

Gleichstellung: Frauen im Beruf schlechter bezahlt	2
Arbeitnehmerfreizügigkeit: In der Leiharbeit steigt der Druck	3
Altersübergang: Statistische Effekte verschleiern die Probleme in den Jahren vor der Rente	4
Mitbestimmung: Betriebsrat – Gefragt in schweren Zeiten	6
Atypische Beschäftigung: Spaltung des Arbeitsmarktes nimmt zu	7
TrendTableau	8

GLEICHSTELLUNG

Minijobs benachteiligen vor allem Frauen

Bis zum 25. März müssen Deutschlands Frauen dieses Jahr arbeiten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt der Männer zu kommen. Wichtiger Grund für den Verdienstrückstand: die Aufspaltung von typischen Frauentätigkeiten in Minijobs.

In Deutschland bekommen Arbeitnehmerinnen im Schnitt nach wie vor fast ein Viertel weniger Gehalt als ihre Kollegen. 2009 lagen die Stundenverdienste unverändert 23,2 Prozent auseinander – EU-weit sind es 17,1 Prozent, Tendenz fallend. Nur ein Teil der Differenz bei den Löhnen lässt sich durch unterschiedliche Qualifikation, Berufserfahrung oder Branchenzugehörigkeit erklären, so die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* „Nach wie vor umfasst die Lohnlücke auch einen – schwer zu quantifizierenden – Anteil an Diskriminierung.“

Besonders kritisch sehen die Experten die politisch geförderten Minijobs, die in der Mehrzahl von Frauen ausgeübt werden. Kurzfristig können diese durchaus vorteilhaft erscheinen, so die Kommission: Denn über den Ehemann bleibt die Minijobberin etwa krankenversichert, hinzu kommen Steuervorteile aus dem Ehegattensplitting. Auf die Dauer jedoch führten Minijobs in eine Sackgasse: Der Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sei schwierig, eine eigenständige Existenzsicherung unmöglich. Über 85 Prozent der Minijobber erhielten nur Niedriglöhne. Das setze sich bis ins Alter fort, da geringfügig Beschäftigte keine auskömmlichen Renten aufbauen könnten.

Die Sachverständigen sprechen sich dafür aus, die Sonderstellung der Minijobs abzuschaffen. „Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen“, so die Experten.

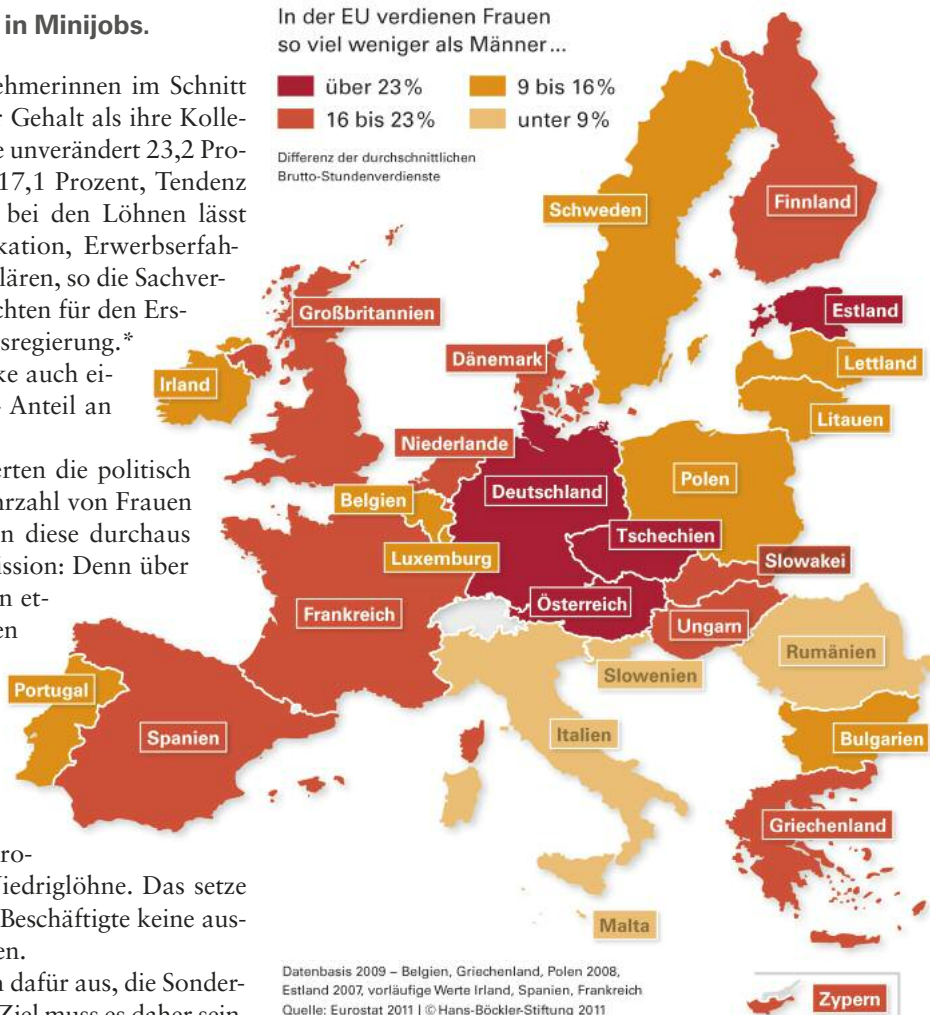
Nach der Analyse der Kommission gibt es zudem zahlreiche frauendominierte Tätigkeiten, von denen selbst bei einem Vollzeitjob niemand leben kann. Da viele dieser Tätigkeiten von Tarifverträgen nicht erreicht werden, schlagen die Fachleute die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor: „Die britischen Erfahrungen zeigen, dass mit einem

Ungleichheit bei den Löhnen

In der EU verdienen Frauen so viel weniger als Männer...

