

Arbeitsmarkt: Zuwanderung – Schädliche Barrieren	2
Vereinbarkeit: Wenig Verständnis für pflegende Männer	3
Erzieherinnen: Hoch beansprucht, schlecht bezahlt	4
Arbeitswelt: Pendeln schadet der Gesundheit	6
Wirtschaftswissenschaft: Kein Platz für Gute Arbeit	7
TrendTableau	8

EINKOMMEN

Allein mit Kind macht arm

Mehr als ein Drittel der Alleinerziehenden gilt als arm. Um daran etwas zu ändern, wären familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sinnvoll.

Wie neue Auswertungen des WSI-GenderDatenPortals zeigen, hängt das Armutsrisiko hierzulande stark von der familiären Situation ab: Am höchsten ist der Anteil der Haushalte, die weniger als 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten Einkommens zur Verfügung haben, mit über 35 Prozent unter den Alleinerziehenden. Laut WSI ist das auf die vergleichsweise ungünstigen Erwerbchancen von Müttern und Vätern ohne Partner zurückzuführen, die Beruf und Familie nur schwer vereinbaren können. Zudem hätten sie wegen der Kinder hohe Ausgaben. Da Alleinerziehende überwiegend weiblich sind, zeige sich hier eine besondere Gefährdung von Frauen.

Andere Haushalte mit Nachwuchs sind der Auswertung zufolge deutlich seltener betroffen. Mit 11 und 8,5 Prozent weisen Paarhaushalte mit ein oder zwei Kindern das niedrigste Armutsrisiko auf. Mit knapp 14 Prozent liegt die Quote bei Paaren mit drei und mehr Kindern etwas darüber, was mit höheren Kosten und geringeren Erwerbsmöglichkeiten der Eltern aufgrund der Sorgeverpflichtungen zusammenhängen dürfte.

Was Privathaushalte ohne Kinder angeht, besteht eine deutlich stärkere Armutsgefährdung für Singles im Vergleich zu Paaren. Ein Grund: Alleinlebende können nicht auf das Einkommen von Partnern zurückgreifen, wenn sie beispielsweise ihren Job verlieren.

„Maßnahmen, die die Armut von Alleinerziehenden und ihren Kindern vermindern, sind dringend erforderlich, und müssen sich sowohl auf die Sozialpolitik als auch auf den Arbeitsmarkt beziehen“, kommentiert WSI-Forscherin Christina Klenner die neuen Zahlen. Unmittelbar helfen würden sozialpolitische Reformen wie eine längere Bezugsdauer des Unterhaltsvorschusses der Jugendämter für die Fälle, in denen der zweite Elternteil keinen Kindesunterhalt zahlt. Seit langem angemahnt werde zudem eine angemessene steuerliche Entlastung über höhere Freibeträge. Zugleich müssten aber auch die Arbeitgeber die Alleinerziehenden in die Lage versetzen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, indem sie familienfreundliche flexible Lösungen anbieten. Helfen könnte beispielsweise, Beginn oder Ende der Arbeitszeit anzupassen oder vollzeitnahe Teilzeit zu ermöglichen, empfiehlt die WSI-Expertin. ◀

Wenig Chancen ohne Partner

Armutsgefährdet* waren 2013 Haushalte von ...

Alleinerziehenden



Paaren mit 1 Kind



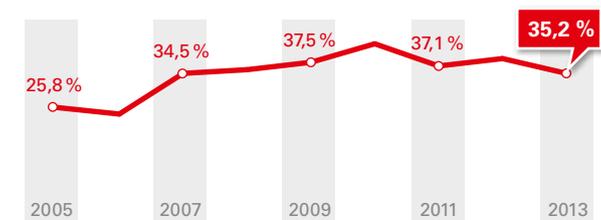
Paaren mit 2 Kindern



Paaren mit 3 Kindern oder mehr



So entwickelte sich das Armutsrisiko von Alleinerziehenden ...



