

Finanzmarktregulierung:	
Bankenunion auf schwachen Füßen	2
Mitbestimmung: Mehr Wissen mit Betriebsrat	3
Arbeitsmarkt: Atypisch bleibt oft prekär	4
Gesundheit:	
Randbeschäftigte leben gefährlich	5
Arbeitsbedingungen:	
Gute Jobs, engagierte Bürger	6
Gesellschaft:	
An der Uni lehrt die Oberschicht	7
TrendTableau	8

KONJUNKTUR

Höhere Löhne, stabileres Wachstum

Die steigende Binnennachfrage trägt die Konjunktur. Ab 2015 wird der Mindestlohn dem Wirtschaftswachstum zusätzlichen Schwung verleihen.

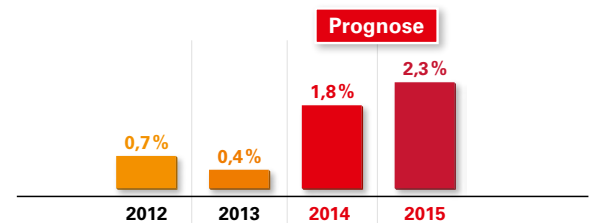
Der Aufschwung hat im ersten Quartal 2014 an Fahrt gewonnen: Nach Angaben des Statistischen Bundesamts wuchs das Bruttoinlandsprodukt saisonbereinigt um 0,8 Prozent. Zwar dürfte das Wachstum laut der aktuellen Prognose des IMK* im laufenden Quartal nachlassen. Ein Grund: Die Bauinvestitionen waren Anfang des Jahres wegen der milden Witterung außergewöhnlich hoch und dürften nun entsprechend schwächer ausfallen. Danach werde sich die positive konjunkturelle Grundtendenz jedoch wieder durchsetzen. Insgesamt erwarten die IMK-Forscher für 2014 ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 1,8 Prozent und für 2015 von 2,3 Prozent.

Getragen wird der Aufschwung der Analyse zufolge von der Inlandsnachfrage. Etwa die Hälfte des Wirtschaftswachstums steuerten die privaten Konsumausgaben bei. Motor dieser Entwicklung seien die verfügbaren Einkommen, insbesondere die Bruttolöhne, die 2014 um 3,5 Prozent und 2015 um 4 Prozent steigen werden. Eine nicht unerhebliche Rolle spielt dabei ab 2015 der Mindestlohn: Die Ökonomen schätzen, dass der direkte Effekt auf die Bruttolohnsumme insgesamt einer Größenordnung von rund einem Prozent entsprechen dürfte. Darüber hinaus erwarten sie, dass sich das Rentenpaket der Bundesregierung positiv auf die Einkommen auswirkt. Auch die private Investitionstätigkeit werde wegen der verbesserten Absatzaussichten weiter an Dynamik gewinnen. Der Außenhandel dürfte nach Einschätzung des IMK dagegen weniger zum Anstieg des Bruttoinlandsprodukts beitragen: Angesichts der anziehenden Weltkonjunktur sei zwar mit mehr Exporten zu rechnen. Die Importe dürften aber noch stärker zulegen. Alles in allem sei die Entwicklung damit wesentlich nachhaltiger ausgerichtet als im vergangenen Jahrzehnt.

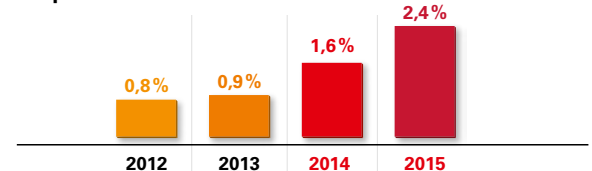
Vom verbesserten konjunkturellen Umfeld wird auch der Arbeitsmarkt profitieren: Die Forscher gehen davon aus, dass die Zahl der Erwerbstätigen 2014 um 300.000 Personen und 2015 um 240.000 Personen zunimmt. Die Arbeitslosenquote werde in diesem Jahr bei 6,7 Prozent, im nächsten Jahr bei 6,5 Prozent liegen. Das IMK warnt allerdings auch vor Risiken: Sollten sich die europäischen Krisenländer wirtschaftlich nicht erholen, drohe ein Vertrauensverlust mit erheblichen

Konsum stützt die Konjunktur

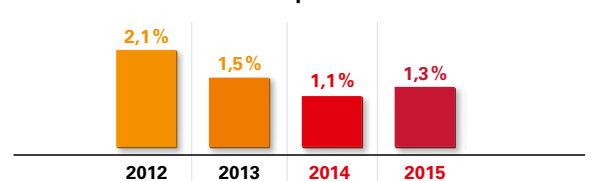
Laut IMK verändert sich im Vergleich zum Vorjahr das reale **Bruttoinlandsprodukt** um ...



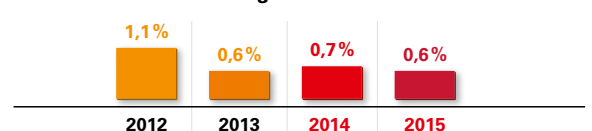
der **private Konsum** um ...



das Niveau der **Verbraucherpreise** um ...



die Zahl der **Erwerbstätigen** um ...



Quelle: IMK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Auswirkungen auf das Investitionsverhalten der Unternehmen. Eine weitere Gefahrenquellen seien nach wie vor die deflationären Tendenzen im Euroraum. ◀

* Quelle: IMK-Arbeitskreis Konjunktur: Binnennachfrage treibt den Aufschwung an, Deutsche Konjunktur zur Jahresmitte 2014, IMK Report 95, Juli 2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Bankenunion auf schwachen Füßen

Die Bankenunion soll den europäischen Finanzsektor sicherer machen. Die geplanten Sicherungsfonds sind allerdings deutlich zu klein.

