

■ <b>Löhne:</b> Kaum noch Tarife unter 8,50 Euro	2
■ <b>Wirtschaftswissenschaft:</b> „Ich habe die alte Generation von Ökonomen abgeschrieben“	3
■ <b>Arbeitswelt:</b> Digital, mobil, überfordert	4
■ <b>Arbeitsschutz:</b> Mit Werkvertrag im toten Winkel	5
■ <b>Ausbildung:</b> Azubis im Westen verdienen oft mehr	6
■ <b>Verteilung:</b> Gewerkschaften verringern Ungleichheit	6
■ <b>Chancengleichheit:</b> Warum Skandinavien sozialer ist	7
■ <b>TrendTableau</b>	8

## BILDUNG

# Arbeiterkinder werden seltener Master

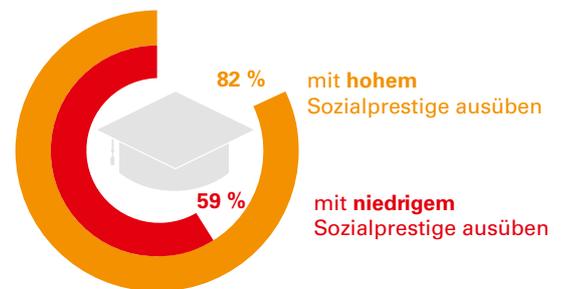
**Kinder ohne bildungsbürgerlichen Hintergrund studieren nicht nur seltener als andere. Sogar wenn sie es an die Uni geschafft haben, wirkt die soziale Herkunft weiter: Sie begnügen sich häufiger mit dem Bachelor-Abschluss, statt ein Master-Studium dranzuhängen.**

Die Aufteilung in Bachelor- und Master-Studium hat eine neue Hürde im Bildungssystem geschaffen. Dies war den Bildungsexperten Markus Lörz, Heiko Quast und Jan Roloff zufolge durchaus beabsichtigt: Der Bachelor war für die breite Masse gedacht, der Master als vertiefende Ausbildung für besonders Leistungsstarke. Tatsächlich machen allerdings drei Viertel der Studierenden nach der Bachelor-Prüfung weiter. Was unterscheidet sie von denjenigen, die der Uni früher den Rücken kehren – in erster Linie bessere Studienleistungen? Dieser Frage sind die Wissenschaftler von der Universität Hannover und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung mittels einer mehrmaligen Befragung von gut 1.800 Studienberechtigten nachgegangen. \* Ergebnis: Auch nach mehreren Semestern an der Hochschule wirkt die soziale Herkunft weiter. Studierende aus „weniger privilegierten Gruppen“ nehmen nur zu rund 60 Prozent ein Master-Studium auf, in „privilegierten Gruppen“ sind es dagegen mehr als 80 Prozent.

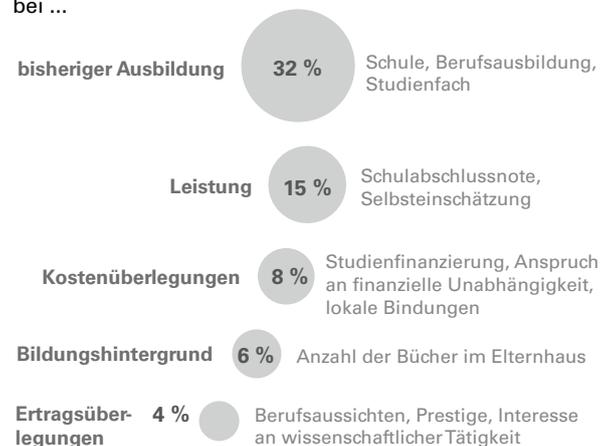
In ihrer repräsentativen Untersuchung konnten die Forscher einige Faktoren herausarbeiten, mit deren Hilfe sich die soziale Schieflage erklären lässt. Als besonders einflussreich erweist sich die **bisherige Bildungsbiografie** der Befragten. Während die Sprösslinge höherer Gesellschaftsschichten meist ohne Unterbrechung vom Gymnasium ins Bachelor- und anschließend ins Master-Studium wechseln, haben Kinder aus anderen Elternhäusern oft einen längeren Weg hinter sich. Sie haben vor dem Bachelor-Studium häufig eine Berufsausbildung absolviert – und kehren danach wieder ins Berufsleben zurück. Eine wichtige Rolle spielt auch das **Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit**. Studierende, die keiner privilegierten Bevölkerungsgruppe entstammen, hatten früher oft schlechtere Schulnoten und schätzen die eigenen Studienleistungen pessimistischer ein. Zudem spielen **Kostengesichtspunkte** für sie eine größere Rolle. Ausgaben für den Lebensunterhalt, Entfernung vom Heimatort, das Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit: All dies schreckt sie eher von einer Fortsetzung des Studiums ab, als es bei Aka-

## Die Herkunft entscheidet mit

Ein Master-Studium beginnen von den Bachelor-Absolventen, deren Eltern einen Beruf ...



Die Differenz erklärt sich größtenteils durch Unterschiede bei ...



