

■ <b>Mitbestimmung: Gemeinsam aus der Krise</b>	<b>2</b>
■ <b>Hartz IV: In der Wiederholungsschleife</b>	<b>3</b>
■ <b>Arbeitsbedingungen:</b> Ausgebrannt statt selbstverwirklicht	<b>4</b>
■ <b>Gender: Einzelkämpferinnen unter Beobachtung</b>	<b>4</b>
■ <b>Weihnachtsgeld:</b> Tarifbeschäftigte können sich freuen	<b>6</b>
■ <b>Mitbestimmung: SUP – eine zweifelhafte Rechtsform, die niemand braucht</b>	<b>7</b>
■ <b>TrendTableau</b>	<b>8</b>

## DRITTER BILDUNGSWEG

# Studium: Hohe Hürden ohne Abi

**Studieren ohne Abitur – das geht, ist aber schwierig. Bewerbungs- und Zulassungsverfahren sind uneinheitlich und oft schwer durchschaubar. Versagensängste lösen sich dagegen oft schon im ersten Semester in Wohlgefallen auf.**

Ein Beschluss der Kultusministerkonferenz von 2009 sollte Menschen ohne Abitur, aber mit beruflicher Qualifikation den Zugang zu Unis und Fachhochschulen erleichtern. Dennoch gelten bislang von Bundesland zu Bundesland und von Uni zu Uni unterschiedliche Regeln. Und die Zahl der Studierenden ohne Abi hält sich in engen Grenzen: An staatlichen Universitäten waren es 2011 nur 0,8 Prozent der Studentenschaft, an Fachhochschulen immerhin 3,7 Prozent. Ein Forschungsprojekt an der Uni Bremen untersucht – gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung –, welche Herausforderungen der so genannte dritte Bildungsweg mit sich bringt.\* Jessica Heibült und Moritz Müller führen dazu Interviews mit 40 Studierenden. Zwischenergebnisse zeigen: Die größten Schwierigkeiten machen die ersten Schritte. Nach einer Eingewöhnungszeit funktioniert das Studium selbst oft erstaunlich reibungslos – nicht zuletzt, weil Studierende auf dem dritten Bildungsweg im Beruf gelernt haben, strukturiert zu arbeiten und ihren Kommilitonen in organisatorischer und kommunikativer Hinsicht oft voraus sind.

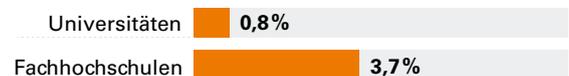
**Information.** Die Auswertungen zeigen, dass viele beruflich Qualifizierte von der Möglichkeit zu studieren nur durch Zufall erfahren haben. Die weitere Recherche gestaltete sich häufig mühsam: Die Zulassungsverfahren sind nicht nur kompliziert, sondern die nötigen Informationen auf den Websites der Hochschulen auch schwer zu finden.

**Zulassung.** Selbst im Nachhinein sind sich erfolgreiche Bewerber oft nicht sicher, welchem Teil der eingereichten Unterlagen sie ihren Studienplatz letztlich verdanken. Bis zur endgültigen Zulassung sind sie meist in großer Unsicherheit. Und das kann Folgen für den Studienbeginn haben: Wer erst kurz vor Semesterbeginn seine Zusage bekommt, kann nicht rechtzeitig bei seinem Arbeitgeber kündigen und verpasst an der Hochschule wichtige Einführungsveranstaltungen.

**Kulturschock.** In der ersten Zeit an der Uni fühlen sich beruflich Qualifizierte häufig fremd: Sie fallen auf, weil sie meist merklich älter sind als ihre Kommilitonen, und sie fürchten, den fachlichen Anforderungen nicht gerecht zu werden.

## Schwerer Start auf dem dritten Weg

Von allen Studenten hatten 2011 kein Abitur an ...



Studierende auf dem dritten Bildungsweg sagen:

„Ich wäre nie drauf gekommen, dass ich studieren kann, weil ich ja kein Abitur habe.“

„Alle sprachen sich mit du an, nur ich wurde gesiezt. Ja, woran lag das wohl? Okay, ich sehe eben nicht aus wie ein normaler Student.“

„... was auch wirklich mühsam war, weil jede Uni wirklich komplett unterschiedliche Anforderungen hat. Der Eine will ein Motivationsschreiben, der Andere will ein Motivationsschreiben auf Englisch, der Andere braucht kein Motivationsschreiben.“

„Am Anfang war es auch echt sehr mühselig.“

„Aber ich merke, wie es jetzt im Verlauf immer besser wird. Also mein Gehirn ist jetzt gut im Training. Das klappt ganz gut und macht Spaß.“

„Mit der Zeit erkennt man irgendwann, dass die alle auch nur mit Wasser kochen und dass das alles nix Besonderes ist.“

Quelle: Heibült, Müller 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Doch solche Ängste „lösen sich bei den meisten Befragten in den ersten Semestern auf“, haben Heibült und Müller herausgefunden. „Insgesamt studieren beruflich Qualifizierte sehr ehrgeizig und diszipliniert“, konstatieren die Wissenschaftler. Nach ihrer Analyse ist es nun vor allem an den Universitäten, den dritten Bildungsweg durch Information und transparente Verfahren zu stärken. ◀

\* Quelle: Jessica Heibült, Moritz Müller: Der dritte Bildungsweg an die Universität – Übergangserfahrungen von beruflich qualifizierten Studierenden, in: Zeitschrift für Beratung und Studium 2/2014  
Mehr Information unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

