

Lohnpolitik: Krise – Mindestlöhne steigen langsamer	2
Standort: Dienstleistungen drücken Arbeitskosten	3
Gleichstellung: Frauen fehlen in Führungsjobs	4
Beschäftigung: Interner Jobmarkt federt Personalabbau ab	6
Kurz gemeldet: Ingenieure – Mehr Geld mit Tarif	7
TrendTableau	8

ARBEITSMARKT

Atypische Jobs verfehlen Brückenfunktion

Leiharbeit, Minijob & Co. nehmen stark zu, sind meist aber keine Zwischenstation auf dem Weg in gut bezahlte, sichere Beschäftigung. Häufig enden sie wieder mit Arbeitslosigkeit.

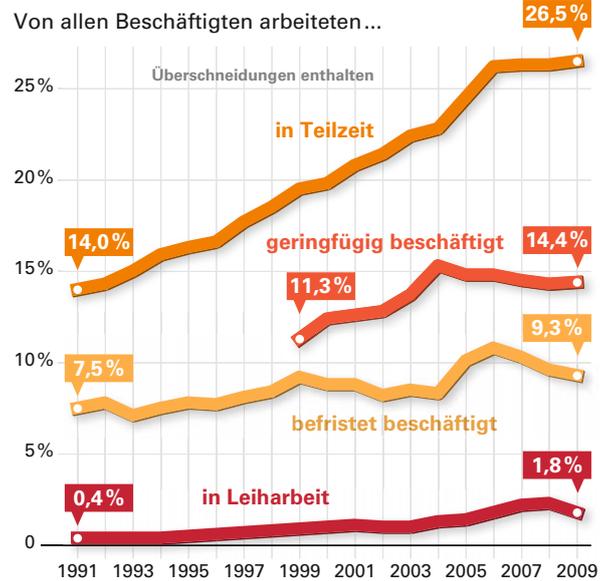
Sämtliche Formen atypischer Beschäftigung nehmen seit den frühen 1990er-Jahren zu. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist von 20 Prozent auf mehr als ein Drittel gestiegen. Darauf machen die Arbeitsmarktforscher Berndt Keller und Hartmut Seifert aufmerksam.* Gerade im Aufschwung zwischen 2005 und 2008 sowie während der konjunkturellen Erholung des Jahres 2010 sind den Wissenschaftlern zufolge viele atypische Jobs entstanden.

Teilzeit- und Leiharbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung führen nach Keller und Seifert zwar nicht zwingend zu prekären Lebenslagen. Dennoch sind die Nachteile gegenüber unbefristeten Vollzeitstellen – den so genannten Normalarbeitsverhältnissen – offenkundig. Je nach Beschäftigungsform: niedriges, zum Teil nicht die Existenz sicherndes Einkommen, geringe Rentenansprüche, unsichere Zukunftsaussichten, wenig Gelegenheit zur Fortbildung. Das sei nicht nur für den Einzelnen problematisch, schreiben die Forscher, sondern auch für den Staat: Dessen Sozialausgaben schwelgen durch die Unterstützung von Geringverdienern an. Zudem drohten „fatale Konsequenzen für die Innovationsfähigkeit einer alternden Arbeitsgesellschaft“, wenn viele Beschäftigte von Weiterbildung ausgeschlossen sind.

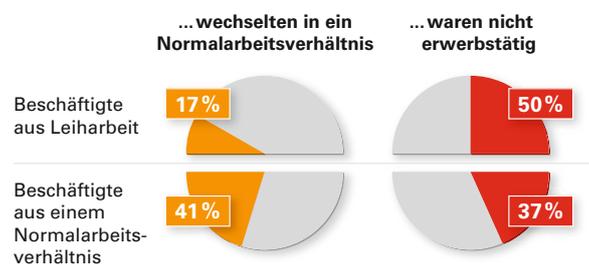
Die Erwartung, dass Deregulierung einen flexibleren Arbeitsmarkt und damit neue Wege in eine reguläre Beschäftigung schafft, habe sich nicht erfüllt, resümieren Seifert und Keller mit Blick auf den Forschungsstand. „**Von einer Brückenfunktion kann nicht die Rede sein**“, stellen die Forscher fest. Beispielsweise folgt auf Leiharbeit in den anschließenden 14 Monaten nur in 17 von 100 Fällen eine unbefristete Vollzeitstelle. 50 Prozent finden hingegen gar keinen Job. Aufstiege aus der untersten Einkommensgruppe sind heute nicht häufiger, sondern seltener als in früheren Jahren.

Angesichts der gescheiterten Reformstrategie raten Keller und Seifert zum Umsteuern: Mindestlöhne, Equal-Pay-Regeln, eine Re-Regulierung der Leiharbeit und gesetzlich vorgeschriebene Risikoprämien wie sie in Frankreich für Leiharbeiter gelten anstelle von Lohnabschlägen für Menschen in unsicheren Jobs. Diese Maßnahmen könnten atypische Beschäftigung zurückdrängen oder ihre sozialen Folgen

Wachsende Unsicherheit



Nach Ausscheiden aus ihrem früheren Job* ...



* in einem Zeitraum von 2 bis 14 Monaten
Quelle: Keller, Seifert 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

mildern. Ein erleichterter Zugang zu Weiterbildung würde Aufstiegschancen verbessern. Um Altersarmut zu verhindern, regen die Wissenschaftler eine steuerfinanzierte, „vom bisherigen Erwerbsstatus unabhängige, lediglich den Bürgerstatus voraussetzende Basis- bzw. Grundsicherung im Alter“ an. ◀

* Quelle: Berndt Keller, Hartmut Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen 3/2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Krise: Mindestlöhne steigen langsamer

Die Mehrheit der 20 EU-Länder mit gesetzlichem Mindestlohn hat die Lohnuntergrenze kürzlich angehoben. Doch die Wirtschaftskrise wirkt nach.

