

<b>Ungleichheit:</b>	<b>2</b>
An der Partnerwahl liegt's nicht	
<b>Rente:</b>	<b>3</b>
Pflegekräften droht Altersarmut	
<b>Arbeitsbedingungen:</b>	<b>4</b>
Fairer Austausch verbessert das Klima	
<b>Kinderbetreuung:</b>	<b>6</b>
Betriebskitas sind die Ausnahme	
<b>Arbeitswelt:</b>	<b>7</b>
Angst vor Jobverlust macht krank	
<b>TrendTableau</b>	<b>8</b>

## GRUNDSICHERUNG

# Verdeckte Armut drückt Hartz IV

**Ob Hartz IV das soziokulturelle Existenzminimum abdeckt, wie es die Verfassung fordert, bleibt fraglich. Der Regelsatz könnte um bis zu 45 Euro höher sein, zeigt eine Studie.**

Wie die Bezeichnung schon sagt, wird sie leicht übersehen: die verdeckte Armut. Gemeint sind damit Menschen, die ihren Anspruch auf Grundsicherungs- beziehungsweise Sozialhilfeleistungen aus Scham, Unkenntnis oder anderen Gründen nicht einlösen – nach Expertenschätzungen rund 40 Prozent der Bedürftigen. Dies wirkt sich nicht nur auf den Lebensstandard der direkt Betroffenen aus, es hat auch Folgen für den Hartz-IV-Satz. Er wäre um 12 Euro höher, wenn die verdeckt Armen vor den Bedarfsberechnungen ausgeklammert würden. Das zeigt eine Analyse der Verteilungsforscherin Irene Becker im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.\*

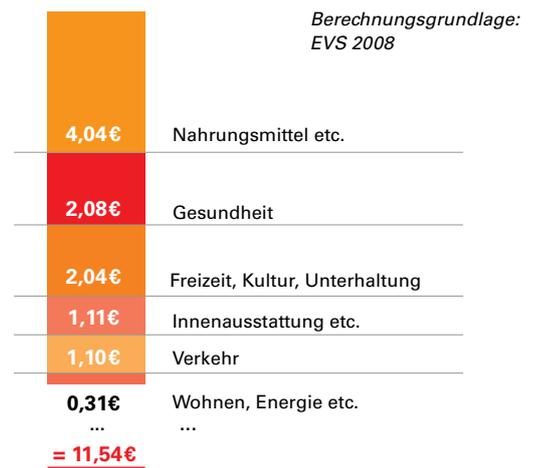
Die Grundsicherung liegt derzeit bei monatlich 399 Euro plus Miete und Heizkosten. Dieser Betrag wird mithilfe eines aufwändigen statistischen Verfahrens ermittelt. Ausgangspunkt ist die im fünfjährigen Turnus erhobene Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamtes. Aus ihr lässt sich ablesen, wie hoch die Konsumausgaben von Menschen unterschiedlicher Einkommensschichten sind. Als Referenzgruppe zur Bestimmung des Hartz-IV-Regelsatzes für Erwachsene dienen nach aktueller Gesetzeslage die unteren 15 Prozent der Alleinstehenden, wobei die Hartz-IV-Bezieher weitgehend ausgeschlossen werden. Das ist nötig, um Zirkelschlüsse zu vermeiden: Sonst würde sich der Hartz-IV-Satz nach den Einkommen von Hartz-IV-Beziehern richten.

Nicht herausgerechnet werden allerdings diejenigen, die kein Hartz IV bekommen, obwohl sie ein Anrecht darauf hätten. Daher enthält die Referenzgruppe Menschen, die definitiv unter dem amtlichen Existenzminimum leben – was im Ergebnis zu einem unzureichenden Regelsatz führt, so die Forscherin.

Zudem weist sie auf weitere, nach wie vor bestehende Unzulänglichkeiten der Hartz-IV-Berechnung hin. So gelten seit 2011 nicht mehr die unteren 20, sondern die unteren 15 Prozent als Bezugsgruppe. Außerdem sei das Berechnungsverfahren noch in mehrerer Hinsicht auf fragwürdige Weise modifiziert worden, etwa durch pauschale Abzüge in bestimmten Ausgabenkategorien. Würde man diese Veränderungen rückgängig machen, alle vom Bundesverfassungsgericht in seiner

### Grundsicherung knapp gehalten

Würde die verdeckte Armut bei der Hartz-IV-Berechnung angemessen berücksichtigt, bekämen Bedürftige im Monat so viel mehr für ...



Würden 2011 neu eingeführte Restriktionen und die Verkleinerung der Referenzgruppe zurückgenommen sowie die Forderungen des Verfassungsgerichts von 2010 berücksichtigt, kämen dazu ...



Nach Anpassung an die Preisentwicklung müsste der Regelsatz 2015 insgesamt höher sein um ...

**45,42€**

Quelle: Becker 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Regelsatz-Entscheidung von 2010 formulierten Forderungen an die Grundsicherung berücksichtigen und die verdeckt Armen herausrechnen, läge der Regelsatz nach Beckers Kalkulation heute sogar um insgesamt gut 45 Euro höher. ◀

\* Quelle: Irene Becker: Der Einfluss verdeckter Armut auf das Grundsicherungsniveau, Arbeitspapier 309 der Hans-Böckler-Stiftung, Januar 2015  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# An der Partnerwahl liegt's nicht

**Ein wichtiger Grund für die wachsende Einkommensungleichheit besteht angeblich darin, dass kaum noch klassenübergreifend geheiratet wird. Empirisch ist diese Behauptung nicht haltbar.**