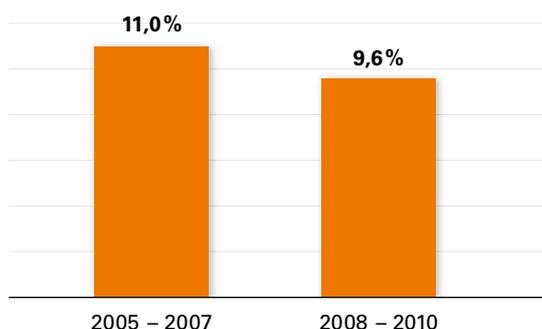
# Gemeinsam aus der Krise gekommen

**Kooperative Arbeitsbeziehungen erweisen sich gerade in der Wirtschaftskrise als nützlich. Unternehmen profitieren ebenso wie Beschäftigte.**

Deutsche Arbeitnehmer und Arbeitgeber gehen traditionell vergleichsweise partnerschaftlich miteinander um: Nach Berechnungen des WSI haben nur fünf Staaten in den Jahren 2004 bis 2007 im Schnitt weniger Arbeitstage durch Streiks verloren als Deutschland. Als ein wichtiger Grund gelte das duale System der Interessenvertretung, schreibt Martin Behrens: Verteilungsfragen würden größtenteils von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene geklärt, in den Betrieben stehe das gemeinsame Problemlösen

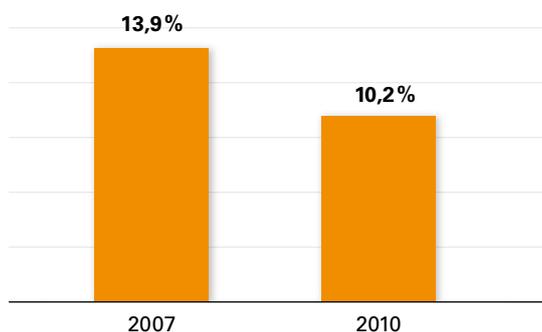
## Schlechte Zeiten, weniger Konflikte

Zu Einigungsstellenverfahren kam es bei ...



... der mitbestimmten Betriebe.

Das Management hat oft gegen Mitbestimmungsrechte verstoßen bei ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007/2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

im Vordergrund. Der WSI-Forscher hat untersucht, wie sich ökonomische Schocks auf dieses Arrangement auswirken.\* Seiner Analyse zufolge hat sich die Sozialpartnerschaft in der Finanzkrise bewährt.

Behrens hat Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung zu mehr als 1.000 privaten Firmen ausgewertet. Arbeitnehmervertreter dieser Firmen waren zu zwei Zeitpunkten, nämlich

in den Jahren 2007 und 2010, interviewt worden. Zwischen den Befragungszeitpunkten lag die schwerste Rezession der Nachkriegszeit, mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um fünf Prozent im Jahr 2009. Eigentlich, so der Soziologe, wäre plausibel, dass eine solche Situation das Konfliktpotential erhöht: Jobs stünden auf dem Spiel, der Kampf um schrumpfende Ressourcen dürfte sich intensivieren. Zumindest die Zahl der formellen Auseinandersetzungen scheint aber nicht zugenommen zu haben: Im Herbst 2007 berichteten 11 Prozent der Betriebsräte, sie hätten in den vergangenen zwei Jahren mindestens einmal die Einigungsstelle angerufen. Im Frühjahr 2010 waren es 9,6 Prozent.

Als eine mögliche Erklärung käme dem Autor zufolge in Frage, dass Krisen einen entmutigenden Effekt haben. Träfe diese These zu, hätten Arbeitnehmervertreter davon abgesehen, Konflikte über die Einigungsstelle auszutragen, weil sie befürchten mussten, dass in Zeiten zurückgehender Profite der neutrale Vorsitzende eher zugunsten des Managements entscheidet. Eine andere Interpretation: Die betrieblichen Akteure hätten enger zusammengearbeitet, um das Überleben ihrer Firma sicherzustellen und Arbeitsplätze zu erhalten. Nach dieser Lesart hätte es weniger Konflikte und damit weniger Schlichtungsbedarf gegeben.

## Zusammenarbeit erleichtert die Verarbeitung ökonomischer Schocks.

Um zu überprüfen, welches dieser beiden Erklärungsmuster stichhaltiger ist, hat Behrens berücksichtigt, inwieweit sich die Krise auf die Unternehmen ausgewirkt hat. Den Befragungsdaten zufolge haben 52 Prozent der Betriebe unter der Rezession gelitten, 48 Prozent blieben verschont. Der Anteil der nicht von der Krise betroffenen Firmen, bei denen es zu Einigungsstellenverfahren gekommen war, sank von 13,5 Prozent im Jahr 2007 auf 10 Prozent im Jahr 2010. Bei den Betrieben mit Schwierigkeiten stieg der Anteil dagegen von 8,6 auf 9,2 Prozent. Das spreche gegen die Entmutigungshypothese, urteilt der Wissenschaftler.

Tatsächlich deute alles darauf hin, dass es weniger Anlass für die Anrufung von Einigungsstellen gegeben hat. 2007 hätten 13,9 Prozent der Befragten berichtet, dass ihr Arbeitgeber oft Mitbestimmungsrechte missachtet habe, 2010 waren es nur noch 10,2 Prozent – laut Behrens ein Indiz für einen bemerkenswerten Rückgang der Konflikte zwischen Management und Betriebsräten. Mit 5,5 Prozentpunkten war der Rückgang bei denjenigen Firmen besonders stark ausgeprägt, denen die Krise keine Probleme bereitet hat.

