KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 38 September 2019

Die blinden Weisen

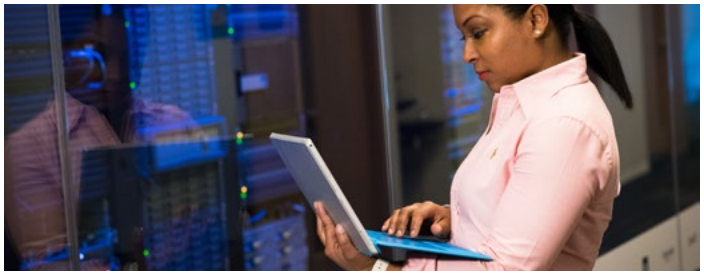
... das ist was Gutes !

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

IG BCE

Prognosen sind oft falsch. Warum hören wir dann auf sie?
Seite 3

Der Flächentarif regelt mehr als nur das Einkommen. Und das ist gut so.
Seite 5



Viele nehmen den Datenschutz im Betrieb ernst. Aber nicht alle.
Seite 6

Mitbestimmung ist eine gute Sache. Nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für ihre Familien.
Seite 7

Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Realisation: BKA – Büro für Kommunikation in der Arbeitswelt, Bildquellen: Shutterstock (2), Pixabay (1), Rawpixel (2), Volker Weber (2), C. Morillo (1), A. Dummer (1) Burst (1).

Wer kam eigentlich auf die Idee, die Mitglieder des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit dem Titel „Wirtschaftsweise“ zu versehen? Wir wissen es nicht.

Was wir aber wissen: Die Sachverständigen wissen meistens Nichts. Allzu häufig liegen sie mit ihren Prognosen daneben. Das ist eigentlich nichts Besonderes. Wir wissen alle, dass in der Regel nicht mal der Wetterbericht für nächste Woche stimmt. Um so problematischer ist es, wenn sich ganze Volkswirtschaften an solch fehlerhaften Prognosen ausrichten. Wir betrachten deshalb in der vorliegenden Ausgabe die Deutschen und ihre „Prognoseritis“ genauer – mit einigen überraschenden Ergebnissen.

Volker Weber
Landesbezirksleiter

facebook

Die blinden Weisen

Warum wir Deutschen Prognosen so lieben

Sie heißen die „Wirtschaftsweisen“. Der Name suggeriert, dass die (überwiegend) Herren des „Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ den gemeinen Menschen etwas voraus hätten: Wissen, Intelligenz, gar hellseherische Fähigkeiten.

Die insgesamt 39 Männer und gerade mal 2 Frauen, die diesem Rat seit seiner Gründung im Jahr 1963 angehören, sollen regelmäßig die „gesamtwirtschaftliche Lage und ihre absehbare Entwicklung im Sinne einer Prognose darstellen“, so sagt das Gesetz. Dabei sollen sie neutral sein und vor allem eines nicht: ungebetene Ratschläge erteilen.

Die Praxis allerdings sieht anders aus. Immer wieder lagen die Prognosen deutlich daneben. Was die überwiegend arbeitgebernahen Ratsmitglieder in der Vergangenheit nicht davon abhielt, munter Ratschläge in Richtung Politik, aber auch gerne mal Richtung Gewerkschaften zu formulieren.

Faktisch sind die Prognosen der „Weisen“ also eher Politik als unabhängige Expertise. Selbst der ehemalige „Wirtschaftsweise“ Hans-Jürgen Krupp sagte gegenüber dem Handelsblatt, unabhängige, neutrale Wirtschaftswissenschaft sei eine Fiktion.

Ähnlich sieht es mit anderen „Gutachten“, „Studien“ und „Umfragen“ aus, die prognostischen Charakter haben oder zumindest behaupten. So ist die einflussreichste Wirkungsgröße im bunten Strauß der arbeitgeber- bzw. wirtschaftsnahen Prognostik der „ifo-Geschäftsklimaindex“. Er gilt als renommierter „Frühindikator für die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland“. Die Politik gerät in Panik, wenn der Index sinkt, bejubelt sich selbst, wenn er steigt. Ganze Gesetzesinitiativen wurden und werden von den

Zahlen des ifo-Geschäftsklimaindex getrieben. Der langjährige Chef des herausgebenden ifo-Institutes, Hans-Werner Sinn, war Stammgast in allen Talkshows und Gesprächspartner in unzähligen Interviews. Er hatte bis zu seiner Pensionierung im Jahr 2016 den Status eines Halbgottes in Sachen Wirtschaftsprognostik. Drei Dutzend internationale Preise und gleich vier Ehrendoktorwürden unterstreichen dies.