Die Emanzipation der Frau hat nach einer verbreiteten Lesart soziale Nebenwirkungen: Der Trend zu Partnerschaften auf gleichem Einkommensniveau – Ärzte heiraten Ärztinnen statt Krankenschwestern, Rechtsanwälte Richterinnen statt Sekretärinnen – trage dazu bei, dass die Kluft zwischen reichen und armen Haushalten wächst. Allerdings: Mit empirischen Belegen können die Verfechter dieser These nicht aufwarten, so Martin Spitzenpfeil und Hans-Jürgen Andreß. Die Soziologen von der Universität Köln haben nachgerechnet, ob es tatsächlich einen entsprechenden Zusammenhang gibt.\* Das Ergebnis: Die Bildungsexpansion und veränderte Muster bei der Partnerwahl können für die zunehmende Ungleichheit nicht verantwortlich gemacht werden, sie haben die Einkommensverteilung allenfalls marginal beeinflusst. Anders als unterstellt hat die Entwicklung zudem den Anstieg der Ungleichheit nicht befördert, sondern leicht gedämpft.

Spitzenpfeil und Andreß haben SOEP-Daten der Jahre 1985 bis 2011 ausgewertet. Berücksichtigt wurden westdeutsche Personen, die entweder in keiner oder in einer heterosexuellen Partnerschaft leben. Den Berechnungen zufolge sind die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern in der Tat zurückgegangen: Der Anteil der geringqualifizierten Frauen hat sich seit 1985 halbiert, der Anteil der hochqualifizierten nahezu verdoppelt. Mittlerweile verfügen 19 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer über einen Hochschulabschluss.

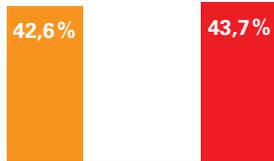
Dass weniger Frauen „nach oben“ heiraten, scheinen die Daten ebenfalls zu bestätigen: Der Anteil der „weiblich hypergamen“ Haushalte – das heißt: er weist eine höhere formale Bildung auf als sie – ist seit Mitte der Achtziger-Jahre um über 12 Prozentpunkte auf 18,8 Prozent gesunken. Der Anteil der „homogamen“ Haushalte, deren Mitglieder das gleiche Bildungsniveau aufweisen, hat dagegen nur unwesentlich zugenommen – von 42,6 auf 43,7 Prozent. Dahinter steckten zwei gegenläufige Entwicklungen, schreiben die Forscher. Zu den Haushalten mit zwei Hochschulabsolventen gehörten 1985 etwa 3 und 2011 fast 8 Prozent. Bei den Paaren ohne Berufsausbildung ist dagegen ein Rückgang von 9,7 auf 4,7 Prozent zu verzeichnen. Zugleich leben immer mehr Westdeutsche allein: Der Anteil der männlichen Singles hat sich um 5,1 Prozentpunkte, der Anteil der weiblichen Singles um 3,8 Prozentpunkte erhöht. „Anders als von der Homogamie-These dargestellt wurde die Abnahme hypergamer Haushalte also vornehmlich von einem Bedeutungsgewinn von Single-Haushalten und nicht von einem Bedeutungsgewinn homogamer Haushalte begleitet“, urteilen die Autoren.

Die Wissenschaftler haben auch die Gründe für den Wandel der Haushaltsstrukturen statistisch untersucht. Ihrer Analyse zufolge war in erster Linie das gestiegene Bildungsniveau der weiblichen Bevölkerung ausschlaggebend. Die Neigung,

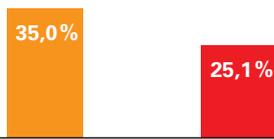
## Mehr Alleinstehende

Von der westdeutschen Bevölkerung lebten ...

zusammen mit einem Partner mit gleichem Bildungsniveau



zusammen mit einem Partner mit ungleichem Bildungsniveau



als Singles



Quelle: Spitzenpfeil, Andreß 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

eine homogame Partnerschaft einzugehen, habe sich dagegen kaum verändert.

Um herauszufinden, wie sich diese Entwicklung auf die soziale Ungleichheit ausgewirkt hat, haben Spitzenpfeil und Andreß kontrafaktische Szenarien berechnet. Sie haben nacheinander die Verteilung der Haushaltstypen, das Bildungsniveau, die Single-Neigung und die Vorlieben bei der Partnerwahl auf den Werten von 1985 konstant gehalten und die daraus resultierende Einkommensverteilung mit der tatsächlichen Entwicklung verglichen. Dabei haben sich allenfalls geringfügige Differenzen ergeben. Zudem ist die Ungleichheit in den kontrafaktischen Szenarien etwas größer als in der Realität. „In diesem Sinne muss man der Bildungsexpansion und den Tendenzen der Partnerwahl eher einen egalisierenden und nicht einen verstärkenden Effekt auf die Einkommensungleichheit zuschreiben“, so die Forscher. Es sei zwar richtig, dass die wachsende Zahl von Akademiker-Paaren die sozialen Gegensätze vertieft. Dieser Effekt werde jedoch aufgehoben durch den Rückgang homogamer Haushalte mit geringer Qualifikation. Die These, die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen sei die Hauptursache für den Trend zu immer ungleicherem Einkommen, müsse somit als verworfen gelten. Stattdessen sollte sich die Ursachenforschung eher auf problematische Entwicklungen am Arbeitsmarkt wie die wachsende Lohnspreizung konzentrieren, empfehlen Spitzenpfeil und Andreß. ◀

\* Quelle: Martin Spitzenpfeil, Hans-Jürgen Andreß: Ist der Anstieg der westdeutschen Einkommensungleichheit auf die Zunahme bildungshomogener Partnerschaften zurückführbar?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4/2014

Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Pflegekräften droht Altersarmut

**Ausgerechnet Menschen, die sich ihr Leben lang um Alte und Kranke kümmern, stehen finanziell schlecht da, wenn sie selbst ins Rentenalter kommen. Das ist nicht nur die Folge von politischen Reformen, sondern auch von problematischen Beschäftigungsbedingungen.**

Ob Geldsorgen den Ruhestand verhaseln, hängt zu einem wesentlichen Teil von der Erwerbsbiografie ab: Einkommen, Arbeitszeit, Auszeiten wegen familiärer Verpflichtungen, Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Je stärker der eigene Lebenslauf gegenüber dem Modellfall des Rentners abfällt, der 45 Jahre ohne Unterbrechung durchschnittliche Rentenbeiträge geleistet hat, desto knapper fällt die Rente aus. Und gerade wer wenig verdient oder länger ohne Job ist, wird die Lücke auch kaum durch private Vorsorge schließen können – schon während des Berufslebens ist das Geld zu knapp, um nennenswerte Beträge für eine Riesterreente abzuweigen.

