

■ Einkommen: Mindestlohn stoppt Sog nach unten	2
■ Konjunktur: Sparen im Abschwung verschärft Krise	2
■ Mitbestimmung: Innovationen mit Betriebsrat erfolgreicher	3
■ Bürgerversicherung: Stabilere Finanzen, mehr Gerechtigkeit	4
■ Familienpolitik: Anreiz für bessere Arbeitsteilung	6
■ Arbeitszeit: Wenn Papa nie da ist	6
■ Altersübergang: Kurzarbeit für die, die nicht mehr können	7
■ TrendTableau	8

LOHNPOLITIK

Deutsches Lohngefüge außer Balance

In vielen europäischen Ländern begrenzen eine hohe Tarifbindung oder das Zusammenspiel zwischen Tarif- und Mindestlöhnen die Lohnungleichheit. In Deutschland gibt es erhebliche Lücken.

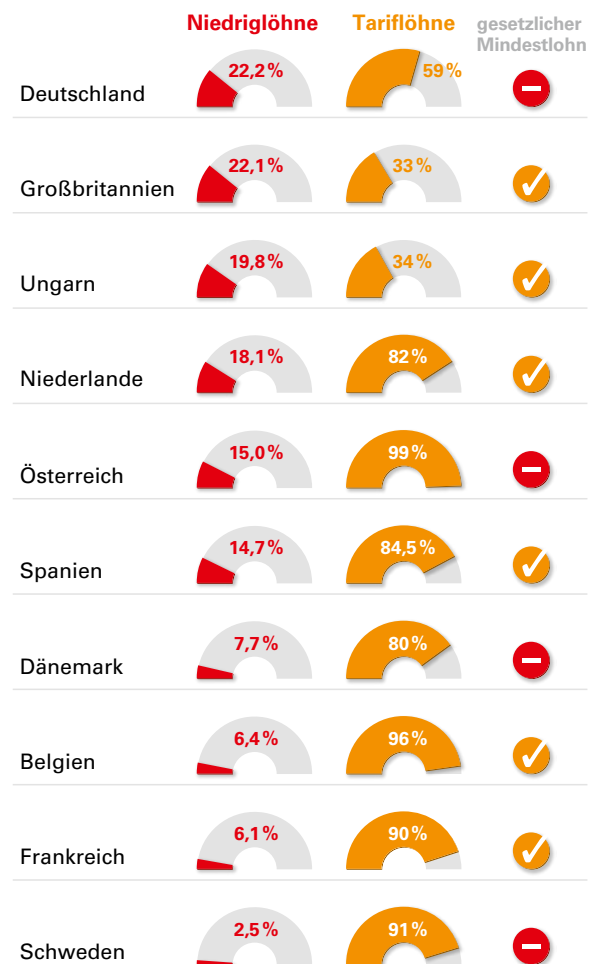
Bei der Verbreitung von Niedriglöhnen sind in Europa die Unterschiede groß: In Schweden verdienen unter 3 Prozent der Beschäftigten weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns, in Frankreich 6, in Spanien 15 und in Deutschland 22 Prozent. Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen haben untersucht, wie diese Differenzen zu erklären sind. Ihrer Analyse zufolge sind die nationalen Institutionen der Lohnfindung maßgeblich. Dabei beobachten die Forscher eine Wechselwirkung zwischen gesetzlichen Lohnuntergrenzen und dem Tarifsystem.*

In Großbritannien etwa seien die Betriebe zwar nur zu einem Drittel tarifgebunden. Immerhin gebe es aber einen nationalen Mindestlohn, also eine verbindliche Lohnuntergrenze für alle Arbeitgeber. In Frankreich sei der Organisationsgrad der Arbeitnehmer gering. Neben einem relativ hohen Mindestlohn von 9,43 Euro wirke sich aber positiv auf das gesamte Lohngefüge aus, dass viele Tarifverträge per Allgemeinverbindlicherklärung für alle Unternehmen einer Branche gelten. Die Gewerkschaften in Belgien, den Niederlanden und Spanien könnten oberhalb der gesetzlichen Mindestlöhne Tariflöhne durchsetzen, die ebenfalls oft allgemeinverbindlich sind. Dänemark, Schweden und Österreich kämen aufgrund der fast lückenlosen Tarifbindung völlig ohne gesetzliche Lohnuntergrenze aus.

Die Situation in Deutschland halten die IAQ-Forscher in mehrfacher Hinsicht für problematisch: Die Tarifbindung sank rapide. Wurden 1998 noch deutlich mehr als 70 Prozent aller Beschäftigten nach Tarif bezahlt, waren es 2012 nur noch 59 Prozent. Wo die Gewerkschaften schwach sind, würden teilweise Tariflöhne unter der Niedriglohnschwelle vereinbart, so Bosch und Weinkopf. In vielen kleinen Unternehmen gebe es zudem keinen Betriebsrat, der die Einhaltung tariflicher Mindeststandards kontrollieren könnte. Ohne einen generellen Mindestlohn seien so neben dem klassischen deutschen Tarifmodell „große weiße Zonen eines unregulierten Arbeitsmarktes“ entstanden. Darüber hinaus verweigerten die Arbeitgeberverbände seit mehreren Jahren die Zustimmung zu Allgemeinverbindlicherklärungen. Die

Tarifbindung gibt Löhnen Halt

Von allen Beschäftigten arbeiten für ...



Quelle: Bosch, Weinkopf 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Folge: Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland größer als in den meisten europäischen Staaten. ◀

* Quelle: Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen, in: WSI-Mitteilungen 6/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Mindestlohn stoppt Sog nach unten

Eine gesetzliche Untergrenze kann Lohndumping verhindern. Besonders stark profitieren weibliche Beschäftigte.