* inklusive Sozialleistungen unter 60 % des mittleren bedarfsgewichteten Nettoeinkommens
Quelle: WSI-GenderDatenPortal 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

* Quelle: WSI-GenderDatenPortal: Themenbereich Armut
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Zuwanderung: Schädliche Barrieren

Deutschland muss Zuwanderer stärker bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Davon kann die gesamte Volkswirtschaft profitieren.

Je schneller Zuwanderer eine Arbeit in Deutschland finden, desto besser ist das für die Menschen selbst, den Arbeitsmarkt und den Sozialstaat. Zu diesem Ergebnis kommt Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer aktuellen Analyse.*

Ohne Einwanderer würde das Erwerbspotenzial in Deutschland bis zum Jahr 2050 um gut ein Drittel abnehmen. Das liegt vor allem an der Alterung der Gesellschaft. Das Verhältnis der über 64-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen würde sich ohne Zuwanderung im selben Zeitraum verdoppeln. Die Folge: Damit schrumpfe die gesamte Volkswirtschaft, selbst wenn man den technischen Fortschritt berücksichtige. Es drohten Verteilungskonflikte, schreibt der Wissenschaftler.

Durch Zuwanderung könne diese Entwicklung zwar nicht vollständig kompensiert, aber zumindest abgemildert werden. Da Migranten im Vergleich jünger sind, könnten sie häufiger einer Erwerbsarbeit nachgehen, gleichzeitig erhielten sie sehr viel weniger staatliche Leistungen. „Insgesamt übersteigen die gezahlten Steuern und Abgaben der Migranten und ihrer Nachkommen die personenbezogenen Leistungen des Staates und der Sozialversicherungssysteme deutlich“, so Brücker.

Eine Nettozuwanderung von 200.000 Personen im Jahr, was dem langjährigen Durchschnitt entspricht, könne „einen erheblichen Beitrag“ leisten, die demografischen Probleme auszugleichen; allerdings nur dann, wenn „die Migranten ein minimales Qualifikationsniveau aufweisen und halbwegs gut in den Arbeitsmarkt integriert werden“.

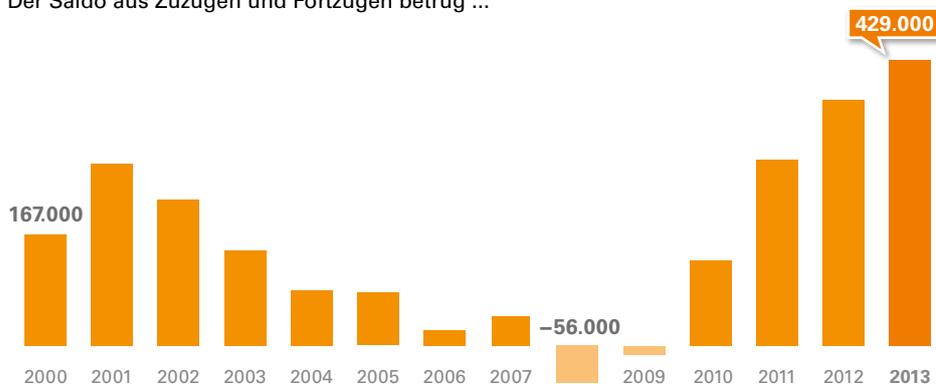
Bislang seien Migranten in Deutschland nur schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Die Erwerbsquoten und die Löhne seien deutlich geringer als die von Menschen ohne Migrationshintergrund, die Arbeitslosenquoten rund doppelt so hoch. Brücker führt dies auf eine falsche Politik zurück: „Wer sich gegen Zuwanderung abschottet, darf sich nicht wundern, wenn Zuwanderer auf anderen Wegen nach Deutschland kommen und sich später schlecht integrieren. Aus Arbeitsmarktperspektive ist die Einwanderungspolitik der letzten Dekade ein Fehlschlag.“

Der Arbeitsmarktforscher warnt allerdings davor, das Thema Migration allein unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu betrachten. Die Aufnahme von Flüchtlingen sei eine humanitäre Frage, die nicht unter Nützlichkeitsaspekten diskutiert werden sollte. Gleichwohl sei es notwendig, darüber nach-

zudenken, wie die Integration für alle Seiten besser gestaltet werden kann. So wie man den Arbeitsmarkt innerhalb der EU durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit geöffnet habe, ließen sich auch die Eintrittsbarrieren für Menschen aus Drittstaaten abbauen. Wer zum Beispiel einen Arbeitsvertrag vorlegen könne, der mindestens den üblichen Tariflohn garantiert, sollte ohne Probleme in Deutschland arbeiten können.