Altersarmut kann potenziell Menschen in allen Wirtschaftszweigen treffen. Groß ist das Risiko aber vor allem dort, wo gut bezahlte und unbefristete Vollzeitstellen heute eher die Ausnahme als die Regel sind. Das gilt gerade für den Sozialsektor, wie eine Analyse der WSI-Forscher Florian Blank und Susanne Schulz deutlich macht. \* Dabei gelten die Wirtschaftsfelder Erziehung, Gesundheit und Pflege als besonders zukunftsträchtig.

Obwohl die Bedeutung von Kinderbetreuung und der Wachstumsbranche Gesundheit sowie der demografisch bedingt steigende Bedarf an Plätzen für die Altenbetreuung stets betont würden, liege bei den Beschäftigungsverhältnissen vieles im Argen, schreiben die Wissenschaftler. Einsparungen und Privatisierungen prägten das Bild. Die Ökonomisierung des sozialen Sektors äußere sich in Arbeitsverdichtung und einem wachsenden Anteil untertariflich bezahlter Jobs. Der traditionellen Arbeitsteilung entsprechend sind vor allem Frauen in Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen beschäftigt; in Arbeitsverhältnissen, die meist atypisch sind und häufig

als prekär bezeichnet werden müssen, so Blank und Schulz.

Ausreichende oder gar zufriedenstellende Rentenansprüche erwachsen aus solchen Jobs selten, warnen die Forscher. Hinzu kommt: Weil Stress und Belastungen im Arbeitsalltag von Sozialbetrieben zunehmen, ist eine längere Lebensarbeitszeit für eine erheblichen Teil der Beschäftigten keine realistische Option. Viele äußern Zweifel, ob sie ihren Job bis zur regulären Altersgrenze durchhalten.

Ärzte haben der Untersuchung zufolge mit ähnlichen Arbeitsbelastungen zu kämpfen wie das Pflegepersonal. Wegen des besseren Verdienstes und ihrer Möglichkeiten, auch außerhalb des Klinikbetriebs hohe Einkommen zu erzielen, dürfte Altersarmut bei ihnen jedoch eine untergeordnete Rol-

## Soziale Berufe

So viele Personen waren beschäftigt in der ...

Kindererziehung  
**496.300** 2013

Krankenpflege  
**419.100** 2013

Altenpflege  
**901.100** 2011

Quelle: Blank, Schulz 2015  
© Hans-Böckler-Stiftung 2015

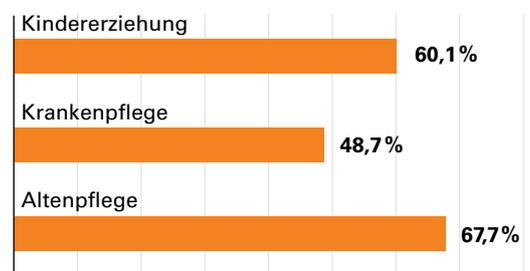
## Rentenrisiko Teilzeit

Fachkräfte mit tariflich\* bezahlter **Vollzeitstelle** bekämen ein Einstiegsgehalt von ...

**2.529 Euro** als Erzieherin

**2.283 Euro** als Alten- oder Krankenpflegerin

Tatsächlich haben aber eine **Teilzeitstelle oder einen Minijob** in der ...



\* Monatsgehalt ohne Sonderzahlung nach TVöD  
Quelle: Blank, Schulz 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

le spielen. Im Fall langjähriger Teilzeitarbeit stiegen jedoch auch hier die Risiken.

Um Arbeitnehmerinnen im Sozialbereich vor Altersarmut zu schützen, müssten Blank und Schulz zufolge drei Wege beschritten werden:

- ▶ Eine größere Reichweite von Tarifverträgen, etwa durch Allgemeinverbindlicherklärungen, würde Löhne und Rentenansprüche prekär Beschäftigter erhöhen.
- ▶ Die weit verbreitete Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung müsste zurückgedrängt werden, etwa durch bessere Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Job und Familie.
- ▶ Verbesserte Arbeitsbedingungen – „gute Arbeit“ – würden die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Beruf schaffen.

Darüber hinaus sei die allgemeine Rentenpolitik gefragt: Die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus ließe sich zurücknehmen; Zeiten ohne Erwerbseinkommen oder mit Niedrigverdienst könnten rentenrechtlich aufgewertet werden. Gefragt seien „eine Politik im Sozialsektor, die dem Stellenwert des Sektors und der Arbeit der dort Beschäftigten angemessen ist, und eine Rentenpolitik, die wieder eine substantielle Zielvorstellung definiert und verfolgt“.

\* Quelle: Florian Blank, Susanne Schulz: Soziale Sicherung unter dem Brennglas – Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor, Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO Diskurs, Januar 2015  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Fairer Austausch verbessert das Klima

Es ist eine der wichtigsten, gleichzeitig auch der am meisten unterschätzten Fragen der Arbeitswelt: Was macht ein gutes Betriebsklima aus? Eine empirische Studie zeigt: Entscheidend ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Geben und Nehmen.