Quelle: Lörz, Quast, Roloff 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

demikerkindern der Fall ist. Einen gewissen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen ein Master-Studium haben der Analyse zufolge auch das intellektuelle Klima im Elternhaus oder unterschiedliche Ansprüche an die eigenen Berufschancen. Etwa zwei Drittel „der beobachteten Herkunftsdifferenzen“ können Lörz, Quast und Roloff mit den genannten Faktoren erklären. ◀

\* Quelle: Markus Lörz, Heiko Quast, Jan Roloff: Konsequenzen der Bologna-Reform: Warum bestehen auch am Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium soziale Ungleichheiten?, in: Zeitschrift für Soziologie 2/2015  
**Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de**

# Kaum noch Tarife unter 8,50 Euro

**Beschäftigte mit Tarifverträgen sind immer seltener von Niedriglöhnen betroffen. Aktuell sehen nur noch sechs Prozent der tariflichen Vergütungsgruppen Löhne unter 8,50 Euro vor.**

Das Tarifsystem stabilisiert die Lohnentwicklung ganz wesentlich, zeigen Untersuchungen des WSI-Tarifarchivs. So haben die Tariflöhne seit der Jahrtausendwende preisbereinigt spürbar zugelegt. Dagegen stagnierten die allgemeinen Bruttoverdienste, bei denen auch die Löhne von Beschäftigten ohne Tarifvertrag erfasst sind, bis ins vergangene Jahr. Wer nach Tarif bezahlt wird, verdient im Durchschnitt gut 6 Prozent mehr als ein Beschäftigter mit gleicher Qualifikation und Tätigkeit in einem vergleichbaren Betrieb ohne Tarifbindung. Allerdings gibt es auch im Tarifsystem Ausreißer, so WSI-Experte Reinhard Bispinck: Noch immer existieren einige tarifliche Niedriglöhne, es werden aber weniger.

Für seine neue Auswertung hat das Tarifarchiv rund 4.560 Vergütungsgruppen aus Tarifverträgen untersucht, die DGB-Gewerkschaften abgeschlossen haben.\* Dabei betrachteten die Forscher 40 Wirtschaftszweige, in denen rund 17 Millionen Menschen arbeiten. **Die große Mehrheit der Tarifgruppen, 94 Prozent, sieht Stundenlöhne über 8,50 Euro vor.** 83 Prozent liegen über 10 Euro. Letzteres gilt in großen Branchen wie der Metall- und der Chemieindustrie, dem Bank- und dem Bauhauptgewerbe, der Süßwarenindustrie oder der privaten Abfallwirtschaft für alle Tarifgruppen.

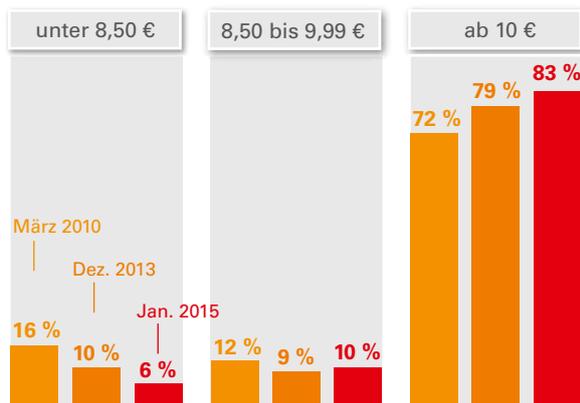
In 284 oder 6 Prozent aller Gruppen sind weniger als 8,50 Euro pro Stunde vorgesehen. In den vergangenen Jahren ist der Anteil aber deutlich zurückgegangen: Ende 2013 lag die Quote noch bei 10, Anfang 2010 bei 16 Prozent. Die positive Entwicklung zeige, „dass die Gewerkschaften die Situation im Niedriglohnsektor aus eigener Kraft deutlich verbessert haben“, sagt WSI-Forscher Bispinck. „Dabei hat sicherlich geholfen, dass der von den Gewerkschaften seit langem geforderte gesetzliche Mindestlohn den Druck auf die Arbeitgeberverbände erhöht hat.“

Bei den aktuell noch in Tarifverträgen ausgewiesenen Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro unterscheiden die Forscher zwei Typen: Zwei Drittel davon sind in **allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu Branchenmindestlöhnen** geregelt. Diese nutzen die im Mindestlohngesetz vorgesehene Übergangsfrist, die bis Ende 2016 eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns durch allgemeinverbindliche Tarifverträge zulässt. Die zweite, kleinere Gruppe stammt vor allem aus **älteren Tarifverträgen**, die zum Teil schon seit Jahren nicht mehr neu verhandelt wurden. Sie sind seit Januar 2015 nicht mehr gültig, weil der allgemeine Mindestlohn sie verdrängt.

Generell gilt laut WSI-Analyse: Tarifvergütungen unter 8,50 Euro sind in Ostdeutschland mit seinen schwächeren Tarifstrukturen weitaus häufiger als im Westen. Wie viele Beschäftigte in die Tarifgruppen unter 8,50 Euro fallen, lässt sich nicht sagen. Denn es gibt keine übergreifenden Daten dazu, wie Arbeitnehmer in ihren Unternehmen eingruppiert

## Niedrigtarife gehen weiter zurück

So hoch war der Anteil der Tarifgruppen ...



So hoch ist der Anteil der Tarifgruppen unter 8,50 Euro in der Branche ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

werden. Wahrscheinlich ist, dass etliche der Tarifgruppen im Niedriglohnbereich nur für recht wenige, gering qualifizierte Mitarbeiter gelten. Aber in einigen Wirtschaftszweigen sind tarifliche Niedriglöhne relativ weit verbreitet.