Neun Euro in Frankreich, in Luxemburg sogar erstmals mehr als zehn Euro – zum 1. Januar 2011 haben 12 EU-Länder ihre Mindestlöhne erhöht. Großbritannien und Belgien hatten schon im vergangenen Herbst aufgeschlagen. Gleichwohl stand die Mindestlohnentwicklung in vielen Ländern „nach wie vor unter dem Vorzeichen der Krise“. Zu diesem Ergebnis kommt Thorsten Schulten im neuen WSI-Mindestlohnbericht.* Denn die Erhöhungen fielen oft geringer aus als in den Jahren bis 2008. Nach Abzug der Inflation waren die Zuwächse bestenfalls bescheiden, in einigen Ländern fraß die Inflation die Anhebung auf. Das war beispielsweise in Frankreich, Belgien oder Großbritannien der Fall.

Einige Staaten, etwa Griechenland oder Tschechien, haben ihre Lohnminima eingefroren. Im schwer von der Krise betroffenen Irland wurde der Mindestlohn sogar gesenkt – ein Novum in der europäischen Mindestlohngeschichte. Es gab allerdings auch gegenläufige Entwicklungen, zeigt Schulten: Slowenien erhöhte seinen Mindestlohn um gut 25 Prozent. In Luxemburg, Polen, Ungarn, Lettland und Rumänien stiegen die Lohnminima um vier bis elf Prozent. Auch einige Länder außerhalb der EU hoben die Mindestlöhne spürbar an, etwa Australien, Kanada, Brasilien und die Türkei.

In den westeuropäischen Euro-Ländern betragen die niedrigsten erlaubten Stundenlöhne nun zwischen 7,65 Euro und 10,16 Euro brutto. In Großbritannien müssen umgerechnet mindestens 6,91 Euro gezahlt werden. Dieser Wert ist jedoch von der anhaltenden Schwäche des Pfunds beeinflusst. Sonst „würde der britische Mindeststundenlohn heute etwa bei 8,67 Euro liegen“, erklärt Schulten.

Die südeuropäischen EU-Staaten haben Lohnuntergrenzen zwischen knapp drei und 4,28 Euro. Etwas darüber liegt mit 4,32 Euro erstmals ein EU-Beitrittsstaat aus Osteuropa – Slowenien. In den meisten mittel- und osteuropäischen Staaten sind die Mindestlöhne noch deutlich niedriger. Allerdings haben viele während des vergangenen Jahrzehnts aufgeholt. Zudem spiegeln die Niveauunterschiede auch unterschiedliche Lebenshaltungskosten wider. Legt man Kaufkraftparitäten zugrunde, reduziert sich das Verhältnis zwischen dem niedrigsten und dem höchsten gesetzlichen Mindestlohn in der EU von 1:14 auf etwa 1:7.

Von Seiten der Wissenschaft haben Mindestlöhne kürzlich verstärkt Unterstützung erhalten. Forscher der US-Universität Berkeley widerlegten in einer umfassenden, methodisch anspruchsvollen Studie die Befürchtung, Mindestlöhne würden sich negativ auf die Beschäftigung auswirken. Die Wissenschaftler um den Berkeley-Professor Michael Reich kamen zu dem Ergebnis, dass Lohnuntergrenzen in den USA die Einkommen in Niedriglohnbranchen erhöht haben, ohne dass Jobs verloren gingen.

Trotzdem sei im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise der Druck auf Mindestlöhne gewachsen, so WSI-Forscher Schulten. Internationale Organisationen wie die OECD, der Internationale Währungsfonds oder die EU-Kommission nähmen verstärkt Einfluss auf die nationale Mindestlohnpo-

Mindestlöhne: Oft Aufschläge trotz Krise

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne* in der Europäischen Union

		zuletzt geändert	seit 2010 um**
Luxemburg	10,16 €	01.2011	➔ +4,4%
Frankreich	9,00 €	01.2011	➔ +1,6%
Niederlande	8,74 €	01.2011	➔ +1,2%
Belgien	8,58 €	09.2010	➔ +2,0%
Irland	7,65 €	02.2011	➔ -11,6%
Großbritannien	6,91 €	10.2010	➔ +2,2%
Slowenien	4,32 €	01.2011	➔ +25,2%
Griechenland	4,28 €	05.2009	➔ ±0%
Spanien	3,89 €	01.2011	➔ +1,3%
Malta	3,84 €	01.2011	➔ +0,7%
Portugal	2,92 €	01.2011	➔ +2,0%
Polen	1,85 €	01.2011	➔ +5,2%
Tschechien	1,82 €	01.2007	➔ ±0%
Slowakei	1,82 €	01.2011	➔ +2,8%
Estland	1,73 €	01.2008	➔ ±0%
Lettland	1,68 €	01.2011	➔ +10,1%
Ungarn	1,61 €	01.2011	➔ +6,1%
Litauen	1,40 €	01.2008	➔ ±0%
Rumänien	0,93 €	01.2011	➔ +11,6%
Bulgarien	0,71 €	01.2009	➔ ±0%

Gesetzliche Mindestlöhne außerhalb der EU

Australien	10,40 €	07.2010	➔ +4,8%
Neuseeland	6,94 €	04.2010	➔ +2,0%
Japan	6,28 €	01.2011	➔ +2,4%
Kanada	5,99 €	01.2011	➔ +5,4%
USA	5,47 €	01.2011	➔ ±0%
Südkorea	2,44 €	07.2009	➔ +5,1%
Türkei	1,89 €	01.2011	➔ +9,1%
Brasilien	1,03 €	01.2011	➔ +5,9%

