschlüssel von 1 zu 75 erfüllen. Tatsächlich musste 2014 jeweils ein Fallmanager so viele Personen unter 25 Jahren betreuen

Die Job-Center mit dem besten Betreuungsschlüssel

Vorpommern-Greifswald (Nord)	40
Saale-Orla-Kreis	42
Baden-Baden	42
Bamberg	42
Bad Kissingen	43
Hohenlohekreis	43
Erlangen-Höchstadt	43
Weimarer Land	44
Weimar	45
Schwäbisch Hall	45
Gotha	46



Die Job-Center mit dem schlechtesten Betreuungsschlüssel

Mettmann	107
Rhein-Sieg-Kreis	107
Nürnberger Land	108
Main-Tauber-Kreis	109
Haßberge	113
Paderborn	117
Leverkusen	117
Wesermarsch	132
Ostallgäu	135
Starnberg	146
Calw	444



Quelle: Bundesregierung

iw Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Iwd 10 - Fotos: Waldfriedel, Loharnglob - Fotolia.com

auf die Integrationsleistung der Job-Center durch. Leverkusen etwa hatte 2014 zwar mit 1 zu 117 das bundesweit fünftschlechteste Ergebnis, konnte aber 23,5 Prozent seiner Arbeitslosen vermitteln – und übertraf

damit sowohl NRW (21,2 Prozent) als auch strukturell vergleichbare Kommunen (22,9 Prozent). Ein Sonderfall ist Berlin. Dort gibt es gleich zwölf Job-Center (Grafik Seite 1) – sehr gute und ziemlich schlechte.

Die Job-Center

Die Job-Center machen heute das, was bis 2004 die Sozial- und Arbeitsämter gemacht haben – sie betreuen jene Menschen, die Arbeitslosengeld II (Hartz IV) beziehen. Zu den Aufgaben der Job-Center gehört zum einen die Leistungsgewährung, zum anderen vermitteln sie Arbeit und kümmern sich um Angelegenheiten wie Weiterbildungen, Kinderbetreuung oder auch Schuldnerberatung. Die meisten der 408 Job-Center sind gemeinsame Einrichtungen der Agentur für Arbeit und der Kommune. Sachlich sind die Arbeits-

agenturen für die Vermittlung von Arbeit und für die Regelleistungen zuständig. Die Kommunen dagegen übernehmen die Unterkunftskosten und Eingliederungsleistungen wie Beratungen. In 105 Städten arbeiten die Kommunen nicht mit den Arbeitsagenturen zusammen, sondern betreuen die Arbeitslosen in alleiniger Trägerschaft. Weil zu Beginn der Hartz-IV-Reformen eine bestimmte Anzahl an Landkreisen und kreisfreien Städten dieses Modell beantragen konnte, werden diese Kommunen auch Optionskommunen genannt.

Tarifabschluss mit Augenmaß

Metall- und Elektro-Industrie. Die Tarifparteien haben im Pilotbezirk Baden-Württemberg einen ausgewogenen Kompromiss erzielt. Der Abschluss beinhaltet eine deutliche Lohnerhöhung, eine Neuregelung der Altersteilzeit und einen Tarifvertrag zur Weiterbildung.

Die Tarifparteien mussten in der diesjährigen Tarifrunde gleich drei Themen verhandeln. Neben einer Lohnforderung von 5,5 Prozent für zwölf Monate verlangte die IG Metall eine arbeitgeberfinanzierte Bildungsteilzeit, die sich nicht auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen beschränkte, und eine Neuregelung des flexiblen Übergangs in die Rente. Herausgekommen ist ein ausgewogenes Gesamtpaket. Die Regelungen im Einzelnen:

Entgelt. Die Arbeitgeber besetzten ihr erstes Angebot in Höhe von 2,2 Prozent auf und haben einer Lohnerhöhung um 3,4 Prozent zugestimmt (Tabelle). Die Erhöhung greift ab April 2015. Für die Monate Januar bis März gibt es eine Einmalzahlung von 150 Euro. Die Unternehmen haben damit insgesamt 15 Monate Planungssicherheit.

Altersteilzeit. Der flexible Übergang in die Rente bleibt erhalten, ohne zusätzliche Kosten zu verursachen. Dabei wurden auf Drängen der Arbeitgeber die Altersteilzeitansprüche für besonders belastete Beschäftigte erweitert – dazu gehören zum Beispiel Schichtarbeiter.