Dazu zählt das WSI verschiedene Handwerks- und Dienstleistungsbranchen, in denen es viele kleine Betriebe und relativ wenige organisierte Beschäftigte gibt. Besonders betroffen sind fünf Branchen: der Erwerbsgartenbau, die Landwirtschaft, die Gebäudereinigung, das Friseurhandwerk und die Floristik. In diesen Branchen liegen zwischen 21 und 83 Prozent der Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro. Auch hier beobachten die Forscher immerhin Bewegung: So ist etwa bei den Gartenbauern seit 2010 der Anteil von 41 auf 21 Prozent gesunken, bei den Gebäudereinigern von 36 auf 26 Prozent. Noch deutlich stärker war der Rückgang im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Fleischerhandwerk und vor allem im Bewachungsgewerbe. In einigen Branchen ist der Weg zu 8,50 Euro und mehr durch tarifliche Vereinbarungen bereits vorgezeichnet, etwa in der Landwirtschaft, bei Friseuren, im Fleischerhandwerk und in der Textilindustrie, bei Wäscherien sowie in der Leiharbeit. ◀

\* Quelle: Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: WSI-Niedriglohn-Monitoring 2015, Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 80, April 2015  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# „Ich habe die alte Generation von Ökonomen abgeschrieben“

Das IMK wird zehn Jahre alt. Gustav Horn, Gründer und wissenschaftlicher Direktor des Instituts, über die Krise in Europa und die Krise der Wirtschaftswissenschaft.

*Das IMK ist seinerzeit gegen den Mainstream der Ökonomen in Deutschland angetreten. Was hat das Institut bewirkt?*

**Horn:** Es war damals schon eine Provokation, dass ein Institut die Hartz-Reformen kritisch gesehen hat. Mittlerweile wird der Erfolg von Hartz IV in der Wissenschaft durchaus infrage gestellt. Dazu hat das IMK einen Beitrag geleistet. Was die Eurokrise und die Finanzkrise angeht, waren wir sehr weit vorn. In unserem ersten Report von 2005 haben wir auf die Gefahren im Euroraum hingewiesen. Das wollte damals keiner hören. Aber heute sieht man, dass die Bedenken allzu berechtigt waren.

*Was sind die Lehren aus Euro- und Finanzkrise?*

**Horn:** Eine Erkenntnis ist, dass Marktwirtschaften krisenanfällig sind – das ist etwas, was die meisten Ökonomen zuvor einfach nicht mehr wahrhaben wollten. Sie mussten es auf harte Art und Weise wiederentdecken. Der zweite Punkt ist, dass besonders Finanzmärkte krisenanfällig sind und der Regulierung bedürfen. Der dritte ist, dass man nicht nur auf Angebotsfaktoren schauen darf, sondern auch die Nachfrage im Blick behalten muss. All dies spielt heute eine wesentlich wichtigere Rolle als vor den Krisen.

*Gibt es Anzeichen für ein Umdenken in der Wirtschaftswissenschaft?*

**Horn:** Die Situation heute ist eine ganz andere als vor zehn Jahren. Wir haben heute eine sehr grundlegende Debatte über eine Reform des ökonomischen Denkens und der ökonomischen Lehre. Einige sehr profilierte und anerkannte Professoren, etwa Paul Krugman, weisen darauf hin, dass in Europa vieles völlig falsch gelaufen ist, wobei die Deutschen eine tragende Rolle gespielt haben.

*Das IMK hat die Bundesregierung für ihre Politik in der Eurokrise immer wieder scharf kritisiert. Was muss sich ändern?*

**Horn:** Auch der Staat muss investieren, um damit wieder private Investitionen auszulösen. Wir brauchen eine stabilitätsgerechte Lohnentwicklung, die auch den Beschäftigten ihren Anteil am Wachstum in Deutschland gibt.

*Und in Europa?*

**Horn:** Brauchen wir ein genaues Verständnis davon, was eine Währungsunion ist: nämlich eine Inflationsgemeinschaft. Wir brauchen alle die gleiche Inflationsrate. Sowohl das Überschießen, wie es in Griechenland vorgekommen ist, als auch das Unterschießen wie in Deutschland destabilisieren den Euroraum.

*Gerade in Deutschland halten viele Ökonomen an alten Rezepten fest. Zum Beispiel favorisieren sie eine harte Sparpolitik und möglichst hohe Leistungsbilanzüberschüsse. Wieso?*

**Horn:** Die meisten Kolleginnen und Kollegen, die vor zehn Jahren hierzulande eine harte Linie vertreten haben, sind

heute noch da. Ich habe die alte Generation von Ökonomen abgeschrieben. Von denen erwarte ich keine Veränderungen. Unterhalb der etablierten Lehrstühle, bei den Studierenden, im Mittelbau, bei jungen Professoren findet dagegen sehr wohl eine Debatte über Reformen statt.

*Es kommt also auf die kommende Generation an.*

**Horn:** Richtig. Deshalb ist es für uns so wichtig, den Nachwuchs zu fördern – das fängt an mit der Unterstützung von Studierenden über Doktoranden bis hin zu angehenden Professoren. Wir ermöglichen jungen Wissenschaftlern die Teilnahme an Forschungsprojekten, was wiederum die Chancen erhöht, einen Lehrstuhl zu erhalten. Wir haben mittlerweile acht Professoren und Professorinnen hervorgebracht.

