

Ältere Beschäftigte: Altersteilzeit wirkt	2
Gastgewerbe: Nur für die Gäste angenehm	3
Vorstandsvergütung: Chefs verdienen ein Vielfaches	4
Verteilung: Rückfall in die zwanziger Jahre	5
Soziale Berufe: Pflegejobs ohne Perspektive	6
Gesundheit: Erholung nach Schema F funktioniert nicht	7
TrendTableau	8

KONJUNKTUR

Höhere Steuern für mehr Investitionen

Mehr öffentliche Investitionen stärken das Wachstum. Zu einer Finanzierung über höhere Steuern gibt es keine Alternative, so das IMK.

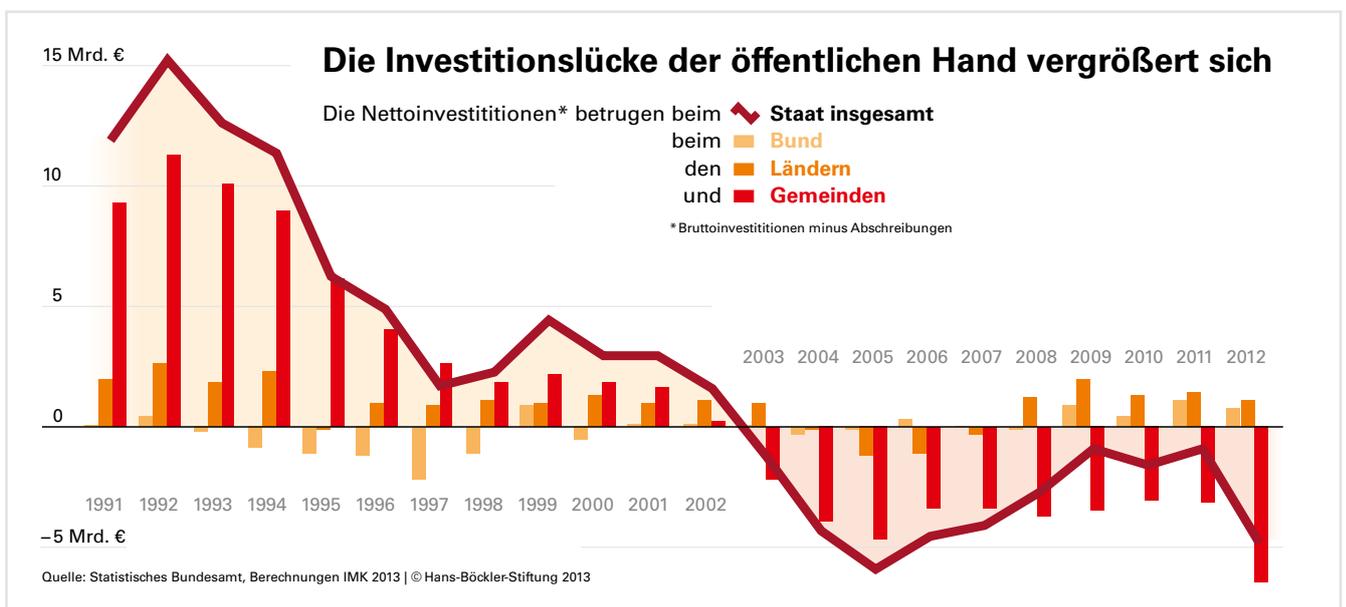
Gerade einmal 0,4 Prozent Wirtschaftswachstum in diesem Jahr, 1,2 Prozent 2014 – die Prognose des IMK fällt nicht rosig aus.* Lichtblicke sind der stabile Arbeitsmarkt und die Löhne, die stärker als die Preise steigen. Beides bewirkt, dass der private Konsum die Konjunktur stützt. Dagegen entwickeln sich die Exporte nur moderat. Der Grund: Schwellenländer wie China wachsen langsamer und kompensieren mit ihren Bestellungen nicht mehr die Schwäche wichtiger Handelspartner in Europa.

Ein neuerlicher Aufschwung setzt deshalb nach Analyse des IMK voraus, dass die Krise im Euroraum dauerhaft gelöst wird. Dazu könnten die Deutschen einen wichtigen Beitrag leisten – und gleich doppelt profitieren: Wenn der deutsche Staat jetzt verstärkt in Infrastruktur, Bildung und Energie investiert, stimuliert das auch die Wirtschaft europäischer Partner. Das nutzt wiederum dem eigenen Außenhandel. Vor allem aber diene es den „künftigen Wachstumsmöglichkeiten der deutschen Wirtschaft“, wenn längst offensichtliche Defizite in der Infrastruktur behoben würden. Gemessen am Durchschnitt der anderen Euroländer hat sich nach IMK-Berechnung über das vergangene Jahrzehnt in Deutschland ein öffentlicher Investitionsrückstand von 300 Milliarden Euro

aufgetan. „Das lässt sich nur über einen längeren Zeitraum aufholen. Wir sollten rasch damit anfangen“, sagt Gustav Horn, Wissenschaftlicher Direktor des IMK.

Um die nötigen Investitionen zu finanzieren, komme man nicht umhin, Steuern zu erhöhen, so die Forscher. Sie empfehlen Anhebungen bei hohen Einkommen und Vermögen. Realistische Alternativen gebe es nicht: Für die nächsten Jahre prognostizierte Steuererhöhungen seien viel zu gering und überdies unsicher. Und eine Kreditfinanzierung scheide schon wegen der Schuldenbremse aus. „Steuererhöhungen sind auch deshalb unvermeidlich, weil die Schuldenbremse in Zeiten einer strukturellen Unterfinanzierung eingeführt wurde.“ Durch die Steuersenkungen seit Ende der 1990er-Jahre haben Bund, Länder und Gemeinden laut IMK von 2000 bis 2013 insgesamt 484 Milliarden Euro weniger eingenommen. Diese Ausfälle seien „eine Hauptursache für die Defizite der vergangenen Jahre“ und hätten auch die Investitionstätigkeit stark beeinträchtigt. ◀

* Quelle: IMK-Arbeitskreis Konjunktur: Krise überwunden? Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2013/2014, IMK Report 86, Oktober 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)



Altersteilzeit wirkt

Wenn Betriebe Altersteilzeit anbieten, sinkt die Arbeitslosigkeit unter Älteren. Die Sozialkassen werden dadurch entlastet.