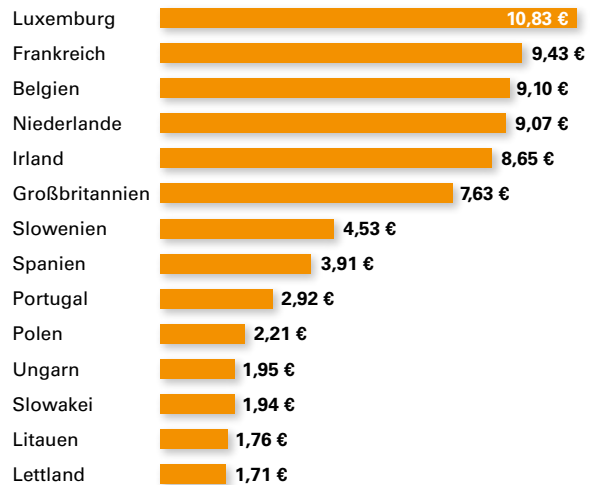
Um die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Lohnverteilung zu untersuchen, haben Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf die Situation in 14 EU-Staaten verglichen.* Die meisten Mindestlöhne liegen laut ihrer Analyse unterhalb der Niedriglohnschwelle und haben daher wenig Einfluss auf den Anteil der Geringverdiener. Nur der französische Mindestlohn sei so hoch, dass er einen eigenständigen Beitrag zur Begrenzung des Niedriglohnssektors leiste. In allen Staaten könnten gesetzliche Untergrenzen aber das Ausfransen der Verdienste nach unten verhindern, also die Lohnungleichheit innerhalb des Niedriglohnssektors verringern.

Zudem gebe es Auswirkungen auf die Lohnverteilung zwischen Männern und Frauen, schreiben die Wissenschaftler. Der Grund: Arbeitnehmerinnen seien überproportional von Niedriglöhnen betroffen und profitierten daher besonders stark von gesetzlichen Regelungen gegen Lohndumping. In Großbritannien habe sich der Gender Pay Gap seit der Einführung des nationalen Mindestlohns im Jahr 1999 von 16,1 auf 10,8 Prozent verringert.

Für die Verringerung von Lohnungleichheit insgesamt ist der Studie zufolge vor allem die Tarifpolitik entscheidend: Erst durch Tarifverträge entstehe überhaupt eine „lohnpo-

Mindestlöhne bis zu 10,83 Euro

Der gesetzliche Mindest-Stundenlohn* beträgt in ...



* Stand Juli 2013, Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnitt 2012
Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2013, immer aktuell abrufbar unter www.wsi.de/mindestlohndatenbank | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

litische Mittelschicht“. Eine hohe Tarifbindung lasse daher den Niedriglohnanteil sinken. Da Frauen oft in Branchen mit niedriger Tarifbindung arbeiten, kämen die Vorteile tendenziell eher Männern zugute. Andererseits hätten die skandinavischen Länder durch eine solidarische Lohnpolitik erfolgreich Gleichstellungspolitik betrieben. ◀

* Quelle: Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen, in: WSI-Mitteilungen 6/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Sparen im Abschwung verschärft Krise

Wie reagiert die Wirtschaftsentwicklung auf Veränderungen der Finanzpolitik? Das hängt von vielen Faktoren ab. Besonders fatal wirkt einer aktuellen Studie zufolge die Kombination aus Finanzmarkturbulenzen, Bankenkrise und Sparpolitik.

Die Höhe des so genannten Staatsausgabenmultiplikators ist unter Ökonomen seit Jahrzehnten umstritten. Stößt eine Erhöhung der öffentlichen Ausgaben einen nachhaltigen Wachstumsprozess an oder verpufft sie nach kurzer Zeit? Und wie verhält es sich im umgekehrten Fall, bei Ausgabenkürzungen? Willi und André Semmler, Forscher an der New School for Social Research beziehungsweise Columbia University in New York, haben mit Blick auf die jüngere Entwicklung des Euroraums nach neuen Antworten gesucht.* Dazu haben sie aktuelle Studien ausgewertet und ein eigenes Modell entwickelt.

Es zeigt sich, dass die Multiplikatorwirkung erheblich von den Umständen des Einzelfalls abhängt. Generell gilt nach den Erkenntnissen der Ökonomen aber: Sparen im Abschwung beeinträchtigt das Bruttoinlandsprodukt besonders stark. Und die Wirkung von Sparprogrammen oder Konjunkturspritzen wird von der Lage auf den Finanzmärkten mitbestimmt. Unternehmen und Haushalte, die Vermögensverluste erlitten oder Schwierigkeiten haben, neue Kredite zu bekom-

men, reduzieren ihre Nachfrage. Ein Teil von ihnen konzentriert sich nun außerdem darauf, Schulden zurückzuzahlen – wodurch wieder anderen Firmen die Einnahmen wegbrechen und die Schulden im Verhältnis zu den Gewinnen steigen. Der „Stress im Finanzsektor“ nimmt auch zu, wenn Staatsanleihen im Besitz von Banken an Wert verlieren und die in Bedrängnis geratenen Geldinstitute weniger Kredite an die Unternehmen vergeben. Diese negativen Verstärkereffekte ließen sich, so die Autoren, nur unter Kontrolle halten, wenn die Zentralbank willens und in der Lage sei, die Marktpreise von Staats- und Unternehmensanleihen zu stabilisieren und die Kreditkosten für beide, den Staatssektor wie den Privatsektor, zu senken.

Ebenso wichtig ist die Geldpolitik laut Semmler und Semmler im Aufschwung: Wenn es gelingt, die Zinsen und Kreditkosten niedrig zu halten, können zusätzliche Staatsausgaben dauerhaftes Wachstum anschieben. ◀

* Quelle: André und Willi Semmler: The Macroeconomics of the Fiscal Consolidation of the European Union, Juli 2013
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Innovationen mit Betriebsrat erfolgreicher

Betriebsräte können bei der Einführung neuer Verfahren eine entscheidende Rolle spielen.

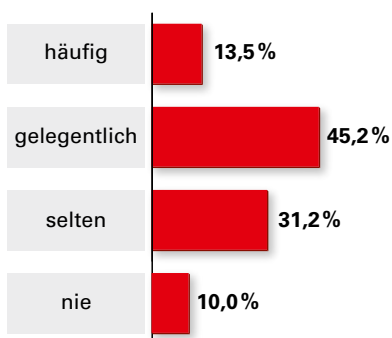
Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter zahlt sich in betriebswirtschaftlicher Hinsicht ebenso aus wie für die Beschäftigten.