Betriebsklima lässt sich nicht messen, nicht in Zahlen fassen, schon gar nicht in Strategiesitzungen beschließen. Es ergibt sich erst im alltäglichen Miteinander der Beschäftigten. In einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt haben die beiden Sozialwissenschaftler Klaus Kock und Edelgard Kutzner von der TU Dortmund untersucht, was genau hinter dem Phänomen „Betriebsklima“ steckt.\* Die Forscher interviewten Beschäftigte, Vorgesetzte, Betriebsräte und Geschäftsführer in zwei Industrieunternehmen, bei zwei Dienstleistern und in zwei Behörden. Anhand dieser Fallbeispiele haben die Forscher mehrere Punkte herausgearbeitet, die zeigen, wie sich das Miteinander verbessern lässt.

In jedem Betrieb entstehe im Laufe der Zeit ein bestimmtes Verhältnis von Geben und Nehmen der Beschäftigten untereinander, so die Wissenschaftler. Zwar folge jedes Unternehmen seinen eigenen Regeln, mit einer ganz eigenen Dynamik. Dennoch gebe es immer wiederkehrende Muster: „Von schlechtem Betriebsklima war die Rede, wenn die Austauschbeziehungen dauerhaft als ungerecht und unsolidarisch angesehen wurden“, schreiben Kock und Kutzner. „Als gutes Betriebsklima galt, wenn die Verhältnisse als verlässlich und solidarisch interpretiert wurden.“

## Beispiel 1: Engagement verlangt nach Anerkennung

Die beiden Forscher berichten von einem Unternehmen aus der Lebensmittelbranche. Die Firma stellt Brot und Brötchen her, sieben Tage die Woche, im Dreischichtbetrieb. Die meisten der 300 Beschäftigten arbeiten in der Produktion. Bei deren Befragung kam heraus, dass sehr viel von ihrer Eigeninitiative abhängt. Sie entscheiden selbständig, wenn es da-

*„Früher war das Menschliche mehr da. Jetzt ist es – da kommt man sich vor wie Sklaven im Moment. ‚Mach dies, mach das, mach jenes.‘“*

aus der Diskussion mit Beschäftigten eines Industriebetriebs

rum geht, die Maschinen einzustellen oder Fehlfunktionen zu beheben. Sie sorgen dafür, dass die Produktion weiterläuft, verschieben dafür ihre Pausen.

Im Gegenzug erwarten die Beschäftigten, dass sie an Entscheidungen beteiligt und nach ihren Kenntnissen gefragt werden. Genau das passierte in der Backwarenfirma aber nicht, haben Kock und Kutzner beobachtet. Die Arbeiterinnen und Arbeiter beklagten eine große Distanz zu ihren Vorgesetzten, sowohl räumlich als auch inhaltlich. Von oben kämen lediglich Anweisungen, oftmals nur schriftlich. Selbst neu eingeführte Gruppengespräche würden weniger zum Dialog genutzt, sondern vor allem um neue Anordnungen durchzugeben, kritisierten die Befragten.

Einerseits werde Engagement verlangt, andererseits aber Anerkennung verweigert, konstataren die Forscher. Ein solches Missverhältnis führe zwangsläufig zu Spannungen, die im konkreten Fall bereits für Streitereien gesorgt hätten. „Die Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungen sollte verbessert werden“, meinen die Wissenschaftler. Die Vorgesetzten sollten Hinweise und Kritik der Beschäftigten aufgreifen und dadurch zeigen, dass man sie und ihre Kompetenzen ernst nimmt. Anordnungen müssten erläutert, auf Einwände reagiert werden. Es gehe nicht ohne ein gewisses Maß an Einverständnis.

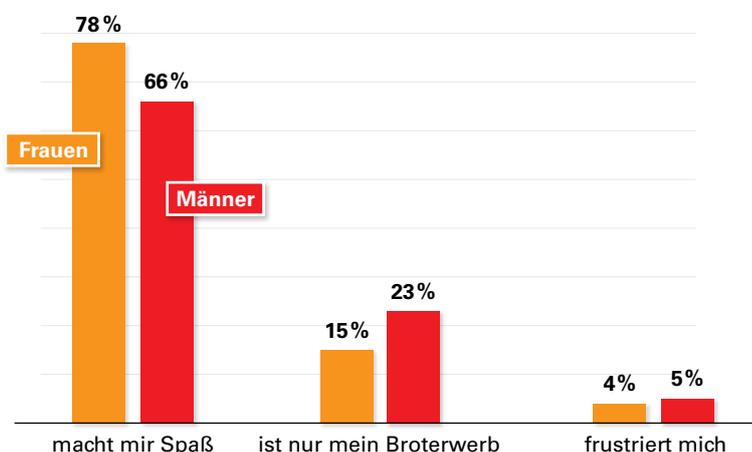
## Beispiel 2: Veränderung braucht Verbindlichkeit

Auf ein anderes Problem sind die Wissenschaftler in der Verwaltung einer Kleinstadt gestoßen. Der Bürgermeister ist gleichzeitig oberster Chef der Stadtverwaltung. Er möchte etwas verändern, bringt viele Ideen mit, die er aus Gesprächen mit Bürgern gewinnt. Entscheidungen trifft er spontan, am liebsten „unbürokratisch“. Um seine Vorhaben durchzusetzen, hat er neue Führungskräfte eingesetzt. Dass er damit bei den Angestellten für Unruhe sorgt, ist ihm durchaus bewusst.