*Wie steht das IMK heute im Vergleich mit anderen Wirtschaftsinstituten da – immer noch als Außenseiter?*

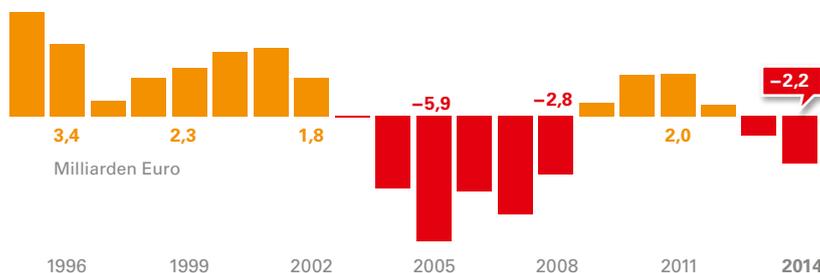
**Horn:** Wenn ich es mit den Anfängen vergleiche, dann sind wir heute weitaus weniger in einer Außenseiterrolle. Früher wurden wir von Kollegen diskriminiert. Es hieß, wir seien nur das Sprachrohr der Gewerkschaften. Das sagt heute niemand mehr. Unsere wissenschaftliche Arbeit ist akzeptiert, wir werden als eigenständige Größe anerkannt.

*Und im internationalen Vergleich?*

**Horn:** Das IMK wird auf Konferenzen in Europa und den USA wahrgenommen – als eine der wenigen deutschen Stimmen, die keine harte neoliberale Politik fordert. Wir haben zum Beispiel 2013 als einziges deutsches Institut ein Forschungsprojekt von George Soros' Institute for New Economic Thinking bekommen. Dieses Institut ist eine der treibenden Kräfte des ökonomischen Reformdenkens in der Welt.

## Staat auf Sparkurs

Die gesamtstaatlichen\* Nettoinvestitionen betragen ...



\* Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherung; Quelle: Destatis, IMK 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

*Wo steht das IMK in zehn Jahren?*

**Horn:** Das IMK wird hoffentlich eines der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in Deutschland und Europa sein – nicht bezogen auf die Größe, aber auf die Relevanz. ◀

■ Gustav Horn ist wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung.

# Digital, mobil, überfordert

Mobile und digitale Technologien verändern die Arbeitswelt. Nicht selten wird ständige Erreichbarkeit zum Stressfaktor. Beschäftigte müssen besser geschützt werden.

Dank Smartphones, Tablets oder Notebooks ist Arbeit nicht mehr zwangsläufig an einen bestimmten Ort oder feste Zeiten gebunden. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten, aber auch neue Belastungen, etwa wenn der Arbeitgeber permanente Erreichbarkeit fordert. Die Regeln, die Beschäftigte schützen sollen, werden in vielen Betrieben missachtet oder gehen nicht weit genug, schreibt Tanja Carstensen von der TU Hamburg-Harburg in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Analyse.\*

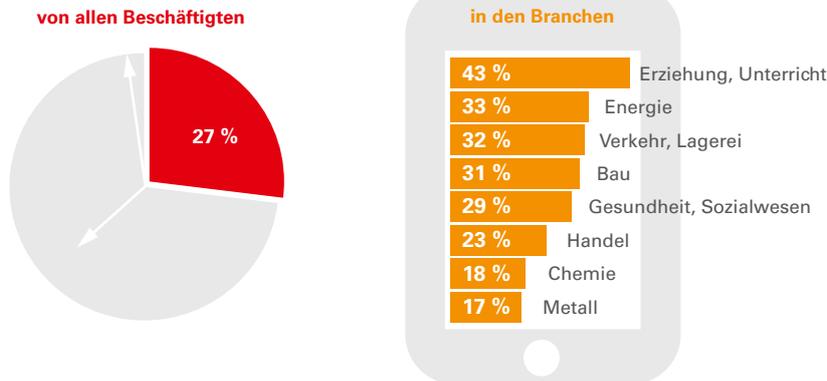
„Mit dem Bearbeiten von beruflichen E-Mails von zu Hause, in der Bahn, im Bus, in Hotelzimmern, in Cafés, auf Dienstreise, nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub hat sich Arbeiten ‚immer‘ und ‚überall‘ als Normalzustand etabliert“, so die Soziologin. Zwar empfinde nicht jeder dies als Belastung. Es könne sogar entlastend sein, sich gut informiert zu fühlen. Dabei bestehe jedoch die Gefahr, dass das Privatleben der Arbeit untergeordnet wird und es zu einer Verlängerung der Arbeitszeit kommt.

Dem DGB-Index Gute Arbeit 2012 zufolge müssen 27 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft nach Dienstschluss erreichbar sein. Dies kollidiert mit den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten, die grundsätzlich elf Stunden ohne Unterbrechung betragen müssen, so Carstensen. „Erreichbarkeit“ gelte zwar nicht generell als Arbeitszeit. So wie bei der Rufbereitschaft stelle jedoch jede Arbeitsaufnahme – und sei sie noch so kurz wie etwa das Lesen einer beruflichen Mail – eine Unterbrechung der Ruhezeit dar.

Die Arbeitgeber könnten kaum kontrollieren, unter welchen Bedingungen die Angestellten außerhalb der Firma arbeiten. Schließlich gelte die Arbeitsstättenverordnung nur auf dem Gelände des Betriebs. Bei mobiler Arbeit entspreche die Umgebung – zum Beispiel im Zug, Auto oder Hotelzimmer – häufig nicht den Anforderungen an einen gesunden Arbeitsplatz. Zudem seien privat angeschaffte Geräte meist nicht für längeres Arbeiten gedacht. Nach Ansicht von Carstensen besteht hier „eine massive Regelungslücke“.

## Jeder Vierte ständig erreichbar

Sehr häufig oder oft in der Freizeit per Mail und Telefon erreichbar sein müssen ...