Mehrere Standorte zu einem Zentralbereich zusammenlegen, Arbeitsprozesse verschlanken und entbürokratisieren, neue Arbeitszeitregelungen oder neue Software einführen – all dies sind Prozessinnovationen, die das Management mit mehr oder weniger Beteiligung der Arbeitnehmer durch-

setzen kann. Der Berliner Psychologie-Professor Wolfgang Scholl hat mit mehreren Kollegen untersucht, welche Rolle Beschäftigte und Arbeitnehmervertreter im Innovationsprozess spielen – und inwieweit sie zu Erfolg oder Misserfolg beitragen.* Ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie basiert auf 46 Fallstudien in unterschiedlichen Produktions- und Dienstleistungsbranchen. Die Wissenschaftler haben jeweils ausführliche Interviews mit den zuständigen Management- und Arbeitnehmervertretern geführt und anschließend per Fragebogen quantitative Einschätzungen erhoben. Dabei wurde deutlich, dass „betriebliche Mitbestimmung insgesamt einen konstruktiven Beitrag zur Innovativität von Unternehmen leistet“ und dass „eine stärkere Betriebsratsbeteiligung mit einem höheren Innovationserfolg einhergeht“, so Scholl und seine Koautoren. Dabei liegen die

Arbeitnehmervertreter bringen Ideen ein

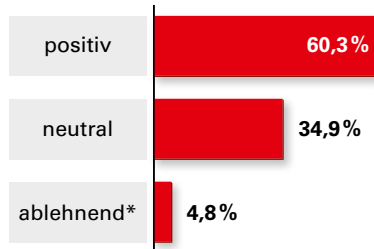
Eigene Vorschläge für Innovationen machen Betriebsräte* ...



*unabhängig von Initiativen der Geschäftsführung
1.700 befragte Betriebsräte; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Betriebsräte: Für Innovationen offen

Die Einstellung von Betriebsräten zu Innovationen im Betrieb ist ...



*ablehnend, da sie häufig zu Lasten der Beschäftigten gehen
1.700 befragte Betriebsräte; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Einschätzungen von befragten Betriebsräten und Arbeitgebervertretern selten sehr weit auseinander. Nur mit dem Ergebnis des abgeschlossenen Innovationsvorhabens sind die Manager meist noch zufriedener als die Arbeitnehmervertreter.

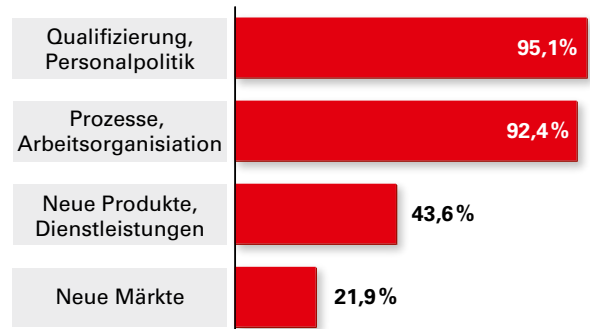
Wenn bewährte Verfahren verändert werden sollen, sind die betroffenen Beschäftigten oft

skeptisch. Hier gelingt es Betriebsräten, die offen kommunizieren und klare Standpunkte beziehen, häufig besser als dem Management, Vertrauen und in der Folge Kooperation zu schaffen. Mit einem Betriebsrat im Rücken, der harte, aber konstruktive Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung nicht scheut, sind Beschäftigte der Untersuchung zufolge eher bereit, sich auf Innovationen einzulassen. So kämen „die wichtigsten Ressourcen von Unternehmen“ zum Zug: Wissen und Können der Beschäftigten – und zwar durchaus auch zu ihrem eigenen Vorteil. „Hilfreich ist auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat, besonders wenn Betriebsräte dabei eine skeptische und kritische Haltung bewahren“, sagt Scholl.

Betriebsräte können zudem durchaus selbst zur treibenden Kraft im Innovationsprozess werden, haben die Forscher beobachtet, und als Anwalt „für sozial verträgliche und wirt-

Gefragt bei internen Prozessen

Vom Management eingebunden werden Betriebsräte bei Innovationen in den Bereichen ...



Mehrfachnennungen möglich, 1.700 befragte Betriebsratsräte
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

schaftlich sinnvolle“ Neuerungen auftreten. Dafür bedürfe es allerdings spezieller Kompetenzen und entsprechender Schulungen. Auch „Innovationsbündnisse“ in Form von Betriebsvereinbarungen oder Rahmenrichtlinien in Tarifverträgen können den Einfluss der Betriebsräte erhöhen.

Klar wird durch die Untersuchung auch: **Macht ist ein entscheidender Faktor.** Nur starke Betriebsräte seien zu einer „konstruktiven Konfliktbehandlung mit ihren positiven Folgen für beide Seiten“ in der Lage. Mit „starken Betriebsräten“ sind dabei solche gemeint, die nicht nur nach eigener Einschätzung einflussreich sind, sondern auch nach Meinung des Managements. Grundsätzlich, so die Autoren, ließe sich das Innovationspotenzial der Betriebsräte auch auf politischem Wege verbessern: durch eine Erweiterung ihrer Mitbestimmungsrechte im Fall von Betriebsänderungen. ◀

* Quelle: Wolfgang Scholl u.a.: Innovationserfolg durch aktive Mitbestimmung, edition sigma, Berlin 2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Stabilere Finanzen, mehr Gerechtigkeit

Eine Bürgerversicherung ist sinnvoll, verfassungskonform und lässt sich – mit Übergangsregelungen – auch praktisch umsetzen. Zu diesem Ergebnis kommt ein aktuelles Gutachten.