Im Juni 2012 einigten sich die Staats- und Regierungschefs der EU auf die Einrichtung einer Bankenunion, im April 2014 hat das Europäische Parlament zugestimmt. Ausschlaggebend waren die Erfahrungen mit der Finanzkrise: Nach dem Lehman-Crash sahen sich viele Regierungen genötigt, Banken mit Steuergeld zu retten. Dadurch stieg die Gefahr von Staatsbankrotten, was über den Wertverlust von Staatsanleihen wiederum die Bilanzen der Banken belastete. Diesen Teufelskreis sollte die Bankenunion durchbrechen, schreiben Fabian Lindner, Nicolas Soemer und Thomas Theobald.* Die IMK-Forscher bezweifeln allerdings, dass das gelingt. Ihrer Analyse zufolge ist das beschlossene Konzept zwar „ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung“, denn es gebe nun klarere und einheitliche Regeln zur Abwicklung von Kreditinstituten. Dass nie wieder Steuerzahler für Bankenrettungen einstehen müssen, sei allerdings kaum zu erwarten. Die geplanten Fonds seien nicht ausreichend ausgestattet, zudem werde gegen das Problem zu großer Banken nicht genug unternommen.

Die Bankenunion werde aus drei Komponenten bestehen, erläutern die Ökonomen. Zum einen ist ein einheitlicher **Aufsichtsmechanismus** geplant. Die Europäische Zentralbank (EZB) wird nach derzeitigem Stand 128 „bedeutende“ Banken der Euroländer überwachen, deren Bilanzsumme oder grenzübergreifende Aktivitäten ein bestimmtes Maß überschreiten. Die Aufsicht durch die EZB soll dazu beitragen, Schieflagen frühzeitig zu erkennen und Unsicherheiten zu vermeiden, die durch unterschiedliche nationale Rechtsrahmen entstehen können. Im Oktober 2013 wurde bereits eine umfassende Überprüfung der Bankbilanzen gestartet, um einen reibungslosen Einstieg in die Bankenunion zu gewährleisten.

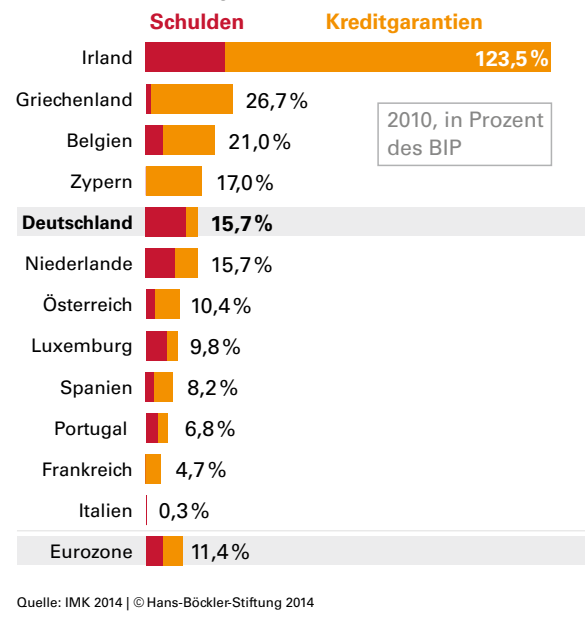
Ein einheitlicher **Abwicklungsmechanismus** soll der EZB oder nationalen Überwachungsbehörden Eingriffe ermöglichen, wenn Banken in Schwierigkeiten geraten. Die Aufpasser können überschuldete Institute beispielsweise zwingen, Geschäftsbereiche zu veräußern. Oder sie können anordnen, dass Anteilseigner oder Gläubiger sich an einer Rekapitalisierung beteiligen. Falls diese Instrumente nicht ausreichen, soll ein Abwicklungsfonds bereitstehen, dessen Vermögen die Banken selbst aufbringen müssen. Dafür sollen sie abhängig von ihrer Größe und ihrem Geschäftsrisiko Abgaben leisten. Bis 2023 soll der Fonds ein Gesamtvolumen von 55 Milliarden Euro erreichen.

Eine einheitliche **Einlagensicherung** haben die EU-Staaten bereits 1994 eingeführt. Im Rahmen der Bankenunion sind auch weiterhin nationale Fonds vorgesehen, um Summen bis 100.000 Euro pro Kunde und Institut abzusichern. Dafür sollen bis 2024 über Bankenabgaben Mittel in Höhe von 0,8 Prozent der versicherten Einlagen zusammenkommen.

Die IMK-Wissenschaftler sehen das beschlossene Konzept in mehrfacher Hinsicht kritisch. Besonders die derzeit lau-

Kostspielige Finanzkrise

Durch Bankenrettungen erhöhten sich die staatlichen ...



fende Bewertung von Bankbilanzen könnte sich nach ihrer Einschätzung als „offene Flanke“ erweisen. Klarheit über Altlasten sei eine zentrale Voraussetzung für das Gelingen der Bankenunion. Die Bestandsaufnahme dürfe also auf keinen Fall politisch weichgespült werden. Für den Fall, dass Schieflagen offenbar werden, wäre mit zusätzlichem Finanzierungsbedarf zu rechnen. Das IMK empfiehlt daher, einen zusätzlichen Sonderfonds für Altlasten durch eine gesamt-europäische Bankenabgabe zu finanzieren. Die Höhe der Abgabe sollte größenabhängig und so bemessen sein, dass Großbanken langfristig Vermögenswerte veräußern und damit schrumpfen müssen. Das systemische Risiko durch Banken, die „too big to fail“ sind, könne so begrenzt werden. In diesem Zusammenhang wären zudem effektive Grenzen für Schulden und für die Geschäftstätigkeit sinnvoll.

Am Abwicklungsmechanismus kritisieren Lindner, Soemer und Theobald vor allem das Volumen des geplanten Fonds. Schon die Krise einer einzigen Großbank könnte die vorgesehenen 55 Milliarden Euro aufzehren: Die maximal mögliche Hilfe in Höhe von 5 Prozent der Bilanzsumme würde allein bei der Deutschen Bank 74 Milliarden Euro betragen. Und dabei seien die Folgewirkungen noch gar nicht eingerechnet, warnen die Autoren. Auch ein Vergleich mit den Vorschriften für amerikanische Banken deute auf eine zu geringe Ausstattung hin: Abwicklungsfonds und Einlagensicherungsfonds zusammen entsprächen in Europa nur 1,8 Prozent der versicherten Gelder, in den USA seien es dagegen 2 Prozent.