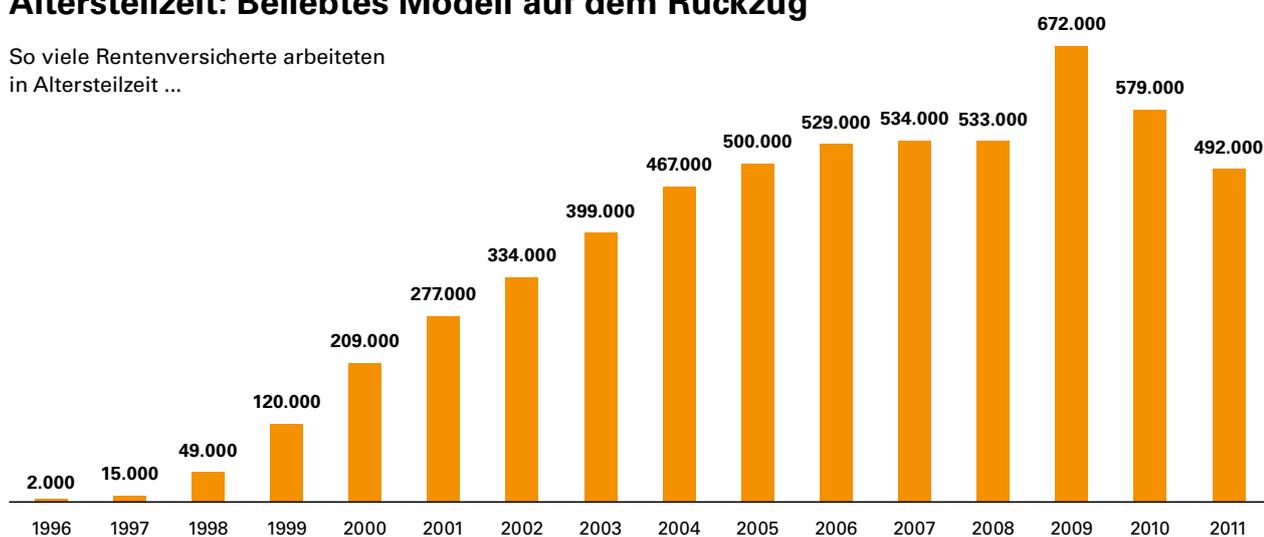
Die Rente mit 67 zwingt Beschäftigte, immer länger im Job durchzuhalten. Umso wichtiger werden Arbeitsmodelle, die speziell auf Ältere zugeschnitten sind – zum Beispiel Altersteilzeit. Martin Huber, Michael Lechner und Conny Wunsch haben untersucht, wie wirksam dieses betriebliche Instrument ist.* Die Ökonomen von den Universitäten St. Gallen und Basel kommen zu dem Ergebnis, dass es grundsätzlich sinnvoll ist, Altersteilzeit zu ermöglichen: Ältere Beschäftig-

tegrierten Erwerbsbiografien. In ihren Berechnungen haben die Forscher zahlreiche betriebliche Faktoren wie etwa die Branche, den Organisationsgrad oder die Betriebsgröße und Merkmale der Belegschaften wie die Qualifikationsstruktur, den Altersdurchschnitt oder den Frauenanteil berücksichtigt.

Der Analyse zufolge hat Altersteilzeit keinen Einfluss auf den Zeitpunkt, an dem Ältere den Arbeitsmarkt verlassen, wenn man die Betriebe insgesamt betrachtet. Sie reduziert

Altersteilzeit: Beliebtes Modell auf dem Rückzug

So viele Rentenversicherte arbeiteten in Altersteilzeit ...



Werte jeweils zum 31.12. des Jahres; Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

te sind vor der Rente seltener auf Arbeitslosenunterstützung angewiesen, in Ostdeutschland arbeiten sie länger.

Rechtlich geregelt ist die Altersteilzeit seit 1996. Sie ermöglicht Beschäftigten über 55 Jahren, ihre Arbeitszeit entweder durchgehend zu halbieren oder im Blockmodell zunächst Vollzeit zu arbeiten und anschließend früher aus dem Berufsleben auszuschneiden. Während der gesamten Zeit zahlt der Arbeitgeber 50 Prozent des Bruttolohns. Bis 2010 gab es öffentliche Fördergelder: Wenn Betriebe frei gewordene Stellen mit Arbeitslosen oder jungen Jobsuchenden besetzten, stockte die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Zahlungen der Arbeitgeber auf. Mithilfe der Zuschüsse kamen die älteren Beschäftigten auf 70 Prozent des Nettogehalts und 90 Prozent der Rentenbeiträge. Die Zahl der Arbeitnehmer in Altersteilzeit ist nach der Einführung rasch gestiegen – bis auf 672.000 im Jahr 2009. Die Ausgaben für die Förderung betragen 2010 etwa 1,3 Milliarden Euro.

Ein Ziel des Gesetzgebers sei es gewesen, Älteren eine längere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, schreiben Huber, Lechner und Wunsch. Inwieweit das gelungen ist, haben sie anhand dreier Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht: des IAB-Betriebspanels, des Betriebs-Historik-Panels und der In-

aber die Arbeitslosigkeit auf dem Weg zur Rente und sorgt für ein höheres Einkommen. Statt sich arbeitslos zu melden, wechselten Beschäftigte am Ende ihres Berufslebens oft in die zweite Phase des Blockmodells, beobachten die Ökonomen. Aus Sicht der Politik könne das durchaus als Fortschritt interpretiert werden. Denn die Kosten für den vorgezogenen Ruhestand trage so der Arbeitgeber statt der Sozialversicherung. Werden die ostdeutschen Betriebe separat betrachtet, zeigt sich ein weiterer Effekt: In den neuen Bundesländern arbeiten Männer im Schnitt sieben und Frauen sechs Monate länger, wenn ihr Arbeitgeber Altersteilzeit anbietet.