* Stand 1.1.2011, Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnitt 2010, Kanada und Japan gewichtete Umrechnung regionaler Mindestlöhne; ** Entwicklung vom 1.1.2010 bis 1.1.2011, Irland zum 1.2.; Quelle: WSI-Mindestlohnhandbuch 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

litik in vielen Ländern – mit dem Ziel, eine Erhöhung der Lohnminima zu bremsen oder zu stoppen. Offenbar nutzten diese Organisationen „die Gunst der Krise“, um ihre traditionellen Wirtschaftskonzepte wieder auf die Tagesordnung zu setzen, schreibt der Wissenschaftler.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO verfolge hingegen eine alternative Politik. In ihrem jüngsten Global Wage Report hätten die Ökonomen der ILO einmal mehr positiv hervorgehoben, dass Mindestlöhne Lohnarmut und Lohnungleichheit reduzierten. Damit seien sie „eine wichtige Grundlage für ein alternatives, stärker lohngetriebenes Wachstumsmodell“, analysiert auch Schulten. ◀

* Quelle: Thorsten Schulten: WSI Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck, in: WSI Mitteilungen 3/2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Dienstleistungen drücken Arbeitskosten

Deutschlands Arbeitskosten liegen weiterhin im europäischen Mittelfeld. Das ist gut für die Exportindustrie – aber schlecht für die Erholung Europas nach der Krise.

Angesichts der massiven Probleme vieler Euroländer könnte Deutschland die Rolle der Konjunkturlokomotive übernehmen. Schließlich hat sich hierzulande das Wachstum bereits recht kräftig erholt. Von der Stärke der deutschen Wirtschaft profitiert die Eurozone jedoch nicht. Denn die Deutschen sind bei ihrem vermeintlichen Erfolgsmodell aus der Zeit vor der Krise geblieben, so eine neue Studie des IMK.* Zum fünften Mal haben die Forscher die Arbeitskosten in Deutschland mit denen anderer europäischer Länder verglichen. Das Ergebnis gilt – zusammen mit den Lohnstückkosten – als wichtiger Indikator zur Beurteilung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit eines Landes.

Die hiesige Privatwirtschaft verharrt bei den Arbeitskosten mit 29 Euro pro Arbeitsstunde im Mittelfeld der EU-Staaten, zeigt die Auswertung auf Basis der neuesten verfügbaren Daten. Damit sind auch 2009 die deutschen Arbeitskosten mit einem Plus von 2,3 Prozent langsamer gestiegen als im Eurozonen-Durchschnitt. Die Folge: Die wirtschaftliche Erholung der Bundesrepublik speist sich hauptsächlich aus dem Export, warnt das IMK. Eine kräftige – und nachhaltige – Belebung der Binnennachfrage blieb bislang aus. Doch nur von dieser könnte „dann auch das Ausland mit deutlichen Steigerungen seiner Exporte nach Deutschland profitieren“.

Industrie: Im Verarbeitenden Gewerbe nahmen die Arbeitskosten Deutschlands erneut schwächer zu als in den europäischen Nachbarländern. Mit 33,10 Euro pro geleistete Arbeitsstunde steht die Bundesrepublik damit zwar im EU-Vergleich an dritter Stelle – aber als Teil einer größeren Gruppe von Staaten mit nur geringen Unterschieden. Insgesamt liegen die Arbeitskosten für die Herstellung von Industriegütern zudem noch unter diesem Wert, erläutert das IMK: Wird der Einsatz von produktionsnahen Dienstleistungen berück-

sichtigt – die so genannte Vorleistungsverflechtung – ergeben sich niedrigere Zahlen. Denn die Arbeitskosten für Dienstleistungen liegen in Deutschland deutlich unter denen des Verarbeitenden Gewerbes.

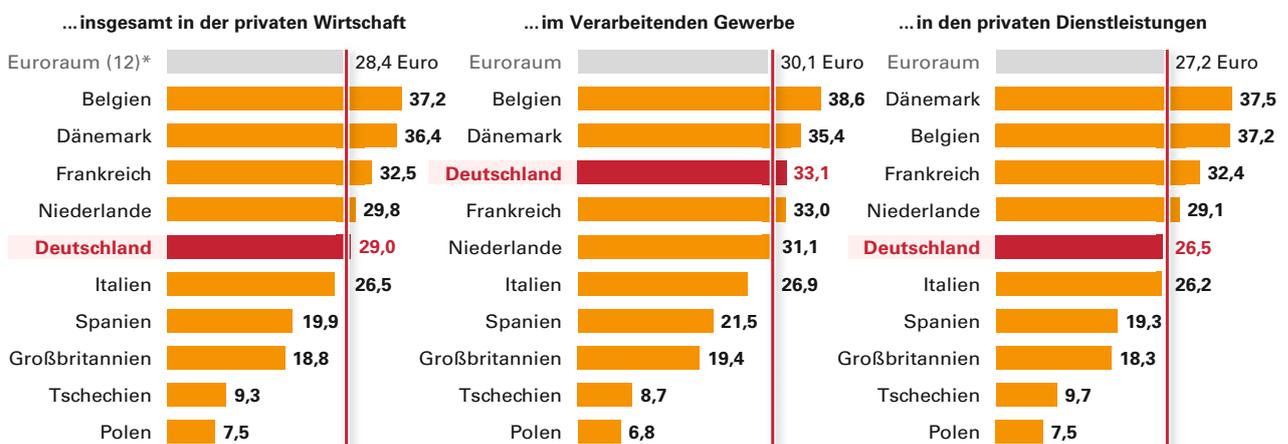
Dienstleistungen: Die Spreizung zwischen den Arbeitskosten in der Industrie und denen im Dienstleistungssektor ist in Deutschland mit rund 20 Prozent größer als in jedem anderen EU-Land. Mit 26,50 Euro rangiert die Bundesrepublik sogar unter dem Durchschnitt der zwölf Euro-Kernländer. Wie stark die Vorleistungsverflechtung wirkt, zeigen Berechnungen des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle. Die Kosteneinsparung für die Industrie lag danach im Jahr 2006 bei rund 13 Prozent der Arbeitskosten je Beschäftigtem. Selbst bereinigt um den höheren Teilzeitanteil im Dienstleistungssektor bleibt für das Verarbeitende Gewerbe eine Kostentlastung um 8 Prozent. Das entspricht rund 2,50 Euro.