über 23% 9 bis 16%
16 bis 23% unter 9%

Differenz der durchschnittlichen
Brutto-Stundenverdienste



Datenbasis 2009 – Belgien, Griechenland, Polen 2008, Estland 2007, vorläufige Werte Irland, Spanien, Frankreich
Quelle: Eurostat 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Mindestlohn die Entgeltungleichheit in den unteren Einkommenssegmenten verringert werden kann und hiervon vor allem Frauen profitieren.“

* Quelle: Ute Klammer u.a.: Neue Wege – gleiche Chancen, Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Januar 2011
Download und Quelldetails: www.boecklerimpuls.de

Frauen im Beruf schlechter bezahlt

In den sozialen Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten sind die Verdienstmöglichkeiten hartnäckig schlechter als in den von Männern dominierten technischen Jobs. Das liegt unter anderem an der geringen Wertschätzung für frauentypische Tätigkeiten.

Obwohl immer mehr Frauen erwerbstätig sind, sind viele von einer eigenständigen Existenzsicherung noch weit entfernt. Auch zeigen die erheblichen Verdienstunterschiede die noch immer mangelnde Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben, stellt die Sachverständigenkommission um Ute Klammer fest.* Die Fachleute haben unter Vorsitz der Professorin von der Universität Duisburg-Essen das Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfasst. Die Hauptursachen für den massiven Lohnabstand zwischen Männern und Frauen sind nach dem aktuellen Forschungsstand:

Eingeschränkte Berufswahl. Studien attestieren gleich zu Beginn des Berufslebens hohe Einkommensungleichheiten. Ein Grund: Frauen wählen aus einem engeren Berufsspektrum aus als Männer. Für sie typische Berufe im sozialen Bereich oder dem Dienstleistungssektor sind schlechter bezahlt als die mehrheitlich von Männern gewählten technischen.

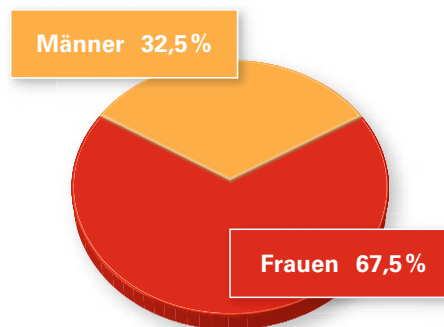
Unterbewertung von Frauentätigkeiten. Arbeitsplatzbewertungen messen Frauenberufen einen geringeren Schwierigkeitsgrad bei als Männerberufen, zeigt die Analyse von Spezialistinnen für die Gestaltung von Entgeltsystemen.* So gelten Frauen zwar als geduldig, kommunikativ und einfühlsam – und deshalb als prädestiniert für soziale und pflegerische Berufe. Solche psychosozialen Anforderungen würden bei der Vergütung bislang jedoch höchstens in sehr geringem Umfang berücksichtigt.

Abnehmende Tarifbindung. In den vergangenen 15 Jahren wurde die Entlohnung gerade in Dienstleistungsbranchen mit hohem Frauenanteil zunehmend von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt, so die Sachverständigenkommission. Gründe hierfür seien die abnehmende Tarifbindung und die sinkende Zahl von Allgemeinverbindlichkeitsurteilen. Tariflöhne könnten immer seltener auf nicht tarifgebundene Unternehmen ausgedehnt werden.

Wenige Frauen in Führungspositionen. Frauen fehlen auf höheren Führungsebenen. Und auch in Führungspositionen werden Berufe mit einem hohen Frauenanteil schlechter entlohnt als Männerberufe. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung stellte 2008 bei Frauen mit Führungsaufgaben einen Lohnabstand von 17 Prozent fest. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Kienbaum-Vergütungsstudie: Selbst nach Herausrechnen der Größe des Unternehmens und des Alters der Führungskraft – weil größere Firmen tendenziell besser bezahlen und erfahrene Beschäftigte mehr verdienen – erhielten Frauen als leitende Angestellte 12 Prozent weniger als Männer. In die gleiche Richtung gehen die Befragungsergebnisse der Internetseite Lohnspiegel des WSI-Tarifarchivs.

Niedriglöhne: Zwei Drittel an Frauen

Von allen Niedriglohn-Verdienern waren 2007 ...



Niedriglohn-Schwelle nach OECD: 2/3 des mittleren Bruttolohns pro Stunde
Quelle: Sachverständigen Gutachten zur Gleichstellung 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Erwerbsunterbrechungen wegen der Familie. Diese führen in mehrfacher Hinsicht zu Lohneinbußen bei Frauen, so die Sachverständigenkommission. Zum einen verringern sich nach langen Erwerbspausen nicht nur die Aufstiegschancen, sondern auch die Chancen auf die Rückkehr in eine adäquate berufliche Position. Denn je länger eine Unterbrechung dauert, desto nachteiliger wirken sich das Fehlen von beruflicher Praxis und Weiterbildung aus. Zum anderen verkürzen Frauen bei der Rückkehr in den Job häufig ihre Arbeitszeit. Damit ist nach einer Studie des Bundesfamilienministeriums häufig sogar ein beruflicher Abstieg verbunden.

Teilzeit und Minijobs. Die weibliche Domäne Teilzeitarbeit ist unterschiedlich zu bewerten, zeigen die Fachleute um Ute Klammer. Viele Frauen wünschten sich vorübergehend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Auch wenn Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich einen 4,17 Euro niedrigeren Stundenlohn erhalten als Arbeitnehmer in Vollzeit: Teilzeitphasen sind nach Ansicht der Kommission weniger problematisch, wenn die Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit möglich ist. Als erwerbsbiografische Falle erweisen sich dagegen die Minijobs: 86,3 Prozent aller Minijobber, darunter mehrheitlich Frauen, erhalten einer Untersuchung zufolge einen Niedriglohn. Hinzu kommt, dass Minijobs nur selten eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten sind.

Insgesamt verursacht die Lohnlücke eine anhaltend geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, warnen die Sachverständigen. Denn schlechte Einkommensaussichten führten zu einer niedrigeren Erwerbsneigung und längeren Erwerbsunterbrechungen. Neben der Abschaffung der Minijobs und der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns empfiehlt die Kommission daher auch, Tarifverträge wieder häufiger als allgemeinverbindlich zu erklären – damit qualifizierte Frauen angemessen entlohnt werden. Nötig wäre darüber hinaus eine grundlegende Aufwertungsoffensive für Frauenarbeit insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen, so die Fachleute. ◀

* Quellen: Ute Klammer u.a.: Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Januar 2011; Karin Tondorf, Andrea Jochmann-Döll: Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter?, in: WSI-Mitteilungen 3/2011

Download und Quelldetails: www.boecklerimpuls.de

In der Leiharbeit steigt der Druck

Die Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmer aus Osteuropa dürfte den Wettbewerb in der Leiharbeitsbranche noch einmal verschärfen. Trotz Mindestlohn könnte sich die Lage vieler Leiharbeiter verschlechtern.