Auch was die Befugnisse der Überwacher bei Schieflagen angeht, stünden die USA besser da: Die amerikanischen Behörden hätten bei bestimmten Problemlagen ausdrücklich das Recht, Dividenden oder Managergehälter zu kürzen oder Zahlungen an Gläubiger zu stoppen. Eine vergleichbare Konkretisierung der Eingriffsrechte fehle bislang im Regelwerk der Bankenunion. ◀

* Quelle: Fabian Lindner, Nicolas Soemer, Thomas Theobald: Chancen und Risiken der Europäischen Bankenunion, IMK Policy Brief, Mai 2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Mehr Wissen mit Betriebsrat

Unternehmen bieten mehr Weiterbildung an, wenn es einen Betriebsrat gibt. Dadurch steigt die Innovationskraft.

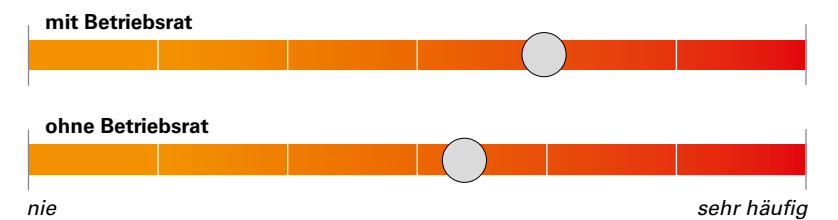
Von nichts kommt nichts: Um neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen, braucht man kompetentes Personal. Eine Möglichkeit, auf die Kompetenz von Beschäftigten Einfluss zu nehmen, besteht darin, sie weiterzubilden. Wie genau verschiedene Formen der Weiterbildung mit Innovationen zusammenhängen und welche Rolle Betriebsräte dabei spielen, haben Uwe Cantner und Ipsita Roy von der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie Wolfgang Gerstberger von der Süddänischen Universität untersucht. Gefördert wurde ihre Studie von der Hans-Böckler-Stiftung.* Das Ergebnis: Mitbestimmte Betriebe kümmern sich stärker um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, zumindest wenn es um allgemeine Fähigkeiten geht. Das erleichtert Innovationen.

Die Forscher unterscheiden zwei Typen von Weiterbildung: Bei der betriebsspezifischen Variante werden technische Fähigkeiten vermittelt, die sich auf genau umrissene Aufgaben beziehen und kaum auf andere Tätigkeiten übertragbar sind, wie zum Beispiel Kenntnisse in der Bedienung spezieller Maschinen. Allgemeine Weiterbildung erhöht dagegen die generelle Beschäftigungsfähigkeit, ist also unabhängig von einem bestimmten Arbeitsplatz verwertbar. Zu dieser Kategorie gehören beispielsweise Kurse in Mitarbeiterführung und Management oder Teamwork und Kommunikation. Die Autoren gehen davon aus, dass

Bei Innovationen nehmen die Wissenschaftler ebenfalls eine Unterscheidung vor: Unter einer „inkrementellen Innovation“ verstehen sie die Verbesserung eines Produkts oder die Übernahme einer fremden Idee. Wenn Unternehmen eigenständig ein komplett neues Produkt entwickeln, handele es sich um eine „radikale Innovation“. Da radikale Innovationen technisch enorm anspruchsvoll seien, so die Hypothese,

Mitbestimmung bildet

Weiterbildung wird angeboten in Betrieben ...



sollten sie vor allem von betriebsspezifischer Weiterbildung begünstigt werden. Zu mehr inkrementellen Innovationen müsste hingegen auch allgemeine Weiterbildung beitragen.

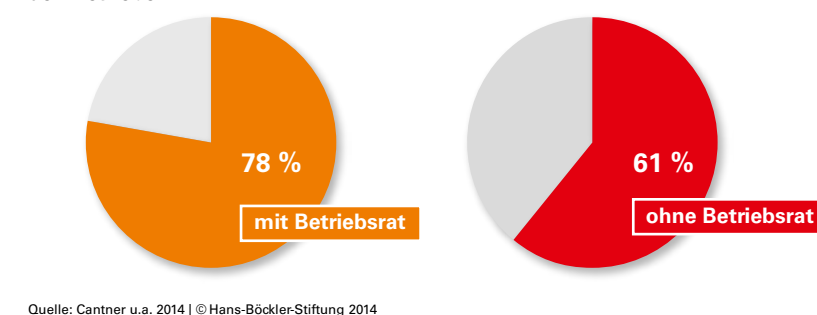
Um ihre Annahmen empirisch zu überprüfen, haben Cantner, Gerstberger und Roy die Ergebnisse einer Befragung von etwa 350 privaten Industrie- und Dienstleistungsbetrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern ausgewertet. Dabei haben sie

festgestellt, dass mitbestimmte Firmen mehr in Weiterbildung investieren und innovativer sind als Firmen ohne Betriebsrat. Auch wenn Faktoren wie die Betriebsgröße, die Branche oder die Qualifikation der Beschäftigten herausgerechnet werden, ist ein signifikant positiver Einfluss von Betriebsräten auf die allgemeine Weiterbildung nachweisbar. Das Ausmaß der allgemeinen Weiterbildung wiederum lässt den Berechnungen zufolge die Menge der inkrementellen Innovationen steigen. Radikale Innovationen scheinen dagegen allenfalls schwach mit Weiterbildung zusammenzuhängen. Ein effektives Mittel, die allgemeine Wei-

terbildung und damit die Qualifikation der Arbeitnehmer zu stärken, wäre demnach eine möglichst große Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung, resümieren die Forscher. ◀

Innovativer mit Betriebsrat

Ein Produkt weiterentwickelt haben in den Jahren 2008 bis 2010 von den Betrieben ...



die meisten Firmen aus Eigeninteresse ausreichend in die betriebsspezifischen Fähigkeiten ihrer Belegschaften investieren. Im Vergleich dazu dürfte nach ihrer Einschätzung das unternehmerische Interesse an der Vermittlung von überbetrieblich verwendbarem Wissen eher gering sein. Der Grund: Beschäftigte könnten den Arbeitgeber wechseln und das erworbene Wissen bei der Konkurrenz zu Geld machen. Betriebsräte dagegen, die auch das Wohl der Arbeitnehmer im Auge haben, sollten sich für allgemeine Weiterbildung engagieren.