Für 2011 prognostizieren die Forscher einen Anstieg der deutschen Arbeitskosten um rund zwei Prozent – zu wenig, um die Binnennachfrage zu beleben. Daher empfiehlt das IMK politische Reformen, die ein weiteres Wachstum des Niedriglohnssektors verhindern. Denn insbesondere die Ausbreitung so genannter atypischer und oft schlecht bezahlter Beschäftigungsverhältnisse hat der Analyse der Wissenschaftler zufolge die Lohnentwicklung geschwächt. Der Ausweg: flächendeckende, gesetzliche Mindestlöhne und ein Ende der Subventionierung von Mini- und Midijobs. Zudem sollte die Leiharbeit so reguliert werden, dass sie nicht zum Lohndumping missbraucht werden kann, so das IMK. ◀

* Quelle: Torsten Niechoj, Ulrike Stein, Sabine Stephan, Rudolf Zwiener: Deutsche Arbeitskosten und Lohnstückkosten im europäischen Vergleich – Auswirkungen der Krise, IMK Report Nr. 60 März 2011
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Deutsche Arbeitskosten: Dienstleistungen viel billiger als Industrie

So viel kostete 2009 eine Arbeitsstunde...



* Eurostaaten zum Bargeldstart des Euro 2002; Werte Polen: 2008; Quellen: Eurostat, Bundesbank, Berechnungen IMK 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Frauen fehlen in Führungsjobs

Die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen erhöht sich nur langsam. In den Vorständen und Aufsichtsräten deutscher Großkonzerne bleiben sie die Ausnahme.

Als „ernüchternd“ bezeichnet die Sachverständigenkommission ihre Bestandsaufnahme zum Thema Frauen in Führungspositionen, die sie für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung angefertigt hat.* Trotz einer Selbstverpflichtung der deutschen Privatwirtschaft für eine Gleichstellung der Geschlechter aus dem Jahre 2001: In Führungspositionen sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert, so das Expertengremium um Ute Klammer, Professorin an der Universität Duisburg-Essen. In den Top-Positionen der deutschen Wirtschaft sind Männer immer noch weitgehend unter sich.

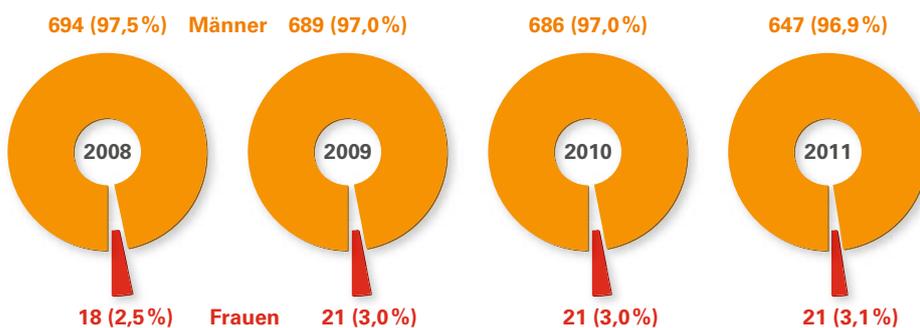
Dabei waren Mädchen und junge Frauen die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion seit den 1970er-Jahren. Heute erreichen sie im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse als junge Männer. Dennoch ergreift die Mehrzahl der Frauen beharrlich typische Frauenberufe. Wenn Frauen führen, dann tun sie dies besonders im frauendominierten Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht, stellen die Sachverständigen fest.

Hinzu kommt: Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen – zumeist wegen der Kindererziehung oder der Pflege von

Angehörigen – hinterlassen Narben in weiblichen Erwerbsverläufen. Diese schlagen sich dauerhaft in geringeren Karrierechancen nieder. Und das wirkt sich sogar auf das be-

Frauen in Vorständen: In vier Jahren fast nichts passiert

In den Vorständen börsennotierter* Unternehmen waren vertreten...



*160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

rufliche Fortkommen jener Frauen aus, die keine Unterbrechung im Erwerbsverlauf haben, so die Gutachter. Denn bei Arbeitnehmerinnen würden Arbeitgeber häufig entsprechend traditioneller Rollenvorstellungen bereits von vornherein solche Ausstiege erwarten. In der Folge investierten sie oft weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter. Rollen- und Geschlechterstereotype behindern also auch die berufliche Entwicklung der Frauen, die nie Kinder bekommen oder mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, konstatieren die Experten.