Deutsche Leiharbeitsfirmen beschäftigen derzeit rund eine Million Menschen. Wenn ab dem 1. Mai die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt, könnte sich der heute schon zu beobachtende Verdrängungswettbewerb in der Branche noch verschärfen – zulasten der Beschäftigten. Auch wenn nicht alle von ihnen auf den jüngst beschlossenen Mindestlohn zurückfallen werden: Wenn neue Konkurrenten schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren, steigt der Druck auf die Beschäftigten. Zudem besteht die Gefahr, dass Unternehmen anstelle von Leiharbeitnehmern Arbeitskräfte per Werkvertrag anstellen, um den Mindestlohn zu umgehen. Zu diesem Schluss kommt Sandra Siebenhüter von der Universität Eichstätt-Ingolstadt, die ein Forschungsprojekt der Otto-Brenner-Stiftung zu Migrantinnen in der Leiharbeit leitet.*

Umkämpfter Markt. Auch ohne polnische oder tschechische Konkurrenz herrscht unter den Deutschen Leiharbeitsfirmen „ein immenser Verdrängungswettbewerb, der sich nahezu ausschließlich über den Preis reguliert“, zeigen die Untersuchungen der Wissenschaftlerin. Besonders gering sei die Marge beim Arbeitskräfteverleih für Helfer-Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation erfordern. Hier verdienen die Zeitarbeitsfirmen zwischen 45 Cent und einem Euro pro Arbeitsstunde. Etwa ein Drittel der Leiharbeit spielt sich in diesem Marktsegment ab. Einige Unternehmen, die mit Leiharbeitern produzieren, hätten bereits Kontakt zu osteuropäischen Verleihfirmen geknüpft, um ihre Personalkosten nach dem Fall der Zugangsbeschränkungen weiter zu senken, berichtet Siebenhüter.

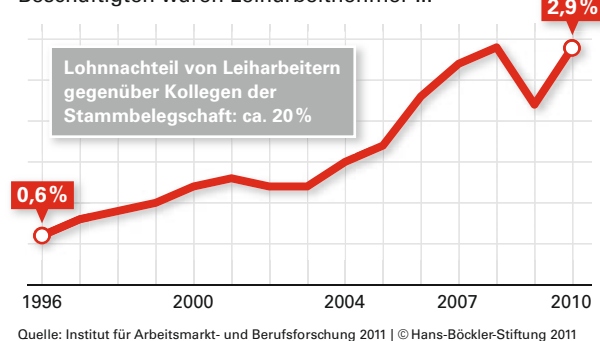
Neue Konkurrenz für Leiharbeiter in der Großindustrie. Zwar beabsichtigen nicht alle Firmen, die Leiharbeiter einsetzen, die Lohnkosten auf ein Minimum zu senken, hat die Wissenschaftlerin beobachtet. Gerade für Leiharbeiter in Kleinbetrieben dürfte sich nach dem 1. Mai oft wenig ändern, so Siebenhüters Prognose. Anders sei die Situation in großen Industriebetrieben, „die Hunderte von Helfern in Leiharbeit beschäftigen“. In solchen Betrieben sind Wechsel zu neuen, billigeren Konkurrenten eher zu erwarten, denn „Kostenreduzierung ist hier das oberste Ziel“. Zumindest in grenznahen und boomenden Regionen könnte es in der Folge zu einer „Unterbietungskonkurrenz zwischen hiesigen und zuwandernden Leiharbeitskräften hinsichtlich der Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen“ kommen. Bei der Entlohnung gibt es nun zwar eine Untergrenze in Form des neuen Branchenmindestlohns. Siebenhüter weist jedoch darauf hin, dass Unternehmen Schlupflöcher nutzen könnten, um Ansätze zur Regulierung der Leiharbeit zu umgehen: Leiharbeiter könnten durch Werkvertragsnehmer ersetzt werden. Dies sei nicht bloße Spekulation, sondern „schon heute in deutschen Betrieben Wirklichkeit“.

Wie viele osteuropäische (Leih-)Arbeitnehmer kommen, ist ungewiss. Zwar besteht gerade bei einfachen Tätigkeiten nach wie vor ein erhebliches Lohngefälle zwischen Deutschland und den EU-Beitrittsstaaten von 2004. Allerdings äu-

ßert die Wissenschaftlerin Zweifel an kursierenden Schätzungen, die von mehreren hunderttausend Zuwanderern ausgehen. Schließlich hätten relativ große Lohndifferenzen innerhalb dieser Länder – etwa zwischen Ost- und Westslovakien – bisher auch nicht zu nennenswerten Wanderungsbewegungen geführt. Zudem verlieren die deutschen Stundenlöhne schnell an Attraktivität, wenn man Anfahrtszeiten, Unterkunfts- und höhere Lebenshaltungskosten gegenrechnet. Zudem könne es sein, dass Verleihunternehmen aus den Beitrittsländern sich wegen des größeren Wachstumspotenzials eher auf die osteuropäischen Märkte konzentrieren.

Leiharbeitsboom hält an

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Leiharbeiternehmer ...