Doch worauf beruht dieser ifo-Geschäftsklimaindex? Auf intensiven Recherchen, komplexen Algorithmen, umfangreichen Rechenmodellen? Weit gefehlt. Die Wirklichkeit ist viel profaner: Jeden Monat bekommen ein paar hundert Manager einen knappen Fragebogen zugeschickt. Sie beantworten darin unter anderem die Frage, welche Geschäftserwartungen sie für das kommende halbe Jahr haben (mit genau drei Auswahlmöglichkeiten: günstiger, gleichbleibend oder ungünstiger).

Das Ergebnis wird zusammengezählt – und der neue Geschäftsklimaindex ist fertig und beeinflußt die ganze Republik.

Prognosen halten also selten, was sie versprechen, sind meist nichts als heiße Luft und noch dazu allzu oft interessengetrieben. So präsentieren viele große Unternehmen jedes Frühjahr ganz ausgezeichnete Erwartungen, wenn es darum geht, die Investoren bei Laune zu halten. Droht nur 6 Monate später eine neue Tarifrunde, nagt die Branche plötzlich am Hungertuch und erwartet dramatische Gewinneinbrüche.

Wir sehen also: Prognosen taugen nichts. Seriöse Wissenschaftler formulieren deshalb auch keine Prognosen, sondern Szenarien. Der Unterscheid: Szenarien stellen mögliche Entwicklungen dar, wenn bestimmte Ereignisse eintreten. Prognosen suggerieren zu erwartende Wirklichkeiten.

Deshalb ist jeder gut beraten, Prognosen aller Art mit großer Vorsicht zu genießen. Wenn Meteorologen das lokale Wetter kaum mehr als drei Tage fehlerfrei voraussagen können, dann sollten wir globalen Klimawandelprognosen kritisch gegenüberstehen. Und wenn uns Arbeitgeber oder ihre Institute erzählen wollen, die gewerkschaftlichen Tarifforderungen würden uns alle geradewegs in die Hölle katapultieren, dann sollten wir auch in Zukunft freundlich nicken. Nur glauben sollten wir ihnen nicht.

Volker Weber: „Der Flächentarif ist mehr als nur Einkommen“

Wir fragten Volker Weber zur Rolle des Flächentarifs in der Gestaltung der Arbeitswelt.

Die Medien schauen bei jeder Tarifrunde am Ende immer auf die Zahl vorm Komma. Werden sie dem Thema damit gerecht?

Verständlich ist das schon. Auch unsere Mitglieder schauen natürlich nach dem Prozent-Ergebnis. Denn das schlägt sich direkt im Geldbeutel nieder. Aber ein guter Tarifabschluss liefert mehr.

Es hängt ja auch von der Laufzeit ab, von Einmalzahlungen und anderen Faktoren…

Sicher. Aber Tarifverträge regeln viel mehr als nur das nackte Bruttogehalt. Da geht es um Urlaubstage, um Alterssicherung, um die Arbeitszeit, die Belastung, den digitalen Wandel, die Fortbildung und vieles mehr.

Aber das ist doch alles längst geregelt.

Ist es. Aber die Welt entwickelt sich. Mit der Digitalisierung finden unglaubliche Veränderungen in vielen Unternehmen statt.

Es gibt völlig neue Strukturen, Berufsbilder, Prozesse, Anforderungen, aber auch Chancen für individuellere Arbeitsplatzausgestaltungen. Da müssen wir in den nächsten Tarifrunden ran. Denn da stecken auch Interessenskonflikte drin.

Manch Arbeitgeber wünscht sich den gläsernen Beschäftigten, der bei Bedarf auch kurzfristig flexibel eingesetzt werden kann. Flexibilisierung kann eben so oder so gedacht werden. Ungeregelt bedeutet sie für unsere Mitglieder eher Nach- als Vorteile.

Wir müssen in Zeiten globaler Herausforderungen moderne Arbeitszeiten flächendeckend regeln. Die Zeiten, in denen man Tarifrunden nur an Prozentzahlen orientiert, sind vorbei…

Datenschutz: Mitarbeiter vertrauen ihrem Unternehmen

Eine aktuelle Studie der TU Darmstadt untersuchte den Stand des Datenschutzes in den von der IG BCE Hessen-Thüringen betreuten Betrieben. Insgesamt sehen die Mitarbeiter das Thema relativ entspannt, so vertrauen rund 75% der Beschäftigten ihrem Unternehmen beim Umgang mit Kunden- und Mitarbeiterdaten. Führungskräfte zeigen dabei insgesamt ein höheres Vertrauen als die Belegschaften. Fast 80% der Beschäftigten mussten sich in Sachen Datenschutz schriftlich verpflichten.

Jeder fünfte Beschäftigte fühlt sich mit den Datenschutzanforderungen überfordert. Das kann auch daran liegen, dass nur ein Drittel der Befragten die Chance hat, eine interne Sprechstunde zum Datenschutz aufzusuchen, etwa die Hälfte hat immerhin Zugang zu einem E-Learning-Portal.