Die Schlussfolgerung des WSI-Forschers: Offenbar seien Betriebe mit kooperativen Arbeitsbeziehungen besser in der Lage, mit ökonomischen Schocks zurechtzukommen, und gäben deshalb an, nicht von der Krise betroffen gewesen zu sein. Zusammenarbeit zahle sich in Krisenzeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus. Umso bedenklicher, warnt Behrens, sei die Tendenz zur zunehmenden Dezentralisierung der Tarifpolitik, die zur Erosion des dualen Systems der Interessenvertretung und zur Verlagerung von Konflikten auf die betriebliche Ebene beitrage. ◀

\* Quelle: Martin Behrens: Conflict Resolution in Germany, in: William K. Roche, Paul Teague, Alexander J. S. Colvin (Hrsg.): Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations, Oxford University Press, 2014  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# In der Wiederholungsschleife

**Gut fünfzehn Millionen Menschen haben schon einmal Hartz IV bezogen. Jeder Zweite, der in die Grundsicherung fällt, findet nach weniger als einem Jahr wieder hinaus. Das heißt aber nicht, dass Bedürftigkeit ein flüchtiges Phänomen ist.**

Sammelbecken oder Durchlauferhitzer? Welches der beiden Bilder das Hartz-IV-System besser beschreibt, haben Lena Koller-Bösel, Torsten Lietzmann und Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht.\* Schließlich lässt sich der Erfolg von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nicht allein anhand der Gesamtzahlen beurteilen: Würde es sich bei den derzeit rund sechs Millionen Hartz-IV-Beziehern vor allem um Menschen handeln, die nur kurzzeitig auf Hartz IV angewiesen sind und den Bezug bald wieder verlassen können, wäre dies weniger problematisch, als wenn mit dem Grundsicherungsbezug üblicherweise ein dauerhafter Abstieg verbunden wäre.

Anhand verschiedener Datensätze der Bundesagentur für Arbeit haben die Wissenschaftler rekonstruiert, wie sich die Gruppe der Bedürftigen im Zeitverlauf verändert. Der Untersuchungszeitraum reicht vom Inkrafttreten der vierten Hartz-Reform 2005 bis zum Jahr 2012. Erste Erkenntnis: **Rund 1,35 Millionen Menschen waren während der gesamten achtjährigen Zeitspanne ohne Unterbrechung auf Hartz IV angewiesen.**

Die übrigen 4,8 Millionen Hartz-IV-Empfänger der ersten Stunde konnten nach und nach die Grundsicherung verlassen – zumindest vorübergehend. Insgesamt zeige die Bestandsstatistik aber, „dass lange Leistungsperioden von mehr als zwölf Monaten den Leistungsbezug prägen“, schreiben die IAB-Forscher. Betrachtet man dagegen nicht den Bestand,

## Oft lange Erfahrung mit Hartz IV

So lange bekamen die rund sechs Millionen Hartz-IV-Bezieher\* schon Leistungen:



Die 1,9 Millionen Neuzugänge im Jahr 2012 hatten zuletzt Hartz IV bekommen ...



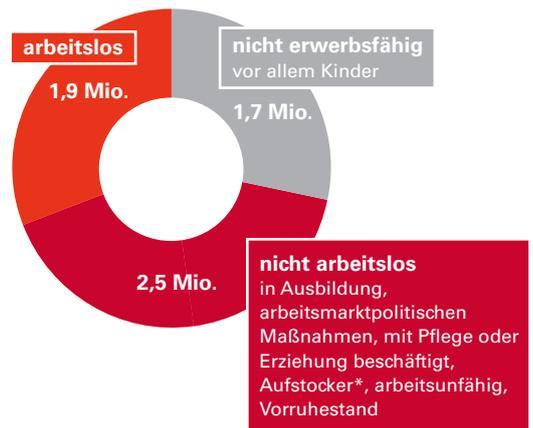
\* vom Dezember 2012  
Quelle: Koller-Bösel, Lietzmann, Rudolph 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

sondern die Zahl der Hartz-IV-Bezugsperioden, so entsteht ein etwas anderer Eindruck: In 48 Prozent der Fälle dauerte der Grundsicherungsbezug weniger als ein Jahr.

Offenbar gibt es in der Grundsicherung also beides: einen großen Bestand an mehr oder weniger verfestigter Armut und viel Bewegung an den Rändern. Einerseits wird der „monatliche Bestand von Langzeitbeziehern geprägt“, andererseits

## Nur jeder Dritte ist arbeitslos

Im Jahresdurchschnitt 2012 waren von allen Hartz-IV-Empfängern ...



\* Wenn Aufstocker nur wenige Stunden arbeiten (z.B. Minijob), werden sie als arbeitslos gezählt.  
Quelle: Koller-Bösel, Lietzmann, Rudolph 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

wird Hartz IV auch relativ häufig nur für kürzere Zeiträume in Anspruch genommen.

Auch wenn die Abhängigkeit von Hartz IV oft schon nach einigen Monaten wieder endet, lasse sich daraus aber nicht schließen, dass schwierige Lebenslagen für die Betroffenen nun kein Thema mehr sind, betonen Koller-Bösel, Lietzmann und Rudolph. Denn **meist handelt es sich nur um Unterbrechungen des Leistungsbezugs**. So hatten fast zwei Drittel derjenigen, die 2012 einen Hartz-IV-Antrag stellen mussten, in den Vorjahren schon einmal von Grundsicherung gelebt. 84 Prozent aller Leistungsempfänger, die im Dezember des Jahres 2012 Grundsicherung bezogen, bekamen insgesamt schon wenigstens zwei Jahre lang Hartz IV. „Langzeitiger Leistungsbezug“ geht den Forschern zufolge nicht zwangsläufig mit langer Arbeitslosigkeit, sondern häufig mit einem Wechsel „zwischen Arbeitslosigkeit, nicht bedarfsdeckender Erwerbstätigkeit oder anderen Lebenslagen einher“.