Sie ist als die solidarischste aller Sozialversicherungen gedacht: Die gesetzliche Kranken- (GKV) und die Pflegeversicherung verteilen Jahr für Jahr viele Milliarden Euro um – von Gesunden zu Kranken und von Menschen mit höherem Erwerbseinkommen zu schlechter Verdienenden und nicht Erwerbstätigen. Dahinter stehen ein gesellschaftliches Ideal, aber auch eine ganz praktische Idee: Erkrankungen stellen ein so elementares und häufig teures Risiko dar, dass selbst Menschen mit höherem Einkommen schnell damit überfordert wären, sich individuell abzusichern. Das soll die Solidargemeinschaft der Versicherten übernehmen. „Es folgt also aus dem Solidaritätsprinzip und ist ein Strukturprinzip der GKV, dass die Beiträge nach der ‚Leistungsfähigkeit‘ der Mitglieder und nicht nach ihrem individuellen Risiko oder zukünftig zu erwartenden Leistungsansprüchen erhoben werden“, betont Karl-Jürgen Bieback, Juraprofessor an der Universität Hamburg.

Gleichwohl hat das Prinzip im aktuellen System der Gesundheitsfinanzierung Grenzen: Erstens werden Beiträge zur GKV auf Lohn und Gehalt erhoben, nicht aber auf Einkünfte aus Geldanlagen oder Mieten. Zweitens gilt eine Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 3.937,50 Euro im Monat – wer mehr verdient, zahlt davon nichts an die Krankenkasse. Und drittens führt die historisch bedingte Aufteilung des Krankenversicherungsmarktes in gesetzliche und private Krankenversicherung (PKV) dazu, dass gerade viele besser Verdienende gar nicht Mitglied in der GKV sind. Befürworter einer Bürgerversicherung wollen das ändern, um die Finanzbasis der Krankenversicherung zu stabilisieren und die Finanzierung gerechter zu gestalten. Ihre Konzepte sehen vor, PKV und GKV in eine integrierte solidarische Versicherung zu über-

führen, die Beitragsbemessungsgrenze entweder deutlich anzuheben oder ganz abzuschaffen und alle Einkommensarten bei der Finanzierung einzubeziehen.

Im Auftrag des Sozialverbands Arbeiterwohlfahrt (AWO) haben der Sozialrechtsexperte Bieback und Stefan Greß, Professor für Gesundheitsökonomie an der Hochschule Fulda, untersucht, ob das sinnvoll und möglich ist.* Ihr Fazit: Das Grundgesetz lässt dem Gesetzgeber die entsprechenden Spielräume. Und die sollten genutzt werden: Eine Bürgerversicherung werde „ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die nachhaltige Finanzierung zukünftiger Herausforderungen sein. Zudem könnte ein Großteil der Gerechtigkeitsdefizite in der Finanzierung von Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung überwunden werden.“

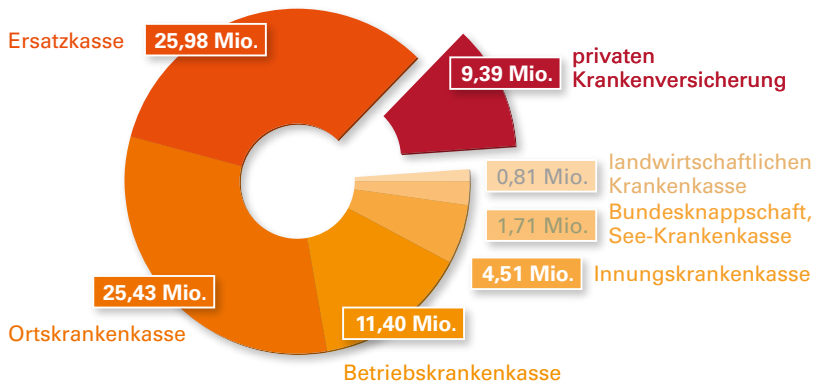
In ihrem Gutachten untersuchen der Jurist und der Gesundheitsökonom für jede der drei Reformdimensionen, ob sie die Gesundheitsfinanzierung gerechter und nachhaltiger macht – und welche rechtlichen Aspekte zu beachten sind.

Ende der Marktaufteilung.

Gut 38.100 Euro verdiente ein durchschnittlicher PKV-Versicherter im Jahr 2006. GKV-Mitglieder hatten im Mittel nur ein Einkommen von 22.700 Euro. Zudem waren die privat Versicherten spürbar gesünder, zeigen empirische Untersuchungen. Eine europaweit einmalige Marktaufteilung verursacht diese Unterscheide: Beamten gibt das Beihilfesystem einen starken Anreiz, sich in der PKV zu versichern. Abhängig Beschäftigte dürfen das hingegen nur, wenn sie weit überdurchschnittlich verdienen: Aktuell mehr als 52.200 Euro brutto im Jahr. Sie und Selbstständige können sich ent-

Große Mehrheit gesetzlich versichert

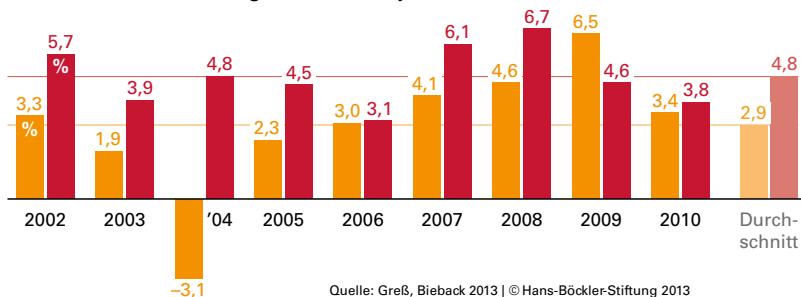
Krankenversichert waren Einwohner Deutschlands 2011 bei einer ...



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

PKV: Kosten steigen schneller

Die Ausgaben der Gesetzlichen und Privaten Krankenversicherungen veränderten sich im Vergleich zum Vorjahr um ...



Quelle: Greß, Bieback 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

lang ihres persönlichen Kosten-Nutzen-Kalküls entscheiden: Wer weniger verdient, älter oder krank ist oder Familie hat, für den ist die GKV attraktiver. Junge, körperlich fitte Singles mit hohem Einkommen wählen hingegen oft die PKV.