Insgesamt ist die Lage also nicht kritisch, bedarf aber in einigen Unternehmungen noch mehr Unterstützung für die betroffenen Belegschaftsmitglieder.

Gericht stoppt Revanche-Kündigungen

Es passiert gar nicht so selten: Ein Arbeitnehmer kündigt seinen Job mit einem fairen Vorlauf, der Chef ist sauer und kündigt seinerseits, mit einer kürzeren Frist. Diese Praxis hat das Arbeitsgericht Siegburg (Aktenzeichen: 3 Ca 500/19) jetzt prinzipiell untersagt.

Einzige Ausnahme: Unter bestimmten Bedingungen ist ein solches Vorgehen zu rechtfertigen: nämlich dann, wenn es große Probleme gibt, die freigewordene Stelle neu zu besetzen und ein geeigneter Kandidat gerade verfügbar ist.

KOSTENLOS

KLARTEXT ist das neue eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen. Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem E-Mail-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar:

www.igbce-klartext.de

Mitbestimmung hilft Frauen und Familien

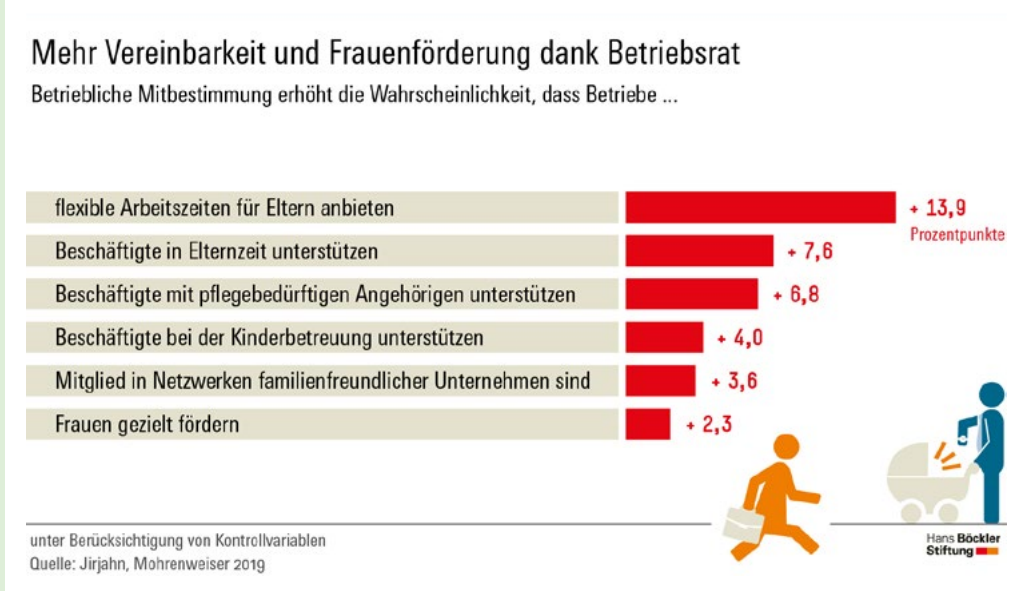
Mitbestimmte Betriebe schneiden bei der gezielten Förderung von Frauen deutlich besser ab als Firmen ohne Betriebsrat. Dasselbe gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zeigt eine Studie der Hans Böckler Stiftung.

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass Betriebsräte sich sowohl für Gleichstellung als auch für Vereinbarkeit einsetzen. Inwiefern sie dabei erfolgreich sind, haben die Forscher anhand von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den Jahren 2012 bis 2016 überprüft.

Den Berechnungen zufolge sind in der Tat Effekte nachweisbar: Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitarrangements für Beschäftigte mit Betreuungspflichten wie Gleitzeit oder Homeoffice anbieten, erhöht sich demnach um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt.

Dass Beschäftigte in Elternzeit durch Information oder Weiterbildung unterstützt werden, wird um 7,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Die Chance auf Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen in Form von Beratung oder Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen steigt um 6,8 Prozentpunkte. Die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kitas gibt, ist in mitbestimmten Betrieben 4 Prozentpunkte höher.

Die Autoren der Studie erklären die gemessenen Effekte zum einen damit, dass Betriebsräte die Verhandlungsmacht der Beschäftigten erhöhen. Als Sprachrohr der Belegschaft sei der Betriebsrat zudem in der Lage, ein Dilemma zu lösen: Sobald sich einzelne Frauen für familienfreundliche Angebote aussprechen, könnten sie sich dem Verdacht aussetzen, eher an Familie als an Karriere interessiert zu sein. Ein Betriebsrat, der für alle Beschäftigten spricht, hat dieses Problem nicht.



„Mit Geld kann man Macht kaufen, mit Daten hat man sie schon.“
(Bayerischer Rundfunk-quer, 28.06.2019)
... das ist was Gutes !
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
IG BCE