**Neue Jobs sind meist nicht von Dauer**, in fast der Hälfte der Fälle ist nach weniger als sechs Monaten wieder Schluss. Jede zweite Stelle, die ein Hartz-IV-Empfänger angenommen hat, wirft nicht genug Geld ab, um auf Leistungen des Jobcenters verzichten zu können, was neben der Bezahlung natürlich auch mit der Familiengröße und dem Arbeitsumfang zu tun haben kann. Jedenfalls gelingt vielen keine „nachhaltige Überwindung der Bedürftigkeit“. Und dies könne „in den meisten Fällen nicht den Individuen zugeschrieben werden“, urteilen die IAB-Experten. ◀

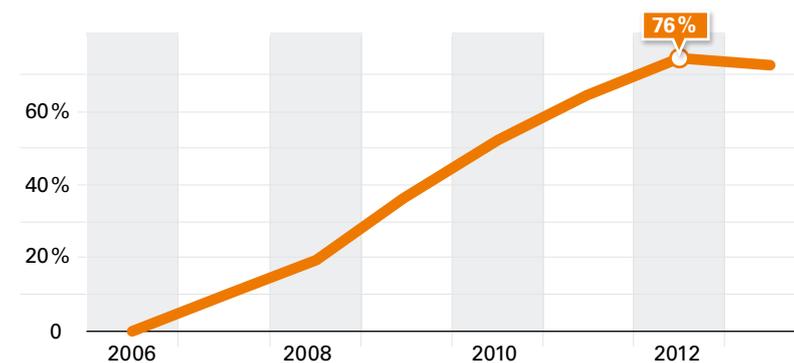
\* Quelle: Lena Koller-Bösel, Torsten Lietzmann, Helmut Rudolph: Bestand und Turnover in der Grundsicherung, in: WSI-Mitteilungen 6/2014  
**Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de**

# Ausgebrannt statt selbstverwirklicht

Wachsende Anforderungen, Wettbewerbsdruck ohne Feierabend und ein hoher Anspruch an die eigene Arbeit – wo diese Faktoren zusammenkommen, steigt das Burnout-Risiko. Soziologen sehen das Leiden als Symptom einer entgrenzten Arbeits- und Wirtschaftsweise.

## Die Psyche streikt

Fehlzeiten wegen psychischer Störungen nahmen seit 2006 zu um ...



Quelle: Techniker Krankenkasse 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Begonnen hat es in der alternativen Nische. Als der amerikanische Psychoanalytiker Herbert Freudenberger 1974 erstmals Fälle von Burnout beschrieb, waren seine Patienten Sozialarbeiter und Lehrer, die wie er in Spanish Harlem arbeiteten: hoch motiviert, politisch engagiert – und nach Jahren frustriert durch die Erfahrung, dass sie trotz eines Einsatzes weit jenseits normaler Arbeitszeiten im damaligen New Yorker Problemviertel nicht wirklich etwas ändern konnten – eben „ausgebrannt“.

Die besondere Kombination aus hoher eigener Identifikation und systematischer Überforderung von Beschäftigten sei ein Schlüssel, um zu verstehen, warum sich Burnout stark ausbreitet, schreiben Sighard Neckel und Greta Wagner.\*

**Eine Selbstverantwortungs- und Wettbewerbslogik, die das Berufsleben prägt, aber längst auch in den privaten Bereich hineinreicht** – von der Konkurrenz zwischen betrieblichen Profit-Centern über die Sorge um den Schulerfolg der Kinder bis hin zur Castingshow im Fernsehen. Neckel und Wagner sehen einen Zusammenhang zur „Ausbreitung des Neoliberalismus in den 1990er-Jahren“. In deren Folge sei „es zu einer zeitlichen und sachlichen Entgrenzung von Wettbewerben“ gekommen, „sodass Wettbewerbe zunehmend die Sozialordnung als Ganzes bestimmten“.

Einerseits seien zuvor weitgehend nach anderen Logiken organisierte Bereiche wie Hochschulen oder öffentliche Verwaltung in den Wettbewerb einbezogen worden, so die ▶

Natürlich gab es immer schon harte Arbeit und Stress. Trotzdem sei Burnout keineswegs nur eine Modediagnose, betonen der Frankfurter Soziologie-Professor und seine Mitarbeiterin. Das Syndrom spiegele vielmehr gewichtige Veränderungen in Arbeitswelt und kapitalistischem Wirtschaftsmodell wider: „Unrealistische Erwartungen an die Belastbarkeit von Mitarbeitern entstammen längst nicht mehr dem Idealismus alternativer Milieus der 1970er-Jahre, sondern sind in einer ökonomischen Kultur zur Regel geworden, die um jeden Preis auf permanente Leistungssteigerung setzt.“

Zwei wesentliche Trends greifen nach Analyse der Wissenschaftler ineinander:

## GENDER

# Einzelkämpferinnen unter Beobachtung

**Frauen in Männerberufen weisen ein erhöhtes Depressionsrisiko auf. Für Männer in Frauenberufen gilt das nicht.**

Traditionell gibt es klare Ansichten darüber, welche Profession zu welchem Geschlecht passt: Richtige Männer, so das Stereotyp, werden KFZ-Mechaniker, Feuerwehrmann oder Maschinenbauer, Frauen Erzieherin, Bibliothekarin oder Krankenschwester. Männer im Kindergarten und Frauen in der Werkstatt gelten als ungewöhnlich. Wie es sich gesundheitlich auswirkt, wenn Beschäftigte einem „untypischen“ Beruf nachgehen, haben Silke Tophoven vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jean-Baptist du Prel und Richard Peter von der Universität Ulm und Veronika Kretschmer von der Universität Wuppertal untersucht.\* Sie

können nachweisen, dass Frauen stärker zu Depressionen neigen, wenn sie in einem von Männern dominierten Beruf tätig sind. Für Männer in Frauenberufen besteht kein vergleichbarer Zusammenhang.