Bieback und Greß bezeichnen diese Regelungen als „negative Risikoauslese zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung“. Diese, warnen die Wissenschaftler, würde sich noch verstärken, wenn im bestehenden Doppelsystem die Wahl zwischen gesetzlicher und privater Versicherung freigegeben würde, wie es Gesundheitsminister Daniel Bahr vorschwebt. Und sie ist nicht das einzige Problem: Dass die PKV bislang Ärzten für die gleichen Leistungen mehr zahle als die GKV, sei nicht nur ein Gerechtigkeitsdefizit, weil GKV-Versicherte benachteiligt werden. Es könne auch zu Effizienzverlusten im Gesundheitswesen führen, schreiben die Gutachter und zitieren eine Analyse des Wirtschafts-Sachverständigenrats: Mediziner würden „nicht gemäß ihren Fähigkeiten und den medizinischen Erfordernissen eingesetzt, sondern gemäß der Versicherungszugehörigkeit der Patienten. Es kommt zu einer Fehlallokation von knappen Ressourcen und zu

Qualitätsdefiziten, die bei einer einheitlichen Honorierung auf einem einheitlichen Markt in geringerem Maße auftreten würden“, warnten die „Wirtschaftsweisen“ bereits 2004.

Echter Wettbewerb. Einer Bürgerversicherung attestieren Bieback und Greß positive Wirkungen: Der „bisherige verzernte Systemwettbewerb“ weiche einem „echten Wettbewerb mit einheitlichen Rahmenbedingungen“. Das komme auch Versicherten der PKV zu Gute, bei der derzeit „Schwächen im Geschäftsmodell“ zu Tage träten, betonen die Forscher: So wuchsen die jährlichen Ausgaben der PKV zwischen 2002 und 2010 im Durchschnitt um 4,8 Prozent. Bei der GKV waren es nur 2,9 Prozent. „Damit steigen auch die Prämien – vor allem für ältere Versicherte, die wiederum keinerlei Rückkehroption in die GKV haben.“

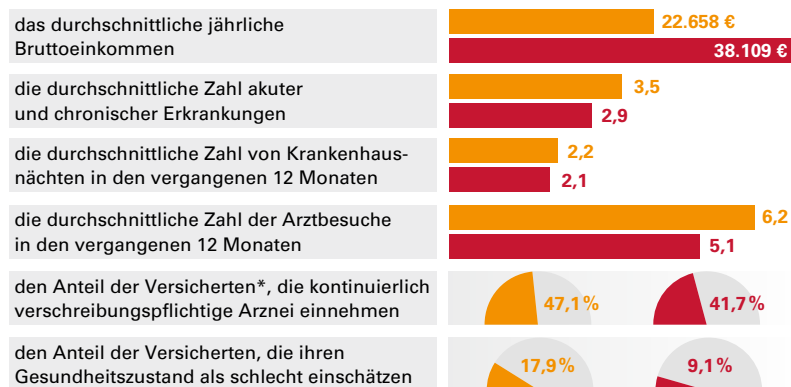
Verfassungs- und sozialrechtlich ist die Einbeziehung künftiger PKV-Kunden in die Bürgerversicherung nach Überzeugung der Gutachter zulässig. Mehr Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit bei der Finanzierung der Krankenversicherung seien Ziele, die das „Bundesverfassungsgericht als besonders wichtige Interessen der Gemeinschaft anerkannt“ habe. Das rechtfertige „entsprechend starke Eingriffe“, und wiege in der juristischen Abwägung allemal schwerer als etwa die „Vorsorgefreiheit“ von Versicherten oder die „Berufsfreiheit“ der PKV-Unternehmen. Bei den bestehenden PKV-Verträgen erwarten die Wissenschaftler hingegen höhere Hürden: Es gelte ein Eigentumsschutz, beispielsweise für die Altverträge bei den PKV-Unternehmen mit langfristig gebildeten Altersrückstellungen.

Das bremse die Umstellung: So sei unsicher, ob ein „Stichtagsmodell“ vor den höchsten Gerichten Bestand hätte, bei dem sich alle Versicherten einfach zu einem festgesetzten Datum zu gleichen Wettbewerbsbedingungen bei einem Krankenversicherer ihrer Wahl versichern. Keine Alternative biete jedoch eine „Übergangslösung mit einem dauerhaften Be-

standsschutz der Altverträge“, so die Wissenschaftler. Denn dann werde das neue, integrierte Krankenversicherungssystem „die bestehenden Gerechtigkeits- und Nachhaltigkeitsprobleme erst im Laufe von Generationen beseitigen“. Bieback und Greß favorisieren daher ein Wechselrecht, das PKV-Altversicherten erlaubt, in die GKV überzutreten und dabei ihre PKV-Altersrückstellungen mitzunehmen. Dieser

Vorteile für Privatversicherer

■ **Gesetzlich** und ■ **privat** Versicherte unterscheiden sich in Hinblick auf ...



* befragter Versicherter; Quellen: Kriwy, Mielck 2006, Leinert 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Beitrag sei nötig, weil gerade ältere Wechselwillige von der sozialen Umverteilung der GKV profitieren würden – ohne bislang dafür bezahlt zu haben. Zwar würden wohl vor allem die Alten zu Lasten der GKV wechseln. Das ließe sich aber dadurch rechtfertigen, dass die Jungen nun alle bei der GKV versichert seien.

Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Die Beitragsbemessungsgrenze ganz abzuschaffen, hätte „durchschlagende Wirkungen“ auf die Nachhaltigkeit und die Gerechtigkeit der Beitragsfinanzierung, schreiben die Wissenschaftler. Sie verweisen unter anderem auf Untersuchungen, nach denen alleine dieser Reformschritt eine Beitragssatzsenkung um 0,8 Prozentpunkte erlauben würde. Allerdings erwarten sie bei einer kompletten Streichung verfassungsrechtliche Unsicherheiten. Problemlos und ausreichend sei dagegen eine Angleichung an die Bemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die verläuft derzeit bei einem Monatsbrutto von 5.500 Euro.