So beschränkt der Tarifvertrag den Anspruch auf Altersteilzeit in jedem Betrieb zwar wie bisher auf maximal 4 Prozent der Beschäf-

M+E-Industrie: Entgeltregelungen und Laufzeiten

	Einmalzahlungen in Euro	Entgelterhöhungen in Prozent	Laufzeit in Monaten
2008	522 und 122	4,2 in zwei Stufen zu jeweils 2,1	18
2010	160 und 160	2,7 nach elf Nullmonaten	23
2012		4,3	13
2013		5,6 in zwei Stufen zu 3,4 und 2,2	20
2015	150	3,4	15

Quelle: IW-Tarifdatenbank

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - Imd 10

tigten. Allerdings haben besonders belastete Mitarbeiter Vorrang – statt 2,5 dürfen künftig 3 Prozent aus dieser Gruppe in Altersteilzeit gehen. Im Gegenzug ist der Anspruch für die nicht besonders Belasteten um 0,5 Punkte auf maximal 2 Prozent gesenkt worden.

Damit ist die Altersteilzeit weniger als bisher ein Instrument der Frühverrentung. Im Vordergrund steht, die Beschäftigungsfähigkeit der dringend benötigten älteren Arbeitnehmer zu erhöhen.

Bildungsteilzeit. Hier sind bundesweit unterschiedliche Regelungen getroffen worden. In Baden-Württemberg haben die Tarifparteien den Tarifvertrag zur Qualifizierung aus dem Jahr 2001 mit Änderungen wieder in Kraft gesetzt. Angepasst wurde unter anderem der bestehende Anspruch auf eine einmalige befristete Freistellung oder Teilzeit für persönliche Weiterbildung. Durch die Verlängerung dieser Teilzeit auf sieben Jahre soll Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden, zu studieren. Und:

Über eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass


das Unternehmen Mittel aus der Altersteilzeit zur Förderung der persönlichen Weiterbildung einsetzt.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist der Tarifvertrag Qualifizierung ebenfalls überarbeitet und als „Tarifvertrag Bildung“ wieder in Kraft gesetzt worden.

Neu geregelt ist die persönliche Weiterbildung: Der Betriebsrat ermittelt jährlich die persönlichen Weiterbildungswünsche der Beschäftigten. Stimmt der Arbeitgeber zu, kann ein Mitarbeiter eine Bildungsphase zur persönlichen Weiterbildung in Anspruch nehmen, muss diese aber selbst finanzieren – es gibt also weder einen Anspruch auf persönliche Weiterbildung, noch entsteht den Betrieben ein finanzieller Aufwand.

Voraussetzung für das Verfahren ist ein Bildungskonto, auf dem Arbeitszeitguthaben angespart werden können. Außerdem dürfen Ansprüche aus Sonderzahlungen – dazu gehören Weihnachts- und Urlaubsgeld – eingebracht werden. Das NRW-Modell ist inzwischen auch von anderen Tarifregionen übernommen worden.

Karriere ist nicht alles

Beruf und Familie. Viele Arbeitnehmer wollen keine Karriere machen, vermutlich weil ihnen Führungspositionen zu wenig Zeit für die Familie lassen – denn die Familie hat für die meisten Deutschen Priorität. 

Morgens halb sieben in Deutschland: Die dreijährige Lena Schmidt will trotz Minusgraden nur in ihrem Sommerkleid in den Kindergarten und der siebenjährige Mika sucht noch die Sporttasche. Frau Schmidt ist auf einer dreitägigen Fortbildung, deshalb fährt Papa die Kleinen in die Kita bzw. Schule. Und gut, dass es Freisprechanlagen im Auto gibt, so kann er sich schon auf der Autobahn in die Telefonkonferenz der Firma einwählen.

Lena geht in die Nachmittagsbetreuung des Kindergartens, aber Mika hat keinen Platz in einer Ganztagschule bekommen. Ein Glück, dass die Großeltern gleich nebenan wohnen. Doch seit einiger Zeit sind auch sie aus gesundheitlichen Gründen auf Hilfe angewiesen.