Ein weiteres Problem: Die Anzahl der Kommunikationskanäle – Mails, Chats oder Soziale Netzwerke – nimmt zu, was zu Überforderung führen könnte. Zumal sich die Angestellten häufig mit widersprüchlichen Anweisungen konfrontiert sähen. So stünden der allgemeinen Aufforderung, sich in Sozialen Medien zu engagieren und mitzudiskutieren, oft unterschiedliche Kulturen in einzelnen Abteilungen gegenüber, die dies als Zeitverschwendung betrachten. Diesen Widerspruch zu lösen, liege dann in der Eigenverantwortung der Beschäftigten.

Die Wissenschaftlerin sieht mehrere Handlungsansätze: Auf politischer Ebene gingen Vorstöße wie eine „Anti-Stress-Verordnung“ oder das „Recht auf Nicht-Erreichbarkeit“ in die richtige Richtung. Die Arbeitsstättenverordnung könnte auf mobile und häusliche Arbeitsplätze ausgeweitet werden. Denkbar sei auch eine Modernisierung der Bildschirmarbeitsverordnung, die regelt, dass nur solche Geräte für die berufliche Nutzung zugelassen werden, die ergonomische Mindestanforderungen erfüllen. Zudem biete das Betriebsverfassungsgesetz einige Möglichkeiten: Zum Beispiel könnten Betriebsräte die Geräteausstattung mitbestimmen und ungeeignete Geräte ausschließen.

Solche Lösungen allein reichten aber nicht aus, wenn Beschäftigte ihre Mails nach Feierabend bearbeiten müssen, weil sie die Menge anders nicht bewältigen können. Dann sei es ebenso notwendig, eine Diskussion über Arbeitszeiten, Organisation oder Kommunikationskultur in den Unternehmen zu führen. „Technik ist nie alleiniger Auslöser veränderter Arbeitsbedingungen und -belastungen“, so die Wissenschaftlerin. Die technologischen Entwicklungen dürften daher nicht isoliert von sozialen, politischen und ökonomischen Veränderungen betrachtet werden. ◀

## Mehr mobile Arbeit im Großbetrieb

So viele Beschäftigte waren 2013 mit Internetzugang über Smartphones, Tablets oder Notebooks ausgestattet ...



\* Quelle: Tanja Carstensen: Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: WSI-Mitteilungen 3/2015  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Mit Werkvertrag im toten Winkel

**Der Arbeitsschutz hat mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht Schritt gehalten: Bei atypisch Beschäftigten greifen viele Instrumente nicht.**

Die klassische Arbeitssicherheit gelte hierzulande als gut aufgestellt, schreiben Karina Becker und Thomas Engel. Bei der Unfallprävention habe es Verbesserungen gegeben und auch in die betriebliche Gesundheitsförderung komme Bewegung hinein. Allerdings profitierten nicht alle Arbeitnehmer von diesen Fortschritten: Bei atypisch Beschäftigten gebe es gravierende Defizite. Das schließen die Soziologen von den Universitäten Trier und Jena aus Befragungsdaten und Fallstudien, in die auch Ergebnisse eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts eingeflossen sind.\*

Rechtlich seien Leiharbeiter, Minijobber oder Werkvertragsbeschäftigte beim Arbeitsschutz zwar den Normalarbeitnehmern weitgehend gleichgestellt, so die Wissenschaftler. In der Praxis ergäben sich aber erhebliche Schwierigkeiten. So seien atypisch Beschäftigte aufgrund kurzer Einsatzzeiten oft von Arbeitsschutzroutinen wie regelmäßigen Unterweisungen ausgeschlossen. Zudem gebe es Mängel bei der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte. Bei der Leiharbeit erweise sich als problematisch, dass Ver- und Entleiher gemeinsam Verantwortung für die Sicherheit tragen. Das führe dazu, dass sich in vielen Fällen niemand zuständig fühlt.

Dass Beschäftigungsform und Gesundheitsschutz eng zusammenhängen, können die Forscher anhand von Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegen. Nach ihren Berechnungen sinken die Standards mit wachsendem Abstand zum Normalarbeitsverhältnis. Von den befragten Erwerbstätigen mit unbefristetem Vollzeitjob geben 57 Prozent an, dass ihr Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchführt, 58 Prozent berichten von Gesundheitsförderung. Bei Teilzeit- oder befristet Beschäftigten sind es jeweils 43 Prozent. Beschäftigte, die in mindestens drei Kriterien vom Normalarbeitsverhältnis abweichen – zum Beispiel Geringverdiener mit Teilzeit und Befristung – kommen zu 32 Prozent in den Genuss von Gefährdungsbeurteilungen, nur 21 Prozent haben Zugang zu Gesundheitsförderung. Noch schlechter sehen die Werte bei Soloselbstständigen mit Niedriglohn aus.