Dass es einen Zusammenhang zwischen der ungleichen Verteilung der Geschlechter über die Berufe und Depressivität geben könnte, leiten die Autoren aus soziologischen und sozialpsychologischen Erkenntnissen ab. Angehörige von Minderheiten – wie Frauen in Männerberufen – sind demnach am Arbeitsplatz erhöhten Belastungen ausgesetzt: Sie stehen unter besonderer Beobachtung, müssen sich permanent beweisen, um Vorurteile zu entkräften. Zudem seien sie oft von Mobbing oder sozialer Isolation betroffen. All das beeinträchtigt das Wohlbefinden und führe zu Stress, worunter die psychische Gesundheit leiden dürfte. ▶

► Forscher. Zum anderen verkürzten sich für sehr viele Erwerbstätige die Abstände, in denen „der erreichte Status wieder zur Disposition gestellt und ‚performativ‘ neu erkämpft werden“ musste. Begünstigt wurde das durch Fortschritte in der Informationstechnik. Leistungsfähige Computer bildeten eine zentrale Voraussetzung für engmaschige Leistungs- und Erfolgskontrollen. Mobilgeräte eröffneten die Möglichkeit, Beschäftigte dauernd zu erreichen. Hinzu kamen Deregulierungen auf dem Arbeitsmarkt. Sie erleichterten beispielsweise die Einrichtung befristeter Jobs, die der Analyse von Neckel und Wagner zufolge „den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter erhöhen und sie zwingen, ihren Wert für die Organisation immer wieder von Neuem beweisen zu müssen“.

**Verletzlichkeit durch Identifikation.** Als zweiten, „subjektiven“ Faktor der Entgrenzung identifizieren die Soziologen den Wunsch vieler Menschen, „dass die Arbeit mehr sein möge als bloßer Lebensunterhalt“. Der Anspruch, sich im Beruf selbst zu verwirklichen, habe sich seit Freudenbergers Zeiten stark ausgebreitet und werde auch dort gepflegt, wo das früher nicht üblich war.

Was aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers grundsätzlich nachvollziehbar und sinnvoll sei, könne jedoch „zum Köder“ werden. Nämlich dann, **wenn Unternehmen mit praktisch grenzenlosem Einsatz kalkulieren** – nach Ansicht der Forscher sind beispielsweise kräftige Zuwächse bei atypischen oder überlangen Arbeitszeiten ein Indiz dafür. Besonders problematisch sei es, wenn Beschäftigte keine echten Möglichkeiten hätten, ihre Arbeitsgestaltung mitzubestimmen. Neckel und Wagner resümieren typische psychologische Fallbeschreibungen zum Burnout: „Die Identifikation mit der Arbeit trieb die späteren Burnout-Patienten, je unzulänglicher die Arbeitsbedingungen waren, in immer größeres Engage-

ment, was schließlich zum Erschöpfungszusammenbruch führte“.

Dass Burnout in den Medien prominent behandelt wird, halten die Soziologen für durchaus positiv. Das Syndrom sei zu einem griffigen Symbol geworden, über das „der Wandel der Arbeitswelt und die daraus entstehenden psychischen Kosten, welche die Arbeitssoziologie teilweise bereits seit Jahrzehnten beschrieben hatte“, nun verstärkt Thema in breiteren gesellschaftlichen Debatten würden. Statt aus Überforderung resultierende psychische Erkrankungen als individuelle Probleme abzutun, gerieten die Schattenseiten einer übersteigerten Wettbewerbsgesellschaft in den Blick, die die Arbeitskraft verschleisse. Nicht selten bereits in Vorauswahlen oder Antragsprozessen für Projekte, die am Ende nie umgesetzt werden. Die öffentliche Kritik könnte helfen, die Wirtschaft auf einen stärker nachhaltigen Entwicklungspfad zu bringen, hoffen Neckel und Wagner. In manchen Unternehmen seien schon Anzeichen dafür zu beobachten. ◀

\* Quelle: Sighard Neckel, Greta Wagner: Burnout. Soziales Leiden an Wachstum und Wettbewerb. In: WSI-Mitteilungen 7/2014  
**Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de**

## Arbeiten ohne Grenzen

So viele Beschäftigte arbeiteten üblicherweise mehr als 49 Stunden pro Woche ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

nicht der Fall. Auch wenn Faktoren wie das Alter, der sozio-ökonomische Status oder der Umfang der Erwerbstätigkeit herausgerechnet werden, ändert sich daran nichts. Stress und Konflikte zwischen Beruf und Familie könnten die erhöhte Neigung zu Depressionen von Frauen in Männerberufen zum Teil statistisch erklären, schreiben die Wissenschaftler. Dass für Männer kein analoger Zusammenhang nachweisbar ist, erscheine durchaus plausibel, wenn man die Ergebnisse anderer Studien berücksichtige. Demnach profitieren Männer in Frauenberufen oft sogar von ihrem Minderheitenstatus, weil ihnen – infolge der vorherrschenden Geschlechterklischees – im Vergleich zu den Kolleginnen mehr Autorität und Führungsstärke zugetraut wird. ◀

\* Quelle: Silke Tophoven, Jean-Baptist du Prel, Richard Peter, Veronika Kretschmer: Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the IiDA study, in: Journal of Labour Market Research (online)  
**Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de**