Solche großen und kleinen Probleme gehören für die meisten Paare zum Alltag – jedenfalls möchten sie

deshalb nicht auf ihren Beruf verzichten. Für sie heißt es daher, Beruf und Familie miteinander zu verzahnen. Viele Unternehmen in Deutschland gehen diesen Weg mit und setzen vor allem auf flexible Arbeitszeiten. Damit kommen sie den Bedürfnissen jener Beschäftigten entgegen, die Zeit mit der Familie verbringen wollen, Kinder und Angehörige pflegen müssen oder einfach mehr Freizeit haben möchten.

Dass sich das Arbeits- und das Privatleben sehr wohl in Einklang bringen lassen, zeigt auch der bemerkenswerte Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit:

Zwischen 1992 und 2012 ist die Quote der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren von 56 Prozent auf 68 Prozent gestiegen.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind oft Kompromisse nötig. Frauen stecken häufig beruf-

lich zugunsten der Familie zurück: Knapp jede zweite arbeitet nicht Vollzeit, in Führungspositionen sind sie weiterhin unterrepräsentiert.

Hat also die Karriere für Frauen einen anderen Stellenwert als für Männer? Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die auf einer Befragung von Erwerbstätigen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) basiert, lässt das vermuten (Grafik). Demnach möchte nur jede dritte Frau Karriere machen – aber fast jeder zweite Mann.

Dabei räumen Jüngere ihrem beruflichen Aufstieg einen deutlich höheren Stellenwert ein als Ältere (Grafik Seite 5):



Von den unter 30-Jährigen streben bei den Frauen 67 Prozent und bei den Männern 80 Prozent einen Chefessel an – jeweils gut 20 Prozentpunkte mehr als bei den 31- bis 40-Jährigen.

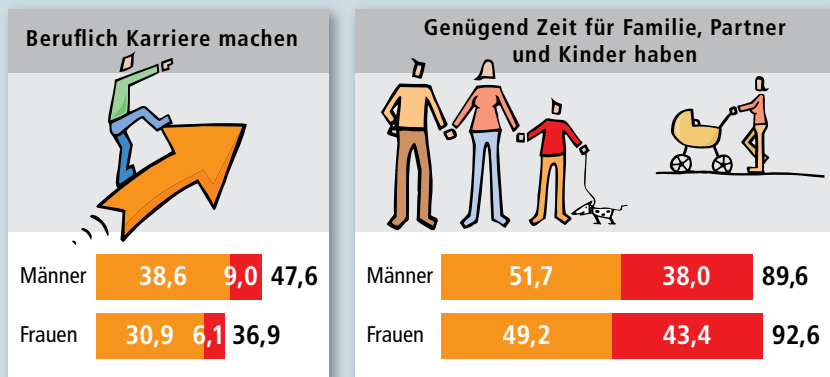
Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in dem, was die Deutschen über alles schätzen: die Zeit mit ihrer Familie. So wünschen sich mehr als neun von zehn Angestellten und Arbeitern genügend Zeit für Angehörige, die Kinder und den Partner.

Beruf und Familie stehen allerdings in zeitlicher Konkurrenz zueinander – vor allem im Alter zwischen 30 und 40, wenn die Gründung einer Familie ansteht. Viele Erwerbstätige – nach wie vor besonders Frauen – reduzieren daher zugunsten der Familie ihre Wochenarbeitszeit und pausieren auch länger.

Damit stellen sie ihre beruflichen Ambitionen bewusst in dem Wissen

Familie hat Priorität

So viel Prozent der Beschäftigten verfolgen das jeweilige Ziel  stark  sehr stark



Stichprobe von 16.233 Arbeitern und Angestellten
 Quellen: Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

zurück, dass von Führungskräften meist ein hohes zeitliches Engagement gefordert wird. Es geht dabei weniger um Präsenzzeiten im Büro als vielmehr um die Bereitschaft, in wichtigen Projektphasen mehr zu arbeiten und für Mitarbeiter und Kunden erreichbar zu sein. Chefs in Teilzeit sind immer noch selten.

Gerade die phasenweise hohe zeitliche Beanspruchung macht familienorientierten Beschäftigten aber Probleme. Betreuungsangebote von Schulen und Kindergärten bieten ihnen oft nicht die nötige Flexibilität, wenn zum Beispiel das Meeting einmal länger dauert.