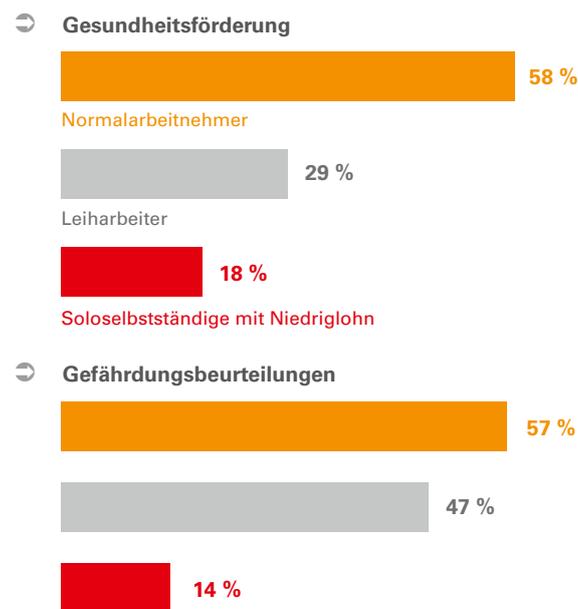
Wie die Unterminierung von Arbeitsschutzstandards konkret abläuft, haben Becker und Engel im Rahmen zweier Branchenfallstudien exemplarisch untersucht. Zum einen haben sie sich der Schlachtindustrie angenommen, die einen Verdrängungswettbewerb über knapp kalkulierte Preise und Kostenreduzierung austrägt und dabei insbesondere auf Leiharbeit und Werkverträge setzt. Mittlerweile sei in vielen Schlachthöfen nur noch jeder Zehnte regulär beschäftigt. Viele der atypisch beschäftigten Fleischer aus Osteuropa versuchten, das karge Lohnniveau durch Arbeitstage von zwölf bis 14 Stunden auszugleichen. Dieses gesundheitsverschleißende Verhalten sei durch die überbetriebliche Arbeits-

aufsicht angesichts fehlenden Personals kaum einzudämmen. Die Arbeitgeber wiederum hätten wenig Interesse an einem nachhaltigen Umgang mit Arbeitskräften, weil sie stets auf eine „migrantische Reservearmee“ zurückgreifen könnten. Gemäß der Logik von Werkverträgen seien die Dienstleister für Personalplanung und Arbeitsschutz zuständig, Kontrollen durch die Einsatzunternehmen fänden nicht statt, Unfälle würden nicht erfasst. Obwohl das Gesetz wirksamen Schutz für alle Beschäftigten vorsehe, seien entsandte Beschäftigte in vielen substantziellen Aspekten davon ausgeschlossen, kritisieren die Autoren.

Mit erheblichen Missständen haben der Analyse zufolge auch Migrantinnen zu kämpfen, die im Bereich der häuslichen Pflege arbeiten. Da Kontrollmechanismen fehlen, seien arbeitsrechtliche Normen in Privathaushalten kaum durchzusetzen. Zudem arbeite das Gros der Beschäftigten in einer gesetzlichen Grauzone, was ihre rechtliche Position zusätzlich schwäche. Viele Migrantinnen seien vollständig vom „Gutdünken“ der Familien abhängig, für die sie tätig sind. Diese Konstellation kann drastische Konsequenzen für den Arbeitsschutz haben: Einer der befragten Pflegekräfte wurde beispielsweise verschwiegen, dass ihre Patientin mit einem multiresistenten Keim infiziert war. All das deute darauf hin, dass sich auf der „Rückseite“ unserer Arbeitsgesellschaft ein neuer ungeschützter Bereich von Erwerbsarbeit jenseits der betrieblichen Organisation etabliert hat. Das Schutzniveau des Normalarbeitsverhältnisses sei für diese Arbeit nahezu bedeutungslos. ◀

## Wenig Schutz für atypische Arbeit

So viele Beschäftigte profitieren von ...



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

\* Quelle: Karina Becker, Thomas Engel: Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit, in: WSI-Mitteilungen 3/2015  
**Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de**

# Azubis im Westen verdienen oft mehr

**Was Azubis verdienen, hängt nicht nur vom Beruf, sondern auch vom Ausbildungsort ab: Je nach Region variiert die monatliche Bezahlung um bis zu 286 Euro.**

Bei der Ausbildung konzentrieren sich Jugendliche nach wie vor auf wenige Berufe: Spitzenreiter sind die Kauffrau für Büromanagement bei jungen Frauen und der Kfz-Mechatroniker bei jungen Männern. Dabei spielt neben dem inhaltlichen Interesse auch die Ausbildungsvergütung eine wichtige Rolle. Deren Höhe fällt laut einer Auswertung des WSI-Tarifarchivs je nach Branche und Region sehr unterschiedlich aus: Die Spanne reicht im dritten Ausbildungsjahr von 620 Euro im Kfz-Gewerbe Thüringen bis zu 1.339 Euro im Bauhauptgewerbe West. Im vergangenen Jahr stiegen die Vergütungen überwiegend um 2 bis 4,5 Prozent. Nur in wenigen Tarifbereichen wurden keine Steigerungen vereinbart.

Die regionalen Unterschiede sind zum Teil beträchtlich: „Die aktuellen Ausbildungsvergütungen zeigen ähnliche Differenzierungen wie die Tariflöhne und -gehälter“, sagt WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck. „Neben bundeseinheitlichen Tarifverträgen gibt es solche mit starken regionalen Unterschieden, häufig verbunden mit einem West-Ost-, aber auch mit einem Süd-Nord-Gefälle.“ Während die Differenzen in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der chemischen Industrie eher gering ausfallen, spielt der Ausbildungsort

## Große Spanne bei der Vergütung

Auszubildende im dritten Lehrjahr verdienen ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

beim Groß- und Außenhandel eine erhebliche Rolle: Azubis im dritten Ausbildungsjahr verdienen in Mecklenburg-Vorpommern 765 Euro, in Hessen dagegen 943 Euro. In der Textilindustrie liegen die Vergütungen zwischen 770 Euro im Osten und 979 Euro in Hessen. Am größten sind die Abstände im Hotel- und Gaststättengewerbe: In Mecklenburg-Vorpommern gibt es 610 Euro, in Bayern 896, also 286 Euro mehr. ◀

\* Quelle: WSI-Tarifarchiv, Mai 2015  
 Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Gewerkschaften verringern Ungleichheit

**Nimmt die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten ab, geht ein größerer Teil der Wirtschaftsleistung an die Spitzenverdiener. Das zeigt eine internationale Studie.**