Alles in allem, so Huber, Lechner und Wunsch, sprechen die Ergebnisse dafür, dass Altersteilzeit durchaus dazu beitragen kann, die negativen Effekte der geringen Arbeitsmarktintegration Älterer zu lindern. Gerade bei vergleichsweise schwierigen Arbeitsmarktbedingungen profitierten Beschäftigte am Ende ihres Berufslebens. Daher empfehlen die Forscher, Betriebe zur Einführung von Altersteilzeit zu ermutigen. ◀

* Quelle: Martin Huber, Michael Lechner, Conny Wunsch: The Effect of Firms' Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees, IZA Discussion Paper 7513, Juli 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Nur für die Gäste angenehm

Das Gastgewerbe ist für Beschäftigte oft eine ungestaltliche Branche: Extrem viele Arbeitnehmer in Hotels und Gastronomie müssen mit Niedriglöhnen und Minijobs über die Runden kommen.

Wer ein Restaurant besucht oder in einem Hotel übernachtet, erhofft sich Komfort und Entspannung. Wer dort arbeitet, den erwartet das Gegenteil: Stressige Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigung sind im Gastgewerbe so weit verbreitet wie in kaum einer anderen Branche. Fast jeder Zweite ist Minijobber, zwei Drittel erhalten einen Niedriglohn. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie, die Klaus Maack, Jakob Haves, Birte Homann und Katrin Schmid für die Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt haben.* Die Sozialwissenschaftler von der Unternehmensberatung Wilke, Maack und Partner haben dafür Daten ausgewertet und Interviews mit Vertretern von Verbänden, Unternehmen und Betriebsräten geführt.

Ihrer Analyse zufolge ist der Gesamtumsatz des Gastgewerbes in den letzten zehn Jahren gesunken – vor allem wegen erheblicher Einbußen in der traditionellen Gastronomie, also bei kleineren Restaurants, Cafés und Kneipen. Trotzdem hat die Zahl der Erwerbstätigen seit 2003 leicht zugenommen, von 1,92 auf 1,96 Millionen im Jahr 2012. Davon waren 11 Prozent tätige Inhaber und Selbstständige und 3 Prozent mithelfende Familienangehörige. Geboomt hat vor allem die atypische Beschäftigung: Die Zahl der Minijobs ist seit 2007 um rund 22 Prozent gestiegen. Mittlerweile sind 878.000 oder 49 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe Minijobber. Unter den Frauen, die 62 Prozent der Beschäftigten stellen, gibt es mehr Minijobberinnen als regulär Beschäftigte. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze ist laut der Studie im gleichen Zeitraum nur um gut 14 Prozent gewachsen. 70 Prozent davon waren zudem Teilzeitstellen. Damit ist die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten seit 2007 um fast ein Drittel gewachsen, die der Vollzeitbeschäftigten nur um 4 Prozent.

Schlechte Bezahlung ist im Gastgewerbe sehr weit verbreitet: Von den Beschäftigten in der Gastronomie verdienten 2010 mehr als drei Viertel ein Gehalt unter der Niedriglohnschwelle von 9,15 Euro pro Stunde. Im Bereich Beherbergung waren es knapp 65, im Catering 62 Prozent. Selbst ein Normalarbeitsverhältnis bietet keinen Schutz, schreiben die Autoren: Etwa 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten müssen mit Niedriglöhnen auskommen. In der Systemgastronomie dürften es nach Schätzungen sogar rund 80 Prozent sein.

Die Folge des niedrigen Lohnniveaus: Fast 160.000 Arbeitnehmer, darunter etwa 70.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, müssen ihr Einkommen mit Hartz IV aufstocken. Damit sei das Gastgewerbe die Branche mit der zweithöchsten Aufstocker-Quote nach dem Reinigungsgewerbe, konstatieren die Experten. Für den Staat bedeutete das allein im Jahr 2011 Kosten von fast 1,5 Milliarden Euro. Ein wichtiger Grund für das niedrige Lohnniveau ist der Analyse zufolge der geringe Schutz durch Tarifverträge: Der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad, der Austritt vieler Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband und die kleinbetriebliche Struktur der Branche hätten zur Erosion der tarifpolitischen Situation beigetragen. In der Gastronomie und in der Beherbergung arbeiten demnach weniger als 38 Prozent der Beschäftigten bei tarifgebundenen Arbeitgebern, im Ca-

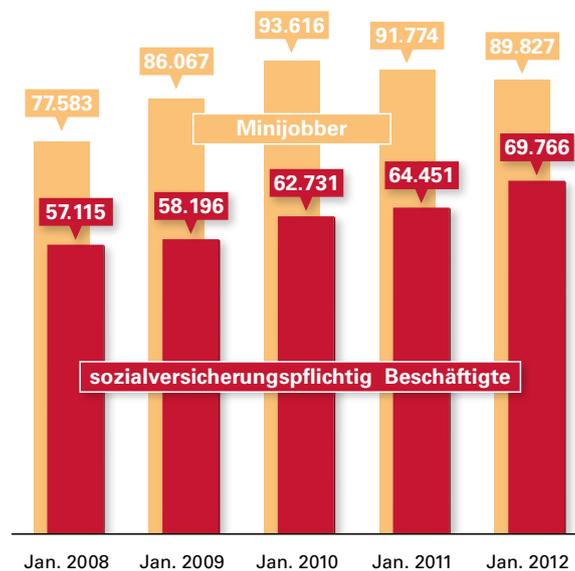
tering nicht einmal 27 Prozent. Die untersten Tariflöhne liegen zum Teil unter 7,50 Euro, in Mecklenburg-Vorpommern beispielsweise bei 6,19 Euro.