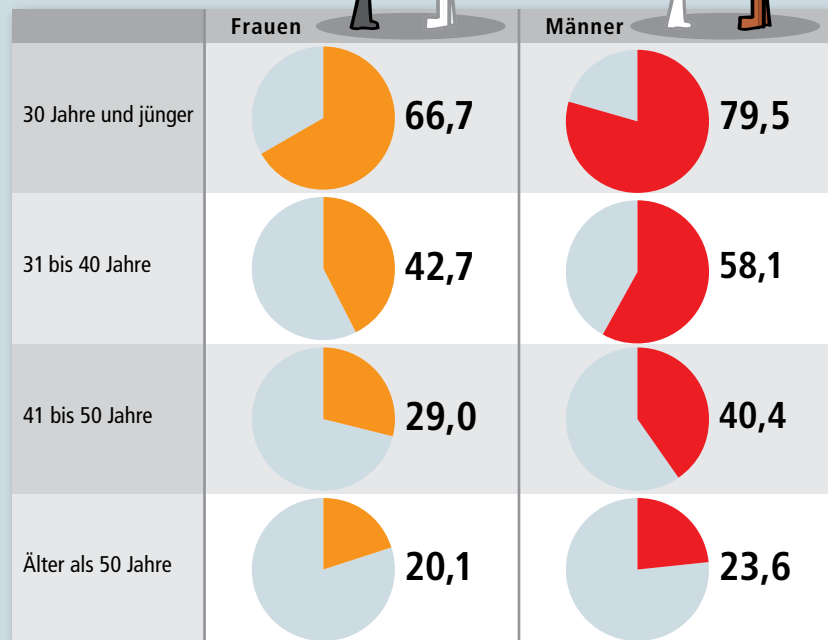
Bereits für den Führungskräfte-nachwuchs spielt das zeitliche Engagement neben den erforderlichen Qualifikationen eine wichtige Rolle. Karriereorientierte Beschäftigte sind bereit, mehr in ihren Job zu investieren, um sich für anstehende Beförderungen durch gute Leistung im Job zu empfehlen. Sie arbeiten daher meistens in Vollzeit, halten die Familienpausen kurz und machen mehr Überstunden als ihre Kollegen ohne Karriereambitionen.

Beschäftigte, denen ihre berufliche Karriere (sehr) wichtig ist, bekleiden auch häufiger eine Führungsposition: Während 33 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer mit Karriereambitionen einen oder mehrere Mitarbeiter führen, haben unter allen Beschäftigten nur 26 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer eine Position mit Führungsverantwortung.

Der Verzicht auf die Karriere wird von den Beschäftigten nicht zwingend als Nachteil empfunden:

Karriere: Alles hat seine Zeit

So viel Prozent der Beschäftigten im jeweiligen Alter verfolgen ihre berufliche Karriere stark oder sehr stark



Stichprobe von 16.233 Arbeitern und Angestellten
Quellen: Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwd 10

Neun von zehn Frauen sind sowohl mit als auch ohne Karriereambitionen mit ihrem Job zufrieden – Gleiches gilt für die Männer.

Was im Job wichtig ist, beurteilen Beschäftigte sehr unterschiedlich. Während karriereorientierte Beschäftigte ein hohes Einkommen und die disziplinarische Führungsverantwortung schätzen, legen familienorientierte Beschäftigte großen Wert auf eine gewisse Selbstbestimmung bei der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Fehlt der Karrierewunsch, ist weniger der berufliche Status einer Führungsposition relevant als vielmehr die Möglichkeit, sich fachlich einzubringen.

Der zeitliche Konflikt zwischen Familie und Karriere lässt sich nicht

aufösen. Der Wunsch, beides zu verbinden, kann jedoch von der Politik und den Unternehmen durch Betreuungsangebote und flexible Arbeitszeiten unterstützt werden. Dadurch lässt sich der Anteil weiblicher Führungskräfte sicherlich steigern. Letztlich trifft aber jede und jeder einzelne Beschäftigte die Entscheidung für sich, ob sie oder er das (zeitliche) Engagement für die Karriere aufbringen möchte.

i aus IW-Trends 1/2015

Andrea Hammermann, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
iwkoeln.de/familieoderkarriere

Handicap Lesen

Bildung. Wer mit schlechten Lesefähigkeiten ins Berufsleben startet, dem fällt es besonders schwer, sich spezielle berufliche Kompetenzen anzueignen. Eine Grundbildung mit tätigkeitsbezogenen Angeboten kann diesem Problem vorbeugen.