Bessere Arbeitsbedingungen sind in jedem Fall nötig. Selbst wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit die Lage der Leiharbeiter hierzulande weniger beeinflusst als erwartet, gibt es der Wissenschaftlerin zufolge erhebliche Missstände, die der Regulierung bedürfen. Leiharbeiter leiden unter prekären Arbeitsbedingungen und befinden sich in einer zu schwachen Position, um sich aus eigener Kraft dagegen wehren zu können: ungünstige Einsatzzeiten und -orte, Probleme mit der Abrechnung, unzureichende Arbeitsausrüstung, Willkürentscheidungen von Vorgesetzten, Stammebelegschaften, die ihnen die ungeliebtesten Arbeiten aufhalsen – all dies müssen viele widerspruchslos über sich ergehen lassen, weil sie jederzeit austauschbar sind. Ziel der Politik müsse es sein, die umfassenden sozialen Benachteiligungen abzubauen, so Siebenhüter. Langfristig sollte die Leiharbeit wieder „in den gesetzlichen Rahmen vor 2003“ zurückgedrängt werden – also beispielsweise die maximal zulässige Einsatzzeit in einem Betrieb beschränkt werden. Zudem könnten Beschäftigte und Gewerkschaften durch betriebs- und länderübergreifende Kooperation die Möglichkeiten der Arbeitgeber beschränken, sie gegeneinander auszuspielen. ◀

* Quelle: Sandra Siebenhüter: Arbeitsmarkt Leiharbeit – Risiken und Chancen der künftigen Dienstleistungsfreiheit, in: WSI-Mitteilungen 3/2011
Download unter www.boecklerimpuls.de

Statistische Effekte verschleiern die Probleme in den Jahren vor der Rente

Die Rente mit 67 dürfte ähnliche Effekte haben wie die bisherigen Reformen, die auf eine Verlängerung des Arbeitsleben zielten: Es erhöht sich zwar die Erwerbsbeteiligung Älterer, doch mehr Über-60-Jährige müssen die Zeit bis zur Rente mit prekären Jobs und in Arbeitslosigkeit überbrücken.

Im kommenden Jahr beginnt die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67. Die Umstellung wird sich bis 2031 hinziehen, dann soll die Rente mit 67 eingeführt sein.

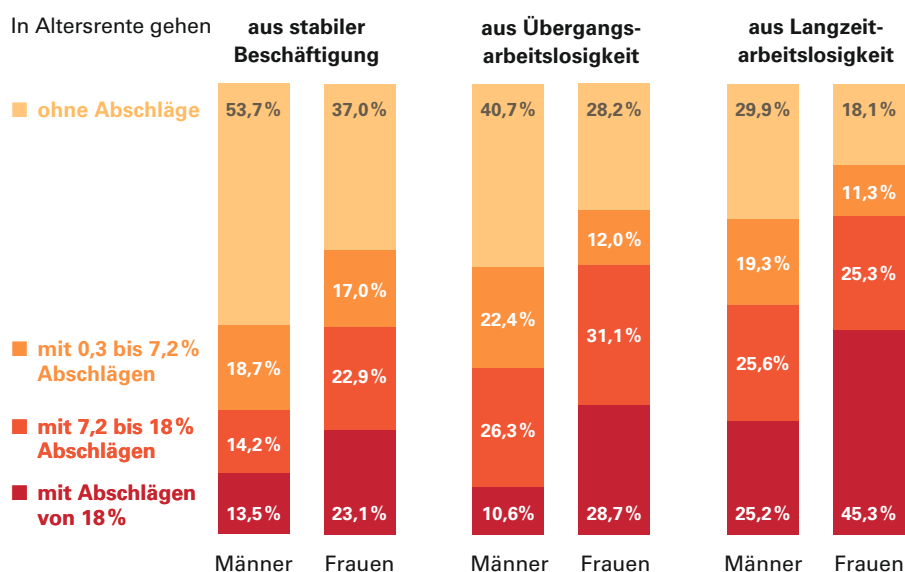
Die Rente mit 67 ist keine Wende in der staatlichen Alterssicherung. Brüssig und Knuth verstehen die Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze vielmehr als eine „graduelle Fort-

setzung der bisherigen Reformen“. Schon seit 1997 strebe die Rentenpolitik an, die faktische Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung anzuheben und die Menschen zu einem längeren Arbeitsleben zu bewegen. So wurde das Zugangsalter für eine abschlagsfreie Altersrente von 60 auf 65 erhöht – jeder, der früher als mit 65 Jahren geht, muss bis zum Lebensende mit einer gekürzten Rente leben. Außerdem verschiebt sich während der Jahre 2006 bis 2012 das frühestmögliche Eintrittsalter zur Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, von 60 auf 63. Das Gleiche gilt auch für die bald auslaufende Altersteilzeit. Diese drei Altersgrenzenanhebungen gingen sogar schneller vonstatten als der geplante

Übergang zur Rente mit 67. „Die zurückliegenden Jahre waren stärker reformgeprägt als es für die Zukunft zu erwarten ist“, schreiben die Forscher. Darum liegen schon jetzt Erfahrungswerte über ein späteres Rentenalter vor – und die analysieren die Sozialstaatsexperten.

Längere Erwerbsphase. Die Erwerbstätigen von heute stellen sich bereits auf ein langes Arbeitsleben ein, berichten die Wissenschaftler. Umfragen zufolge rechnen die meisten Beschäftigten damit, länger im Beruf bleiben zu müssen als frühere Generationen. Auch beim tatsächlichen Rentenzugang macht sich das bemerkbar. Analysen des IAQ belegen: Die Menschen melden ihren Ruhestand zusehends später an. Die Bundesregierung berichtet gar, dass das häufigste Lebensalter beim Beginn einer Altersrente 2000 noch bei 60 Jahren lag. Acht Jahre später war es 65 Jahre. Brüssig und Knuth fügen allerdings an: Diese Erfolgsmeldung beruht darauf, dass gegenwärtig viele dieser Rentner aus der passiven Phase der Altersteilzeit in den Ruhestand wechseln – und somit nicht wirklich aus einer Erwerbstätigkeit. Und darum müsse sich erst noch zeigen, schreiben die Wissenschaftler, ob der tatsächliche Erwerbsaustritt auch nach dem Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit weiterhin aufgeschoben werden kann.

Wer Abschlüsse auf die Rente in Kauf nehmen muss



Quelle: Brüssig 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Und dann wird sich auch zeigen, ob die Erwerbstätigen künftig tatsächlich so lange arbeiten werden. Die Bundesregierung jedenfalls geht in ihrem Bericht zur Lage der Älteren am Arbeitsmarkt davon aus.* Schließlich seien bereits im vergangenen Jahrzehnt mehr 55- bis 64-Jährige einer Erwerbsarbeit nachgegangen, so der Report aus dem Arbeits- und Sozialministerium. Dieser Trend werde sich fortsetzen.

