Böckler impuls

02/2013 6. Februar

Kinderbetreuung: Deutschland abgehängt 2
Privatisierung: Zurück zum Kommunalbetrieb 3
Gender: Acht Frauen mehr in DAX-Vorständen 4
Arbeitszeit: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – was im Norden besser läuft 5
Minijobs: Verdrängungseffekte in kleinen Firmen 6
Mitbestimmung: Mehr Qualifizierung mit Betriebsrat 6
Ungleichheit: Ängstliche Arbeitslose, ärgerliche Chefs 7
TrendTableau 8

Hans Böckler Stiftung

VERTEILUNG

Reallöhne niedriger als im Jahr 2000

Die Löhne sind zuletzt stärker gestiegen. Trotzdem liegen sie real immer noch unter dem Niveau der Jahrtausendwende. Und deutlich zurück hinter den Gewinn- und Vermögenseinkommen.

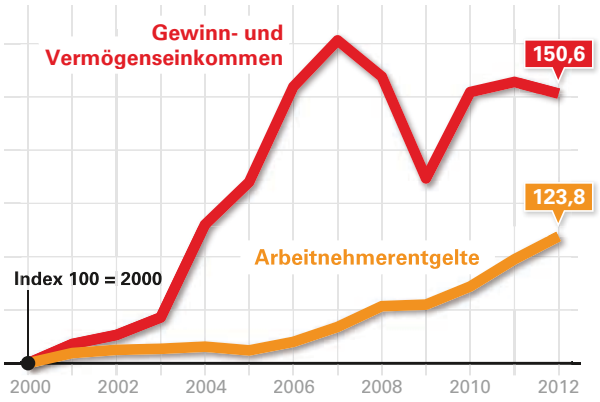
Real, also nach Abzug der Preissteigerung, sind die durchschnittlichen Bruttolöhne je Beschäftigtem in Deutschland zwischen 2000 und 2012 um rund 1,8 Prozent gesunken. Das zeigen neue Berechnungen des WSI-Tarifarchivs. Die vergangenen drei Jahre, in denen die Löhne real um 1,2, um 1 und 0,6 Prozent zulegten, haben die erheblichen Verluste noch nicht ausgeglichen, die zuvor aufgelaufen waren. Schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen und die Deregulierung am Arbeitsmarkt hatten dazu beigetragen, dass sich die Arbeitseinkommen in den Nullerjahren schwach entwickelten. So verstärkten die Hartz-Reformen den Druck auf die Verdienste. Der Niedriglohnsektor wuchs. Immerhin wird der Rückstand kleiner: 2009 hatten die realen Bruttolöhne sogar um 4,6 Prozent niedriger gelegen als 2000.

Stärker haben sich die Tariflöhne und -gehälter entwickelt. Sie waren 2012 real um 6,9 Prozent höher als 2000. In den meisten Jahren dieses Zeitraums beobachteten die WSI-Experten eine negative Lohndrift. Das heißt: Die Bruttoeinkommen, in die unter anderem auch die Löhne der nicht nach Tarif bezahlten Arbeitnehmer einfließen, blieben hinter den Tarifeinkommen zurück. „Das zeigt, dass das Tarifsystem in der vergangenen Dekade mehr denn je das Rückgrat der Lohnentwicklung in Deutschland war“, sagt Tarifexperte Reinhard Bispinck.* Jedoch nahm die Prägekraft im gleichen Zeitraum ab, vor allem, weil die Tarifbindung sank und Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten tarifliche Öffnungsklauseln nutzten. Daher schlugen Steigerungen bei den Tariflöhnen nur zum Teil auf die Bruttoverdienste durch.

Die Einkommen aus Vermögen und Unternehmensgewinnen haben die Arbeitseinkommen seit der Jahrtausendwende deutlich hinter sich gelassen, zeigen die WSI-Daten: Zwischen 2000 und 2012 legten sie nominal um rund 50 Prozent zu, trotz eines zwischenzeitlichen Einbruchs in der Wirtschaftskrise 2009. Die nominalen Arbeitnehmerentgelte wuchsen dagegen nur um knapp 24 Prozent. Zuletzt ist auch hier der Abstand etwas kleiner geworden: Die Löhne machten Boden gut, die Kapitaleinkommen leiden unter der momentanen Zinsschwäche. Gleichwohl bleibe die Schere noch weit geöffnet, und das sei schlecht für die Entwicklung in Deutschland und Europa, betont WSI-Experte Bispinck: „Wir sehen derzeit deutlich, wie wichtig eine solide Binnennachfrage für unsere wirtschaftliche Stabilität ist. Eine deutliche Stärkung der Massenkaufkraft durch höhere Löhne ist dafür unverzichtbar.“

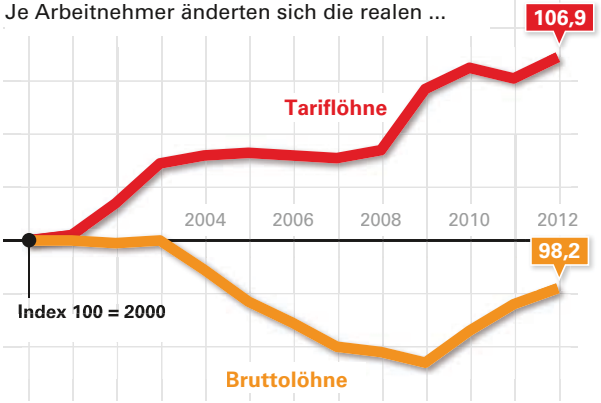
Die Schere bleibt offen

In Deutschland entwickelten sich die nominalen ...



Reales Plus nur bei Tarifeinkommen

Je Arbeitnehmer änderten sich die realen ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, WSI-Tarifarchiv 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Reinhard Bispinck leitet das WSI-Tarifarchiv.

KINDERBETREUUNG

Deutschland abgehängt

Zehntausende Betreuungsplätze müssen noch entstehen, damit bis August knapp 40 Prozent aller Kinder unter drei Jahren versorgt sind. Und der internationale Vergleich legt nahe, dass der Bedarf längerfristig noch deutlich steigen dürfte.