In Deutschland sind 4,3 Millionen Menschen ohne Berufsausbildung erwerbstätig – und das, obwohl viele von ihnen nicht einmal ausreichend lesen können, wie die PIAAC-Studie – Programme for the International Assessment of Adult Competencies – zeigt:

Im Jahr 2012 konnten hierzulande fast 18 Prozent der Erwachsenen zwi-

schen 18 und 64 Jahren nur kurze Texte mit einfachen Worten lesen und verstehen – was der Lesekompetenz eines zehnjährigen Kindes entspricht.

Wer nur auf dieser ersten von fünf Kompetenzstufen lesen kann, kommt weder im Alltag noch im Beruf gut zurecht. Grundsätzlich geht eine geringe Schulbildung meist Hand in Hand mit einer geringen Lesefähigkeit (Grafik): Drei von vier Personen ohne Schulabschluss haben erhebliche Probleme, einfache Texte zu verstehen. Bei Personen, die einen Hauptschulabschluss und eine Berufsausbildung in der Tasche haben, gilt dies nur für drei von zehn Personen.

Das Projekt AlphaGrund

Im Projekt AlphaGrund werden Bildungsangebote entwickelt, die auf die Bedürfnisse geringqualifizierter Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Dazu wird zunächst ermittelt, in welchen Bereichen es an Grundbildung hapert. In speziellen Kursen soll dann beispielsweise die Fähigkeit verbessert werden, Sicherheitsvorschriften verstehen, Berichte und Protokolle lesen und schreiben zu können. Das Projekt wird vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, von den Bildungswerken der Wirtschaft in Hessen und Thüringen sowie dem Bildungsträger BBQ Berufliche Bildung in Nordbaden umgesetzt.

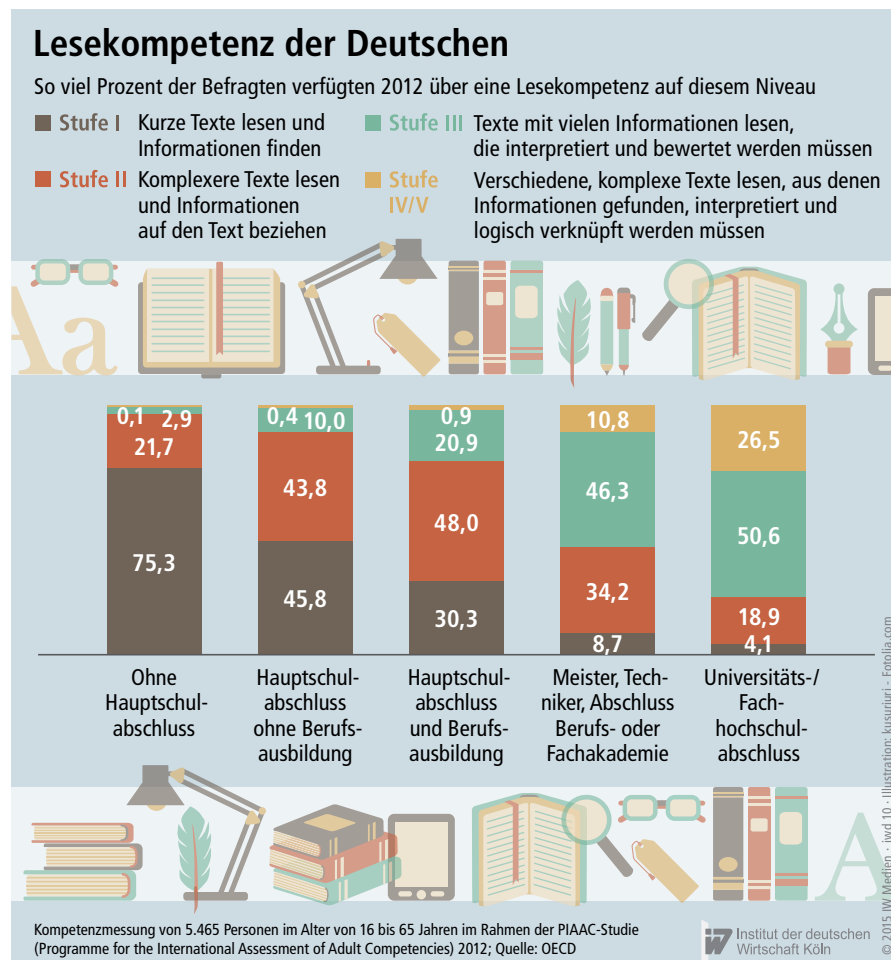
Weitere Informationen unter: alphagrund-projekt.de