Seit Beginn der 1980er-Jahre ist die Verteilung in vielen entwickelten Ländern ungleicher geworden. Der Anteil des oberen Zehntels an allen Einkommen hat deutlich zugenommen. Traditionell argumentierende Ökonomen machen dafür technologische Entwicklungen und Globalisierung verantwortlich: Beides zusammen habe zu einer steigenden Nachfrage nach Hochqualifizierten und weniger Bedarf an einfacher Arbeit geführt. Entsprechend hätten sich Löhne und Gehälter auseinanderentwickelt – das sei eben der Preis für Fortschritt und Wachstum. Andere Forscher sehen den Grund für mehr Ungleichheit vor allem in gesunkenen Spitzensteuersätzen und aufgeblähten Finanzmärkten. In einer aktuellen Studie weisen Florence Jaumotte und Carolina Osorio Buitron noch auf einen weiteren wichtigen Faktor hin. Die Forscherinnen vom Internationalen Währungsfonds (IWF) haben untersucht, inwieweit die Einkommensverteilung von der Stärke der Gewerkschaften abhängt.\*

Der Untersuchung zufolge steht ein sinkender Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in einem ein-

deutigen Zusammenhang mit der Polarisierung der Verteilung. Was die oberen zehn Prozent zwischen 1980 und 2010 auf Kosten niedrigerer Einkommensgruppen gewonnen haben, sei rund zur Hälfte auf geschwächte Gewerkschaften zurückzuführen, schreiben die IWF-Forscherinnen. Dieser Wert ergibt sich, wenn der Einfluss diverser Faktoren herausgerechnet wird: die Zunahme ausländischer Niedriglohnkonkurrenz, Steuersenkungen für Spitzenverdiener, Finanzmarktderegulierung oder technologische Veränderungen. Die Berechnung beruht auf Daten für 14 Länder, darunter sind etwa Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und die USA.

Die Wissenschaftlerinnen beschreiben mehrere Wege, auf denen Gewerkschaften die gesamtwirtschaftliche Einkommensstruktur beeinflussen können: Ihre Verhandlungsstärke auf Unternehmensebene bestimmt unmittelbar mit darüber, welcher Teil der Wertschöpfung an die Beschäftigten und welcher an Management und Kapitalgeber geht. Zudem sorgen sie – ebenso wie Mindestlöhne – für eine ausgeglichene Verteilung der Löhne. Schließlich können starke Gewerkschaften ihren politischen Einfluss nutzen und auf mehr Umverteilung durch das Steuer- und Sozialsystem hinwirken. ◀

\* Quelle: Florence Jaumotte, Carolina Osorio Buitron: Power from the People, in: Finance & Development 1/2015  
 Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

# Warum Skandinavien sozialer ist

**Die skandinavischen Gesellschaften liegen bei der Chancengleichheit weit vorn. Eine aktuelle Analyse zeigt: Das ist das Ergebnis politischer Anstrengungen, vor allem in den Bereichen Bildung und Geschlechtergleichstellung.**

Mit den „Three Worlds of Welfare Capitalism“ hat der Politikwissenschaftler Gøsta Esping-Andersen, der an der Universität Pompeu Fabra in Barcelona lehrt, Anfang der 1990er-Jahre einen viel zitierten Beitrag zur Sozialstaatsforschung geleistet. Der Angelpunkt dieses Beitrags ist die Unterscheidung zwischen dem liberal-angelsächsischen, dem konservativ-kontinentaleuropäischen und dem sozialdemokratisch-skandinavischen Regime. Um seine Thesen vom Zusammenhang zwischen Ungleichheit und Regimetyp weiter zu untermauern, hat Esping-Andersen nun neue Auswertungen vorgelegt.\* Seine Analyse zeigt, dass der egalitäre Charakter der nordischen Länder auf politische Reformen zurückzuführen ist.

Dass der Norden Europas bei der sozialen Gerechtigkeit relativ gut dasteht, sei ziemlich unstrittig, so der Forscher. Nach seinen Berechnungen ist die soziale Mobilität in den USA, Großbritannien oder Frankreich deutlich geringer. Der Zusammenhang zwischen dem eigenen und dem früheren Einkommen der Eltern ist in diesen Ländern dreimal so groß wie in Dänemark. Fraglich erscheine dabei, was die Ursache für die Besonderheiten des skandinavischen Modells ist: Sind nordeuropäische Gesellschaften traditionell stärker egalitär orientiert und leisten sich daher einen großzügigeren Sozialstaat? Oder hat der Sozialstaat die nordeuropäischen Gesellschaften egalitärer gemacht?

Esping-Andersen hält Letzteres für zutreffend und weist auf die historische Entwicklung. Die nordischen Länder hätten ihre Ausnahmestellung erst nach den wohlfahrtsstaatlichen Reformen der 1960er-Jahre erlangt. Dass Söhne von ungelerten Vätern einen höheren Schulabschluss machen, war Daten der OECD zufolge bei in den 1940er-Jahren geborenen Dänen und Norwegern nur geringfügig wahrscheinlicher als anderswo. In Schweden war der Effekt der sozialen Herkunft ähnlich stark ausgeprägt wie in Deutschland und stärker als in Großbritannien oder den USA. Erst bei den 1955 bis 1964 geborenen Skandinaviern und besonders bei den Jahrgängen ab 1970 sei eine Egalisierung festzustellen. In Deutschland, den USA oder Großbritannien habe es dagegen keinen vergleichbaren Trend gegeben. Mittlerweile hätten Schweden aus bildungsfernen Familien eine dreimal, Dänen eine viermal so große Chance auf höhere Bildung wie Deutsche oder Amerikaner. Die Wahrscheinlichkeit, als Sohn eines Ungelernten später im unteren Fünftel der Einkommenspyramide zu landen, war laut der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen für die Jahrgänge 1945 bis 1957 in allen Ländern ähnlich. Für 1968 bis 1977 geborene Skandinavier sei ein signifikanter