Es ist ein Wettlauf mit der Zeit: Ab August 2013 werden alle Kleinkinder, die mindestens ein Jahr alt sind, einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter haben. Wird er nicht erfüllt, drohen den Kommunen Klagen. Zwar wurde die Betreuung für Kinder unter drei Jahren zuletzt ausgebaut. Doch nach wie vor liegen die Kapazitäten weit unter den von der Bundesregierung angepeilten 780.000 Betreuungsplätzen.

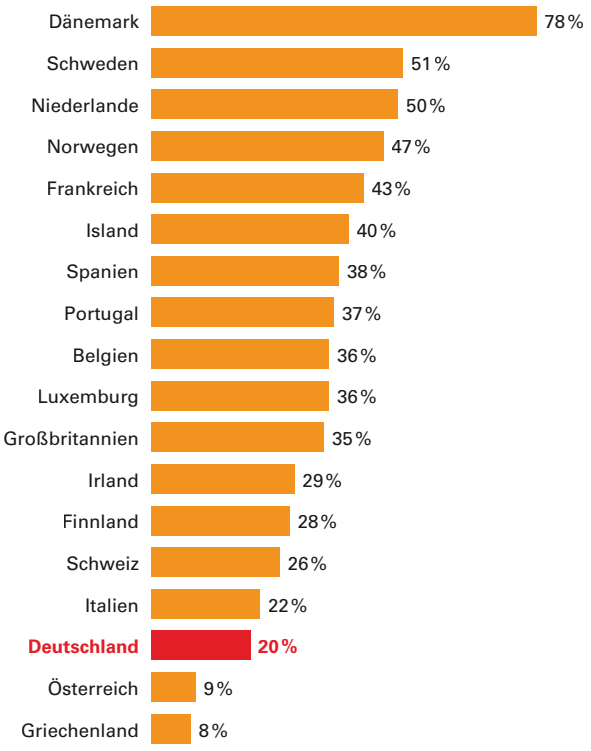
Im November 2012 meldete das Statistische Bundesamt noch eine Lücke von 220.000 Plätzen. Die Statistiker kalkulieren damit, dass am Stichtag 1. März 2012 knapp 28 Prozent aller Kleinkinder außer Haus betreut wurden, grundsätzlich aber bei 39 Prozent Betreuungsbedarf besteht. Diese Quote hat das Bundesfamilienministerium ermittelt, unter anderem durch Eltern-Befragungen. Europäische Vergleichsdaten lassen allerdings vermuten, dass damit lediglich ein Anfang gemacht wäre: „Selbst wenn es gelingen sollte, die Betreuungsgarantie umzusetzen, dann wird das nur der Auftakt zu einem ständigen Wettrennen zwischen Angebot und Nachfrage sein“, schreibt Eric Seils. Der Sozialforscher am WSI hat die Zahlen aus einer Reihe europäischer Länder ausgewertet.* Aus diesem Vergleich leitet Seils eine Daumenregel ab, wonach der Betreuungsbedarf langfristig auf bis zu 60 Prozent der Kinder unter drei Jahren ansteigen kann.

In Europa oft Betreuungsquoten zwischen 35 und 50 Prozent. Wie stark die Nachfrage steigen könnte, zeigt schon ein erster Blick auf die Betreuungsanteile in 18 europäischen Staaten. Im Jahr 2010, dem letzten, für das beim EU-Statistikamt Eurostat Daten auf vergleichbarer Basis vorliegen, rangierte die Bundesrepublik mit einer Quote von gut 20 Prozent auf einem der hinteren Plätze – nur Griechenland und Österreich wiesen niedrigere Werte auf. In den meisten Vergleichsländern gingen zwischen 35 und 50 Prozent der Unter-Dreijährigen in eine Kindertagesstätte oder zur Tagesmutter. Dabei schätzen nationale Experten in Ländern wie Großbritannien, Luxemburg und selbst Frankreich, die im unteren oder mittleren Bereich dieser Spanne liegen, das Betreuungsangebot als nicht ausreichend ein. An der Spitze lag Dänemark: Dort wurden 78 Prozent der Kleinkinder bis drei Jahren betreut, die meisten davon 30 Stunden und mehr in der Woche.

Der Bedarf wächst mit dem Angebot. Seils hat auch nachverfolgt, wie sich die Kleinkinderbetreuung in verschiedenen Nachbarstaaten entwickelt hat. Vor allem in den skandinavischen Ländern hat der Wissenschaftler dabei ein Muster beobachtet: Über Jahre hinweg wächst mit einem steigenden Angebot auch der Bedarf nach Betreuungsleistungen. Seils erklärt das so: Wenn immer mehr Eltern ganztags arbeiten und ihre Kinder betreuen lassen, verändern sich soziale Normen.

Bei der Kinderbetreuung hinten

Die Betreuungsquote bei Unter-Dreijährigen betrug 2010 in ...



Quelle: WSI 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Die Akzeptanz von Kitas und Tagesmüttern wächst weiter und es gilt zunehmend als normal, dass sowohl Väter als auch Mütter voll am Erwerbsleben teilnehmen. Hinzu kommen ganz praktische Faktoren. So berichten Wissenschaftler aus Dänemark, dass Kinder, die zu Hause betreut werden, immer weniger Spielkameraden finden, weil die meisten Gleichaltrigen in der Kita sind.

Betreuungsgelder, die den Bedarf nach externer Betreuung grundsätzlich dämpfen können, gibt es in Schweden und in Finnland. In Schweden, wo Eltern monatlich 340 Euro erhalten, habe diese Geldleistung faktisch wenig Einfluss auf die Betreuungsquote, schreibt Seils mit Verweis auf die Forschungsliteratur. In Finnland sei das Betreuungsgeld hingegen noch deutlich höher – und offensichtlich wirke es sich aus: Die Quote der externen Kinderbetreuung lag 2010 nach den Eurostat-Daten bei 28 Prozent. Vor allem Frauen mit niedrigen Verdienstaussichten betreuten ihre Kinder selber.