Nach Deutschland kommen wieder mehr Menschen

Der Saldo aus Zuzügen und Fortzügen betrug ...



Die Daten der Jahre 2008 bis 2010 sind aufgrund von Bereinigungen der Melderegister mit dem Vorjahr nur eingeschränkt vergleichbar.
Quelle: Destatis 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Als entscheidenden Punkt sieht Brücker die Anerkennung beruflicher Abschlüsse. Empirische Befunde zeigten, dass die Erwerbsbeteiligung und die Löhne deutlich steigen, wenn die Anerkennung von Abschlüssen vereinfacht wird. Insbesondere für qualifizierte Einwanderer sei Deutschland nur dann interessant, wenn diese eine Chance hätten, gemäß ihrer Qualifikation zu arbeiten.

Gleichzeitig müssten Migranten besser unterstützt werden, einen Bildungs- oder Berufsabschluss zu erwerben. Einwanderer seien im Durchschnitt 28 Jahre alt, wenn sie nach Deutschland kommen. In diesem Alter könnten sie weitere Abschlüsse erlangen – dazu sei eine bessere Förderung durch Stipendien, fremdsprachige Studien- und Ausbildungsangebote oder berufsbegleitende Sprachkurse erforderlich.

Befürchtungen, wonach die Arbeitslosigkeit steigen und die Löhne sinken könnten, weil mehr Menschen ins Land kommen, hält der Forscher für unbegründet: Durch Migration sinke die Arbeitslosigkeit in Europa und auch global, lautet sein Fazit.

Eine Frage, die bislang kaum diskutiert wird, könnte allerdings laut Brücker in Zukunft umso wichtiger werden: Nämlich wie man die potenziellen Verlierer der Migration, also die Herkunftsländer, für ihre Verluste entschädigen sollte. ◀

* Quelle: Herbert Brücker: Migration und die Arbeit der Zukunft, in: Reiner Hoffmann, Claudia Bogedan (Hrsg.): Arbeit der Zukunft – Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen, Campus Verlag, Frankfurt/New York 2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Wenig Verständnis für pflegende Männer

Viele Beschäftigte pflegen Angehörige. Darunter sind immer mehr Männer mit Vollzeitstelle. Um Job und familiäre Verpflichtung bewältigen zu können, sind sie auf eine Unternehmenskultur angewiesen, die ihre besondere Lage ernst nimmt.

Knapp die Hälfte der 2,6 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland wird ausschließlich von Angehörigen versorgt. Und ein immer größerer Teil der Pflegenden ist erwerbstätig. Den größten Teil der Pflegearbeit tragen nach wie vor Frauen, doch immerhin 28 Prozent der Hauptpflegepersonen waren 2010 Männer. Rechnet man alle Personen ein, die mindestens eine Stunde am Tag Pflegedienst leisten, steigt der Männeranteil auf 35 Prozent.

Wie schaffen sie es, (Vollzeit-)Job und die Versorgung ihrer unterstützungsbedürftigen Angehörigen unter einen Hut zu kriegen? Dies hat ein Forscherteam von der Universität Gießen sowie den Fachhochschulen Düsseldorf und Köln im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Ihr Fazit: Selbst in Betrieben, die um Familienfreundlichkeit bemüht sind, fehlt es häufig noch an einer pflegesensiblen Kultur.