* Quelle: Uwe Cantner, Wolfgang Gerstberger, Ipsita Roy: Works Councils, Training Activities and Innovation: A Study of German Firms, Jena Economic Research Papers Nr. 2014 – 006, März 2014
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Atypisch bleibt oft prekär

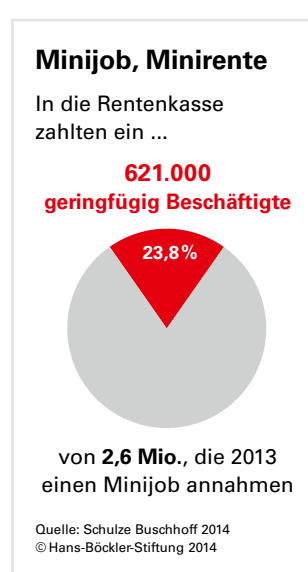
Vom Mindestlohn werden insbesondere atypisch Beschäftigte profitieren. Trotzdem bleibt ihre Situation in vielerlei Hinsicht prekär.

Welche Nachteile Leiharbeiter, Minijobber oder Solo-Selbstständige bei Einkommen, Sozialversicherung und Mitbestimmung aktuell in Kauf nehmen müssen, zeigt eine Analyse von Karin Schulze Buschhoff. Die WSI-Wissenschaftlerin hat die einschlägige Forschungsliteratur ausgewertet und zusammengefasst. * Viele ökonomische Vorzüge und soziale Rechte, die traditionell mit einem Normalarbeitsverhältnis verbunden sind, bleiben atypisch Beschäftigten demnach vorenthalten.

Die Gruppe der Arbeitnehmer, die mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis auskommen müssen, sei in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gewachsen, stellt die Politikwissenschaftlerin fest. Zwischen 1991 und 2010 ist ihrer Studie zufolge die Zahl der befristet Beschäftigten von 2,4 auf 3,1 Millionen gestiegen, die der Solo-Selbstständigen von 1,4 auf 2,4 Millionen. In Teilzeit waren 1991 4,7 und 2010 9,1 Millionen Menschen erwerbstätig, in Minijobs waren es 5,5 und 7 Millionen. Anfang der 1990er-Jahre gab es 100.000 Leiharbeiter, zwanzig Jahre später 600.000. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren 2011 deutschlandweit 600.000 Arbeitnehmer über Werk- oder Dienstverträge beschäftigt und damit doppelt so viele wie 2002. Demnach gab es 2002 in 4 Prozent, 2011 in 7 Prozent aller Betriebe Werkvertragsnehmer. Bei einer internen Stichprobe der IG Metall in Nordrhein-Westfalen berichtete 2011 sogar ein Drittel der 5.000 befragten Betriebsräte, dass Werkverträge in ihren Unternehmen eingesetzt würden. Im Jahr 2012 habe die Zahl der atypisch Beschäftigten zwar erstmals leicht abgenommen, so Schulze Buschhoff. Angesichts

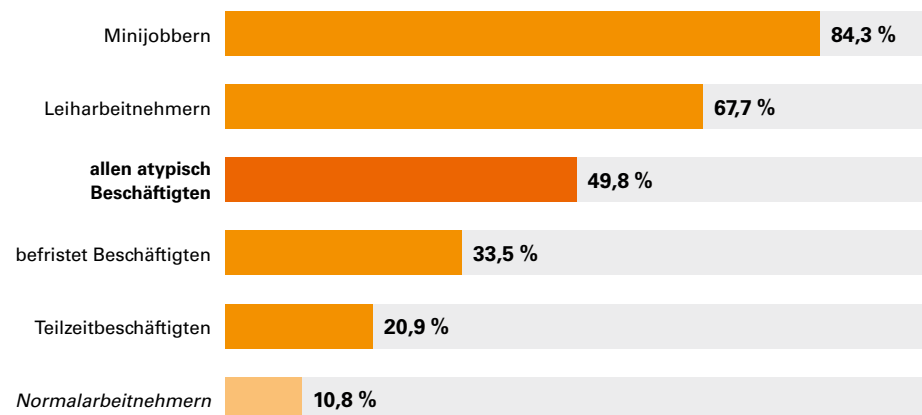
arbeitete 2010 laut Statistischem Bundesamt für einen Niedriglohn. Ein Drittel der Befristeten, zwei Drittel der Leiharbeiter und vier Fünftel der Minijobber verdienten weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns in Deutschland. Von den Normalarbeitnehmern war es dagegen nur jeder neunte. Der Median-Lohn der atypisch Beschäftigten lag 2010 bei 10,36 Euro pro Stunde, bei den Normalarbeitnehmern waren es 17,09 Euro. Besonders schlecht kamen die Minijobber mit 8,19 Euro weg.

Bei der **Integration in die Sozialversicherungssysteme** ergebe sich ein differenziertes Bild, urteilt Schulze Buschhoff. Wer in Teilzeit oder befristet beschäftigt ist, habe formal die gleichen Rechte wie ein Normalarbeitnehmer. Allerdings drohten gravierende Nachteile, wenn Leistungen an die Dauer der Beschäftigung oder die Höhe des Einkommens gekoppelt sind – wie bei der Renten- oder der Arbeitslosenversicherung. Die größten Sicherungslücken bestünden derzeit für Solo-Selbstständige und Minijobber, insbesondere bei der staatlichen Altersabsicherung.



Ohne Normalarbeit drohen Niedriglöhne

Weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns* verdienten 2010 von ...



* 10,36 Euro; Quelle: Schulze Buschhoff 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

der günstigen gesamtwirtschaftlichen Situation sei der Rückgang aber sehr bescheiden ausgefallen.