„Mehr qualitativ hochwertige externe Kinderbetreuung verbessert die beruflichen Perspektiven von Frauen, und sie kann sich nach Einschätzung vieler Forscher positiv auf Bildungschancen auswirken“, sagt WSI-Forscher Seils. Der notwendige Ausbau müsse als langfristiges Projekt angelegt sein, wie der internationale Vergleich zeige. „Die Länder, die heute deutlich weiter sind als wir, haben etwa zwei Jahrzehnte gebraucht, um eine leistungsfähige Betreuungsinfrastruktur aufzubauen“, so Seils. „Das holt man nicht innerhalb weniger Jahre auf.“

* Quelle: Eric Seils: Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Deutschland im Vergleich von 18 westeuropäischen Ländern, im Erscheinen
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

PRIVATISIERUNG

Zurück zum Kommunalbetrieb

Nach Jahrzehnten der Privatisierung wird immer deutlicher: Der schlanke Staat ist kein besserer Staat – und oft nicht mal ein billigerer. Auf kommunaler Ebene gibt es inzwischen einen Trend, gescheiterte Privatisierungen rückgängig zu machen.

Dass Brieftransport und Telefonnetz einmal in den Händen der staatlichen Post lagen, dürfte den meisten Bundesbürgern noch bewusst sein. Viele kleinere Privatisierungen sind hingegen in Vergessenheit geraten. Dabei schrumpfte der öffentliche Sektor in den vergangenen 30 Jahren kontinuierlich: Allein auf Bundesebene ist die Zahl der Beteiligungen von 985 im Jahr 1982 inzwischen auf weniger als 100 zurückgegangen. Darauf weisen der Jurist Siegfried Broß und der Sozialwissenschaftler Tim Engartner hin.* Um öffentliche Aufgaben effizienter zu erfüllen, „setzte man auf den ‚schlanken', mitunter sogar ‚magersüchtigen' Staat", so der frühere Verfassungsrichter und der Professor von der Universität Frankfurt am Main. Doch die erhofften Privatisierungserfolge seien nach ihren Recherchen häufig ausgeblieben.

Wesentlich höher als beim Bund war die Zahl der Privatisierungen auf Kommunalebene. Mangels hinreichender Steuereinnahmen ist nach einer Untersuchung von Unternehmensberatern jede dritte Gemeinde überschuldet. Und so haben chronisch klamme Kommunen nicht nur Verkehrsbetriebe, Gas- und Wasserversorgung oder die Müllabfuhr an Privatunternehmen übertragen. Auch Krankenhäuser, Rat- und Kreishäuser, Finanzämter und Gerichte, Badeanstalten und Bildungseinrichtungen waren betroffen, in einigen Ländern selbst Gefängnisse und Psychiatrien. Dabei hat der Staat zwar nicht seine hoheitlichen Aufgaben aus der Hand gegeben, aber mithilfe so genannter Public-Private-Partnerships alles Übrige privaten Firmen überlassen, zum Beispiel Bau und Betrieb der Gebäude.

Schlechterer Service. Immer mehr Kommunen mussten inzwischen aber feststellen, dass Privatisierungen häufig gerade „zu höheren Preisen und weniger Effizienz" geführt haben, schreiben Broß und Engartner. Selbst wo die Preise gefallen sind, wie beim Telefon, sei die Bilanz aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ernüchternd. Zwar bezahlten die Kunden heute weniger für ein Telefongespräch, über Steuern und Sozialversicherungsabgaben finanzierten sie jedoch die Auslagerung von Beschäftigten in so genannte Personalserviceagenturen und den „in Qualität und Quantität historisch einzigartigen" Stellenabbau. Hinzu kommen die Pensionen verbeamteter früherer Beschäftigter. Nicht anders sei es bei der Post, die Milliardengewinne mache, während der Bund für die Altersversorgung ehemaliger Beamter geradestehen müsse – mit über 500 Milliarden Euro in den kommenden 60 Jahren. Hier habe sich auch der Service in vielerlei Hinsicht verschlechtert: weniger Filialen, weniger Briefkästen, ausgedünnte Zustellintervalle.

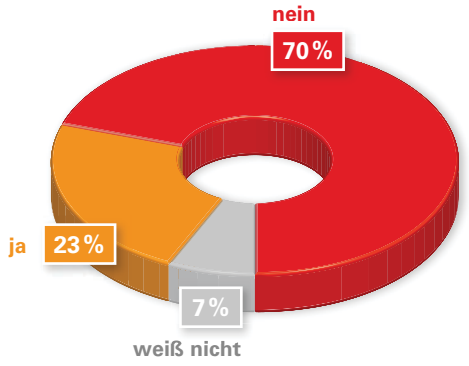
Unsichere Jobs. Gesunken sei nicht nur die Zahl der Arbeitsplätze, betonen Broß und Engartner, sondern auch ihre Qualität: „Immer häufiger" stellen Mini- und Midijobber oder Teilzeit- und Leiharbeiter Briefe oder Pakete zu. Diese prekär Beschäftigten müssten wieder mit öffentlichen Mitteln unterstützt werden, spätestens im Rentenalter. Hinzu kommen die Einnahmeverluste des Staates, weil Geringverdiener nur relativ wenig in die Sozialkassen und kaum Steuern zahlen. Insgesamt haben Privatisierungen nach Berechnungen der Wissenschaftler 1,2 Millionen reguläre Arbeitsverhältnisse gekostet, wobei Privatisierungen von DDR-Betrieben nicht mitgezählt sind.

Schließlich fällt auch der mit Privatisierungen bezweckte Bürokratieabbau laut Broß und Engartner in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung geringer aus als beim Blick auf einzelne Unternehmen. Denn Privatisierung und Liberalisierung erforderten den Aufbau vieler neuer Regulierungsbehörden.