Um trotz der schlechten Löhne ein ausreichendes Einkommen zu erzielen, arbeiten viele Angestellte weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus: Ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten leiste regelmäßig mehr als zehn Überstunden pro Woche, schreiben Maack, Haves, Homann und Schmid. Dazu kommen erhebliche körperliche Belastungen und Stress: Stundenlanges Stehen, Heben und Tragen, Lärmbelastung, fehlende Pausen und Schichtdienst gehören zum Arbeitsalltag im Gastgewerbe. Laut einer Umfrage des DGB stehen 70 Prozent der Beschäftigten unter Zeitdruck und fühlen sich häufig gehetzt – der Spitzenwert im Branchenvergleich.

Schon jetzt drohe akuter Nachwuchsmangel, auch weil viele Betriebe ihre Auszubildenden als billige Arbeitskräfte ausnutzen, stellen die Sozialwissenschaftler fest. Von Überstunden ohne finanziellen oder zeitlichen Ausgleich seien entgegen den gesetzlichen Bestimmungen mehr als die Hälfte der Azubis betroffen. Die Konsequenz: Im Jahr 2012 waren

Arme Servicekräfte

Ihren Lohn mit ALG II aufstocken mussten im Gastgewerbe ...



Quelle: Maack u.a. 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

fünf Berufe des Gastgewerbes unter den Top Ten mit den meisten unbesetzten Ausbildungsplätzen. Dazu kommt die deutschlandweit höchste Abbruchquote: Fast 50 Prozent der angehenden Köche beenden ihre Ausbildung vorzeitig. ◀

* Quelle: Klaus Maack u.a.: Die Zukunft des Gastgewerbes, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Chefs verdienen ein Vielfaches

Die US-Börsenaufsicht will, dass Unternehmen künftig das Verhältnis von Chef- zu Durchschnittsgehältern offenlegen. Auch in Deutschland gibt es Ansätze, so den Anstieg von Vorstandsvergütungen zu begrenzen.

Dass der Chief Executive Officer, der Vorstandsvorsitzende, deutlich mehr verdient als ein durchschnittlicher Beschäftigter im Unternehmen, ist klar. Aber muss es wirklich das 273-Fache sein? Dieses Verhältnis weist das Economic Policy Institute (EPI) aus, das die „CEO Pay Ratio“ für die 350 größten US-Unternehmen im Jahr 2012 ermittelt hat.* Ein enormer Anstieg gegenüber 1965, als der CEO laut EPI im Mittel noch rund 20-mal so viel verdiente wie ein durchschnittlicher Mitarbeiter. Und im historischen Vergleich noch nicht einmal der höchste Grad an innerbetrieblicher Ungleichheit. Den veranschlagt das Forschungsinstitut für das Jahr 2000: Auf dem Höhepunkt des New-Economy-Booms bekamen amerikanische Vorstandschefs im Schnitt 383-mal mehr als ihre Angestellten.

Dauerhaft mehr Transparenz in die Entlohnungsstrukturen will jetzt die US-Börsenaufsicht SEC bringen. Börsennotierte amerikanische Unternehmen sollen künftig die „CEO Pay Ratio“ in ihren Geschäftsberichten veröffentlichen. Bis Ende November läuft eine Anhörungsfrist, danach wird die SEC verbindlich entscheiden.

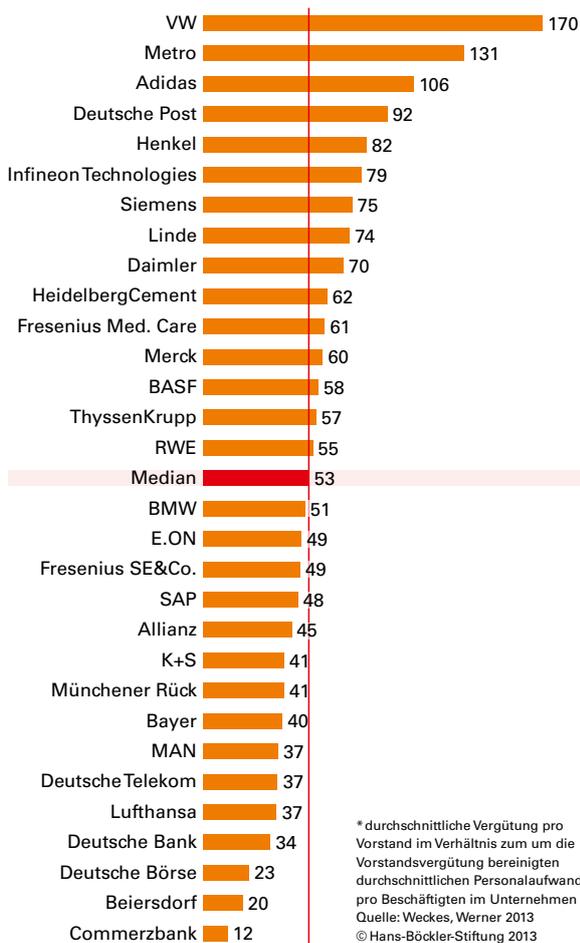
Die Verdienstrelationen in deutschen Großunternehmen untersuchen Experten aus der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Marion Weckes und Nils Werner haben für das Jahr 2011 die Pay Ratio in den Dax-30-Konzernen ermittelt.* Dabei berücksichtigten sie nicht nur die Vorstandsvorsitzenden, sondern alle Mitglieder in den Unternehmensvorständen. Auf Basis der Geschäftsberichte berechneten die Fachleute, um wie viel das durchschnittliche Salär der Spitzenmanager das durchschnittliche Gehalt im Unternehmen übertraf.

Ergebnis: Die Bandbreite ist groß, sie reicht vom 12-Fachen bei der Commerzbank über das 20-Fache bei Beiersdorf und das 82-Fache bei Henkel bis zum 170-Fachen bei VW. Im Mittel verdiente ein Vorstandsmitglied rund 53-mal so viel wie ein durchschnittlicher Beschäftigter. Auch die Entwicklung seit den Jahren 2008 und 2005, für die ebenfalls Berechnungen vorliegen, ist nicht einheitlich. Am klarsten stellt sich noch der Trend gegenüber 2005 dar: In 19 der 25 Unternehmen, die in beiden Jahren im Dax 30 notiert waren, nahm die Ungleichheit zu; teilweise kräftig.