# Tarifbeschäftigte können sich freuen

**Gut die Hälfte aller Beschäftigten bekommt in diesem Jahr eine Sonderzahlung in der Vorweihnachtszeit. Bessere Chancen haben Arbeitnehmer mit Tarifvertrag.**

Insgesamt bekommen rund 54 Prozent der Beschäftigten Weihnachtsgeld, ergibt eine Online-Umfrage des vom WSI-Tarifarchiv betreuten Webportals lohnspiegel.de. Rund 10.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich daran beteiligt. Die Analyse zeigt: Beschäftigte, die nach Tarifvertrag bezahlt werden, sind auch beim Geschenkeshopping finanziell im Vorteil: Sie erhalten zu 71 Prozent Weihnachtsgeld, Beschäftigte ohne Tarifbindung dagegen nur zu 42 Prozent. Auch Gewerkschaftsmitglieder stehen besser da: 66 Prozent von ihnen bekommen Weihnachtsgeld, unter Nichtmitgliedern sind es nur 51 Prozent.

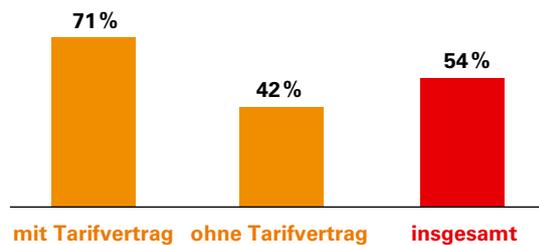
Große Unterschiede gibt es nach den Lohnspiegel-Daten immer noch zwischen Ost- und Westdeutschland. 57 Prozent der Arbeitnehmer im Westen, aber nur 40 Prozent im Osten können sich über ein finanzielles Extra freuen. Auch ein befristeter Arbeitsvertrag wirkt sich nachteilig aus. Hier bekommen nur 42 Prozent Weihnachtsgeld, bei unbefristet Beschäftigten sind es 56 Prozent. Frauen haben ebenfalls schlechtere Chancen. 51 Prozent der Arbeitnehmerinnen erhalten eine Sonderzahlung, aber 56 Prozent der Arbeitnehmer.

Die geltenden Tarifverträge sehen in den meisten Wirtschaftszweigen ein Weihnachtsgeld vor, zeigt die Auswertung des WSI-Tarifarchivs. Meist ist das ein fester Prozentsatz des Monatseinkommens. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich diese Prozentsätze in den meisten Branchen kaum verändert. Eine Ausnahme ist die ostdeutsche Chemieindustrie, in der die Sonderzahlung von 65 auf 80 Prozent eines Monatsentgelts kräftig gestiegen ist. Eine zweite die sächsische Metallindustrie. Dort gelang dieses Jahr eine Angleichung des Prozentsatzes an das West-Niveau, was zu einer Steigerung von insgesamt rund 13 Prozent führt.

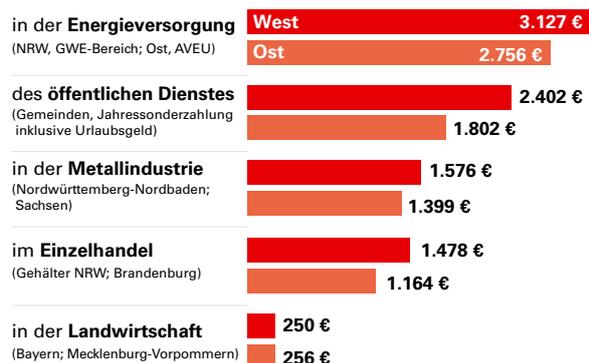
Ein mit 95 bis 100 Prozent eines Monatseinkommens vergleichsweise hohes Weihnachtsgeld erhalten die Beschäftigten im Bankgewerbe, in der Süßwarenindustrie, in der westdeutschen Chemieindustrie sowie in der Druckindustrie. Darunter liegen unter anderem die Versicherungen (80 Prozent), der Einzelhandel West (62,5 Prozent) und die Metallindustrie (West und Sachsen: 55 Prozent).

## Frohes Fest dank Tarif

Weihnachtsgeld bekommen von den Beschäftigten\* ...



Als Weihnachtsgeld erhalten Beschäftigte\*\* ...



\*Angaben von Beschäftigten, Erhebungszeitraum Juli 2013 bis Juni 2014

\*\*Stand 31.10.2014, mittlere Tarifgruppe

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

In vielen Branchen haben die Arbeitnehmer in Ostdeutschland mittlerweile gleichgezogen. Dennoch fallen die absoluten Euro-Beträge in der Mehrzahl der östlichen Tarifgebiete niedriger aus. Die mittlere Vergütungsgruppe kommt in Westdeutschland auf Beträge zwischen 250 Euro für die Arbeiter in der bayerischen Landwirtschaft über 1.548 Euro für die Arbeiter im westdeutschen Bauhauptgewerbe bis hin zu 3.127 Euro für die Arbeitnehmer in der nordrhein-westfälischen Energieversorgung. Kein Weihnachtsgeld erhalten unter anderem die Beschäftigten im Bauhauptgewerbe Ost und im gesamtdeutschen Gebäudereinigerhandwerk.