Rekommunalisierung. Zumindest bei den Gemeinden beobachten die Wissenschaftler inzwischen aber eine Trendwende. In den vergangenen fünf Jahren haben Kommunen 60 Stadtwerke neu gegründet und 176 Betriebe wieder in die eigene Regie übernommen. Dabei geht es vor allem um Abfall-, Recycling- oder Energiewirtschaft. Kommunalpolitiker, die Privatisierungen rückgängig machen wollen, haben die Bürger dabei oft auf ihrer Seite. Das zeigen Umfragen. Nach Ansicht von Broß und Engartner sollte auch der Bund Gemeinden beim Wiederaufbau der öffentlichen Grundversorgung – „einer elementaren Ausprägung des im Grundgesetz verankerten Sozialstaatsprinzips" – unterstützen. Dazu könnte die Kreditanstalt für Wiederaufbau einen „Rekommunalisierungsfonds" auflegen. Zum anderen bräuchten die Kommunen hinreichende Steuereinnahmen, die ihnen eine langfristige Planung ermöglichen – damit sie in der nächsten Wirtschaftsflaute nicht wieder zu Notverkäufen gezwungen sind.

Ablehnung beim Bürger

Wären Sie für eine Privatisierung Ihrer Stadtwerke?



Quelle: TNS Emnid im Auftrag des Verbandes kommunaler Unternehmen 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Quelle: Siegfried Broß, Tim Engartner: Vom Wasser bis zur Müllabfuhr: Die Renaissance der Kommune, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2013
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

GENDER

Acht Frauen mehr in DAX-Vorständen

Jede sechste Position in den Spitzengremien der europäischen Wirtschaft besetzt inzwischen eine Frau. In fast allen EU-Staaten stieg der Frauenanteil innerhalb eines Jahres – auch in Deutschland.

„Der Druck wirkt“, kommentiert die EU-Kommission ihre neuesten Zahlen zum Verhältnis von Männern und Frauen in den Leitungsorganen der wichtigsten börsennotierten Unternehmen.* Nach europaweit 13,7 Prozent Frauen im Januar 2012 waren es bei der jüngsten Erhebung im Oktober des vergangenen Jahres 15,8 Prozent. Für Deutschland verzeichnet die Datenbank der Kommission in diesem Zeitraum bezogen auf die DAX-30-Konzerne einen Anstieg von 15,7 auf 18 Prozent. In der EU gibt es sowohl Unternehmen mit einem Board, das die Geschäfte führt und kontrolliert, als auch die in Deutschland übliche Trennung von Vorstand und Aufsichtsrat. Die Daten der EU-Kommission beziehen sich auf das jeweils höchste Gremium – das ist hierzulande in der Regel der Aufsichtsrat.

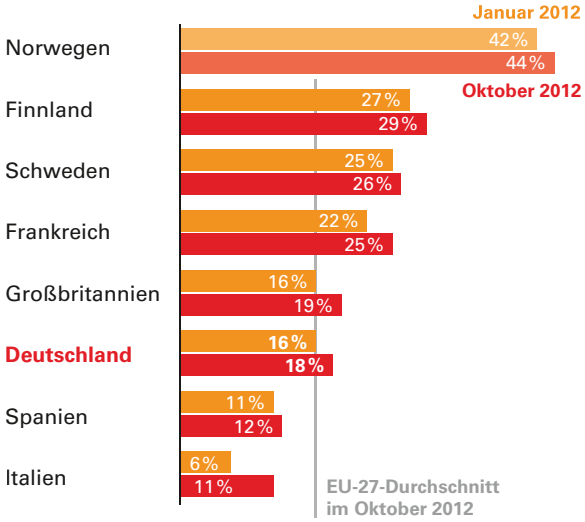
„Die Unternehmen begreifen allmählich, dass sie es sich einfach nicht leisten können, auf die Frauen und ihr Potenzial zu verzichten“, sagt Viviane Reding, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission. Nie zuvor sei der Frauenanteil binnen Jahresfrist so schnell gestiegen. In den Ländern mit einer Quotenregelung passierte am meisten: So verzeichnet Italien, wo diese erst seit kurzem gilt, einen Zuwachs um knapp fünf Prozentpunkte. Frankreich ist das erste Land in der EU, in dem in den obersten Gremien aller großen börsennotierten Unternehmen inzwischen mehr als eine Frau sitzt. Hier gilt die Geschlechterquote seit 2011. Jetzt sind dort 25 Prozent der Top-Entscheider weiblich. EU-weit wird allerdings immer noch ein Viertel der größten Unternehmen allein von Männern geführt, schreibt die Europäische Kommission.

In Deutschland gilt weiterhin: Frauen sind häufiger in Aufsichtsräten zu finden als in Vorständen. Dies zeigt das Managerinnen-Barometer 2013 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), eine Auswertung der Geschlechterverhältnisse in den größten 200 Unternehmen der Bundesrepublik. Ein wichtiger Grund: Wegen der deutschen Mitbestimmung sitzen Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in den Aufsichtsräten, und darunter sind weit häufiger Frauen. Die Eigentümerseite schickte jüngst zwar auch mehr Frauen in die Kontrollgremien, so DIW-Forscherin Elke Holst, „das reichte jedoch nicht, um die Arbeitnehmerseite einzuholen“. Insgesamt fanden sich laut DIW-Auswertung Ende 2012 in den 200 größten Unternehmen auf knapp 13 Prozent aller Aufsichtsratssitze Frauen – eine Zunahme um einen Prozentpunkt.

Noch weitaus niedriger ist der Frauenanteil in den Vorständen. Er stieg zuletzt von 3 auf 4 Prozent. Immerhin: Vor allem die ganz großen der 200 untersuchten Unternehmen beriefen in ihre Vorstände in jüngster Zeit mehr Frauen. Das hat dazu geführt, dass die 10 größten Firmen nun mit 9 Frauen fast ein Viertel aller weiblichen Vorstandsmitglieder stellen. In den 30 DAX-Unternehmen nahm die Zahl der Vorstandsfrauen binnen Jahresfrist von 7 auf 15 zu. „Offenbar fördert die höhere öffentliche Aufmerksamkeit vor dem Hintergrund politischer Forderungen nach einer gesetzlichen Quotenregelung eine zunehmende Besetzung von Frauen in diesen Spitzengremien“, folgert das DIW.

Frauen auf dem Vormarsch

Der Anteil der Frauen in Top-Positionen* der größten börsennotierten Unternehmen betrug in ...