Stagnation in Spitzengremien

Das vierte Jahr in Folge hat Marion Weckes die Zahl der Frauen in Deutschlands Vorständen und Aufsichtsräten erhoben. Und das vierte Jahr in Folge bietet sich der Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung das gleiche Bild: Auch im Frühjahr 2011 sind in den Aktiengesellschaften der wichtigsten deutschen Börsenindizes lediglich 10 Prozent der Aufsichtsräte weiblich. Ohne die Unternehmensmitbestimmung gäbe es noch weniger Frauen in den Kontrollgremien der 160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX: Die Arbeitnehmerbank besetzen zu fast einem Fünftel Arbeitnehmerinnen. Aber auch auf der Kapitaleseite mitbestimmter Unternehmen ist der Frauenanteil größer: 5,6 Prozent, wenn es eine Arbeitnehmerbank gibt, 2,6 Prozent ohne.

Stagnation zeigt sich auch in den Vorständen: Auf den insgesamt 668 Posten finden sich 21 Frauen; das sind 3,1 Prozent. Lediglich eine Frau ist Vorstandsvorsitzende, eine weitere Stellvertreterin. Der Vergleich der Unternehmen nach Branchen ergibt: Die (Groß-)Industrie mit Firmen wie Siemens, Rheinmetall oder ThyssenKrupp führt das Branchen-Ranking mit 9,1 Prozent Frauen in den Vorstandsetagen an. Bei Banken, Finanzdienstleistern und Versicherungen hingegen, aber auch in der Medienbranche sitzt keine einzige Frau im Vorstand.

Quelle: Marion Weckes: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2011

Eine Reihe von Forschungsarbeiten identifiziert den Familienstand sowie die Arbeitszeit als entscheidende Einflussfaktoren auf die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern. Chefposten seien häufig so ausgestaltet, dass nur Arbeitskräfte ohne familiäre Verpflichtungen den Anforderungen gerecht werden können. Laut Statistischem Bundesamt dominieren bei Führungskräften überlange Arbeitszeiten. Diese erhöhen sich zumindest bei männlichen Chefs nochmals nach der Familiengründung. So üben insbesondere verheiratete Männer mit Kindern eine Leitungsposition aus. Bei Frauen ist das Gegenteil der Fall; 2008 waren 77 Prozent der weiblichen Vorgesetzten kinderlos.

Auch zwei Jahrzehnte nach dem Ende der DDR haben die ostdeutschen Bundesländer den höchsten Anteil an Frauen im Management, zeigen mehre-

re Erhebungen. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Im Osten ist der Anteil kleinerer Unternehmen höher – und in diesen finden sich generell häufiger Frauen in Führungspositionen. Zudem war das Rollenbild in der DDR jenes der erwerbstätigen Frau. Daher existierte eine andere Ausgangssituation mit einer deutlich höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* hat ein weiteres Einflusskriterium aufgefunden gemacht: Zwar übernehmen auch in Ostdeutschland Frauen in der Regel die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt. Doch ist in den neuen Bundesländern die Infrastruktur für Kinderbetreuung noch immer besser ausgebaut als in den alten. Gerade bei

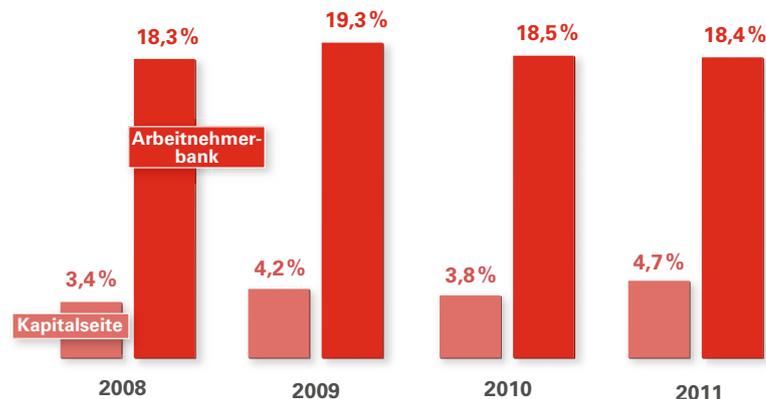
Hochqualifizierten komme den Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle zu, so die Untersuchung. Denn bei ihnen überschneide sich die heiße Phase der Karriereentwicklung stark mit der Phase der Familiengründung.

Zahlreiche internationale Studien haben inzwischen einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen ermittelt. Dabei geht es um die Eigenkapital- und Anlagenrendite oder auch den Aktienkurs, zeigt eine Übersicht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.* Mehr Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten sorgten für eine effektivere Ausschöpfung der im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Potenziale. Die stärkere Diversifizierung der Führungsgremien sorgte für unterschiedliche Perspektiven und komme so zu ausgewogeneren Entscheidungen.

Mit Blick auf den seit Jahren stagnierenden Anteil von Frauen in den Top-Positionen der deutschen Wirtschaft

Mitbestimmung bringt Frauen in den Aufsichtsrat

Der Frauenanteil der Aufsichtsräte börsennotierter* Unternehmen betrug...



*160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

spricht sich die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten dafür aus, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollte, nach einer hinreichenden Übergangsphase, effektiv sanktioniert werden.