Martin Brüssig und Matthias Knuth vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) halten einen weiteren Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer ebenfalls für recht wahrscheinlich.* Die Forscher der Universität Duisburg-Essen verweisen jedoch auch auf die Probleme, die mit einer Anhebung des Rentenalters verbunden sind – und die der Regierungsbericht weitgehend ausklammert. Wenn sich die Beschäftigungschancen für Ältere im Vergleich zu heute nicht deutlich verbessern und sich die körperlichen und seelischen Arbeitsbelastungen nicht reduzieren, dann hat eine Erhöhung des Rentenalters auch etliche Nachteile, sagen die Wissenschaftler. Die seien schon jetzt abzusehen: Aufgrund der Rentenpolitik der vergangenen Jahre müssen viele Ältere die Zeit bis zum Ruhestand mit atypischen Jobs oder in Arbeitslosigkeit überbrücken. Oder sie beantragen ihre Rente vorzeitig – was eine dauerhafte Kürzung bedeutet.

Angesichts der höheren Erwerbstätigenquote und des gestiegenen durchschnittlichen Renten-Zugangsalters kommt der Bericht der Bundesregierung zu einem positiven Zwischenfazit der Rentenreformen. Der Regierungsbericht blendet jedoch mehrere wichtige Entwicklungen aus, kritisieren Brüssig und Knuth: Nicht nur die schlechte Qualität vieler Beschäftigungsverhältnisse im letzten Jahrzehnt des Arbeitslebens, sondern auch die langfristigen Folgen von harten Arbeitsbedingungen. Fehlende Leistungsfähigkeit im Alter ist häufig durch Gesundheitsprobleme aufgrund früherer Arbeitsbelastungen bedingt. Das führe oftmals „zur vorzeitigen Berufsaufgabe und dem Abdrängen in randständige Jobs oder Arbeitslosigkeit“, so die Forscher. Den Betroffenen ist das bewusst: Wer

unter körperlichen und seelischen Belastungen arbeitet, macht sich nach Erhebungen des Inifes-Instituts oft große Sorgen um seine Beschäftigungsfähigkeit. 54 Prozent der Beschäftigten mit einer körperlich anstrengenden Arbeit zweifeln daran, bis

Problematische Indikatoren

Der Regierungsbericht zur Lage Älterer am Arbeitsmarkt stützt sich vor allem auf die Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung. Das geschehe allerdings nicht, „um die Chancen und Grenzen der künftigen Entwicklung auszuloten, sondern um die Machbarkeit der Rente mit 67 zu betonen“, stellen Brüssig und Knuth fest. Die Erwerbsquote allein liefere aber nur ein sehr unvollständiges Bild. Ohnehin sind die gängigen Indikatoren – die Alterserwerbsquote, das Alter beim Rentenzugang und beim Erwerbsaustritt – problematisch. So meldet nicht jeder gleich die Rente an, nachdem er aufgehört hat zu arbeiten. Und die Erwerbsquote sagt nichts über den Anteil derer aus, die keinen Job haben. Wenn mehr Menschen arbeiten oder Arbeit suchen, weil ihnen beim vorzeitigen Rentenzugang Abschlüsse drohen, dann kann sich beides erhöhen – die Erwerbsquote, aber auch die Arbeitslosigkeit.

Die viel zitierten Indikatoren zur Erwerbstätigenquote, zum Renteneintrittsalter und

zum Erwerbsaustrittsalter sind außerdem problematisch aufgrund von „mikrodemografischen Verwerfungen“, die mit individuellem Verhalten im Altersübergang nichts zu tun haben, schreiben Brüssig und Knuth. Stark schwankende Kohortenstärken aufeinander folgender Geburtsjahrgänge bewirken eine Veränderung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters – auch dann, wenn sich das Renteneintrittsalter innerhalb der einzelnen Geburtskohorten nicht verändert. In den vergangenen zehn Jahren kamen die unterschiedlich stark besetzten Geburtsjahrgänge der späten 1930er- und 1940er-Jahre ins Rentenalter, was die gleichzeitig ablaufenden Prozesse der steigenden Erwerbsbeteiligung überlagerte.

Wer sich Kalenderjahre anschaut, übersehe leicht die Unterschiede zwischen starken und schwach besetzten Geburtsjahrgängen, erklären die Wissenschaftler des IAO. Diese Unterschiede aber „machen das Bild weniger eindeutig“, als es der Bericht der Bundesregierung erscheinen lässt.

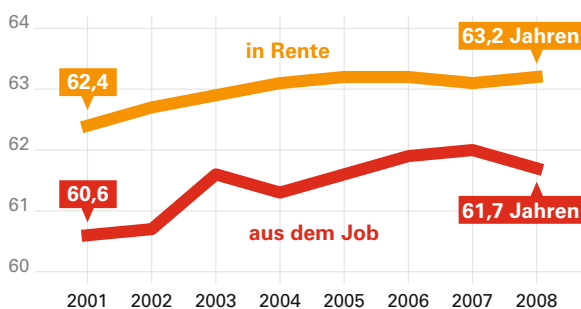
zum Rentenalter im Beruf durchzuhalten. Von den Kollegen mit psychischem Druck bei der Arbeit sind es 47 Prozent.

Die neuen Härten später Arbeitslosigkeit. Durch die Rentenreformen haben sich der Charakter und die Bedeutung von Arbeitslosigkeit jenseits der 60 stark gewandelt. In den 1990er-Jahren war späte Erwerbslosigkeit noch „der Ausgangspunkt zur materiell abgesicherten Frühverrentung“, so die Studie. Seit dem Ende der Frühverrentungspolitik ist sie „zunehmend Bestandteil eines prekären Altersübergangs“ geworden. Jeder dritte Neurentner des Jahres 2007 hat einen problematischen Ausstieg aus dem Arbeitsleben hinter sich mit Langzeitarbeitslosigkeit von mindestens drei Jahren oder einen um zwei Jahre vorzeitigen Rentenbezug, berichten die Wissenschaftler. Auch Teilzeit und Minijobs kommen bei den Über-55-Jährigen häufig vor.