Der Bund und die einzelnen Bundesländer haben die Sonderzahlung für ihre Beamten ganz unterschiedlich geregelt. Zum Teil ist das Weihnachtsgeld inzwischen in die laufende monatliche Besoldung integriert. ◀

\* Quelle: WSI-Tarifarchiv: Wer bekommt Weihnachtsgeld – was sehen die Tarifverträge vor?, Pressemitteilung vom 3. November 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

### Kurz gemeldet

**WORKING POOR:** Die Armut unter Erwerbstätigen in Deutschland liegt zwar nur gut halb so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Sie ist zuletzt aber deutlich angestiegen: 2004 hatten 4,8 Prozent der Erwerbstätigen ein Einkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle

von 60 Prozent des mittleren Einkommens. Dagegen waren es 2011 bereits 7,7 Prozent und 2012 8,6 Prozent. Das geht aus einer EU-Erhebung hervor, die WSI-Forscher Eric Seils ausgewertet hat.\* Der Trend zu Armut trotz Arbeit setzt sich damit fort, obwohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

zuletzt wieder zugelegt hat. In der Tat seien Arbeitnehmer im Normalarbeitsverhältnis auch nicht die am stärksten betroffene Gruppe, betont Seils. Weitaus stärker nahm die Armut unter Erwerbstätigen zu, die etwa als Soloselbstständige ohne Angestellte arbeiten. In dieser Gruppe stieg die Armutsquote auf knapp

21 Prozent. Auch befristet Beschäftigte gelten überdurchschnittlich oft als arm. Die Armutsquote der Arbeitslosen liegt bei 69,2 Prozent und damit weiterhin höher als in allen anderen Ländern der EU.

\* Eric Seils forscht im WSI zu sozialer Sicherung, Einkommensverteilung und Staatstätigkeit

# SUP – eine zweifelhafte Rechtsform, die niemand braucht

**Die Europa-AG ist auch eine Rechtsform des Mittelstands. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt bei der Umwandlung in eine SE zumeist gewahrt. Die geplante Privatgesellschaft SUP wäre hingegen eine Gefahr für Mitbestimmung und Rechtssicherheit.**

Seit zehn Jahren haben Unternehmen die Möglichkeit, sich für die Rechtsform SE (Societas Europaea) zu entscheiden. Über 2.000 dieser Europa-AGs existieren inzwischen, wie eine Auswertung des Mitbestimmungsexperten Lasse

eine „europäisierte Form“ der Mitbestimmung. „Hierdurch lernen ausländische Belegschaften Mitbestimmungskultur kennen. Die Mitbestimmung findet so Eingang in andere Länder.“ Das zeige sich etwa bei BASF, Allianz oder MAN. So böten sich auch „immense Chancen für die Mitbestimmung in Europa“.

In einem Punkt bestehe jedoch dringender Nachbesserungsbedarf. Zwar sind mitbestimmte Unternehmen nach der Umwandlung in eine SE weiterhin mitbestimmt. Allerdings gelte auch die Umkehrung: Besteht vor dem Rechtsformwechsel keine Mitbestimmung, ist sie später kaum noch durchzusetzen – selbst wenn die Mitarbeiterzahl so weit wächst, dass nach deutschem Recht Drittelbeteiligung oder eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrats obligatorisch wäre. Hier gelte es zu handeln, so Pütz.

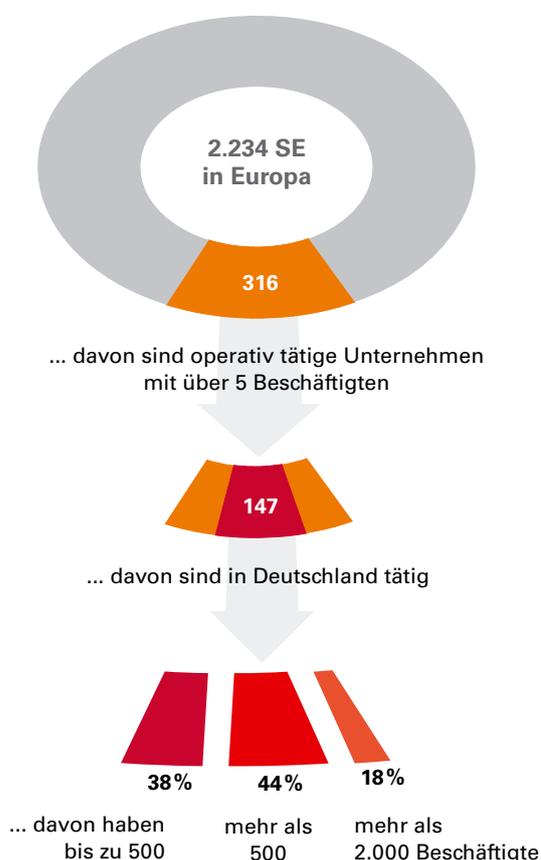
Die europäische Politik konzentrierte sich hingegen zurzeit auf ein anderes Projekt, nämlich die Einführung einer weiteren Rechtsform, der europäischen Einpersonengesellschaft SUP (Societas Unius Personae). Diese wirke aber „wie ein Freibrief für die Umgehung der deutschen Mitbestimmungsgesetze“, urteilt Sebastian Sick.\* Sie würde es einer – mitbestimmten – deutschen GmbH ermöglichen, „ihren juristischen Satzungssitz in einen mitbestimmungsfreien Staat“ zu verlegen und damit die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auszuhebeln, warnt der Jurist.

Noch ist die entsprechende EU-Richtlinie im Verhandlungsstadium und dürfte kaum in allernächster Zeit in Kraft treten. Folgt die deutsche Bundesregierung jedoch dem Koalitionsvertrag, muss sie den Vorschlag ablehnen. So hebt Sick hervor, dass sich die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag ausdrücklich darauf festgelegt habe, sicherzustellen, „dass die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung nicht umgangen werden“, wenn eine neue europäische Rechtsform eingeführt werde.