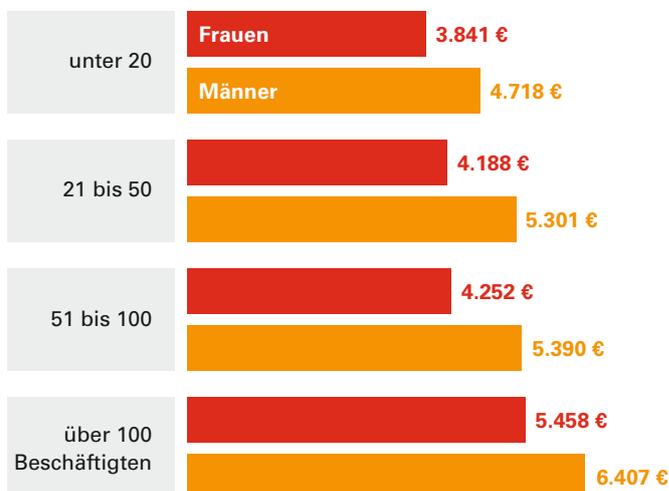
Eine gesetzliche Quotenregelung verstoße „in keiner Weise gegen grundgesetzliche und europarechtliche Anforderungen“, betonen die Experten. Bleibe die Quote unter 50 Prozent Mindestanteils eines Geschlechts, so stelle sie keinen unverhältnismäßigen Eingriff dar. ◀

* Quellen: Ute Klammer u.a.: Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ, Januar 2011; Corinna Kleinert: West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen, IAB-Kurzbericht 3/2011; Elke Holst, Julia Schimeta: 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, in: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 3/2011

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Verantwortung gleich, Lohn nicht

Führungskräfte mit Hochschulabschluss verdienen in Betrieben mit...



Mittelwerte, ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 40-Stunden-Woche
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Auch in Führungspositionen verdienen Frauen weniger als Männer – im Schnitt knapp 22 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage der Internetseite www.lohnspiegel.de, an der sich rund 12.000 Akademikerinnen und Akademiker beteiligt haben. Auf Basis einer 40-Stunden-Woche erhalten Frauen ohne Sonderzahlungen 3.710 Euro – Männer gut 1.000 Euro mehr. Woran liegt das? Zwar arbeiten Chefinnen häufiger in kleinen und mittleren Betrieben und in Branchen mit niedrigeren Gehältern als ihre männlichen Kollegen – und sie leiten im Durchschnitt kleinere Teams. Doch selbst in Fällen, in denen Frauen und Männer ähnlich viele Mitarbeiter führen, liegen die weiblichen Vorgesetzten beim Geld deutlich zurück. Für den WSI-Experten Reinhard Bispinck ein klares Indiz dafür, dass auch Diskriminierung eine Rolle spielt.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank 2011

Download unter www.boecklerimpuls.de

Interner Jobmarkt federt Personalabbau ab

Unternehmensinterne Arbeitsmärkte können in Umbruchphasen Jobs und Betriebsfrieden sichern. Die von den Firmen eingesetzten Vermittlungsabteilungen müssen aber mit ähnlichen Problemen kämpfen wie die Jobcenter der Bundesagentur.

Um bei Absatzkrisen und Strukturwandel Kündigungen zu vermeiden, haben etliche Großunternehmen und öffentliche Verwaltungen eine interne Personalvermittlung gegründet. Abteilungen oder Tochterfirmen wie die DB JobService oder Vivotto von der Deutschen Telekom sollen Beschäftigten, deren bisheriger Arbeitsplatz wegfällt, wieder eine neue Stelle im Unternehmen beschaffen. Wie gut dies gelingt und welche Probleme es dabei gibt, haben Gernot Mühge und Johannes Kirsch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) untersucht.* Die Wissenschaftler analysierten die Arbeit von 51

rer angeboten – sofern es ihn gibt. So soll ein relativ geschlossener Arbeitsmarkt zustande kommen, der Entlassungen, aber auch Neueinstellungen seltener macht, und auf dem interne Wechsel rasch und reibungslos vonstatten gehen. Die betriebliche Vermittlungsstelle wird meist in der Folge von Personalabbau eingeführt, als Teil eines Verhandlungspakets von Management und Betriebsrat. Das Management darf dann zwar die Zahl der Planstellen reduzieren, die Beschäftigungssicherheit der einzelnen Mitarbeiter bleibt aber gewahrt. Die Reduktion der Beschäftigtenzahl ergibt sich im Idealfall allein

durch den freiwilligen Wechsel der Beschäftigten zu einem anderen Unternehmen oder durch Ausscheiden aus Altersgründen.

Wie gut die interne Personalvermittlung arbeiten kann, hängt von ihrer Verhandlungsmacht innerhalb des Unternehmens und ihrer finanziellen und personellen Ausstattung ab. Interne Personalvermittlung kommt besonders oft dort zum Einsatz, wo es aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder einer früheren Beamtung einen erhöhten Kündigungsschutz gibt – etwa in ehemaligen Staatsunternehmen oder in Großbetrieben der Energiebranche.

Die Personalvermittler fangen mehr als die Hälfte des unfreiwilligen Stellenverlustes auf, ermittelten Mühge und Kirsch für das Jahr 2006. Lediglich knapp ein Prozent der Beschäftigten unterzeichneten Aufhebungsverträge, betriebsbedingte Kündigungen

konnten fast gänzlich vermieden werden. Allerdings verliert der so behandelte Arbeitsplatzverlust im Bewusstsein der Beschäftigten nicht seine Härten. Den Abschied von der bisherigen Position erleben sie als ähnlich einschneidend wie eine tatsächliche Entlassung, darauf weisen die meisten der befragten Personal- und Betriebsräte hin. Doch die Personal- und Betriebsräte sagen auch mehrheitlich: Die Personalvermittlung bewahrt die Beschäftigten vor willkürlichen Personalentscheidungen und Kündigungen.

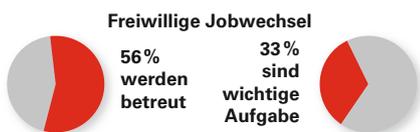
Die interne Personalvermittlung zielt darauf, Übergänge von einer Stelle zur anderen im Unternehmen zu ermöglichen oder zu beschleunigen. Die Wissenschaftler haben zwei

Das Arbeitsamt im Unternehmen

Rasche Ausbreitung. In größeren Unternehmen oder Verwaltungen gehört eine interne Personalvermittlung zum „Regelinstrumentarium“. Diese Einrichtungen sind jedoch meist jung, erst nach 2002 haben sie sich verbreitet.