* Mitglieder des Direktoriums (bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen: Mitglieder des Aufsichtsrats) | Quelle: EU-Kommission 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Die EU-Kommission beschloss im November 2012 einen Richtlinienentwurf über eine Frauenquote von 40 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Die Bundesregierung kündigte ihren Widerstand an, der Bundesrat begrüßte hingegen mehrheitlich die Initiative der EU. Zuvor hatte die Länderkammer schon im September 2012 einen Gesetzentwurf der Länder Hamburg und Brandenburg für eine Geschlechterquote von 40 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen verabschiedet. Ob der Bundestag dem Gesetzentwurf zustimmt, gilt als zweifelhaft.

„Um weibliche Talente an ein Unternehmen zu binden, ist es notwendig, ihnen verstärkt Führungspositionen auch auf höheren Hierarchieebenen zu ermöglichen“, empfiehlt das DIW. Spätestens im Zuge des rasanten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials nach 2015 werde der Wettbewerb um Fachkräfte zunehmen. Auch jüngere Männer – insbesondere Väter – lehnten es zunehmend ab, rund um die Uhr für das Unternehmen tätig zu sein und kaum mehr Zeit für die Familie zu haben. Führungspositionen bräuchten deshalb mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit: „So hätten beide Geschlechter die Möglichkeit, sich familiäre Aufgaben partnerschaftlich zu teilen und Beruf und Familie besser zu vereinbaren.“

* Quelle: Europäische Kommission: Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, Stand Januar 2013; Elke Holst, Julia Schimeta: Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in: DIW-Wochenbericht 3/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Was im Norden besser läuft

Bei der Frauenerwerbstätigkeit weist Deutschland immer noch erhebliche Defizite auf. Ein Vergleich mit Schweden zeigt: Vor allem die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt ist ausbaufähig.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen wächst: Unter den Frauen in der EU ist die Beschäftigungsquote zwischen 2001 und 2009 um 3 Prozentpunkte gestiegen. In Deutschland waren es sogar 7,5 Prozentpunkte, schreiben Christine Franz, Angelika Kümmerling, Steffen Lehndorff und Dominique Anxo. Die Sozialwissenschaftler vom Duisburger Institut Arbeit und Qualifikation und der Linnaeus Universität Vaxjö haben in einer vergleichenden Studie geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile analysiert.* Das Ergebnis ihrer Untersuchung, die hauptsächlich auf Daten der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen beruht: Was die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen angeht, besteht nach wie vor Handlungsbedarf. In Deutschland reduzieren viele Mütter ihre Erwerbstätigkeit dauerhaft. Dass eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt möglich ist, belegt die Situation in Schweden.

Den Berechnungen der Autoren zufolge sind zwar fast zwei Drittel der deutschen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig – weit mehr als der EU-Durchschnitt von 58,6 Prozent. Oft müssen sie sich allerdings mit äußerst kurzen Arbeitszeiten begnügen: **Deutsche Arbeitnehmerinnen weisen mit über 45 Prozent eine der höchsten Teilzeitquoten in Europa auf.** Und entgegen dem EU-Trend ist die durchschnittliche Arbeitszeit der weiblichen Teilzeitbeschäftigten seit Mitte der 1990er-Jahre um über eine Stunde zurückgegangen. Die Spuren der Minijob-Regelung seien unübersehbar, attestieren die Sozialwissenschaftler. „Im Ergebnis gehört Deutschland zu den europäischen Ländern mit besonders ausgeprägter Geschlechterdifferenz bei den Arbeitszeiten."

Eine maßgebliche Ursache dafür sind familiäre Verpflichtungen: Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto niedriger sei die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Frau und desto kürzer ihre Arbeitszeit, fassen die Forscher das für Deutschland typische Muster zusammen. Während weibliche und männliche Singles ähnlich lange arbeiten, öffne sich die Schere bereits, wenn Paare zusammenziehen. Einen drastischen Einschnitt bedeutet die Geburt von Kindern: Frauen mit Kindern unter sieben Jahren arbeiten in Deutschland rund sieben Stunden weniger als kinderlose Kolleginnen.

In Schweden beträgt die Differenz lediglich drei Stunden. Zudem sei die Arbeitszeitreduzierung dort ein vorübergehendes Phänomen, schreiben die Wissenschaftler. Schwedische Arbeitnehmerinnen mit Kindern zwischen 13 und 18 Jahren arbeiteten wieder genauso lange wie Beschäftigte ohne Kinder. Anders sieht es in Deutschland aus: „Sind die Arbeitszeiten erst einmal reduziert, bleibt dies auch so", folgern die Forscher. Zwar kommt es zu einem Anstieg der Arbeitszeit, wenn die Kinder aus dem Haus sind. Doch so lange wie kinderlose Frauen arbeiten deutsche Mütter in keiner Lebensphase.

Deutsche Frauen oft in Teilzeit

Von allen Frauen* waren 2009 beschäftigt in ...

	insgesamt	davon in Teilzeit
Dänemark	73,1 %	37,9 %
Niederlande	71,5 %	75,8 %
Schweden	70,2 %	41,2 %
Finnland	67,9 %	19,0 %
Deutschland	**66,2 %**	**45,3 %**
Großbritannien	65,0 %	42,5 %
Slowenien	63,8 %	13,2 %
Portugal	61,6 %	16,4 %
Frankreich	60,1 %	29,8 %
EU-27	58,6 %	31,5 %
Tschechien	56,7 %	9,2 %
Spanien	52,8 %	23,0 %
Polen	52,8 %	11,6 %
Ungarn	49,9 %	7,5 %
Italien	46,4 %	27,9 %

* im Alter von 15 bis 64 Jahren | Quelle: Franz u.a. 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Symptomatisch für die Rollenverteilung in deutschen und in schwedischen Familien sind auch die Arbeitszeitverläufe der Väter: Wenn deutsche Männer Vater werden, erhöhen sie ihr Arbeitspensum um 1,5 Stunden. Schwedische Arbeitnehmer dagegen reduzieren die Erwerbsarbeit. Zudem ist die Geschlechterdifferenz bei der unbezahlten Hausarbeit in Schweden wesentlich geringer. Der Studie zufolge arbeiten schwedische Männer in der Familienphase 18,1 Stunden pro Woche im Haushalt, Frauen 23,8. In Deutschland dagegen stehen 12,4 Stunden Hausarbeit bei den Vätern 33,6 Stunden bei den Müttern entgegen.