Ein **existenzsicherndes Einkommen** ist für atypisch Beschäftigte oft schwer zu erreichen: Fast die Hälfte von ihnen

arbeiten 29 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Teilzeit, aber nur 16 Prozent der Personalratsmitglieder. Noch ungünstiger sei die Situation der Solo-Selbstständigen, für die das Betriebsverfassungsgesetz überhaupt keine Ver-

tretung vorsieht. Zwar gebe es Landespersonalvertretungsgesetze, die Lehrbeauftragte an Hochschulen einbeziehen. Allerdings bestünden oft Unsicherheiten bei der Auslegung und Informationsdefizite bei Personalräten. Eine „eklatante Regelungslücke“ macht Schulze Buschhoff im Hinblick auf Werkverträge aus: Betriebsräte des Einsatzbetriebs hätten

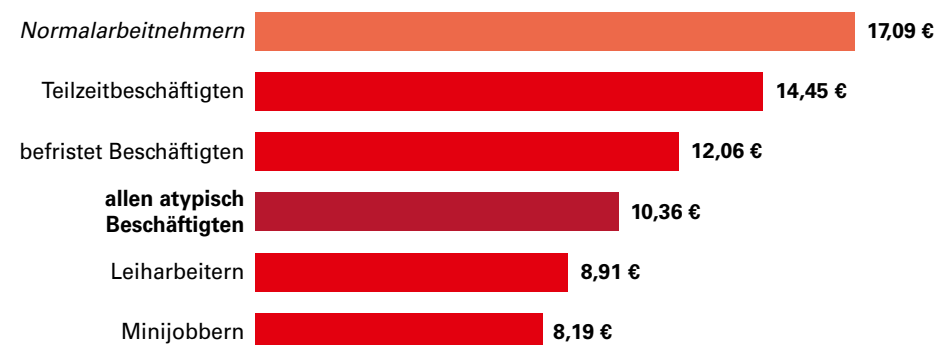
tungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertreter seien daher dringender denn je.

Verbesserungen dürfte der Mindestlohn bringen: Er werde ebenso wie die geplante Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen dazu beitragen, den Niedriglohnanteil zu begrenzen, erwartet die Autorin. Auch die angekündigte bessere Kontrolle von Werkverträgen sei zu begrüßen. Dagegen enthalte der Koalitionsvertrag der Großen Koalition keine Antwort auf die drohende Altersarmut bei atypisch Beschäftigten. Angesichts dramatischer Fehlentwicklungen durch die Ausweitung von Minijobs hält Schulze Buschhoff eine Abschaffung oder deutliche Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenze für geboten. Darüber hinaus empfiehlt sie, Selbstständige obligatorisch in das System der gesetzlichen Rentenversicherung einzubeziehen. Solo-Selbstständige mit geringem

Einkommen sollten dabei durch eine Auftraggeber-Abgabe oder Zuschüsse aus Steuermitteln unterstützt werden. ◀

Atypisch schlecht bezahlt

Der mittlere Stundenlohn* betrug 2010 bei ...



* Medianlohn; Quelle: Schulze Buschhoff 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

kein Mandat für Beschäftigte, die per Werkvertrag tätig sind. So könnten Arbeitnehmerrechte gezielt unterlaufen werden. Generell, so die Einschätzung der Autorin, erschwere die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen die Betriebsratsarbeit. Unterstützung und umfassende Bera-

Ein Mandat für Beschäftigte, die per Werkvertrag tätig sind. So könnten Arbeitnehmerrechte gezielt unterlaufen werden. Generell, so die Einschätzung der Autorin, erschwere die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen die Betriebsratsarbeit. Unterstützung und umfassende Bera-

* Quelle: Karin Schulze Buschhoff: Teilhabe atypisch Beschäftigter – Rechte und Chancen, Vortrag auf der SAMF-Jahrestagung, Februar 2014, Berlin
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

GESUNDHEIT

Randbeschäftigte leben gefährlich

Atypische Beschäftigung ist ungesund. Das zeigt eine Auswertung der empirischen Literatur zu diesem Thema.

Befristete Verträge oder Leiharbeit erhöhen nicht nur das Risiko, den Job zu verlieren, sondern laut Alice Sanwald und Engelbert Theurl auch das Risiko, krank zu werden. Die Ökonomen von der Universität Innsbruck haben eine sogenannte Metaanalyse durchgeführt: Sie haben die Resultate sämtlicher Studien statistisch ausgewertet, die den Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und Gesundheit untersuchen. * Das Ergebnis: Es gibt einen solchen Zusammenhang – und er ist negativ.

Für ihre Analyse haben die Forscher über Literaturlieferanten alle einschlägigen Aufsätze ermittelt, die in englischer Sprache in referierten Fachzeitschriften erschienen sind, auf mindestens 100 Beobachtungen beruhen und sich auf den Zeitraum zwischen 1984 und 2010 beziehen. Insgesamt konnten sie 37 Studien identifizieren, die 24 Länder abdecken. Der Stand der empirischen Forschung, der in diesen Studien zum Ausdruck kommt, spricht dafür, dass befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit oder Gelegenheitsjobs in mehrfacher Hinsicht die Gesundheit beeinträchtigen. Nachweisbar sind demnach ein erhöhtes Arbeitsunfall-Risiko und

mehr Beschwerden über Einschränkungen des seelischen und körperlichen Wohlbefindens. Zudem neigen atypisch Beschäftigte eher zu gesundheitsschädlichem Verhalten: Sie nehmen seltener an Vorsorge-Untersuchungen teil und sind häufiger von Nikotin- oder Alkoholabhängigkeit betroffen. Bei der durchschnittlichen Zahl der Krankmeldungen liegen sie dagegen hinter den unbefristet Vollzeitbeschäftigten.

Die beobachteten Effekte dürften laut Sanwald und Theurl zum einen auf schlechteren Arbeitsbedingungen beruhen. Atypische Beschäftigung sei überproportional verbreitet in unfallträchtigen Branchen wie der Bauwirtschaft. Auch das Bildungsniveau spiele wahrscheinlich eine Rolle: Geringqualifizierte seien einerseits häufiger atypisch beschäftigt und andererseits generell stärker von Gesundheitsproblemen betroffen. Als eine weitere mögliche Ursache für das erhöhte Krankheitsrisiko nennen die Autoren den Druck, der auf befristet Beschäftigten lastet: Um eine Wiederbeschäftigung zu erreichen, nähmen diese Arbeitnehmer überdurchschnittliche Anstrengungen in Kauf. Auch die geringeren Fehlzeiten dürften demnach auf Angst um den Job zurückzuführen sein. ◀

* Quelle: Alice Sanwald, Engelbert Theurl: Atypical employment and health: A meta-analysis, Universität Innsbruck, Working Papers in Economics and Statistics, 2014-15
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Gute Jobs, engagierte Bürger

Von Autonomie am Arbeitsplatz profitiert nicht nur die Belegschaft, sondern auch die Gesellschaft: Das soziale Engagement nimmt zu.