Dabei sind die Testergebnisse bei den jüngeren Erwachsenen besser als bei den älteren:


Die besten Leseleistungen verzeichnen hierzulande die 25- bis 34-Jährigen, die schlechtesten Ergebnisse erzielen die 55- bis 64-Jährigen.

Oft wird argumentiert, hier handle es sich um einen altersbedingten Kompetenzverlust. Analysen zeigen aber, dass das beim Bildungsabschluss erworbene Kompetenzniveau eine enorme Langzeitwirkung hat: Die bei den älteren Personen gemessenen Fähigkeiten entsprechen dem Niveau, das diese Menschen bei ihrem Schulabschluss hatten.

Wer kaum lesen und schreiben kann, dem fällt es schwer, mit Veränderungen am Arbeitsplatz umzugehen und neue Aufgaben zu übernehmen. Da aber vielerorts die Anforderungen steigen, ist eine gute Grundbildung die Voraussetzung, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert daher speziell Angebote zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung (Kasten).



In der Demografiefalle

Gewerkschaftsmitglieder. Die Gewerkschaften sind anscheinend wieder en vogue. Sie haben nicht nur politische Ziele wie den Mindestlohn durchgesetzt, sondern auch den rückläufigen Mitgliedertrend gestoppt. In den kommenden Jahren wird ihnen allerdings die Bevölkerungsentwicklung zu schaffen machen. 

In Deutschland sind etwa 8 Millionen Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft. Davon entfallen allein 6,1 Millionen auf die acht im DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften, weitere 1,3 Millionen auf den „beamtenbund und tarifunion“ sowie 300.000 auf den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands. Daneben gibt es noch einige Berufsgewerkschaften, die – wie der Marburger Bund oder die Vereinigung Cockpit – keinem Dachverband angehören.

Zieht man von der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder alle Rentner und Arbeitslosen ab und setzt anschließend die Aktiven ins Verhältnis zu allen abhängig Beschäftigten, erhält man den gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Dieser ist nach der Wende bis zum Jahr 2006 kontinuierlich zurückgegangen, von 27 Prozent im Jahr 1994 auf 18 Prozent im Jahr 2006. Seit diesem Tiefpunkt konnten die Gewerkschaften ihren Einflussbereich allerdings wieder vergrößern.

Eine Auswertung der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften zeigt, dass 2012 jeder fünfte Beschäftigte organisiert war.

Den jüngsten Zuwachs verdanken die Gewerkschaften vor allem männ-



lichen Arbeitnehmern. Hier stieg der Anteil der Organisierten seit 2006 um 3,4 Prozentpunkte auf 26,1 Prozent. Der der Frauen legte dagegen nur um 1,8 Punkte auf 14,2 Prozent zu. Damit ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, die wachsende Zahl berufstätiger Frauen anzusprechen. Das betrifft vor allem die kaum organisierten Teilzeitbeschäftigten.

Eine weitere Baustelle für die Gewerkschaften zeigt sich nach einem Blick auf die Altersstruktur der Mitglieder. Demnach sind auch jüngere Arbeitnehmer eher gewerkschaftsmüde:

In den Jahren 2008 bis 2012 lag der Organisationsgrad der 18- bis 30-Jährigen nur bei knapp 14 Prozent.

Dagegen sind 25 Prozent der über 50-Jährigen Mitglied einer Gewerkschaft. Wenn also in den nächsten Jahren die älteren, gut organisierten

Jahrgänge in den Ruhestand gehen, rücken jüngere, schlechter organisierte Jahrgänge nach.