Deutliche Veränderungen nach oben oder unten können mehrere Gründe haben: Neben der aktuellen Geschäftsentwicklung spielt beispielsweise auch eine Rolle, ob im Untersuchungs-jahr Mehrjahresboni fällig wurden. Wenn ein Unternehmen neuen Beschäftigten niedrigere Löhne zahlt, etwa bei einer Expansion im Ausland, schlägt sich das ebenfalls nieder. Der relativ geringe Wert bei der Commerzbank erklärt sich mit dem Gehaltsdeckel, den die Vorstände als Bedingung für die staatliche Finanzhilfe akzeptieren mussten.

Top-Saläre: Einer wie 53

So viel mal mehr verdienten Vorstände 2011 im Vergleich zu den Beschäftigten im Unternehmen durchschnittlich* bei ...



Die Zahlen sind eine wichtige Orientierungslinie für Aufsichtsräte. Experten gehen davon aus, dass eine konsequentere Anbindung der Managersaläre an die Bezahlung im Unternehmen ein wirksames Mittel gegen überzogene Gehaltssprünge an der Spitze ist. So empfiehlt der deutsche Corporate-Governance-Kodex seit diesem Jahr, die Unternehmenskontrolleure sollten „das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen“.

Die Kodex-Anforderung gehe in die richtige Richtung, sie reiche aber noch nicht aus, sagt Sebastian Sick. Der Unternehmensrechtler der Hans-Böckler-Stiftung hält es für sinnvoll, dass Aufsichtsräte künftig Obergrenzen für die Vergütungsunterschiede zwischen Vorständen und übriger Belegschaft in ihrem Unternehmen verbindlich setzen und diese auch veröffentlichen. Der DGB hat dafür bereits ein Konzept ausgearbeitet: Der Aufsichtsrat solle jedes Jahr festlegen, welche Relation die Gesamtvergütung der Manager, einschließlich Pensionen und Nebenleistungen, im Vergleich zum durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen im Unternehmen maximal erreichen darf. ◀

* Quellen: Lawrence Mishel, Natalie Sabadish: EPI Issue Brief 367, Juni 2013; Marion Weckes, Nils Werner: Auswertung der Manager to Worker Pay Ratio 2011, Oktober 2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Rückfall in die zwanziger Jahre

Die Ungleichheit hat in den Industrienationen zum Teil massiv zugenommen. Änderungen in der Steuerpolitik, bei der Managervergütung und bei den Kapitaleinkommen haben dazu beigetragen.

Die Reichsten werden immer reicher – in den USA, aber auch in vielen europäischen Staaten. Warum das so ist, haben Facundo Alvaredo, Anthony B. Atkinson, Thomas Piketty und Emmanuel Saez untersucht. Die Ökonomen, die an Universitäten in Oxford, Paris und Berkeley lehren, haben dafür in einer international vergleichenden Studie historische Daten ausgewertet.* Ihre Analyse zeigt: Ein entscheidender Faktor für zunehmende Ungleichheit sind niedrigere Steuern.

Besonders auffällig waren der Studie zufolge in den letzten Jahrzehnten die Veränderungen an der Spitze der Einkommenspyramide: In den USA hat sich der Anteil des reichsten Hundertstels an den Markteinkommen zwischen 1976 und 2011 mehr als verdoppelt – von 9 auf 20 Prozent. Langfristig betrachtet weist die Entwicklung eine U-Form auf, konstatieren die Wissenschaftler: Mit Beginn des Zweiten Weltkriegs gingen die Anteile der Topverdiener zunächst zurück, seit Ende der 1960er-Jahre steigen sie wieder. Mittlerweile habe die Ungleichheit ein ähnliches Niveau erreicht wie in den 1920ern.

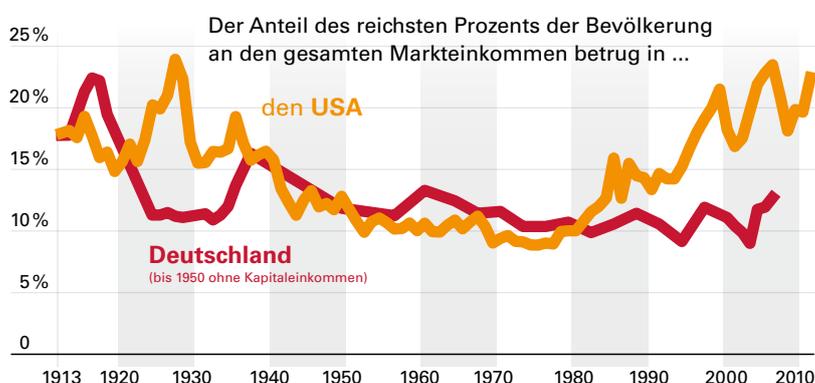
Wenn es um Erklärungen für dieses Phänomen gehe, dominierten in der Wirtschaftswissenschaft eher technische Ansätze, schreiben die Forscher. Einer verbreiteten Einschätzung zufolge hätten die Globalisierung und neue Technologien die Nachfrage nach Hochqualifizierten erhöht und so deren Verdienste steigen lassen. Ein Blick auf die internationale Entwicklung zeige allerdings, dass dieses Erklärungsmuster nicht ausreicht: In Staaten mit ähnlicher Technologie und Produktivität habe sich die Ungleichheit zum Teil deutlich anders entwickelt. In vielen Staaten Kontinentaleuropas wie Deutschland und Frankreich und in Japan etwa gleiche die langfristige Entwicklung bei den Einkommen des reichsten Prozents eher einer L- als einer U-Form. Die Anteile der Spitzenverdiener hätten zwar auch dort in den vergangenen Jahren zugenommen. Allerdings seien sie vergleichsweise moderat gestiegen und hätten das Niveau der späten 1940er-Jahre nicht überschritten.