Beiträge auf weitere Einkommensarten. Diese dritte Komponente der Bürgerversicherungsmodelle sei „auch aus einer verfassungs- und sozialrechtlichen Perspektive dringend geboten“, um mehr Gerechtigkeit zu erreichen, schreiben Bieback und Greß. Die Nachhaltigkeit der Finanzierung werde verbessert – auch wenn der Effekt wegen steuerrechtlicher Besonderheiten wie der Abgeltungssteuer nicht überschätzt werden solle. Schließlich sei auch die praktische Umsetzung einfacher, als oft befürchtet werde: Die zusätzlichen Beiträge könnten „mit überschaubarem bürokratischem Aufwand“ durch die Finanzämter festgesetzt werden. ◀

* Quelle: Stefan Greß, Karl-Jürgen Bieback: Zur Umsetzbarkeit einer Bürgerversicherung bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, Gutachten für den Arbeiterwohlfahrt Bundesverband, Mai 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Anreiz für bessere Arbeitsteilung

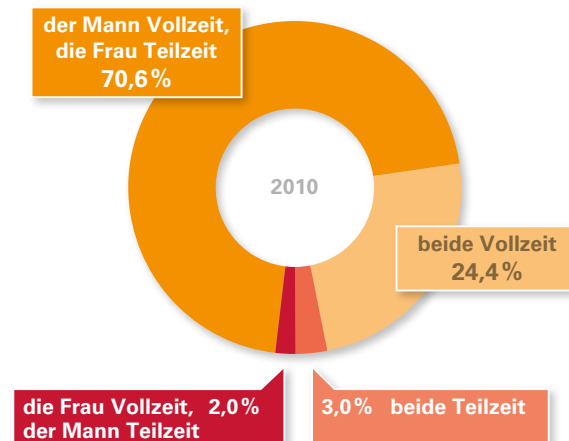
Eine Lohnersatzleistung für Eltern, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung praktizieren, könnte zu mehr Gleichberechtigung beitragen.

Bei der Erwerbsarbeit orientiert sich ein Großteil der Paare mit Kindern nach wie vor an traditionellen Mustern: Wenn Vater und Mutter berufstätig sind, habe er üblicherweise eine Vollzeit- und sie eine Teilzeitbeschäftigung, schreiben Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich. Die Ökonomen vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) haben im Auftrag der Hans-Böckler- und der Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht, wie eine „Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit“ die Arbeitsteilung unter Eltern beeinflussen würde.* Auf diese Leistung hätten Familien Anspruch, wenn beide Elternteile einer Erwerbsarbeit im Umfang von 80 Prozent einer Vollzeitstelle nachgehen, also etwa 30 Stunden pro Woche berufstätig sind. Ziel ist es, die Differenz zum Vollzeiteinkommen teilweise zu ersetzen. Dabei soll die Lohnersatzrate mit steigendem Nettoeinkommen sinken: Wer als Vollzeitbeschäftigter 950 Euro netto im Monat verdient, würde 80 Prozent des Einkommensausfalls ersetzt bekommen, der durch die Reduzierung der Arbeitszeit entsteht. Bei einem Nettolohn von 2.200 Euro wären es 30 Prozent.

Wie sich eine solche Regelung auswirken würde, haben die DIW-Forscher mit Hilfe eines Simulationsmodells überprüft, das auf Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels und des Datensatzes „Familien in Deutschland“ basiert. Dass beide Eltern in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, trifft zurzeit auf etwa 1,2 Prozent der Familien mit Kindern zwischen ein und drei Jahren zu. Durch die Einführung der Lohnersatzleistung würde der Anteil den Berechnungen zufolge kurzfristig auf 1,4 Prozent, also um ein Sechstel steigen. Dabei gehen die Wissenschaftler davon aus, dass Eltern nur anspruchs-

Paare: Traditionelle Arbeitsteilung

In Haushalten mit Kindern und zwei erwerbstätigen Partnern* arbeiten ...



* Kinder unter 18 Jahren
Quelle: WSI GenderDatenPortal 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

berechtigt sind, wenn sie vor der Geburt ihres Kindes eine Vollzeitstelle hatten. Entfällt diese Voraussetzung, wäre ein Anstieg um 0,5 Prozentpunkte zu erwarten. Bei einer höheren Lohnersatzrate könnte der Effekt bis zu 0,9 Prozentpunkte betragen. Die Kosten – einschließlich der Einsparungen durch positive Beschäftigungseffekte – lägen je nach Ausgestaltung zwischen 32 Millionen und 138 Millionen Euro jährlich. Alles in allem wäre also mit einer Zunahme der Familien mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung zu rechnen, allerdings von einem geringen Ausgangsniveau. Dabei sei zu beachten, dass die Simulation lediglich die unmittelbare Reaktion auf finanzielle Anreize abbilde, so die Autoren. Langfristig könnte die Reform auch zu einem Wandel von Normen und Einstellungen beitragen und so zusätzliche Wirkungen entfalten. ◀

* Quelle: Kai-Uwe Müller, Michael Neumann, Katharina Wrohlich: Familienarbeitszeiten – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei Familienteilzeit, Berlin, September 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Arbeitszeit

Wenn Papa nie da ist

Wenn Väter extrem viel arbeiten, leiden darunter vor allem die Söhne: Fünf- bis Zehnjährige werden sehr viel häufiger verhaltensauffällig und aggressiv als ihre Altersgenossen.

Diesen Effekt haben Jianghong Li vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und australische Ko-Forscher jetzt auf Basis von Daten der Western Australian Preg-

nancy Cohort Study nachgewiesen. Diese dokumentiert die Entwicklung und das familiäre Umfeld von 1.400 Kindern im Bundesstaat Western Australia.