Das Problem hier: Die Beschäftigten müssten sich in der täglichen Arbeit

## Nicht nur Spaß an der Arbeit

„Meine Arbeit ...“



1.000 Befragte ab 18 Jahren  
Quelle: Techniker Krankenkasse 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

zunächst einmal nach bestehenden Gesetzen, Erlassen und Vorschriften richten. Sie seien Neuerungen gegenüber zwar aufgeschlossen, stellten Kock und Kutzner in ihren Gesprächen fest. Allerdings vermissten sie eine klare Strategie, sie empfänden die spontanen Maßnahmen ihres Chefs als ständiges Hin und Her. Manches verbreite sich erst über den „Flurfunk“: „Hast du schon gehört?“.

Einzelne Beschäftigte klagten darüber, dass die Belastung zu groß sei und die Arbeit nicht gerecht verteilt werde. Wer den Ruf habe, gut improvisieren zu können und engagiert zu arbeiten, bekomme noch mehr Aufgaben zugeschoben. Andere wiederum hätten deutlich weniger zu tun. Eine der Befragten drückt das so aus: „Dummheit schafft Freizeit.“

Wenn Spontaneität und Routine aufeinandertreffen, komme es zwangsläufig zu Konflikten. Diese ließen sich nicht ganz vermeiden, meinen die Autoren. Entscheidend sei, wie die Beteiligten damit umgehen. Es komme darauf an, Verfahren zu verabreden, um zu klären, wie viel Improvisation möglich und wie viel Planung notwendig ist.

### Beispiel 3: Wirtschaftlichkeit erfordert Anpassung

In einer weiteren Fallstudie begleiteten Kock und Kutzner einen sozialen Dienstleister, der sich zum Ziel gesetzt hat, arbeitslosen und benachteiligten Jugendlichen zu helfen. Die Organisation wurde vor 30 Jahren gegründet, sie zählt heute rund 200 Mitarbeiter. Die meisten haben einen sozialpädagogischen Hintergrund und sind schon lange im Betrieb. An der Spitze stehen vier Geschäftsleiter.

Im Vergleich zu anderen Unternehmen beobachteten die

**„Alle waren irgendwo unzufrieden, man hörte immer so’n Grollen, aber keiner wusste genau warum, wo kommt dieses Grollen her?“**

aus dem Gespräch mit der Personalratsvorsitzenden einer Stadtverwaltung

Forscher ein spezifisches Selbstverständnis der Beschäftigten. Es gehe ihnen – ganz im Einklang mit den erklärten Unternehmenszielen – nicht darum, möglichst viel zu verkaufen, sondern einen gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen. Dafür nähmen sie auch eine vergleichsweise geringe Bezahlung in Kauf. Die Arbeitsbelastung empfinden viele als hoch. Das Motiv, anderen helfen zu wollen, führe leicht dazu, sich selbst zu überfordern, so die Forscher.

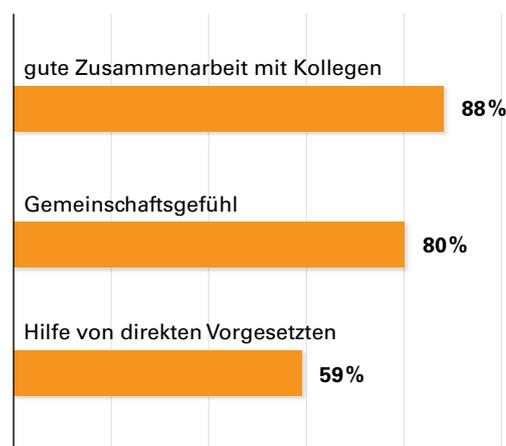
Hinzu kommt: Das Unternehmen sei wirtschaftlichen Zwängen unterworfen, es

müsse sich nach den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit richten. Diese zielten darauf ab, allein die Zahl der vermittelten Jobs zu steigern. Nach Ansicht der Beschäftigten werde dabei aber zu wenig darauf geachtet, die Menschen durch sozialpädagogische Arbeit auf einen Job vorzubereiten.

Obwohl sie die Kritik teilten, müssten die Führungskräfte dafür sorgen, dass die Vorgaben der Bundesagentur umgesetzt werden. Wenn nicht ständig neue Aufträge akquiriert würden, stünden letztlich auch die Jobs im eigenen Unternehmen auf dem Spiel. Es habe bereits Kündigungen gegeben. Die Beschäftigten erlebten ihre Vorgesetzten dadurch nicht

## Kollegiales Miteinander

Beschäftigte erfahren am Arbeitsplatz häufig...



Quelle: BAuA 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

nur als Unterstützer, sondern teilweise als Kontrolleure; obwohl eigentlich eine sehr stark dialogorientierte Kommunikation herrsche.

Spannungen entstehen in diesem Fall durch Druck von außen. Für ein gutes Betriebsklima wäre es wichtig, schreiben Kock und Kutzner, darüber zu diskutieren, ob die Arbeitsmarktpolitik vor Ort beeinflusst werden kann oder ob das Unternehmen seine Strukturen anpassen muss. Die Leitung müsse deutlicher machen, dass sie alles daran setzt, Stellen zu erhalten.

### Fazit: Betriebsklima ist gestaltbar

Anhand dieser und weiterer Fallstudien zeigen die beiden Forscher, welche Probleme im täglichen Miteinander im Betrieb auftreten können – und was sich verbessern lässt. Dabei arbeiten sie zentrale Begriffe heraus, die für das Betriebsklima entscheidend sind, darunter etwa Mitbestimmung, Wertschätzung, Kollegialität oder Fairness, ebenso wie Autorität und Führung. Diese Faktoren sollten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

So hätten Beschäftigte grundsätzlich kein Problem mit Führung, wenn diese sachlich gerechtfertigt und durch Regeln berechenbar sei, schreiben die Forscher. Allein mittels Anweisungen und Überwachung sei kein kooperatives Arbeiten möglich. Widerstände entstünden vor allem dann, wenn Macht willkürlich ausgeübt wird. Von einem guten Betriebsklima sei meist dann die Rede gewesen, wenn im Dialog ein Kompromiss gesucht wurde.