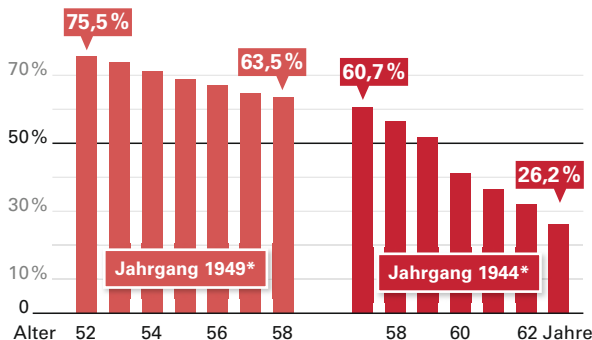
Diese Altersklasse leidet auch darunter, dass die seit den Hartz-Gesetzen praktizierte Arbeitsmarktpolitik an ihr vorbei geht – Ältere werden wenig bis gar nicht gefördert, bemängeln Brüssig und Knuth. Sie werden ohnehin bald die Arbeitslosenstatistik verlassen: Wer 63 ist und Hartz IV bezieht, muss möglichst rasch seine Rente anmelden. Auch dies führt dazu, dass Rentenabschlüsse inzwischen weit verbreitet sind. Lediglich Männer, die aus stabiler Beschäftigung in Rente gehen, schaffen es mehrheitlich, ohne Abschlüsse durchzukommen – und viele von ihnen haben die Altersteilzeit in Anspruch genommen. In allen anderen Gruppen – Frauen, Männer in gelegentlicher oder längerer Arbeitslosigkeit – muss mehr als die Hälfte Abschlüsse hinnehmen. Was bei vielen Altersarmut nach sich ziehen dürfte. ◀

Lücke zwischen Job-Ende und Rente

Erwerbstätige gingen im Alter von ...



Anteil der Beschäftigten: Einbruch mit 60 Jahren



* Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen; betrachtet wird die Entwicklung mit zunehmendem Alter der Geburtsjahrgänge 1949 und 1944
Quelle: Brüssig 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

* Quellen: Bericht der Bundesregierung „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“; Martin Brüssig, Matthias Knuth: Am Vorabend der Rente mit 67 – Erkenntnisstand und Erkenntnislücken zur Entwicklung der Erwerbschancen Älterer, in: WSI-Mitteilungen 03/2011

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Betriebsrat: Gefragt in schweren Zeiten

In Deutschlands Mittelstand ist die betriebliche Mitbestimmung relativ schwach ausgeprägt. Damit dort ein Betriebsrat entsteht, braucht es engagierte Beschäftigte.

Arbeitnehmervertretungen sind in Deutschland unterschiedlich verbreitet: Knapp 90 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben einen Betriebsrat, aber weniger als 10 Prozent der Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten. Das Bonner Institut für Mittelstandsforschung hat jetzt untersucht, warum Belegschaften mittelständischer Unternehmen so selten von ihrem Recht auf betriebliche Mitbestimmung Gebrauch machen.* Ergebnis: Da Beschäftigte wissen, dass eine Gründung Zeit kostet und Ärger bringen kann, bilden sich Betriebsräte nur dann, wenn die Arbeitnehmer ein starkes Interesse daran haben. Das ist eher in betrieblichen Krisensituationen der Fall als in konfliktarmen Zeiten.

In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie nahmen die Wirtschaftswissenschaftlerinnen Nadine Schlömer und Rosemarie Kay 22 mittelständische Unternehmen genau unter die Lupe. In 10 dieser Firmen gibt es einen Betriebsrat, in den anderen keine oder eine weniger verbindliche Mitarbeiterbeteiligung. Die Unternehmen sind vornehmlich in den unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Baugewerbe oder dem Handel tätig – Branchen, in denen die betriebliche Mitbestimmung traditionell nicht sonderlich ausgeprägt ist. Alle relevanten Akteure kamen zu Wort – die Belegschaften per Fragebogen, die Geschäftsführung und gegebenenfalls die Initiatoren der Betriebsratsgründung mittels persönlicher Interviews entlang eines Gesprächsleitfadens.

Die bisherige Forschung hat gezeigt: **Vor allem Veränderungen oder Konflikte im Betrieb wirken als Ursachen für die Gründung einer Arbeitnehmervertretung.** Etwa:

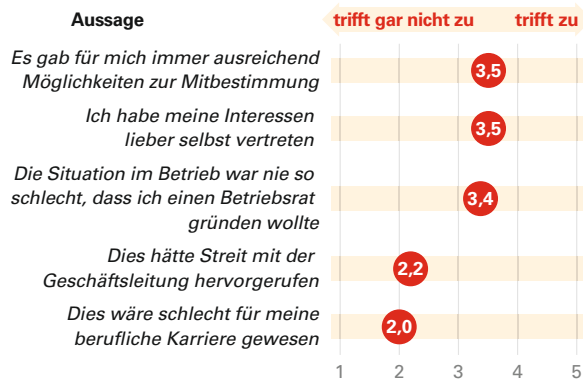
- ▶ Umbrüche in der Führung, wie ein Eigentümerwechsel
- ▶ Wachstumskonflikte, also ein Organisationswandel aufgrund raschen Beschäftigungsanstiegs
- ▶ Konflikte um Führungsstil und Arbeitsbedingungen
- ▶ wirtschaftliche Krisensituationen im Unternehmen

Die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung bestätigen diesen Befund: In allen befragten Unternehmen mit Betriebsrat gingen der Idee zur Gründung eines solchen ebenfalls betriebliche Probleme voraus. In den ostdeutschen Betrieben waren es Zukunftsängste der Beschäftigten aufgrund der Privatisierung nach der Wende, in den westdeutschen Unstimmigkeiten mit der Geschäftsführung wegen Tarifumstellungen oder Gehaltsfragen, aber auch betriebsbedingte Kündigungen.