Dass bei der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern Reformbedarf besteht, zeigen auch die Arbeitszeitpräferenzen deutscher Frauen und Männer: **Insbesondere in der Familienphase würden viele Frauen gerne länger arbeiten, Männer dagegen wünschen sich weitaus häufiger kürzere Arbeitszeiten.** Insofern deute sich ein „Umverteilungspotenzial bezahlter Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern" an, so die Analyse der Wissenschaftler.

Mehr Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung könnte zum Abbau von Geschlechterungleichheit beitragen: „Entsprechende Erfolge sind umso leichter zu erreichen, wenn durch tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen Möglichkeiten geschaffen werden, die es für Frauen und Männer attraktiver machen, ihre Arbeitszeit vorübergehend und je nach Bedarf zu reduzieren oder zu verlängern." Ein Gesetz über Arbeitszeit-Optionen, wie es der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorschlägt, wäre demnach ein Schritt in die richtige Richtung.

* Quelle: Christine Franz u. a.: Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends, in: WSI-Mitteilungen 8/2012

MINIJOBS

Verdrängungseffekte in kleinen Firmen

Eine aktuelle Studie ergibt Hinweise, dass Minijobs reguläre Beschäftigung verdrängen. Das gilt insbesondere in Kleinbetrieben.

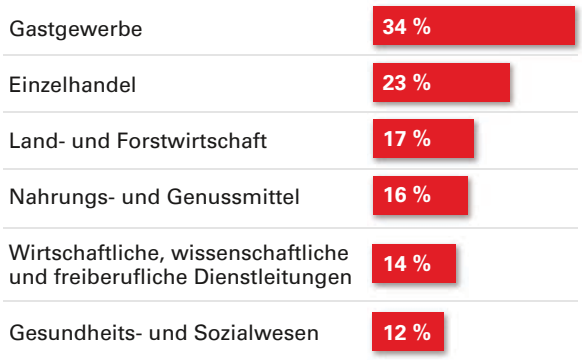
Wer geringfügig beschäftigt ist, bekommt häufig nur einen Niedriglohn und muss eine schlechtere soziale Absicherung in Kauf nehmen. Befürworter sagen, dass Minijobs zusätzlich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen entstehen – Kritiker, dass die geringfügigen die sozialversicherungspflichtigen Jobs verdrängen. Welche These zutrifft, haben Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anhand von Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.*

Unter Berücksichtigung von Charakteristika wie zum Beispiel der Betriebsgröße oder Branche ermittelten sie den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Zahl der geringfügig Beschäftigten und der Veränderung der regulären Beschäftigung. Ihr Ergebnis: Insgesamt zeigt sich ein recht kleiner Effekt. „Demzufolge reduzieren Betriebe im Durchschnitt ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in geringem Maße, wenn die geringfügige Beschäftigung ausgedehnt wird." Weitere Analysen zeigen, dass die Betriebsgröße von entscheidender Bedeutung ist: Vor allem bei kleineren Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern ergeben sich deutliche Hinweise, dass Minijobs reguläre Arbeitsplätze verdrängen. Auch bei Betrieben mit 10 bis 99 Beschäftigten finden die Forscher Anhaltspunkte, dass geringfügige die reguläre Beschäftigung ersetzt. Erst in größeren Betrieben können mehr Minijobs im Einklang mit mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung entstehen.

Über fast alle Branchen hinweg gilt: In Kleinbetrieben „gehen der Aufbau von Minijobs und die Reduktion der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Hand in Hand". Im Einzelhandel und Gastgewerbe, die intensiv Minijobber einsetzen, zeigen die Daten ausgeprägt negative Zusammenhänge. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen legen die Rechenergebnisse starke Verdrängungseffekte nahe.

Minijobs weit verbreitet

Von allen Beschäftigten haben einen Minijob in der Branche ...



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

* Quelle: Christian Hohendanner, Jens Stegmaier: Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs, IAB-Kurzbericht 24/2012
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

MITBESTIMMUNG

Mehr Qualifizierung mit Betriebsrat

Betriebsräte sorgen für mehr betriebliche Weiterbildung. Besonders groß ist der Effekt bei kleinen und mittleren Unternehmen.

Die zunehmende Bedeutung von Wissen und Qualifikation in der Arbeitswelt mache betriebliche Weiterbildung immer wichtiger, schreibt Jens Stegmaier vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Doch nicht alle Betriebe bilden ihre Mitarbeiter weiter. Der Sozialwissenschaftler hat untersucht, welche Rolle betriebliche Mitbestimmung in diesem Zusammenhang spielt.* Das Ergebnis seiner Analyse: Betriebsräte haben einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten privater Unternehmen. Das gilt vor allem in der Gruppe der kleinen und mittleren Betriebe. Dass mitbestimmte Betriebe mehr für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten tun, legen dem IAB-Wissenschaftler zufolge diverse Befunde der Mitbestimmungsforschung nahe. Betriebsräte tragen demnach zu mehr Kommunikation und Vertrauen zwischen Management und Belegschaft bei und ermöglichen so langfristige Kooperationsbeziehungen. Das mache Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten attraktiver. Große Betriebe hätten generell mehr Möglichkeiten, Personalfluktuation zu verhindern – beispielsweise durch interne Arbeitsmärkte oder höhere Löhne. Daher sei zu erwarten, dass Betriebsräte für Weiterbildung in kleinen Firmen wichtiger sind als in Großunternehmen.