Es lohne sich, das Betriebsklima nicht als gegeben hinzunehmen wie das Wetter, sondern es zu gestalten, betonen die Wissenschaftler. Schließlich sei ein gutes Betriebsklima die Voraussetzung für Leistung, ein schlechtes Betriebsklima verursache Unzufriedenheit. ◀

\* Quelle: Klaus Kock, Edelgard Kutzner: „Das ist ein Geben und Nehmen“ – Eine empirische Untersuchung über Betriebsklima, Reziprozität und gute Arbeit, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 162, 2014  
Mehr Information unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Betriebskitas sind die Ausnahme

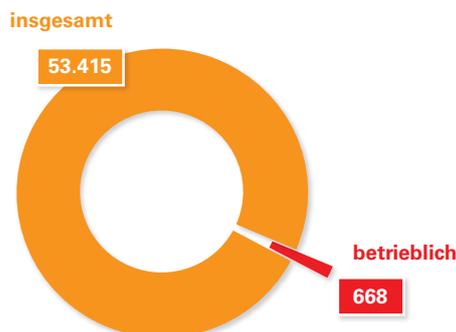
**Betriebskindergärten sind nach wie vor eine Rarität. Das ergibt eine Auswertung des WSI.**

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch aus Sicht vieler Unternehmen nach wie vor ein Problem. Arbeitgeberverbände fordern deshalb regelmäßig weitere Verbesserungen bei der Kinderbetreuung – und sehen in betrieblichen Angeboten dazu ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Wie weit entsprechende Angebote tatsächlich verbreitet sind, haben der WSI-Forscher Eric Seils und Judith Kaschowitz von der TU Dortmund untersucht.\* Ihre Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen, zwar wächst, aber dennoch außerordentlich gering ist.

Die Arbeitgeber selbst schätzen ihren Beitrag als deutlich größer ein. Dem „Unternehmensmonitor“ zufolge, einer Befragung, die das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit dem arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW) durchführt, haben im Jahr 2012 immerhin 3,4 Prozent aller Unternehmen betriebliche Kinderbetreuung angeboten. Nach Berechnungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), die auf einer Online-Umfrage beruhen, sollen sich im selben Jahr sogar 15 Prozent der Unternehmen mit eigenen Angeboten um den Nachwuchs ihrer Beschäftigten gekümmert haben. Seils und Kaschowitz halten diese Zahlen für irreführend. Sie monieren, dass große Betriebe in der Befragung des DIHK überrepräsentiert sind. Das IW wiederum habe Firmen mit weniger als fünf Beschäftigten, die mehr als 80 Prozent aller Unternehmen ausmachen und eher selten über eigene Betreuungseinrichtungen verfügen dürften, überhaupt nicht befragt. Insofern seien die Ergebnisse beider Studien wenig aussagekräftig.

## Kaum betriebliche Angebote

So viele Kindertagesstätten gab es 2014 ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Für wesentlich glaubwürdiger halten die Sozialwissenschaftler Angaben des Statistischen Bundesamts, die auf einer Vollerhebung der Kindertagesstätten und der öffentlich geförderten Kindertagespflege basieren. Demnach beträgt der Anteil der betrieblich betreuten Kinder an allen in Tageseinrichtungen betreuten Kindern lediglich 0,9 Prozent. 2012 gab es in ganz Deutschland 586 und im vergangenen Jahr 668 „Tagesstätten für Kinder von Betriebsangehörigen“ – bei insgesamt 3,6 Millionen Unternehmen. Das würde bedeuten, dass im Jahr 2012 auf 100.000 Unternehmen knapp 16 Betriebskindergärten entfielen. Selbst wenn sich an jeder Einrichtung im Schnitt zehn Firmen beteiligen sollten, würde der Anteil nur 0,16 Prozent betragen. Auch wenn man darüber hinaus in Rechnung stellt, dass Unternehmen vereinzelt Belegplätze in anderen Einrichtungen buchen mögen, sei das ein sehr niedriger Wert, so Seils und Kaschowitz. ◀

\* Quelle: Eric Seils, Judith Kaschowitz: Wie verbreitet sind Betriebskindergärten? WSI Report Nr. 21, Januar 2015  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

## Fachkräfte

Laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Deutschen Jugendinstituts ist die Zahl der Beschäftigten in Kitas seit 2006 um knapp 172.000 auf mittlerweile 527.000 gestiegen. Zu diesem deutlichen Zuwachs habe auch der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren beigetragen, der seit August 2013 gilt. Der zusätzliche Bedarf sei zum einen durch verstärkte Ausbildung ge-

deckt worden. Zum anderen seien Fachkräfte in großem Umfang wieder in die Kinderbetreuung eingestiegen. Den Berechnungen zufolge sind von den Neuzugängen im Jahr 2006 über ein Drittel und 2013 40 Prozent aus anderen Tätigkeitsfeldern in ihren erlernten Beruf zurückgekehrt. Zuvor arbeitslos waren 2006 27 Prozent, 2013 18 Prozent. 19 Prozent kamen 2006 aus der „Stillen Reserve“, waren also weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet. Im Jahr

2013 waren es 18 Prozent. Nach wie vor hätten nahezu alle Kita-Beschäftigten einen einschlägigen Ausbildungsabschluss, so die Forscher. Die von vielen befürchtete Dequalifizierung sei also bislang vermieden worden. Die Wissenschaftler haben auch geschätzt, wie groß die Fachkräftereserve noch ist. Dazu zählen alle Personen, die in den vergangenen 15 Jahren in der Kinderbetreuung gearbeitet haben, nicht beschäftigt und maximal 55 Jahre alt sind.