Ein entscheidender Faktor war dabei nach Einschätzung der Autoren die **Steuerpolitik**. Nach ihren Berechnungen besteht ein starker Zusammenhang zwischen dem Spitzensteuersatz und der Einkommensverteilung. In den USA beispielsweise sei der Höchstsatz bei der Einkommensteuer seit Anfang der 1960er um 47 Prozentpunkte gesunken. Parallel dazu stieg der Einkommensanteil des reichsten Hundertstels um 10 Prozentpunkte. Zwischen Steuersenkungen und Wirtschaftswachstum können die Ökonomen dagegen keinen Zusammenhang erkennen. Das heißt: Nicht der gesamte Kuchen wird durch Steuergeschenke größer, sondern lediglich das Stück der Reichsten.

Eine wichtige Rolle spielt dabei der Analyse zufolge auch die **Verhandlungsmacht von Managern**. Senkungen des Spitzensteuersatzes hätten dazu geführt, dass Führungskräfte größere Anreize haben, aggressiv zu verhandeln und so ihre Vergütung in die Höhe zu treiben – auf Kosten von Unternehmenswachstum und Beschäftigung, betonen die Forscher. Damit einher gingen neue Trends in der Vergütungspraxis wie mehr erfolgsabhängige Bezahlung.

Zudem seien **Kapitaleinkommen** wieder wichtiger geworden, stellen die Autoren fest. So entsprachen die privaten Ver-

Das Kuchenstück der Reichsten wird größer



mögen in Europa 1910 dem Sechsfachen des Volkseinkommens, 1950 dem 2,5-Fachen und mittlerweile wieder dem Fünffachen. Auch Erbschaften tragen nach einem zwischenzeitlichen Bedeutungsverlust wieder mehr zur Ungleichheit bei: In Frankreich werde jährlich Vermögen in Höhe von einem Fünftel des verfügbaren Einkommens vererbt oder verschenkt – ähnlich viel wie zuletzt vor 100 Jahren. Analog sei die Entwicklung in Deutschland verlaufen. Kapital- und Erbschaftsteuern, so die Ökonomen, würden also wieder wichtiger als Instrument gegen Ungleichheit.

Dafür spricht auch der größere **Zusammenhang zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen**: Der Anteil der Topverdiener unter den Beschäftigten, die auch zu den führenden fünf Prozent beim Kapitaleinkommen gehören, ist in den USA zwischen 1980 und 2000 von einem Drittel auf die Hälfte gestiegen. Die Wissenschaftler erklären das damit, dass sich in diesem Zeitraum einerseits die Anlagemöglichkeiten für Arbeitseinkommen verbessert hätten. Umgekehrt vermuten sie auch einen Einfluss des Familienvermögens auf das Arbeitseinkommen. Die privilegierten Beziehungen reicher Familien erleichtern demnach den Zugang zu lukrativen Jobs. ◀

* Quelle: Facundo Alvaredo, Anthony B. Atkinson, Thomas Piketty, Emmanuel Saez: The Top 1 Percent in International and Historical Perspective, in: Journal of Economic Perspectives, 3/2013
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

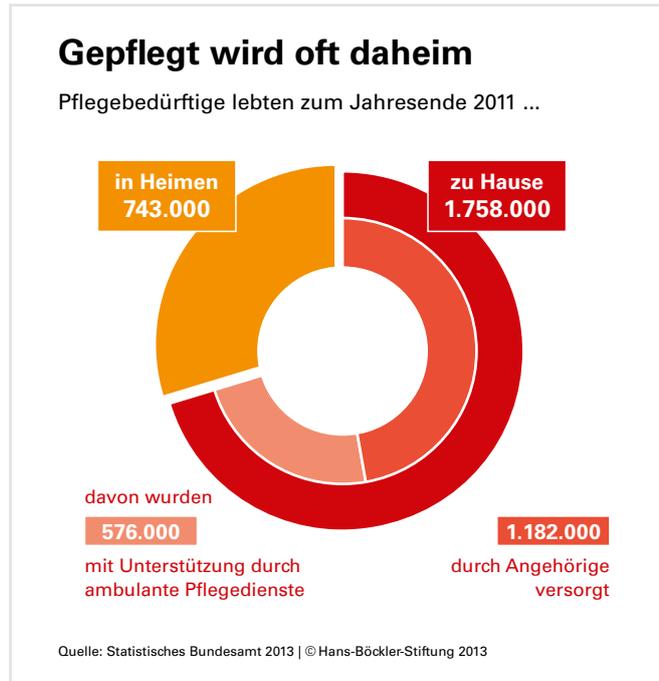
Pflegejobs ohne Perspektive

Ein Vergleich mit der Lage in Schweden zeigt: Hierzulande ist die Altenpflege ein relativ unattraktiver Beruf, in dem viele Beschäftigte nicht lange und nicht kontinuierlich tätig sind.

Dass schwedische Altenpflegerinnen länger im Job bleiben und ihre Berufstätigkeit seltener unterbrechen, hat eine Reihe von Gründen, wie Hildegard Theobald, Marta Szebehely und Maren Preuß von den Universitäten Vechta und Stockholm ermittelt haben. Dazu befragten die Wissenschaftlerinnen mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung knapp 1.200 Pflegekräfte in Deutschland und Schweden.* Zum Teil deutliche Unterschiede zeigten sich bei Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Möglichkeiten zur Qualifizierung sowie der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten.

Der letzte Punkt spielt im Berufsfeld Altenpflege eine besondere Rolle, weil hier viele Frauen beschäftigt sind. Mehr als ein Drittel der Befragten in beiden Ländern muss sich um die Versorgung eines Familienmitglieds kümmern. Oft geht es hier ebenfalls um – Altenpflege. In Schweden erhalten die Betroffenen jedoch stärkere Unterstützung durch öffentliche Dienstleistungen als in Deutschland. Das lässt mehr Raum für den Beruf und ermöglicht damit die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche.