Empirisch überprüft hat Stegmaier seine Hypothesen mit Hilfe des IAB-Betriebspanels. Seinen Berechnungen zufolge bieten mitbestimmte Betriebe tatsächlich häufiger Weiterbildungsmaßnahmen an als Betriebe ohne Betriebsrat. Auch der Anteil der Arbeitnehmer, die an solchen Maßnahmen teilnehmen, ist größer, wenn es einen Betriebsrat gibt. Was das Angebot von Weiterbildung angeht, ist der Betriebsrats-Effekt bei Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten stärker ausgeprägt als bei den größeren Unternehmen. Die Ergebnisse bleiben auch dann stabil, wenn Kontrollvariable wie der Anteil der befristet Beschäftigten, die Qualifikationsstruktur der Belegschaft oder die Branche herausgerechnet werden.

* Quelle: Jens Stegmaier: Effects of Works Councils on Firm-Provided Further Training in Germany, in: British Journal of Industrial Relations 4/2012

UNGLEICHHEIT

Ängstliche Arbeitslose, ärgerliche Chefs

Soziale Unterschiede wirken sich auch auf das Gefühlsleben aus: Menschen mit niedrigem Einkommen haben häufiger Angst. Gebildete und Führungskräfte ärgern sich öfter.

Zahlreiche theoretische Ansätze vermuten seit langem einen Zusammenhang zwischen dem sozialen Status und den erlebten Emotionen. Empirische Studien gibt es dazu bislang aber nur wenige. Katja Rackow und Christian von Scheve von der Freien Universität Berlin haben nun zusammen mit Jürgen Schupp vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung untersucht, wie sich soziale Ungleichheiten auf das Empfinden von Angst und Ärger auswirken.* Dazu haben sie Daten des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet, einer repräsentativen Haushaltsbefragung mit mehr als 20.000 Teilnehmern. Die Forscher beziehen sich auf die seit 2007 abgefragte Kurzskala zu Emotionen und errechnen statistische Zusammenhänge zu Indikatoren sozialer Ungleichheit.

Das Ergebnis: Niedrige Einkommensgruppen empfinden verstärkt Angst. Die Erklärung der Sozialwissenschaftler: Angehörige dieser Gruppe sehen wenig Möglichkeiten, die gesellschaftlichen Umstände etwa durch politisches Engagement zu ändern. Ärger empfinden vor allem höher Gebildete in Führungspositionen. Die Forscher erklären das damit, dass das Empfinden von Ärger den eigenen, gehobenen Status verstärkt und so auch der Machtsicherung dient. Auf diese Weise könne „die soziale Strukturierung des emotionalen Empfindens vorhandene soziale Ungleichheiten reproduzieren oder sogar verstärken".

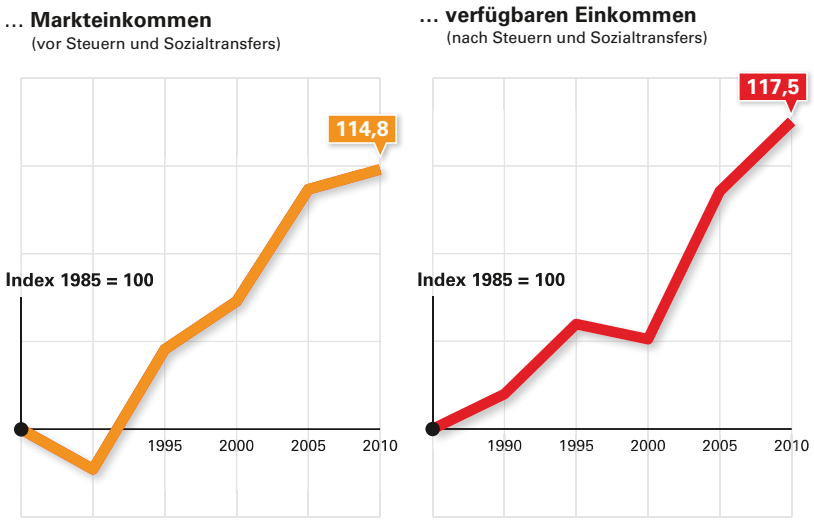
Laut den Autoren konzentrierten sich Untersuchungen zu den Zusammenhängen von sozialen Unterschieden und Emotionen bislang hauptsächlich auf generelle Empfindungen wie Glück oder Zufriedenheit. Konkrete Emotionen wie Angst und Ärger verraten hingegen mehr über daraus folgende Handlungen. Beide Emotionen zählen zu den zentralen Gefühlen des Menschen. Zudem führen sie zu nahezu konträren Konsequenzen: Während „Angst tendenziell zu einem Rückzugsverhalten oder dem untätigen Verharren in einer unangenehmen Situation" führe, motiviere „Ärger zum Handeln und zur potenziellen Beseitigung emotionsauslösender Umstände".

Ärger: Um dahinter zu kommen, wie Ärger mit dem sozialen Status zusammenhängt, haben die Forscher zahlreiche Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, Alter oder Familienstand untersucht. Dabei hat sich gezeigt, dass sich vor allem Bildung auf das Empfinden von Ärger auswirkt: Befragte mit einem höheren Abschluss berichten deutlich häufiger, dass sie sich ärgern, als Befragte mit einem niedrigeren Abschluss. Auch Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Personalverantwortung empfinden vergleichsweise häufig Ärger. Hinsichtlich des Einkommens haben die Wissenschaftler beobachtet, dass die Wahrscheinlichkeit, sich zu ärgern, bis zu einem Verdienst von etwa 20.000 Euro im Jahr abnimmt und bei höheren Einkommen wieder ansteigt.

Angst: Laut den Untersuchungen ängstigen sich weibliche Befragte deutlich häufiger als männliche. Auch ein Migrationshintergrund oder ein Wohnort in den neuen Bundesländern erhöht die Wahrscheinlichkeit, Angst zu empfinden. Mit steigendem Alter nimmt die Angst dagegen ab. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber, dass diese Beobachtungen vor allem auf Einkommenseffekte zurückzuführen sind. Arbeitslose empfinden häufiger als alle anderen Berufsklassen Angst. „Je höher der Status, je höher das Einkommen, desto seltener erleben Befragte Angst", analysieren die Sozialwissenschaftler.

Die Einkommensunterschiede nehmen zu

Seit 1985 änderte sich in Deutschland die Ungleichheit (Gini-Koeffizient) der ...