Deren Zahl sei zwischen 2006 und 2013 um rund 39.000 auf etwa 75.000 gesunken, womit die Reserve nahezu ausgeschöpft sei. Zugleich rechnen die Experten mit einer weiter steigenden Nachfrage. Um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, empfehlen sie attraktivere Angebote im Hinblick auf Vereinbarkeit, Befristungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Gesundheitsvorsorge und Entlohnung.

IAB, Dezember 2014

[Link zur Studie: boecklerimpuls.de](#)

# Angst vor Jobverlust macht krank

Wer mit seiner Arbeit unzufrieden ist, wird häufiger krank. Besonders gefährdet sind Beschäftigte, die fürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wirkt sich stark auf die Gesundheit aus. Je schwieriger das Arbeitsumfeld, desto größer die Belastung. Das hat der Ökonom Jan Kleibrink in einer Analyse\* herausgefunden. „Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind unsichere Anstellungsverhältnisse zunehmend verbreitet, speziell zu Beginn der Karriere“, schreibt Kleibrink. „Das hat ernste Konsequenzen für die Gesundheit.“

Die Zahl der atypischen Arbeitsverhältnisse ist in Deutschland in den vergangenen Jahren gestiegen. Dazu zählen Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung. Viele Arbeitnehmer, die unter solchen Bedingungen arbeiten, wissen nicht, ob sie ihren Job auch in Zukunft behalten. Andere wiederum leiden darunter, dass sie mehr arbeiten müssen, als sie möchten.

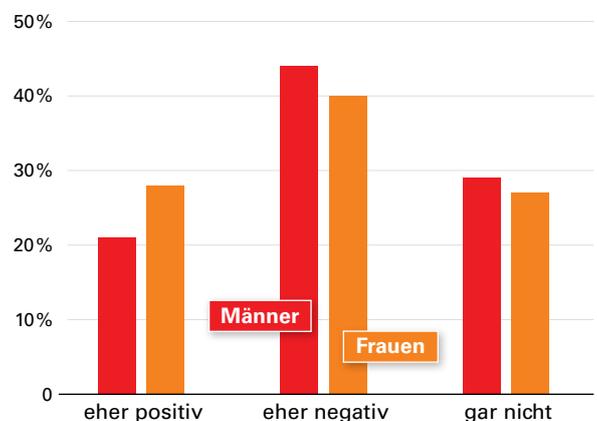
Um zu ermitteln, wie sich diese Faktoren auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, hat der Wissenschaftler Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) im Zeitraum von 1993 bis 2012 ausgewertet. Das SOEP zählt zu den größten sozialwissenschaftlichen Erhebungen in Deutschland. Grundlage ist eine Umfrage unter mehr als 11.000 Privathaushalten, die jedes Jahr wiederholt wird. Die Befragten geben unter anderem an, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeitsstelle sind, wie viele Stunden sie arbeiten, aber auch wie sie ihr Wohlbefinden einschätzen.

In mehreren Schritten weist Kleibrink in seiner Analyse nach, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Gesundheit gibt. Die Beschäftigten, die unzufrieden seien, litten häufiger unter psychischen Erkrankungen, schreibt der Ökonom. Aber auch körperliche Schäden könnten in der Folge auftreten. Besonders gefährdet sind demnach Beschäftigte, die sich um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes sorgen. Anders ausgedrückt: Ein unsicherer Arbeitsplatz schadet der Gesundheit.

Die Menge an Arbeit kann ebenfalls eine Rolle spielen. Entscheidend ist dabei aber nicht die absolute Zahl der Arbeitsstunden, sondern das individuelle Empfinden. **Nicht wer viel arbeitet, wird eher krank, sondern wer mehr arbeiten muss, als er möchte.** Keine messbaren Auswirkungen auf die Gesundheit hat es dagegen, ob ein Arbeitnehmer über- oder unterqualifiziert für seinen Job ist.

## Männer leiden mehr

„Meine Arbeit beeinflusst meine Gesundheit ...“



Rest: „weiß nicht“; 1.008 befragte Beschäftigte  
Quelle: DAK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

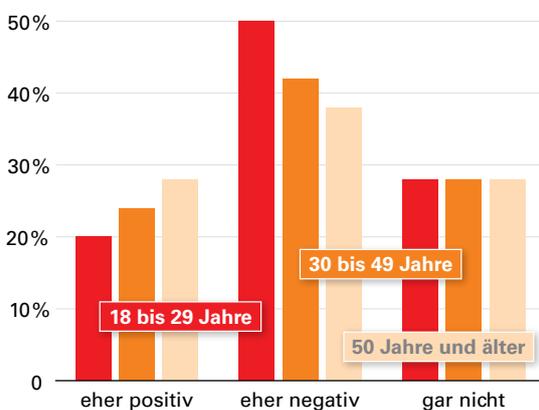
Sowohl Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sollten die Ergebnisse ernst nehmen, empfiehlt Kleibrink. Ein Arbeitnehmer sollte sich nicht einfach mit problematischen Arbeitsbedingungen abfinden, da er sich ansonsten gesundheitlichen Risiken aussetzt. Der Arbeitgeber wiederum sollte ein Interesse an der Gesundheit seiner Angestellten haben, da andernfalls auch die Produktivität in seinem Betrieb leidet.

Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht sei das Thema von großer Bedeutung, erklärt der Wissenschaftler. Durch schlechte Arbeitsbedingungen entstünden Kosten, die das Gesundheitssystem und die Sozialkassen zusätzlich belasten.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verursachten psychische Leiden insgesamt 53 Millionen Krankheitstage im Jahr 2012. Außerdem müssen Arbeitnehmer in Deutschland immer häufiger wegen psychischer Erkrankungen ihren Job aufgeben. Fast jede zweite neue Frührente ist inzwischen darauf zurückzuführen. „Es lohnt sich, in gute Arbeitsbedingungen zu investieren“, sagt Kleibrink. Er schlägt beispielsweise vor, die Zahl befristeter Arbeitsverträge zu reduzieren und stattdessen mehr unbefristete Verträge anzubieten. ◀

## Ältere fühlen sich weniger belastet

„Meine Arbeit beeinflusst meine Gesundheit ...“



Rest: „weiß nicht“; 1.008 befragte Beschäftigte  
Quelle: DAK 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

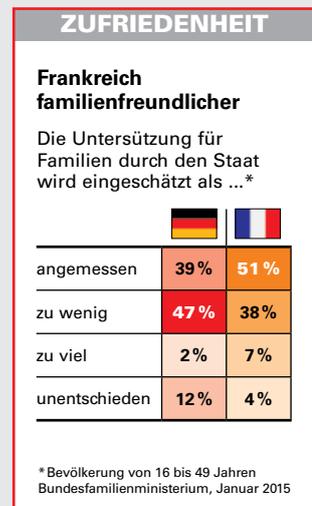
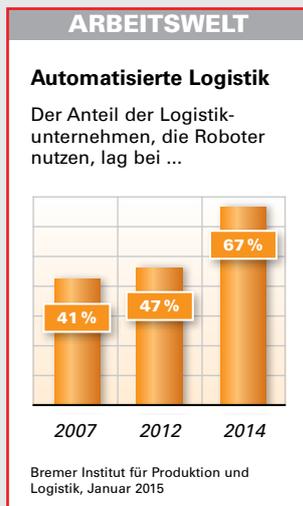
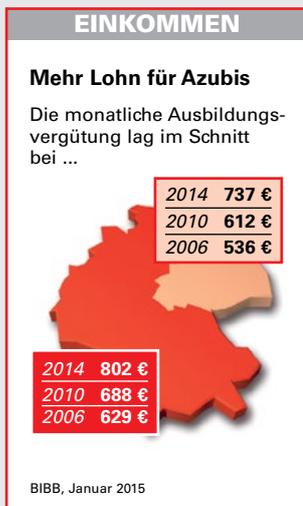
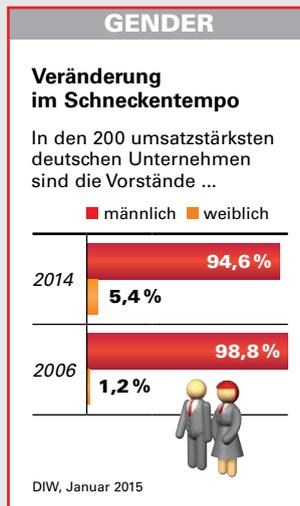
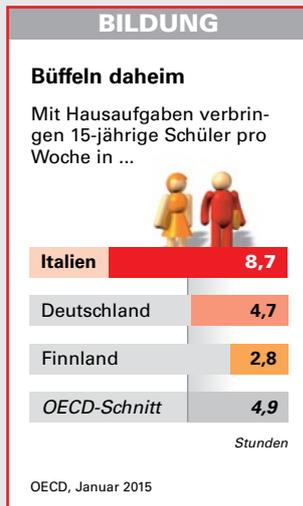
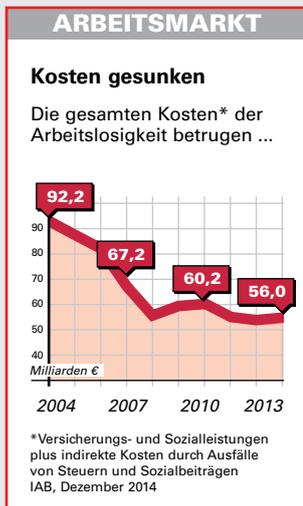
\* Quelle: Jan Kleibrink: Sick of your Job? – Negative Health Effects from Non-Optimal Employment, SOEPpaper 718, Oktober 2014  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

## 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), Jörg Hackhausen,  
 Dr. Kai Kühne, Katja Wolf; **E-Mail:** redaktion-impuls@boeckler.de  
**Telefon:** 02 11 / 77 78-148, **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



► **GENDER:** So viele Frauen wie heute waren noch nie in Deutschland erwerbstätig. Wie eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt, stieg die Zahl der Frauen, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, seit 1995 von 15 auf 18 Millionen. Besonders stark fiel der Zuwachs in den vergangenen zehn Jahren aus: Von 2004 bis 2013 betrug er

rund acht Prozentpunkte, zwischen 1995 und 2004 waren es zwei Prozentpunkte. Die Erwerbsquote der Männer stieg seit 1995 nur um einen Prozentpunkt – und das im Wesentlichen unter Älteren ab 55 Jahren. 2013 arbeitete fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit, aber nur jeder neunte erwerbstätige Mann. Die steigende Erwerbsbeteiligung habe erheblich dazu bei-

getragen, die demografische Entwicklung abzufedern.  
 DIW, Januar 2015

► **VERMÖGEN:** 2013 wechselten in Deutschland rund 40 Milliarden Euro durch Schenkung den Besitzer. Das ist dreimal so viel wie 2009. Die Einnahmen aus der Schenkungssteuer nahmen hingegen nicht zu. Im Gegenteil: Die festgesetzte Schenkungssteuer ging

um 21 Prozent auf 1,1 Milliarden Euro zurück. Dies meldet das Statistische Bundesamt. Die Veränderungen seien auf die Reform des Erbschafts- und Schenkungsrechts von 2009 zurückzuführen, so die Statistiker. 2009 summierten sich die Schenkungen von Beträgen über 20 Millionen Euro auf 1,5 Milliarden Euro. 2013 waren es 19,5 Milliarden.  
 Statistisches Bundesamt, Januar 2015