Ob Beschäftigte nur Anweisungen empfangen oder ihren Arbeitsalltag selbst mitbestimmen dürfen, hat erhebliche psychische und betriebswirtschaftliche Auswirkungen: Laut empirischen Studien erhöhe Arbeitsplatzautonomie das Selbstwertgefühl, die Motivation und die Zufriedenheit. Dadurch steige die Produktivität und sinke die Fluktuation, so Helena Lopes, Sérgio Lagoa und Teresa Calapez. Die Ökonomen von der Universität Lissabon haben untersucht, inwieweit Selbstbestimmung im Job auch gesellschaftliche Konsequenzen hat.* Ihrer international vergleichenden Studie zufolge wirkt sich der Grad der Autonomie am Arbeitsplatz positiv auf das bürgerschaftliche Engagement aus.

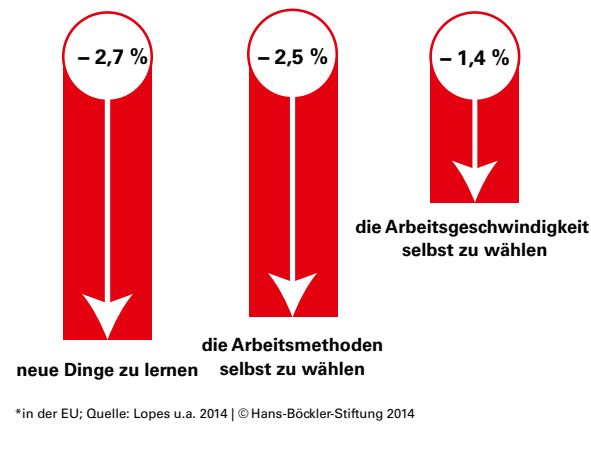
Dass es einen entsprechenden Zusammenhang geben könnte, leiten die Wirtschaftswissenschaftler unter anderem aus Befunden der sozialpsychologischen Forschung ab. Demnach führen Zwang, Druck und Kontrolle von Seiten des Managements dazu, dass intrinsische Motivation verdrängt wird. Das heißt: Beschäftigte orientieren sich stärker an materialistischen Werten. Partizipation an der betrieblichen Entscheidungsfindung trage dagegen dazu bei, Selbstbewusstsein, Kooperationsfähigkeit und Gemeinschaftssinn zu entwickeln – Qualitäten, die auch für verantwortliches öffentliches Handeln nötig sind. Je mehr Kontrolle Beschäftigte über ihre Arbeit ausüben, so die Annahme der Forscher, desto stärker sollte die Neigung ausgeprägt sein, auch außerhalb der beruflichen Sphäre soziale Ziele zu verfolgen und am öffentlichen Leben teilzunehmen.

Um ihre Hypothese zu überprüfen, haben die Wissenschaftler Daten des European Working Conditions Survey aus den Jahren 1995, 2000, 2005 und 2010 ausgewertet. Aus den Befragungsergebnissen haben sie Indikatoren für zwei verschiedene Formen von Arbeitsplatzautonomie abgeleitet: Zum einen haben sie erfasst, welchen Spielraum Beschäftigte bei der Arbeitsweise und der Zeitplanung haben. Zum anderen haben sie berücksichtigt, inwieweit die Befragten selbst Problemlösungen erarbeiten und Neues lernen, und daraus eine Maßzahl für den Grad der Kontrolle über Arbeitsinhalte gebildet.

Es zeigt sich, dass die Autonomie der Beschäftigten auf europäischer Ebene seit 1995 in beiden Dimensionen abgenommen hat. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede

Arbeitsplatzautonomie geht zurück

So änderte sich zwischen 2000 und 2010 der Anteil der Beschäftigten*, die in ihrem Job die Möglichkeit haben ...



de zwischen den Ländern: Auffällig niedrige Werte weisen südeuropäische Staaten wie Portugal und Griechenland auf. Dänemark, Finnland, Schweden und die Niederlande liegen dagegen weit über dem Durchschnitt und sind zudem die einzigen Länder, in denen der Grad der Arbeitsplatzautonomie zugenommen hat. Deutschland befindet sich im Mittelfeld. Betrachtet man das Ausmaß ehrenamtlicher Aktivitäten, zeigt sich ein ähnliches Muster: Einerseits ist im EU-15-Durchschnitt ein Rückgang zu verzeichnen. Andererseits gibt es eine klare Diskrepanz zwischen Nordeuropa und dem Mittelmeerraum: Soziales Engagement ist in Finnland, Schweden und den Niederlanden wesentlich verbreiteter als in Italien, Spanien, Frankreich oder Portugal. Die einzigen Länder mit einem Zuwachs zwischen 1995 und 2010 sind Dänemark, die Niederlande und Österreich. Alles in allem sei ein klarer Zusammenhang zwischen Autonomie im Job und bürgerschaftlichem Engagement erkennbar, stellen die Autoren fest.

Eine Regressionsanalyse bestätigt diesen Zusammenhang: Auch wenn Kontrollvariable wie das Geschlecht, das Alter, die Bildung, das Einkommen oder die Art des Arbeitsvertrags berücksichtigt werden, ergibt sich ein signifikant positiver Effekt von Arbeitsplatzautonomie auf die freiwillige Mitarbeit in karitativen Organisationen, Parteien oder Gewerkschaften. Die Größe dieses Effekts sei durchaus bemerkenswert, urteilen die Ökonomen: Wenn von zwei Beschäftigten, die ansonsten in jeder Hinsicht identisch sind, der eine niedrige, der andere hohe inhaltliche Autonomie am Arbeitsplatz genießt, habe das zur Folge, dass derjenige mit der hohen Autonomie mit einer um 33 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit ehrenamtlich tätig ist. Angesichts ihrer Befunde empfehlen Lopes, Lagoa und Calapez der Politik, die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz gezielt zu fördern, unter anderem auch durch eine Stärkung der Gewerkschaften. Solche Maßnahmen könnten dazu beitragen, dem Rückgang beim bürgerschaftlichen Engagement entgegenzuwirken. ◀

* Quelle: Helena Lopes, Sérgio Lagoa, Teresa Calapez: Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behaviour, Economic and Industrial Democracy, Mai 2014

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Weniger Engagement

Der Anteil der Beschäftigten mit Ehrenamt änderte sich zwischen 2000 und 2010* ...