Auffallend ist, dass die Gewerkschaften auch bei den Angestellten unterdurchschnittlich abschnitten (Grafik). So waren zuletzt zwar 36 Prozent der Beamten und 23 Prozent der Arbeiter organisiert, der Organisationsgrad der Angestellten belief sich aber nur auf 16 Prozent.

Zudem gilt, dass Beschäftigte mit geringer Qualifikation deutlich seltener zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft neigen als Beschäftigte mit höherer Qualifikation.

aus IW-Trends 1/2015

Carsten Anders, Hendrik Biebeler, Hagen Lesch: Mitgliederentwicklung und politische Einflussnahme: Die deutschen Gewerkschaften im Aufbruch?

iwkoeln.de/gewerkschaftsmitglieder

Die Datenwolke

Internet. Das Cloud Computing bietet den Vorteil, dass die Nutzer ihre Daten von überall abrufen können. Unternehmen können so Kosten sparen und effizienter arbeiten. Trotzdem nutzen bislang nur wenige diese Möglichkeit.

Am häufigsten genutzt wird Cloud Computing – also das Speichern von Daten in einem entfernten Rechenzentrum, auf die man per Internet Zugriff hat – hierzulande von Unternehmen aus dem Bereich Information und Kommunikation. Laut Eurostat nehmen rund 45 Prozent dieser Firmen den Service der virtuellen „Wolke“ in Anspruch. Mit 27 Prozent liegen die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen schon um einiges dahinter.

Obwohl viele IT-Firmen wie SAP, Microsoft und DATEV ihren Service in den vergangenen Jahren auch auf die Cloud ausgeweitet haben, ist die Nachfrage verhalten:

Adressaufkleber

Bedenken bei Cloud Computing

So viel Prozent der Unternehmen, die Cloud-Computing-Dienste in Anspruch nehmen, nutzen diese Dienste aus den folgenden Gründen nicht stärker

	Unternehmen mit 10 bis 249 Mitarbeitern	Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern
Sicherheitsrisiko	38	57
Kosten	32	32
Unzureichende Kenntnisse	32	17
Rechtsunsicherheit	31	46
Unsicherheit bezüglich des Datenstandorts	29	46
Vertragsschwierigkeiten	27	34
Schwieriger Zugang zu Daten oder Software	27	35

Befragung von 42.824 Unternehmen in den Ländern der Europäischen Union im 2. Quartal 2014; Quelle: Eurostat

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iw10

Nur jedes fünfte Unternehmen in der Europäischen Union nutzt Cloud Computing – in Deutschland ist es sogar nur rund jedes zehnte Unternehmen.

Die Nummer eins in Europa ist Finnland, wo mehr als jede zweite Firma auf die Datenwolke setzt. Auf den weiteren Plätzen folgen Italien, Schweden und Dänemark mit jeweils rund 40 Prozent. Die deutschen Unternehmen führen lediglich das untere Viertel an, nach ihnen kommen nur noch die Betriebe aus Zypern, Bulgarien, Ungarn, Polen und Rumänien.

Die deutschen Unternehmen haben beim Cloud Computing vor allem Sicherheitsbedenken (Grafik). Insbesondere große Firmen fürchten, dass ihre Daten in der Cloud unberechtigten Zugriffen ausgesetzt sind. Bei kleineren und mittleren Betrieben mangelt es oft an Kenntnissen über das Cloud Computing. Hinzu kommt, dass deutsche Unternehmen generell eher als abwartende Nutzer moderner Informations- und Kommunikationstechnologien gelten – und diese Scheu wurde durch die Affäre um Whistleblower Edward Snowden noch verstärkt.

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Chefredakteur: Axel Rhein
Stellv. Chefredakteur: Klaus Schäfer (verantwortlich)

Redaktion: Andreas Wodok (Textchef), Berit Schmiedendorf, Sara Schwedmann, Alexander Weber

Redaktionsassistentz: Ines Pelzer
Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen
Telefon: 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504
E-Mail: iw@iwkoeln.de

Bezugspreis: € 9,01/Monat, zzgl. € 3,08 Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise wöchentlich

Abo-Service: Therese Hartmann, Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de

Verlag: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

Dem iwD wird einmal monatlich (außer Juli und Dezember) „Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de
Rechte für elektronische Pressespiegel unter: pressemonitor.de

iw.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.