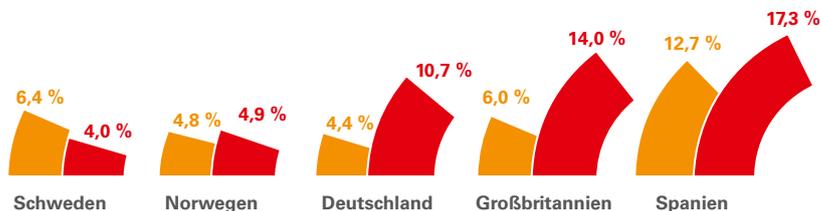
Rückgang festzustellen, während es in Frankreich, Italien oder Spanien keine messbare Änderung gegeben habe.

All das spreche dafür, dass tatsächlich die Politik der skandinavischen Sozialdemokratie der entscheidende Grund für die größere **Chancengleichheit im Norden** ist, so der Autor. Wichtig sind nach seiner Einschätzung zum einen die Bildungsreformen gewesen. Um Klassenschranken zu überwinden, seien ab den 1960er-Jahren Gemeinschaftsschulen eingeführt und finanzielle Hindernisse im Bildungssystem beseitigt worden. Zum anderen habe die Emanzipation der Frau eine Schlüsselrolle gespielt. Zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit sei das Kita-Angebot massiv ausgebaut worden, was angesichts der entscheidenden Bedeutung der Vorschuljahre für die kindliche Entwicklung erheblich zum Abbau von Klassenunterschieden beigetragen habe. Zugleich seien bessere Jobchancen für Mütter ein effektives Mittel gegen Kinderarmut gewesen.

Der egalitäre Effekt dieser Politik beruht laut Esping-Andersen im Wesentlichen auf der **Verbesserung der Situation in den unteren Schichten**. An den ererbten Privilegien der Oberschicht habe sich dagegen wenig geändert: Die Wahrscheinlichkeit, dass Söhne aus dem reichsten Fünftel der Bevölkerung auch als Erwachsene zu den Spitzenverdienern gehören, sei in Skandinavien ähnlich hoch wie in den USA. In Dänemark sei die Abwärtsmobilität über die Zeit sogar kleiner geworden. Die Vermögenden fänden offenbar überall Mittel und Wege, egalitäre Bestrebungen zu konterkarieren – etwa durch Privatschulen oder Steuerflucht. Zudem investierten Hochqualifizierte von Anfang an extrem viel in ihren

## Weniger arme Kinder im Norden

So verbreitet war Kinderarmut\* in den 1970ern und den 2000ern in ...



\* Anteil der Kinder in Haushalten mit weniger als 50 Prozent des Median-Einkommens  
Quelle: Esping-Andersen 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Nachwuchs und verschafften ihm so einen Vorsprung, der selbst durch hochwertige öffentliche Einrichtungen kaum aufzuholen sei. ◀

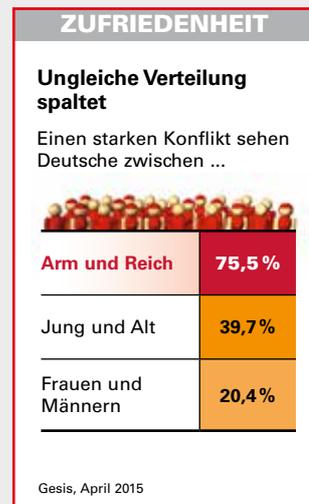
\* Quelle: Gøsta Esping-Andersen: Welfare regimes and social stratification, in: Journal of European Social Policy 1/2015  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

## 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), Jörg Hackhausen,  
 Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann  
**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



► **HOCHSCHULEN:** Die Arbeitsbedingungen von Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern haben sich im Zuge des Bologna-Prozesses offenbar verschlechtert. Laut einer Studie der Berliner Humboldt-Universität und der Universität Mannheim klagen 48 Prozent der Hochschullehrer über schlechtere Arbeitsbedingungen. Besonders ausgeprägt ist die Kritik mit

59 Prozent unter den Professoren. 54 Prozent der Wissenschaftler geben an, dass sich ihr Arbeitsaufwand durch die neuen Anforderungen erhöht hat. Der Druck, Drittmittel einzuwerben, hat nach Ansicht von 78 Prozent der Befragten zugenommen.

GEW, Mai 2015

► **AUSBILDUNG:** Gute Kopfnote verbessern die Chan-

cen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und wiegen für Personaler oft schwerer als die Fächernoten. Ein Forscherteam des Berliner Wissenschaftszentrums für Sozialforschung (WZB) hat in einem Feldexperiment fiktive Bewerbungen für Ausbildungsplätze verschickt. Bei einem Notenschnitt von 3,4 und positiven Bewertungen von Zuverlässigkeit, Motivation oder

Teamfähigkeit, wurde knapp die Hälfte der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie hatten damit eine doppelt so hohe Erfolgsquote wie jene Bewerber mit einem Notendurchschnitt von 3,0, aber einer unvoreilhaftigen Beurteilung zum Arbeits- und Sozialverhalten.

WZB, April 2015