Quelle: OECD 2012, eigene Berechnung | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

„Hinsichtlich des Status ist es aber ausschließlich der unfreiwillige Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt, der die Häufigkeit des Erlebens von Angst maßgeblich erhöht."

Dass insbesondere Arbeitslose häufig Angst empfinden, sehen die Forscher als Reaktion auf die Erfahrung, ausgeschlossen zu sein. Da das Fehlen eines Arbeitsplatzes oft als „persönlicher Makel" angesehen werde, sei Arbeitslosigkeit deutlich mehr „als nur ein Mangel an finanziellen Ressourcen". Dass mit dem unfreiwilligen Ausschluss aus dem Erwerbsleben negative Emotionen zunehmen, betrachten die Sozialwissenschaftler als Beleg für die „große Bedeutung einer erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt".

* Quelle: Katja Rackow, Jürgen Schupp, Christian von Scheve: Angst und Ärger: Zur Relevanz emotionaler Dimensionen sozialer Ungleichheit, in: Zeitschrift für Soziologie 5/2012
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Impressum

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: Rainer Jung; **Redaktion:** Andreas Kraft, Dr. Kai Kühne, Annegret Loges, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter, Sören Zieher; 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

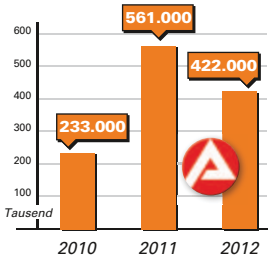
Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter boecklerimpuls.de

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Beschäftigungsboom flaut ab

Die Zahl der in Deutschland Erwerbstätigen stieg im Jahresdurchschnitt um ...



Statistisches Bundesamt, Januar 2013

BILDUNG

Mehr Bildung für weniger Armut

Mehr Chancengleicheit bei der Bildung finden für die Armutsbekämpfung ...

äußerst oder sehr wichtig **75 %**

wichtig **21 %**

weniger oder gar nicht wichtig **3 %**

keine Angaben: 1%
1.000 Befragte ab 18 Jahren
Arbeiterwohlfahrt, Januar 2013

GENDER

Auch Ingenieurinnen verdienen weniger

Die jährliche Einkommensdifferenz von Frauen gegenüber Männern beträgt bei Absolventen* der ...

Wirtschaftswissenschaften	–7.950
Ingenieurswissenschaftfen	–5.700
Naturwissenschaften	–3.300
Geisteswissenschaften	+1.100

*Vollzeitbeschäftigte, fünf Jahre nach dem Universitätsabschluss
Hochschul-Informations-System, Dezember 2012

GESUNDHEIT

Pflege findet meist zu Hause statt

Von den 2,5 Mio* Pflegebedürftigen in Deutschland werden betreut ...

im Pflegeheim	30 %
von Angehörigen	47 %
von Angehörigen und Pflegedienst	23 %

*Stand Dezember 2011, nur Mitglieder der gesetzlichen Pflegeversicherung
Statistisches Bundesamt, Januar 2013

EINKOMMEN

Azubi-Gehälter steigen schneller

Die tarifliche Ausbildungsvergütung betrug im Bundesdurchschnitt pro Monat ...

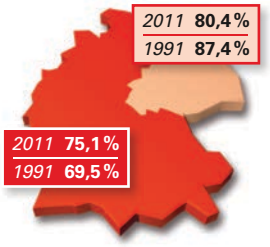
		Veränderung zum Vorjahr
2012	730 €	+4,3 %
2011	700 €	+3,2 %
2010	678 €	+1,8 %

Bundesinstitut für Berufsbildung, Januar 2013

ARBEITSWELT

Westdeutsche Frauen holen auf

Von den Frauen zwischen 35 und 40 Jahren waren erwerbstätig ...

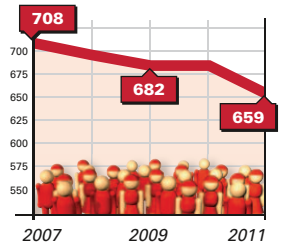


Institut Arbeit und Qualifikation, Dezember 2012

MITBESTIMMUNG

Leichter Rückgang bei 76er-Mitbestimmung

So viele Unternehmen mit paritätisch besetztem Aufsichtsrat gab es ...



Stichtag 31.12.
WSI-Datenkarte 2012

ZUFRIEDENHEIT

Deutsche sind überwiegend Euro-skeptisch

Vertrauen in den Euro haben in ...

Belgien	66 %
Frankreich	42 %
Deutschland	38 %
Italien	30 %

Gesellschaft für Konsumforschung, Januar 2013

© Hans-Böckler-Stiftung 2013

GENDER: Verheiratete Frauen bekommen weniger Rente als unverheiratete. Das gilt vor allem in Deutschland, wie eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) zeigt. Für die Untersuchung haben Wissenschaftler die Renteneinkommen von westdeutschen und britischen Frauen der Jahrgänge 1930 bis 1940 ausgewertet. Dabei haben die Forscher errechnet, dass in Deutschland jedes Ehejahr im Schnitt mit monatlich 15,40 Euro weniger Rente einhergeht – verglichen mit gleichaltrigen Frauen, die niemals verheiratet waren. In Großbritannien liege der Rentennachteil verheirateter gegenüber ledigen Frauen nur bei fünf Euro. Den Unterschied führt die Studie unter anderem darauf zurück, dass deutsche Ehefrauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und für längere Zeiträume unterbrochen hätten als englische.
WZB, Januar 2013

SCHULDEN: Arbeitslosigkeit ist in Deutschland der häufigste Grund für Überschuldung. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes hatte 2011 mehr als jede vierte Person, die eine Schuldnerberatung in Anspruch nahm, zuvor ihren Job verloren. Auf private Ursachen wie beispielsweise die Trennung vom Partner war die finanzielle Notlage bei 14 Prozent zurückzuführen, Erkrankungen oder Unfälle waren bei 12 Prozent der Ratsuchenden der Auslöser. Im Durchschnitt drückte die beratenen Personen eine Schuldenlast von rund 35.000 Euro.
Statistisches Bundesamt, Januar 2013

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 20. Februar

bestellen unter boecklerimpuls.de