Dort arbeitet fast jeder fünfte Vater mehr als 55 Stunden die Woche. Die Analyse zeige, dass Söhnen in diesen Familien offensichtlich die männliche Bezugsperson fehlt. Die Autoren vermuten, dass die Beziehung

zwischen Vater und Sohn typischerweise ein Ventil für die Aggression der Jungs ist. Auf die Entwicklung der Mädchen hat die arbeitsbedingte Abwesenheit des Vaters laut Studie keine Auswirkungen. Auch scheint sich die Arbeitszeit der Mutter nicht auf die Entwicklung der Kinder auszuwirken, allerdings ist in dieser Frage die Datenbasis schwach. Die Autoren empfehlen, Eltern besser zu unterstützen. Die Politik solle Anreize für

Väter schaffen, weniger zu arbeiten und sich mehr um die Familie zu kümmern. Extrem lange Arbeitszeiten sind kein australischer Einzelfall. In Deutschland arbeiten nach Zahlen des Sozio-oekonomischen Panels etwa 15 Prozent der Väter mit drei- bis vierjährigen Kindern mehr als 55 Stunden in der Woche.

Quelle: Jianghong Li u.a.: Mothers' and Fathers' Work Hours, Child Gender and Behaviour in Middle Childhood, in: Journal of Marriage and Family 75, Februar 2013

Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](#)

Kurzarbeit für die, die nicht mehr können

Wer unter körperlich belastenden Bedingungen arbeitet – etwa im Baugewerbe – hat oft Probleme, seinen Beruf bis ins Rentenalter auszuüben. Helfen könnte ein Kurzarbeitergeld speziell für den Altersübergang.

Wegen der Rente mit 67 müssen Beschäftigte immer länger arbeiten, um ein ausreichendes Alterseinkommen zu erreichen. Das Problem: In diversen Branchen haben Ältere große Schwierigkeiten, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, schreiben Martin Brussig und Manuela Schwarzkopf. Am Beispiel der Bauwirtschaft haben die Sozialwissenschaftler vom Duisburger Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) untersucht, wie Beschäftigte in körperlich anstrengenden Berufen mit dem Altersübergang zurechtkommen.* Dafür haben sie umfangreiche Datensätze der Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgewertet. Das Ergebnis ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie: Bauarbeiter wechseln überdurchschnittlich häufig den Beruf und sind vor dem Rentenbeginn oft arbeitslos oder krank. Eine mögliche Gegenmaßnahme wäre die Einführung eines Kurzarbeitergeldes für den Altersübergang, wie es die IG BAU entwickelt hat.

Den IAQ-Forschern zufolge sind die Bedingungen für lange Erwerbsphasen im Baugewerbe ausgesprochen ungünstig: Wegen der kleinbetrieblichen Struktur greife für einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmer der Kündigungsschutz nicht. Auch seien viele Modelle für altersgerechtes Arbeiten nicht auf die Bauwirtschaft übertragbar, weil sie auf Großbetriebe zugeschnitten sind. Dabei sei die Arbeit am Bau gesundheitlich außerordentlich belastend, nämlich physisch anstrengend, zudem oft verbunden mit ungünstigen Körperhaltungen und hohem Arbeitstempo. Da die meisten Tätigkeiten nur begrenzt mechanisierbar und Teilzeitjobs unüblich sind, gebe es kaum Einsatzmöglichkeiten für gesundheitlich Eingeschränkte.

Wie die Analyse der Wissenschaftler zeigt, ist der Anteil älterer Beschäftigter im Baugewerbe eher gering: Nur 11,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in dieser Branche sind 55 oder älter, branchenübergreifend sind es 14,3 Prozent. Der Grund: Viele Bauarbeiter müssten bereits im mittleren Alter aus ihrem Beruf ausscheiden – und dabei auch soziale Abstiege in Kauf nehmen, so Brussig und Schwarzkopf. Eine neue Stelle am Bau zu finden, werde mit zunehmendem Alter schwieriger. Wer im Alter von mindestens 60 Jahren aus einer Baubeschäftigung ausscheidet und nicht in Rente geht, ist den Berechnungen der IAQ-Forscher zufolge im Schnitt 80 Prozent der nächsten zwei Jahre arbeitslos. Weitere 17 Prozent dieser Zeit entfallen auf Krankheit. Das heißt: Wenn Über-60-Jährige ihren Job verlieren, verbringen sie fast 100 Prozent der folgenden zwei Jahre mit erzwungener Nichterwerbstätigkeit.

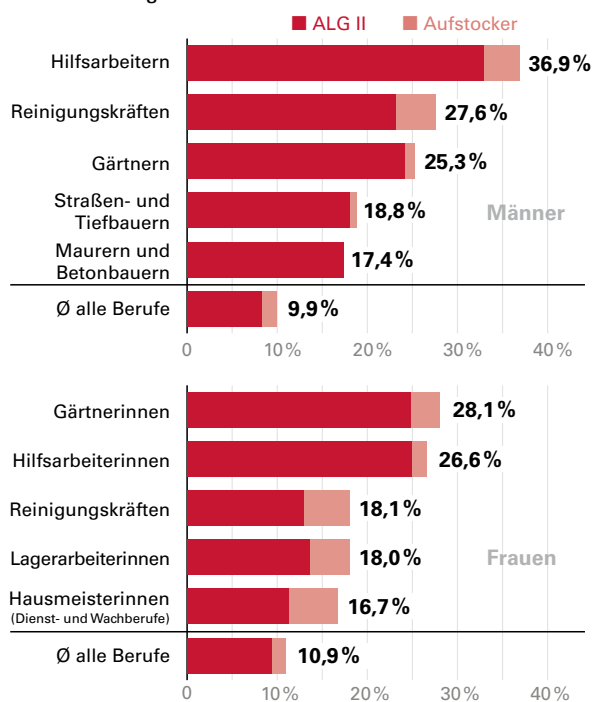
Mehr als jeder zweite Bauarbeiter wechselt aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit oder als Aufstocker in die Altersrente. Besonders auffällig sei dabei der hohe Anteil derjenigen, die zuletzt von Arbeitslosengeld II leben mussten, also langzeitarbeitslos waren, schreiben Brussig und Schwarzkopf. Bei Bauhilfsarbeitern sei dieser Anteil mit über 27 Prozent fast dreimal so hoch wie unter sämtlichen Beschäftigten in Deutschland. Selbst qualifizierte Bauberufe wie Dachdecker, Zimmerer oder Gerüstbauer liegen mit rund 15 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Generell sei das Risiko, unmit-