*in der EU; Quelle: Lopes u.a. 2014
© Hans-Böckler-Stiftung 2014

An der Uni lehrt die Oberschicht

Uni-Professoren stammen mehrheitlich aus der Ober- und der oberen Mittelschicht.

Zwar konnten nach dem Ausbau der Hochschulen in den 1970er-Jahren mehr Arbeiterkinder studieren, doch einen Lehrstuhl zu erreichen, wurde für sie noch schwieriger.

Nur jeder neunte Universitätsprofessor hat einen Arbeiter, kleinen Angestellten oder einfachen Beamten als Vater. Mehr als ein Drittel ist dagegen in einem Haushalt leitender Angestellter, Beamter oder Freiberufler mit gutem Einkommen aufgewachsen. Dies zeigt eine Untersuchung der Sozialforscherin Christina Möller von der Universität Paderborn.* Möller hat mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung rund 1.300 Uni-Professoren in Nordrhein-Westfalen zu ihrem sozialen Hintergrund befragt – und die Ergebnisse zu Erwerbstätigen- und Studierendenstatistiken in Beziehung gesetzt. Denn erst so wird deutlich, wie wenig die akademische Elite die soziale Schichtung des Landes repräsentiert.

Von den 1950er- bis Mitte der 1980er-Jahre, schreibt Möller, also „in der Zeit, als die heutigen Professorinnen und Professoren im Kindheits- und Jugendalter waren“, hatte die Hälfte der männlichen Erwerbstätigen den Status von Arbeitern. Die leitenden Angestellten, höheren Beamten, akademischen Freiberufler und größeren Unternehmer – deren Kinder viel häufiger Professoren wurden – stellten nur wenige Hundertel der Berufstätigen.

Dass sich die soziale Öffnung der Universitäten auf Studierende beschränkte, während die Zusammensetzung des Lehrkörpers unverändert blieb, machen andere Zahlen deutlich. Einen nach der Klassifikation von Bildungsstatistiken niedrigen sozialen Status hatten 1963 etwa 10 Prozent der Studenten, 1976 aber immerhin 18 Prozent. Dies schlug sich in der Folgezeit jedoch nicht in der Besetzung von Lehrstühlen nieder: In den 1980er-Jahren berufene Professoren stammten zu 12 Prozent aus der unteren Schicht, in den 1990er berufene ebenfalls zu 12 Prozent – und im nächsten Jahrzehnt sank der Anteil sogar auf 10 Prozent.

Der letzte Wert findet eine Entsprechung am oberen Ende: Aus der höchsten sozialen Schicht kamen statt 30 Prozent im Jahrzehnt zuvor in den 2000er-Jahren 38 Prozent der neuen Professoren. Die Berufungen seien „wieder deutlich häufiger zugunsten der höchsten Herkunftsgruppe entschieden worden“, konstatiert Möller.

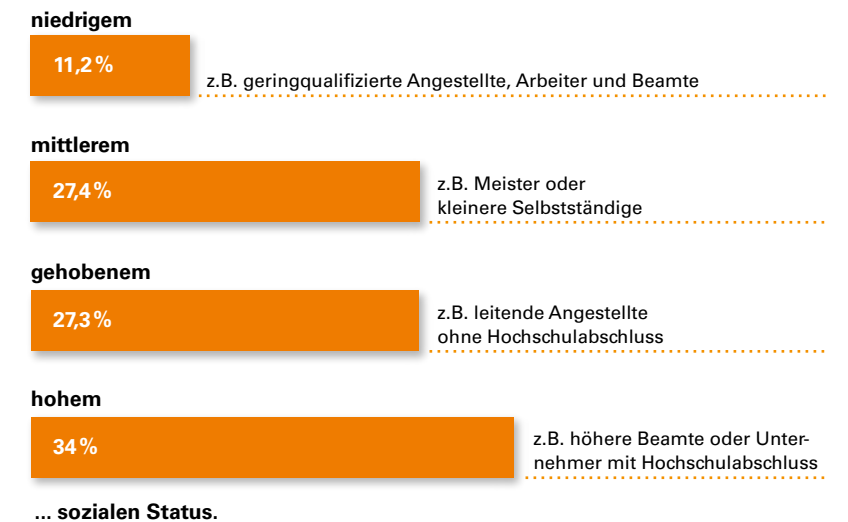
Die Forscherin hat außerdem ermittelt, welche Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und Fachgebiet sowie Art der Professur bestehen. Ingenieure, Natur- und Geisteswissenschaftler kommen demnach etwas häufiger aus Elternhäusern mit niedrigem oder mittlerem Sozialstatus als andere. Professoren für Jura oder Medizin rekrutieren sich dagegen

zu 80 beziehungsweise 72 Prozent aus den beiden höchsten Gruppen. Möller spricht hier von einem „beharrlichen sozialen Exklusionsmuster“. Insgesamt wiesen „jene Disziplinen, die eine größere Nähe zu gesellschaftlicher Macht haben, eine höhere soziale Selektivität auf“.

Dieses hierarchische Muster ist auch bei einer Abgrenzung nach formalen Kriterien zu beobachten. Außerplanmäßige

Universitätsprofessur nicht für Jedermann

Professoren stammen aus einem Elternhaus mit ...



– „im Vergleich zu ‚ordentlichen‘ Professuren ungleich niedrigeren Ranges“ – erwiesen sich als sozial durchlässigste Kategorie. Hier stammen 17 Prozent aus der niedrigsten und 24 Prozent aus der der höchsten Herkunftsgruppe. Eine Beobachtung passt allerdings nicht in dieses Schema: Ausgerechnet die Juniorprofessur erweist sich nach Möllers Erhebung als sozial besonders exklusiv. Sie scheint, so die Wissenschaftlerin, „für Personen privilegierter sozialer Herkunft leichter erreichbar zu sein, da diese nicht nur insgesamt häufiger, sondern auch schneller Karrierepositionen erreichen als Personen unterer Gesellschaftsschichten“.