Jedoch: Ein solcher Auslöser allein führt noch nicht zur Gründung eines Betriebsrats, so die Studie. Es bedarf weiterer Faktoren, vor allem eines Kerns engagierter Beschäftigter. Grundsätzlich müssen sich mindestens drei Beschäftigte finden, die die Wahl eines Betriebsrats in Gang setzen. Diese wägen im Vorfeld die Vor- und Nachteile ab, folgern die Forscherinnen aufgrund ihrer Untersuchungsergebnisse: bessere Interessenvertretung versus Zeitaufwand und mögliche Konflikte mit Kollegen und Geschäftsführung.

Ohne Konflikt keine Vertretung

Arbeitnehmer* in kleinen Betrieben haben sich nicht an Betriebsratsgründungen beteiligt, weil sie meinen, die...



* 150 Befragte, die im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens in Betrieben ohne Betriebsrat gearbeitet haben
Quelle: Institut für Mittelstandsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

In den von den Wissenschaftlerinnen befragten Unternehmen ging bei innerbetrieblichen Konflikten oder Krisen die Initiative zur Gründung von den Arbeitnehmern aus. Daran war zumeist eine kleine Gruppe von drei bis zehn Beschäftigten beteiligt. Diese hatte entweder Kontakt zu Gewerkschaften oder kannte Betriebsräte aus ihrem Umfeld. Bei der Privatisierung ostdeutscher Betriebe gaben Gewerkschaften den Anstoß, in einem Fall sogar die Geschäftsführung.

In den betriebsratslosen Unternehmen der Untersuchung fanden Schlömer und Kay in den vergangenen Jahren keine starken strukturellen Änderungen vor, die eine Gründung hätten auslösen können. Sechs mussten allerdings im Zuge der Wirtschaftskrise Kurzarbeit anmelden oder Beschäftigte entlassen. Trotzdem entschloss sich die Belegschaft auch in diesen Fällen nicht dazu, einen Betriebsrat einzuführen.

Die Gründe für die Betriebsratslosigkeit lassen sich zu vier Typen zusammenfassen lassen, so die Forscherinnen:

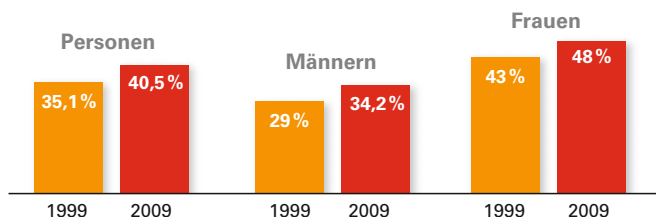
- ▶ Die Beschäftigten sind mit der Beteiligung im Betrieb zufrieden. Die Geschäftsführung geht stark auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ein und informiert diese regelmäßig. In diesen Unternehmen gab es in jüngster Zeit aber keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten.
- ▶ Die Beschäftigten halten einen Betriebsrat nicht für das geeignete Instrument zur Mitbestimmung. Sie wollen ihre Interessen lieber selbst vertreten. Ihr Arbeitgeber ist tarifgebunden, was das Konfliktpotenzial reduziert, zum Beispiel bei der Entlohnung.
- ▶ Die Arbeitnehmer sind zwar unzufrieden – allerdings nicht so sehr, dass sie einen Betriebsrat für lohnenswert halten. Die Haltung von Beschäftigten und Geschäftsführung zum Thema Betriebsrat ist neutral bis eher positiv.
- ▶ Die Belegschaft verzichtet auf eine Betriebsratsgründung, weil sie Angst vor Repressalien hat. Die Geschäftsführung hat meist eine stark negative Haltung. Da es zum Zeitpunkt der Untersuchung wirtschaftlich gut lief, war aber nicht sicher, ob die Beschäftigten sich auch in schlechten Zeiten von der Gründung abhalten ließen. ◀

* Quelle: Nadine Schlömer, Rosemarie Kay: Belegschaften als Initiatoren von Betriebsratsgründungen, Studie gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Oktober 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de

Spaltung des Arbeitsmarktes nimmt zu

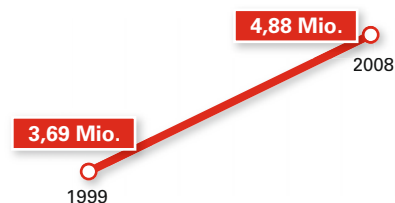
Weniger Beschäftigte mit regulärem Vollzeitjob

Ein atypisches Arbeitsverhältnis hatten von allen erwerbstätigen ...



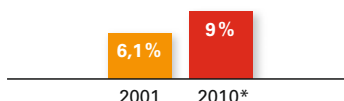
Mehr Minijobs

Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren ...



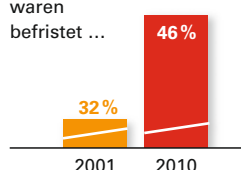
Immer öfter befristet

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten einen Zeitvertrag ...



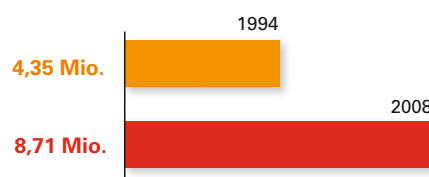
* vorläufige Daten

Von den Neueinstellungen waren befristet ...



Verdoppelung der Teilzeitstellen

Weniger als 31 Stunden in der Woche arbeiteten ...

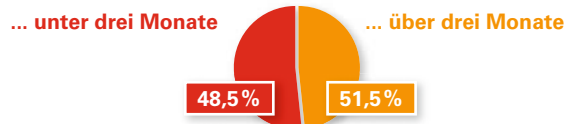


Zunahme der Leiharbeit

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Leiharbeiter ...



Leiharbeitsverhältnisse dauern ...

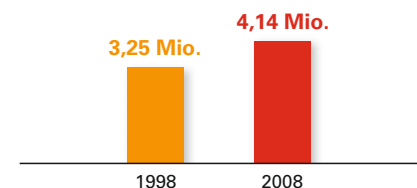


Eine dauerhafte Beschäftigung finden durch die Leiharbeit:

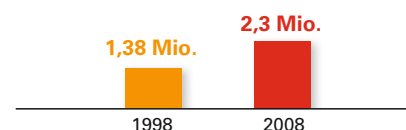


Mehr (Solo-)Selbstständige

Die Zahl der Selbstständigen betrug ...