telbar vor der Rente Hartz IV beziehen zu müssen, besonders stark ausgeprägt in Berufen mit vielen An- und Ungelernten und hohen physischen Belastungen. Die gibt es auch in anderen Branchen. Stark betroffen sind beispielsweise Hilfsarbeiter mit rund 33 Prozent, landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Lagerarbeiter, Dienst- und Wachberufe sowie Tätigkeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Angesichts ihrer Ergebnisse halten die Autoren sozialrechtliche Reformen für notwendig, um das Problem prekärer Altersübergänge zu lindern. Ziel müsse es sein, auch bei gesundheitlichen Einschränkungen Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und Notlagen zu vermeiden. So sollten ältere Beschäftigte die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Um den dadurch entstehenden Einkommensausfall auszugleichen, wäre ein Altersübergangs-Kurzarbeitergeld nötig. An

Aus Hartz IV in die Rente

Aus ALG II in die Rente wechselten von allen ehemaligen ...



Frauen und Männer, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als 5 Jahre zurückliegt
Quelle: Brussig, Schwarzkopf 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

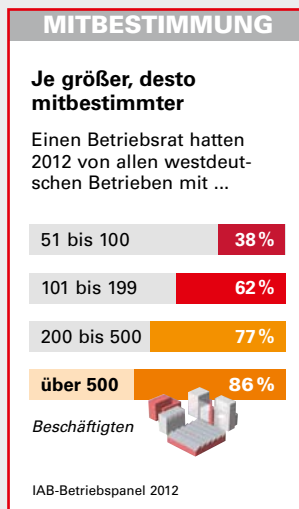
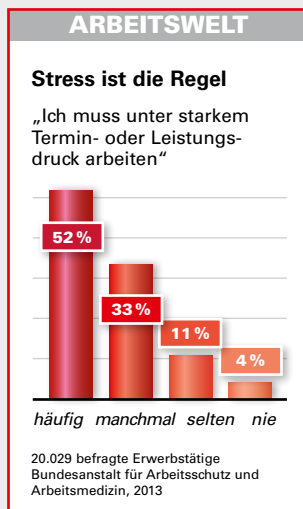
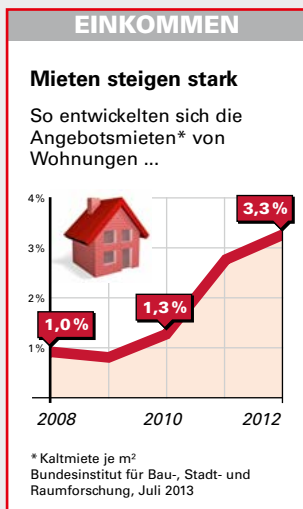
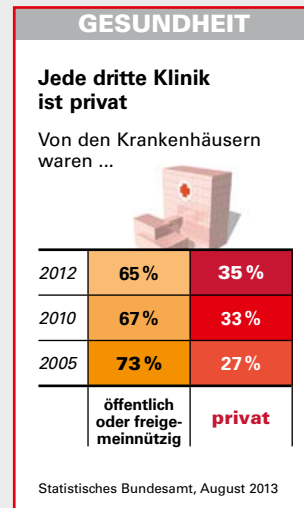
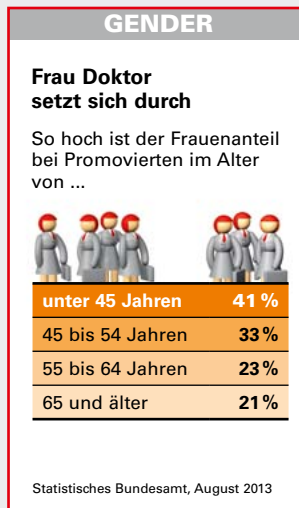
der Finanzierung, so Brussig und Schwarzkopf, sollten neben dem Staat und der Arbeitslosenversicherung auch die Arbeitgeber beteiligt werden – denn die seien schließlich für die gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen am Bau verantwortlich. ◀

* Quelle: Martin Brussig, Manuela Schwarzkopf: Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken, Abschlussbericht, April 2013
[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



► **EINKOMMEN:** Die Pläne von CDU und CSU für ein „Familiensplitting“ bevorzugen Besserverdiener. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Demnach bräute die geplante Anhebung von Kindergeld und Kinderfreibetrag einer Familie mit durchschnittlichem Einkommen rund 700 Euro pro Jahr. Familien in der höchsten

Einkommensklasse hätten bis zu 840 Euro mehr zur Verfügung, einkommensschwächere Familien lediglich 300 Euro. Zudem würden 60 Prozent der Haushalte in der untersten Einkommensklasse gar nicht von der Neuregelung profitieren, da das Kindergeld mit Transferleistungen wie dem Arbeitslosengeld II verrechnet wird.
 DIW, September 2013

► **ARBEITSMARKT:** Rund 6,7 Millionen Menschen in Deutschland wünschen sich einen Arbeitsplatz oder mehr Arbeitsstunden. Wie das Statistische Bundesamt ermittelte, gab es 2012 etwa 2,3 Millionen Erwerbslose sowie 3,3 Millionen Unterbeschäftigte. Hinzu kommen 1,1 Millionen Menschen in der sogenannten Stillen Reserve – diese Personen wären gern berufstätig,

können aus familiären oder anderen persönlichen Gründen kurzfristig aber keine Beschäftigung aufnehmen. Weniger arbeiten – und damit auf Einkommen verzichten – wollen nach Angaben der Statistiker lediglich 855.000 Personen in Deutschland.

Statistisches Bundesamt, September 2013

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 2. Oktober

bestellen unter boecklerimpuls.de