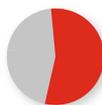


Vermittlungserfolge. Zwei Drittel der Teilnehmer wurden auf eine unbefristete Stelle im Unternehmen vermittelt. Ein Viertel wechselte auf eine befristete Position oder Projektstelle. Jedem Zehnten wurde auf eine Stelle außerhalb des eigenen Unternehmens verholphen. In die Arbeitslosigkeit ging lediglich ein Prozent.



Jobverluste und Wechselwünsche. Kernaufgabe der Personalvermittler ist es, den Verlust von Arbeitsplätzen aufzufangen. Jede zweite interne Vermittlung nimmt sich auch Beschäftigten mit eigenem Wechselwunsch an. In jeder dritten gelten freiwillige Wechsel als wichtige Aufgabe.

Quelle: Mühge, Kirsch 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011



55% Vermittlungsabteilung als Agentur

Die Personalvermittlung als Agentur. Meistens arbeitet die Vermittlungsabteilung wie eine Agentur, die für andere Betriebsteile den Personalübergang organisiert. Bis zum Antritt der neuen Stelle bleibt der Beschäftigte formal in seiner alten Abteilung und wird auch von ihr bezahlt. Darum gibt es in diesem Arrangement den Anreiz, möglichst vermittelbare Kandidaten abzugeben.



24% Vermittlungsabteilung als Beschäftigungsgesellschaft

Die Personalvermittlung als Arbeitgeber. In jedem vierten Unternehmen wechseln die Beschäftigten formal zur Personalvermittlung, die nun zu einem Zwischenarbeitgeber wird. Diese Lösung hat den Vorteil, dass die Zuständigkeit für den Übergangprozess geklärt ist, birgt aber die Gefahr, dass die Personalvermittlungsstelle ein Sammelbecken für schwervermittelbare Beschäftigte wird, die auf dem internen Arbeitsmarkt nicht mehr eingesetzt werden können.

internen Personalvermittlungsabteilungen, die für Unternehmen mit insgesamt 1,25 Millionen Beschäftigte zuständig sind. Obwohl nicht alle Beschäftigte eine neue Position erhalten und es einige organisatorische Probleme gibt, kommt der Forscher zu einem positiven Schluss: „Die durch Personalvermittlung bereitgestellte Flexibilität hilft Unternehmen, Umbruchsituationen zu bewältigen, und sie hilft den Beschäftigten, ein relativ hohes Maß an sozialer Sicherheit zu bewahren.“

Das interne Arbeitsamt. Die Personalvermittlungen der Unternehmen arbeiten wie interne Arbeitsämter, stellen Mühge und Kirsch fest. Wer seinen Job verliert, dem wird ein ande-

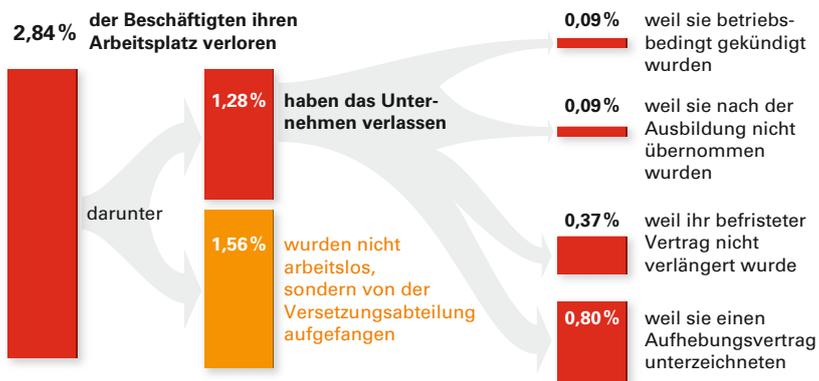
Punkte ausgemacht, an denen es in der Praxis häufiger hakt.

Das erste Dilemma: Der Interessenkonflikt zwischen Vermittler und Führungskräften. Wenn Beschäftigte von einer Abteilung in die andere wechseln, geschieht das selten reibungslos. Die Wissenschaftler des IAQ analysieren das dahinter stehende Dilemma so: Üblicherweise gehört es zu den Aufgaben einer unteren Führungskraft, Stellen zu besetzen. Die Kompetenz über Entlassungen und Beförderung sei für Vorgesetzte ein entscheidendes Machtmittel. Gibt es aber im Unternehmen eine interne Personalvermittlung, dann zieht diese ein Gutteil der Personalfragen an sich. Die unteren Vorgesetzten versuchen nun, ihren Machtverlust auszugleichen. Zum Beispiel geben sie schwer vermittelbare Kollegen an den internen Arbeitsmarkt ab; im Gegenzug fordern sie Kandidaten, die besser zu ihren Vorstellungen passen. Damit eine Personalvermittlungs-Abteilung trotzdem funktioniert, muss sie gut ausgestattet sein, schreibt Mühge. Sie brauche ausreichend Personal für effektive Vermittlungsarbeit und Beratung. Und sie benötige die Rückendeckung des oberen Managements: Schließlich muss bei der Personalauswahl gegen das Leistungsprinzip verstoßen werden, auf das sich die unteren Führungskräfte berufen, wenn sie lieber andere Beschäftigte aus ihrer Abteilung loswerden oder einstellen wollen.