Nach Sick und Pütz müsste es allerdings gar nicht darum gehen, die SUP-Richtlinie zu verbessern. Sinnvoller sei es, sie schlicht zu verhindern. Denn es bestehe kein Bedarf für diese Rechtsform. Zumal die SUP-Pläne neben der Möglichkeit, Satzungs- und Unternehmenssitz zu trennen, noch Aspekte beinhalten, die auch unter Gesichtspunkten des Verbraucher- und Gläubigerschutzes problematisch seien. Etwa die „weitgehend unkontrollierte“ Onlinegründung oder das symbolische Haftungskapital von nur einem Euro. Und die Statistik zur Europa-AG zeige, dass gerade der Mittelstand mit der SE schon heute über eine stark genutzte Möglichkeit verfüge, seine Aktivitäten auf eine europäische Rechtsgrundlage zu stellen. ◀

## Europäische Aktiengesellschaften

Es gibt so viele Europäische Aktiengesellschaften (SE) ...



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

Pütz ergibt.\* 147 davon sind in Deutschland operativ tätige Unternehmen mit mindestens fünf Arbeitnehmern. Die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer überstehen die Transformation großer Unternehmen in eine SE aufgrund der gesetzlichen Regeln unbeschadet: Zwar werden die Beteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sowie die des europäischen Betriebsrats bei der Umwandlung neu verhandelt, aber ein Rückfall hinter den Status quo ist in der Praxis ausgeschlossen. Pütz sieht sogar positive Effekte. Durch die internationale Besetzung der Vertretungsgremien entstehe

\* Lasse Pütz und Sebastian Sick leiten jeweils ein Referat für Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

## Impressum

**Herausgeber:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 02 11 / 77 78-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger  
**Leiter Öffentlichkeitsarbeit:** Rainer Jung  
**Redaktion:** Philipp Wolter (Leitung), Dr. Kai Kühne, Katja Wolf;  
 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:** Grafiken zum Download (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle) sowie weitere Informationen unter boecklerimpuls.de

## TrendTableau

### ARBEITSMARKT

**Nur jeder zweite Betrieb bildet aus**

2013 beschäftigten von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Azubis ...

53%  
42%

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Oktober 2014

### BILDUNG

**Akademischer Gründungs-Boom**

Die Zahl der Hochschulen in Deutschland betrug im Wintersemester ...

2012/2013	399
2011/2012	393
2008/2009	363
2005/2006	344
2000/2001	323
1995/1996	297

Autorengruppe Bildungsbericht-erstattung, Mai 2014

### GENDER

**Männer bei Ehrenamt vorn**

Ehrenamtlich engagiert waren 2013 ...

49%  
41%

Männer Frauen

Institut für Demoskopie Allensbach, 2013

### GESUNDHEIT

**Solidarität wird geschätzt**

Den Solidargedanken in der gesetzlichen Krankenversicherung beurteilen die Deutschen als ...

sehr gut	26%
gut	58%
weniger gut	13%
schlecht	2%

1% weiß nicht/keine Angabe  
 Techniker Krankenkasse, Oktober 2014

### EINKOMMEN

**Einwanderer verbessern sich**

Migranten verdienen netto im Monat ...

... nach der Zuwanderung nach Deutschland	1.273 €
... vor der Zuwanderung im Herkunftsland	506 €

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Oktober 2014

### ARBEITSWELT

**Flexibel in Rente**

Vor dem Ruhestand schrittweise die Arbeitszeit reduzieren würden gern ...

44%  
61%

Männer Frauen

Beschäftigte über 55 Jahren mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden pro Woche  
 DGB, September 2014

### MITBESTIMMUNG

**Spitzenreiter Deutschland**

So viele Unternehmen mit Euro-Betriebsrat haben ihren Sitz in ...

Deutschland	202
Frankreich	119
Griechenland	1

Europäisches Gewerkschaftsinstitut, 2014

### OST-WEST

**Fünf Millionen fanden 2013 einen neuen Job**

Neueinstellungen in ...

Westdeutschland	4.100.000
Ostdeutschland	800.000

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Oktober 2014

► **BILDUNG:** Die Studierenden bewerten die Situation an den deutschen Hochschulen besser als 2001. Laut dem 12. Studierendensurvey des Bundesbildungsministeriums bewerten 67 Prozent Aufbau und Struktur ihres Studiums positiv, 2001 lag der Wert bei 54 Prozent. 65 Prozent äußern sich heute positiv zu den Lehrveranstaltungen. 2001 waren nur 46 Prozent von Seminaren

und Vorlesungen angetan. Die Studierenden erwarten aber nicht nur eine gute fachliche Ausbildung. Sie erhoffen sich einen sicheren, interessanten Arbeitsplatz und ein hohes Einkommen. Gute Noten sind ihnen wichtiger als ein schneller Abschluss. Im Schnitt wenden sie 33 Wochenstunden für ihr Studium auf.

BMBF, Oktober 2014

► **ARBEITSMARKT:** Nicht nur Arbeitslose, sondern auch Arbeitsvermittler sehen Eingliederungsvereinbarungen kritisch. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hält rund die Hälfte der Arbeitsvermittler eine Eingliederungsvereinbarung nicht bei allen Arbeitssuchenden für sinnvoll. Eine große Mehrheit wünscht sich zudem

mehr Spielraum bei der Anwendung. Sie würden gern fallbezogen entscheiden, ob eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden soll. Derzeit ist sie für alle Arbeitssuchenden verpflichtend. Als sinnvoll erachten die Vermittler das Instrument aber vor allem dann, wenn Motivations- oder Förderungsbedarf besteht.

IAB, Oktober 2014

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 20. November

bestellen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)