Zudem fanden die Forscherinnen in Schweden eine „weniger polarisierende Beschäftigungssituation“ vor. Während dort das Ziel besteht, allen Pflegekräften ohne pflegerische Qualifikation durch kontinuierliche Weiterbildung zumindest eine Grundqualifikation zu vermitteln, ist in Deutschland ein hierarchisches Modell mit Fachkräften und Angelernten verbreitet. Damit ist eine ausgeprägte Arbeitsteilung verbunden: Aufgaben mit medizinischem Charakter werden von Fachkräften erledigt, Hilfe im Haushalt und Alltag leis-



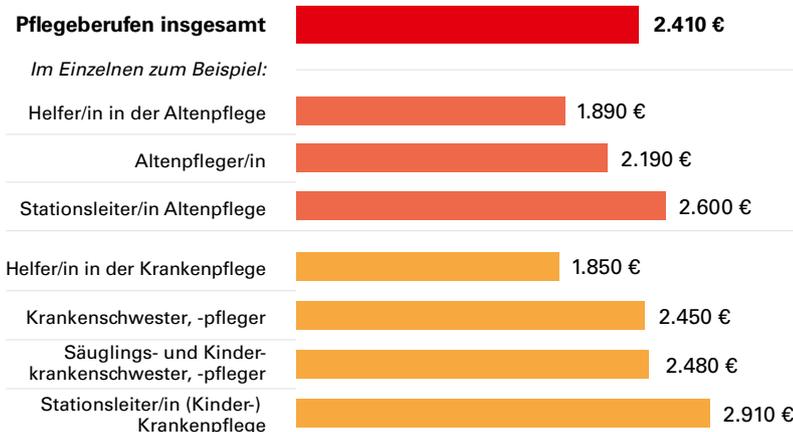
ten – deutlich schlechter bezahlte – Pflegehelferinnen. Gerade die weniger qualifizierten Kräfte sind es, die in Deutschland häufig nur einige Jahre in der Altenpflege arbeiten.

Um die personelle Situation in Pflegeeinrichtungen zu verbessern, empfehlen die Wissenschaftlerinnen daher familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle, mehr Weiterbildung, eine Arbeitsorganisation, die auf Teamarbeit statt Zerlegen der Aufgaben in immer mehr spezialisierte Handgriffe setzt, und physische Entlastung der Beschäftigten. In dieser Hinsicht unterscheiden sich Schweden und Deutschland allerdings kaum: In beiden Ländern gaben mehr als 60 Prozent der Befragten an, fast immer oder oft körperlich erschöpft zu sein. ◀

* Quelle: Hildegard Theobald, Marta Szebehely und Maren Preuß: Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, edition sigma, Berlin 2013
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Dienst am Menschen schlecht bezahlt

Brutto betragen die Monatsverdienste in ...



Quelle: WSI-Lohnspiegel Datenbank – lohnspiegel.de 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Beschäftigte in Pflegeberufen verdienen in Westdeutschland im Schnitt 2.525 Euro im Monat, im Osten 2040. Zu diesem Ergebnis kommt das WSI-Tarifarchiv mithilfe des Internetportals lohnspiegel.de. Die Zahlen beruhen auf Angaben von knapp 4.000 Beschäftigten im Pflegektor. Die Werte beziehen sich auf eine 38-Stunden-Woche und enthalten kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist die Arbeitszufriedenheit von Pflegekräften nach der WSI-Erhebung relativ gering – besonders was Bezahlung und Arbeitsbelastung angeht.

Reinhard Bispinck u.a.: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Arbeitspapier des WSI-Tarifarchivs 21, Oktober 2013

Link zur Studie: boecklerimpuls.de

Erholung nach Schema F funktioniert nicht

Die Kraft für ihren Job sammeln Beschäftigte in ganz unterschiedlichen Rückzugsräumen. Standardisierte Ratschläge und Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung sind oft keine praktische Hilfe für ein dauerhaft gesundes Leben.

Leistungsdruck, Ohnmacht oder Monotonie: Viele Beschäftigte leiden unter ihrer Arbeit. Wie es ihnen dennoch gelingt, ihre „Lebens- und Arbeitskraft“ zu erhalten, haben Mathias Heiden und Kerstin Jürgens von der Universität Kassel im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Den Kern ihrer Studie bilden ausführliche Interviews mit fast 30 Experten und mehr als 70 Beschäftigten aus ganz unterschiedlichen Betrieben und Berufen – Produktionsarbeiter und höher qualifizierte Angestellte in der Autoindustrie, Beschäftigte in der zentralen Buchhaltung eines internationalen Konzerns, in einem Dachdeckerbetrieb und Angestellte eines Reinigungsbetriebs.

Die Studie macht zum einen deutlich, wie unterschiedlich die Sichtweisen sind: Personalverantwortliche initiieren eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Belegschaft, doch verändern diese aus Sicht der Beschäftigten nichts an den Belastungen, die ursächlich für Überforderung sind. Entsprechend ringen arbeitspolitische Akteure und Beschäftigte um die „richtigen“ Lösungsansätze.