Das zweite Dilemma: Der Mangel an passenden Arbeitsplätzen. Die Personalvermittlungen haben den Anspruch, jeden Beschäftigten wieder in einen Job zu bringen, sofern er das will. Das gelingt jedoch nicht immer. Mühge und Kirsch sprechen von einer „internen Beschäftigungslosigkeit“, ana-

Jobverlust: Die Hälfte intern aufgefangen

In den Unternehmen mit internen Personalvermittlungen haben 2006...



Quelle: Mühge 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

log zur externen Arbeitslosigkeit. Die tritt gelegentlich auf, hält sich manchmal aber auch hartnäckig, etwa „wenn bestimmte Berufsbilder im Unternehmen stark an Bedeutung verlieren, oder wenn Beschäftigte psycho-soziale Defizite aufweisen“. In den vom IAQ untersuchten Unternehmen ist beispielsweise die Zahl der Einfacharbeitsplätze deutlich gesunken. Das verursacht Probleme, denn in der Stichprobe hatten rund zwölf Prozent der Teilnehmer „erhebliche individuelle Vermittlungshemmnisse“, so die Studie. Der Mismatch auf dem internen Arbeitsmarkt könne durch Qualifizierungsangebote zwar reduziert, aber doch nicht ganz beseitigt werden. ◀

* Quelle: Gernot Mühge: Betriebliche Beschäftigungssicherung durch interne Personalvermittlung, in: WSI Mitteilungen 2/2011; Gernot Mühge, Johannes Kirsch: Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten, edition Hans-Böckler-Stiftung 2010
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Ingenieure: Mehr Geld mit Tarif

Im Monat verdienen brutto...

Ingenieurberufe	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag
Elektronik-, Fernmeldeingenieure	5.102 €	4.548 €
Maschinenbauingenieure	5.003 €	4.174 €
Chemieingenieure	5.002 €	4.229 €
Elektroingenieure	4.970 €	4.244 €
Wirtschaftsingenieure	4.802 €	4.125 €
Sonstige Ingenieurberufe	4.466 €	3.620 €
Softwareingenieure	4.460 €	3.919 €
Bauingenieure	4.083 €	3.430 €
Ingenieurberufe gesamt	4.778 €	3.962 €

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank Januar 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Auch hoch qualifizierte Spezialisten profitieren davon, dass es in ihrem Betrieb einen Tarifvertrag und Mitbestimmung gibt. Das zeigt das Projekt Lohnspiegel am Beispiel von Ingenieuren.

Ingenieure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen deutlich mehr als ihre Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, erhalten Ingenieure im Durchschnitt rund 4.778 Euro brutto im Monat. Damit verdienen sie im Mittel gut 816 Euro oder etwa 21 Prozent mehr als Ingenieure ohne Tarifvertrag. Das zeigt eine aktuelle Auswertung des Onlineprojekts www.lohnspiegel.de, bei der Wissenschaftler des WSI-Tarifarchivs die Angaben von etwa 11.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren berücksichtigt haben.* Die Tarifbindung ist somit auch bei den in Teilen der Wirtschaft dringend gesuchten Fachkräften einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe des Einkommens – neben der Berufserfahrung, der Größe des Unternehmens und der Frage, ob der Beschäftigungsort in West- oder Ostdeutschland liegt. Ein weiterer Befund der Untersuchung: In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

* Quelle: Fikret Öz, Reinhard Bispinck: Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. In: WSI Mitteilungen 1/2011

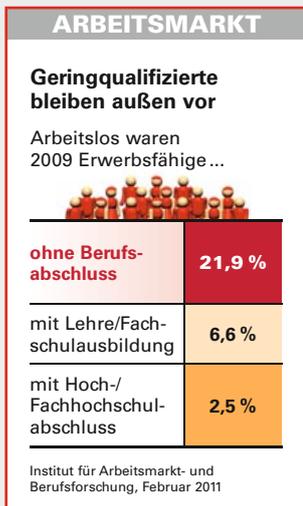
Download unter www.boecklerimpuls.de

Impressum

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
 E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,
 Fax 02 11/7778-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,
 Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (nach Rücksprache mit der Redaktion Abdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **MITBESTIMMUNG:** Wenn Beschäftigte an Entscheidungen im Unternehmen beteiligt werden, dann arbeiten sie motivierter und produktiver. Dies belegt eine Laborstudie von Verhaltensökonominnen der University of Massachusetts und dem Middlebury College. Im durchgeführten Experiment sollten 180 Probanden durch Rechenaufgaben Geld verdienen. Wenn sich die Gruppen

über das Entlohnungsmodell abstimmen konnten, erhöhte sich die Arbeitsleistung um neun Prozent gegenüber Gruppen ohne Mitsprache. Diese Beobachtungen lieferten „ein starkes ökonomisches Argument für mehr Demokratie am Arbeitsplatz“, erklärt der Studienautor Jeffrey Carpenter gegenüber dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
 IZA, 2011

► **GESUNDHEIT:** Immer mehr Menschen in Deutschland sind auf Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung angewiesen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes stieg die Zahl der Pflegebedürftigen innerhalb von zehn Jahren um 16 Prozent auf 2,34 Millionen im Dezember 2009. Mehr als zwei Drittel der Betroffenen werden zu Hause versorgt. Knapp 1,1

Millionen Pflegebedürftige erhalten ausschließlich Pflegegeld und werden in der Regel allein durch Angehörige gepflegt. In Pflegeheimen vollstationär betreut wurden insgesamt 717.000 Pflegebedürftige und damit 31 Prozent mehr als 1999.

Statistisches Bundesamt, Februar 2011

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 16. März

bestellen unter www.boecklerimpuls.de