Bei den Selbstständigen ohne Mitarbeiter:



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG: Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist im vergangenen Jahrzehnt deutlich gestiegen. Das berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Inzwischen arbeiten demnach nur noch rund 60 Prozent aller Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis, das heißt in einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob außerhalb der Leiharbeitsbranche. Besonders häufig haben Frauen atypische Jobs; daran hat die Verdoppelung der Teilzeitstellen seit Mitte der 1990er-Jahre einen

großen Anteil. Millionen Erwerbstätige arbeiten zudem mit befristeten Verträgen, bei Leiharbeitsfirmen oder als kleine Selbstständige. Viele Erwerbstätige haben eine Beschäftigung, die in mehrfacher Hinsicht vom Normalarbeitsverhältnis abweicht, etwa Teilzeit-Selbstständige. Wegen dieser Überschneidungen ist die Gesamtzahl der atypisch Beschäftigten kleiner als die Summe aller Minijobber, Leiharbeiter etc. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht nur häufig mit geringeren Löhnen, mangelnder Altersvorsorge und einer schlechter planbaren

Zukunft verbunden. Auch auf das aktuelle Wohlbefinden wirkt unsichere Beschäftigung negativ, wie eine IAB-Befragung von Leiharbeitern und befristeten Beschäftigten zeigt. Danach fühlen sich Arbeitnehmer mit Zeitvertrag oder bei Zeitarbeitsfirmen schlechter in die Gesellschaft integriert als Festangestellte. „Eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt“ sei eine „wesentliche Bedingung für gesellschaftliche Teilhabe“, folgern die Arbeitsmarktforscher aus ihren Befragungsergebnissen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011, März 2011

Download unter www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0

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 11/77 78-207; **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

ARBEITSMARKT

Keine Entspannung in Euro-Krisenstaaten

Ohne Job waren im Januar 2011 in ...

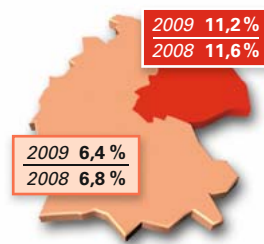
Spanien	20,4 %
Irland	13,5 %
Griechenland	12,9 %
Portugal	10,5 %
Eurozone	9,9 %

Eurostat, März 2011

BILDUNG

Im Osten häufiger ohne Abschluss

Ohne Hauptschulabschluss verließen die Schule in ...



Bertelsmann Stiftung, Februar 2011

GENDER

Frauen haben weniger Rücklagen

2007 lag das individuelle Nettovermögen in Westdeutschland im Schnitt bei ...

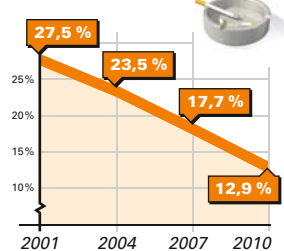


Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2010

GESUNDHEIT

Präventionspolitik wirkt

In der Altersgruppe von 12 bis 17 Jahren rauchten ...



Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Februar 2011

EINKOMMEN

Studium zahlt sich aus

Über 4.000 Euro brutto verdienten Beschäftigte ...

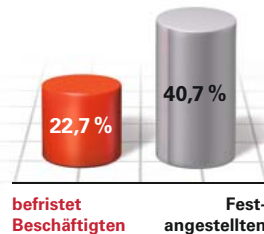
ohne Berufsausbildung	6,5 %
mit Berufsausbildung	16,6 %
mit Fach-/Hochschulabschluss	62,1 %

Bundesagentur für Arbeit, 2010

ARBEITSWELT

Befristung bringt Bildungsnachteil

An einer bezahlten Weiterbildung nahmen teil* von allen ...



*in Deutschland in den vergangenen 12 Monaten
Eurofound, November 2010

MITBESTIMMUNG

Fast 1.000 länderübergreifende Betriebsräte

Europäische Betriebsräte haben ...



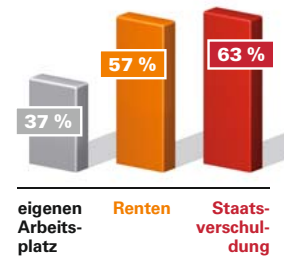
*In einigen Unternehmen gibt es mehr als einen Eurobetriebsrat

Europäisches Gewerkschaftsinstitut, 2011

ZUFRIEDENHEIT

Staatsschulden machen Angst

Die Deutschen sorgen sich um ...



1.003 repräsentativ ausgewählte Bundesbürger
Forsa für „Stern“, Februar 2011

► **VEREINBARKEIT:** Frauen sind mit ihrer beruflichen Position offenbar deswegen zufriedener als Männer, weil sie einen weiteren Aufstieg ohnehin nicht für machbar halten. Das legt eine Untersuchung der Unternehmensberatung Accenture nahe. Demnach will nur etwa jede vierte berufstätige Frau in Deutschland ihre Karriere weiter vorantreiben, aber knapp jeder

zweite Mann. Vor allem Frauen mit Kindern scheuten davor zurück, so Accenture. In Deutschland sei es noch immer schwierig, Job und Familie zu vereinbaren. Berufstätige Mütter müssten sich häufig ein fragiles Konstrukt aufbauen, mit dem sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen. „Sie befürchten, dass es mit neuen Aufgaben zusammenbricht, und ver-

meiden es daher, etwas daran zu ändern.“

Accenture, März 2011

► **ARBEITSZEIT:** Deutschlands Arbeitnehmer machen wieder mehr Überstunden. Nach Informationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) belief sich die bezahlte Mehrarbeit 2010 auf insgesamt 1,26 Milliarden Stunden, nach 1,09 Milliarden

im Krisenjahr 2009. Im vergangenen Jahr machte jeder Beschäftigte durchschnittlich 44 Überstunden, eine Steigerung von rund 15 Prozent. Auch die Arbeitszeitkonten haben sich wieder gefüllt: Im Schnitt wuchsen die Arbeitszeitguthaben 2010 um 3,7 Stunden. Im Jahr 2009 waren sie noch um 8,4 Stunden geschrumpft.

IAB, Februar 2011