Dieser Befund ist Möller zufolge besonders problematisch, weil die Juniorprofessur den langwierigen Weg über die Habilitation in Zukunft ersetzen soll. Dann ist aber „langfristig von einer noch verschärften sozialen Schließung der Universitätsprofessur auszugehen“. ◀

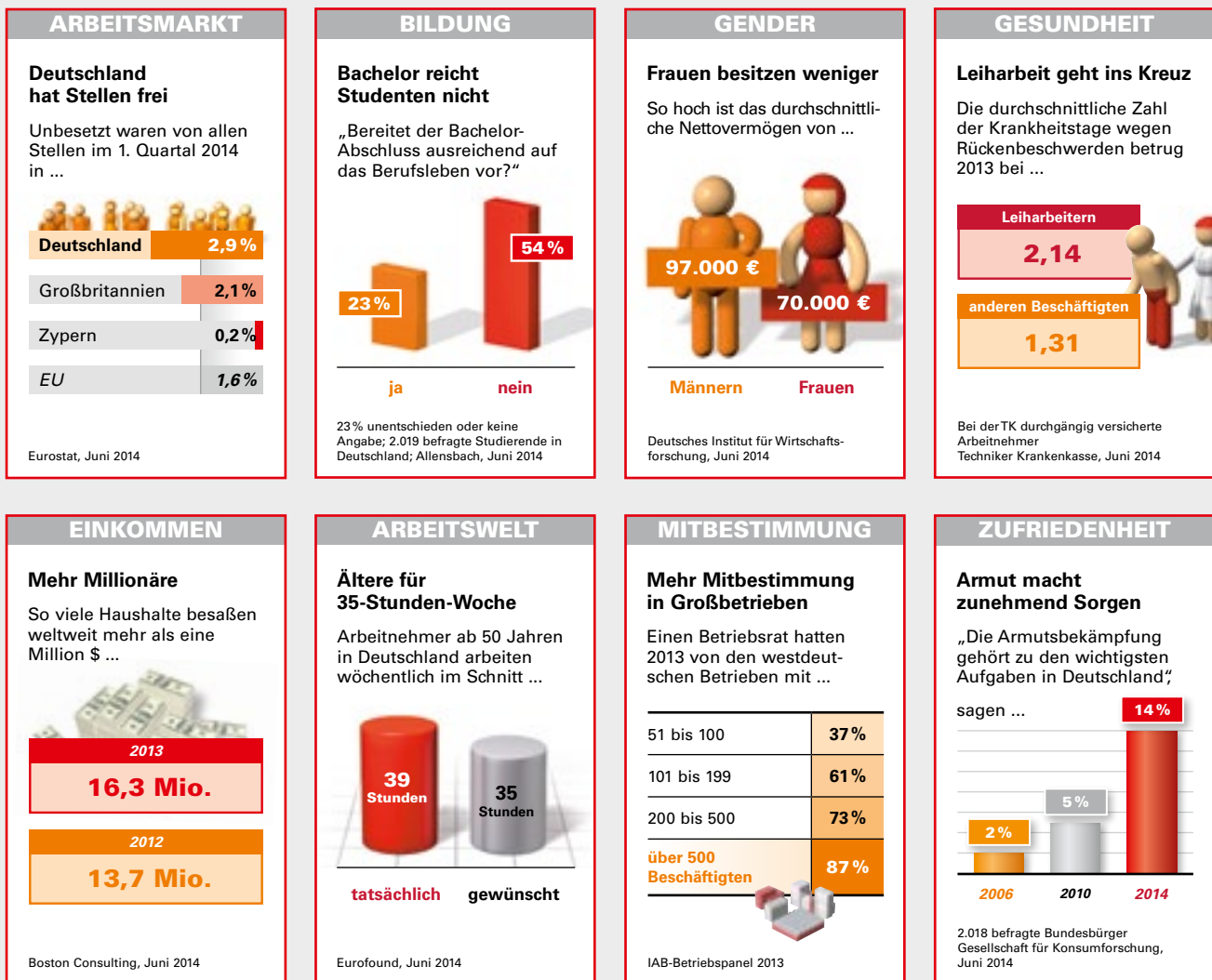
* Quelle: Christina Möller: Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger?, in: Soziale Welt 4/2013
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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:** 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 Einkommen hoch- und geringqualifizierter Arbeitnehmer driften weiter auseinander. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes stiegen die Brutto-Stundenlöhne von 2007 bis 2013 um durchschnittlich 13,8 Prozent. Beschäftigte in leitender Stellung profitierten von einer Lohnsteigerung um 18 Prozent, herausgehobene Fachkräfte verdienten 14,1

Prozent mehr. Demgegenüber stieg das Entgelt einfacher Fachkräfte lediglich um 11,9 Prozent, ungelernte Arbeitnehmer erhielten 12,9 Prozent mehr Lohn als 2007.
 Statistisches Bundesamt, Juni 2014

► **BILDUNG:** An deutschen Hochschulen schließen immer weniger Wissenschaftler ihre Habilitation ab. Im Jahr 2003 waren es 2.200, zehn Jahre

später nur noch 1.560. Deutlich gestiegen ist der Anteil der Frauen an den Habilitierten. 2003 wurden 22 Prozent aller Verfahren von Frauen abgeschlossen, 2013 lag die Quote bei gut 27 Prozent.
 Statistisches Bundesamt, Juni 2014

► **GESUNDHEIT:** Fast 15.000 Menschen in Deutschland starben 2012 an den direkten Folgen von Alkoholkonsum.

Zum Vergleich: Im Straßenverkehr kamen rund 3.800 Menschen ums Leben. Da in der amtlichen Statistik nur Fälle auftauchen, bei denen ein direkter Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und der Todesursache besteht, dürfte die tatsächliche Zahl der alkoholbedingten Todesfälle noch höher liegen.
 Statistisches Bundesamt, Juni 2014