Zum anderen zeigt sich, dass die Instrumente der vermeintlichen Gesundheitsförderung oft zu kurz greifen. Sie blenden individuelle Interessen und Bewältigungs-

strategien aus. Beschäftigten, die ihre Energiereserven bei der Gartenarbeit, beim Kochen oder beim Feierabendbier mit Freunden auffüllen, helfen standardisierte betriebliche Sport-, Ernährungs- oder Stressverarbeitungsprogramme wenig. Im ungünstigsten Fall können sie das Gegenteil bewirken und zusätzlichen Druck erzeugen: „Man hinkt stets dem geplanten Sportprogramm hinterher, bleibt nie wirklich konsequent beim Ernährungsplan, schläft gerade nicht besonders pünktlich ein, wenn man sich genau das vornimmt.“

Die Forscher stellen fest, dass Beschäftigte „durch den anhaltenden Diskurs zu Burnout verunsichert sind“ und bereits unter Druck stehen, sich „optimal“ zu erholen. Kommen hier „betriebliche Aktivierungsprogramme“ hinzu, werde Erholung zu einer zusätzlichen Belastung. Wie schwierig es jedoch ist, gezielte Maßnahmen zum Schutz der Arbeitskraft

zu ergreifen, ist laut Heiden und Jürgens schon daran abzulesen, dass Beschäftigte sich selbst häufig gar nicht bewusst machen, was als erholsamer Ausgleich zur Erwerbsarbeit wirkt. Sie kommen daher zu dem Schluss, dass nachhaltige Personalpolitik vor allem zwei Einsichten verlangt: Erstens, dass Beschäftigte ausreichend Freizeit und Aktivitätsreserven brauchen, um ihren ganz „eigensinnigen Erholungsweisen“

Konzentration und Termindruck stressen viele

Beschäftigte fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz belastet durch ...



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

nachzugehen; zweitens, dass grundlegende Bedürfnisse der Arbeitenden Berücksichtigung in der Arbeitsorganisation finden sollten. Heiden und Jürgens konstatieren, dass betriebliche Gesundheitsförderung zwar viele wichtige Impulse biete, aber meist die Arbeitsaufgaben und -abläufe als Ursache von Überlastung vernachlässigt. Kurze Taktzeiten, Monotonie, Standardisierung, fehlende Kommunikation, häufig wechselnde Arbeitsteams oder eine Beschäftigung, die absehbar in den sozialen Abstieg führt, seien jedoch die eigentlichen Auslöser der Phänomene. ◀

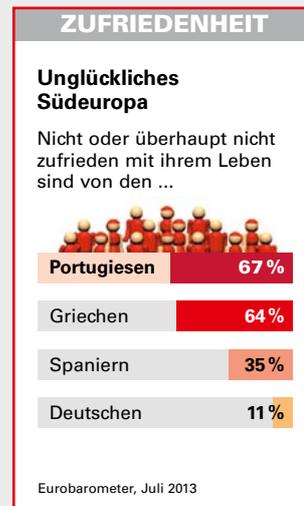
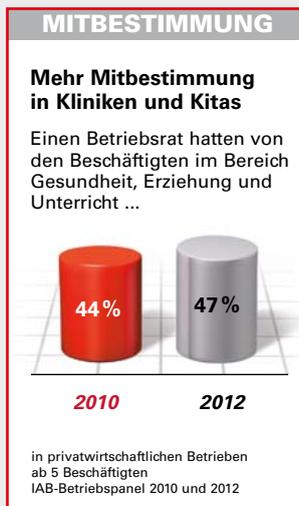
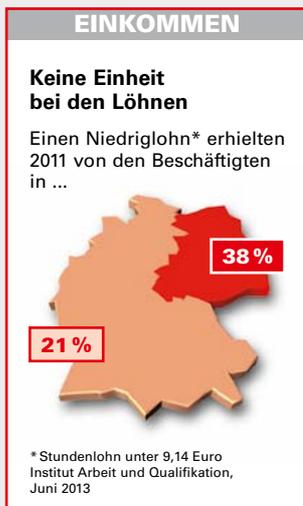
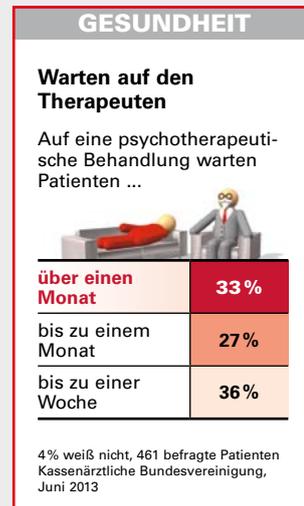
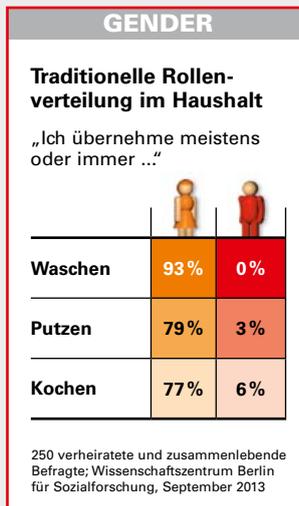
* Quelle: Mathias Heiden, Kerstin Jürgens: Kräftere messen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt, edition sigma, Berlin 2013
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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



► **FAMILIENPOLITIK:** Kita-Ausbau und Elterngeld sind die sinnvollsten familienpolitischen Leistungen, Ehegattensplitting ist eher kontraproduktiv. Zu diesem Ergebnis kommen Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), des ifo-Instituts und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung. Das Bundesfamilien- und das Finanzministe-

rium hatten die Institute 2009 mit einer Gesamtevaluation der Familienpolitik beauftragt. Den Analysen der Forscher zufolge erleichtert öffentlich geförderte Kinderbetreuung Eltern die Erwerbstätigkeit und stabilisiert so die Einkommen von Familien. Zugleich trage sie zur frühen Förderung von Kindern bei. Dabei weise die Kita-Finanzierung die beste Kosten-Nutzen-Relation auf:

Weil mehr Mütter arbeiten und Steuern zahlen, finanziere sich diese Leistung zu einem erheblichen Teil selbst. Auch das Elterngeld hat der Evaluation zufolge positive Effekte: Es hat zu kürzeren Erwerbsunterbrechungen von Müttern geführt. Anders beurteilen die Forscher Kindergeld und -freibeträge: Die Zahlungen kämen vor allem Familien im mittleren und

oberen Einkommensbereich zugute. Auswirkungen auf das Arbeitsangebot gebe es kaum. Das Ehegattensplitting schließlich beeinträchtige sogar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn es setze Anreize für Mütter, weniger zu arbeiten. Die Empfehlung der Wissenschaftler: Weniger Geld für Ehegattensplitting, mehr für Kitas.
 DIW, Oktober 2013

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 30. Oktober

bestellen unter boecklerimpuls.de