Die Untersuchung beruht auf elf Fallstudien. Ausgewählt wurden Unternehmen, von denen die Wissenschaftlerinnen besonderes Verständnis für pflegende Mitarbeiter erwarteten, etwa weil sie als familienfreundlich zertifiziert sind. Darunter sind Groß- und Kleinbetriebe aus unterschiedlichen Branchen. Interviewt wurden Arbeitnehmervertreter, Personalverantwortliche und 44 pflegende Männer. Es zeigt sich, dass von diesen Unternehmen eine „vergleichsweise breite Palette von Unterstützungsmaßnahmen angeboten wird“, was allerdings nicht immer eine Garantie dafür ist, „dass diese auch konfliktfrei zur Anwendung kommen“.

Im Zentrum stehen erwartungsgemäß Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Aber auch Informationsangebote und -veranstaltungen erweisen sich als hilfreich für die Betroffenen. Entscheidend ist nicht zuletzt die Haltung der Vorgesetzten: Haben sie Verständnis für die Doppelbelastung der pflegenden Mitarbeiter?

Der Umgang mit der Pflegeproblematik erfordere ein besonderes Vertrauensklima, schreiben die Forscherinnen. Denn das Thema gelte als „negativ besetzt“. Assoziiert werden damit Krankheit und Tod. So falle es Beschäftigten schwerer, ihre familiären Zusatzaufgaben durch pflegebedürftige Eltern anzusprechen als neue Arbeitszeitwünsche nach der Geburt eines Kindes.

Insgesamt macht die Studie „vier Arten von Hindernissen“ für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus:

- **Führungskräfte** bringen oft nicht das nötige Verständnis auf. Dabei unterschätzen die jüngeren häufig die Belastung durch Pflegeverpflichtungen. Älteren steht gelegentlich ihr traditionelles Rollenbild im Weg: Hilfeleistungen wie Waschen, Anziehen und Unterstützung beim Essen halten sie im Grunde nicht für die Aufgabe ihrer männlichen Mit-

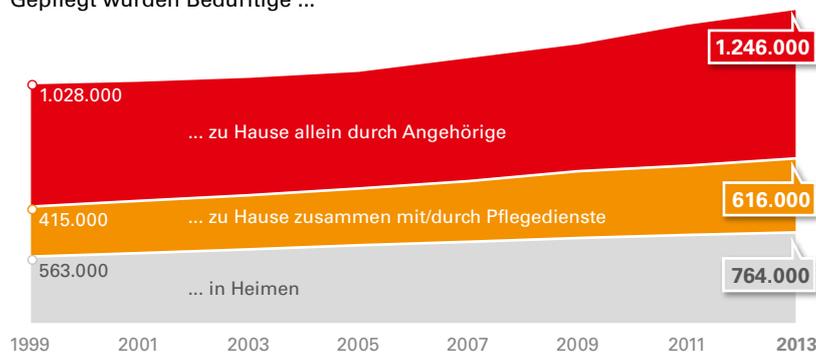
arbeiter, sondern sehen deren Frauen oder Schwestern in der Pflicht. Auf Unterstützung hoffen können pflegende Männer am ehesten, wenn der oder die Vorgesetzte selbst Erfahrung mit dem Thema hat.

- **Fehlendes Vertrauen** in die Mitarbeiter verhindert häufig die nötige Flexibilität, so die Untersuchung. Daran kann zum Beispiel die Einführung von Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice scheitern.

- **Der Betrieb kommt zuerst** – Unternehmen, in denen dieses Motto gilt, machen es pflegenden Beschäftigten schwer. Wenn die „Ignoranz der privaten Sphäre“ zur betrieblichen Leitkultur gehört, können die Mitarbeiter beispiels-

Angehörige werden zunehmend zur Pflegekraft

Gepflegt wurden Bedürftige ...



Quelle: Destatis 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

weise plötzlich angeordnete Mehrarbeit kaum mit Verweis auf häusliche Pflichten ablehnen.

- **Leistungsdruck**, betriebliche Restrukturierungen und permanente Überstunden, ohne die das Pensum nicht zu schaffen ist: Unter solchen Bedingungen sind Pflegeaufgaben vor Beginn des Arbeitstags oder nach Dienstschluss kaum zu bewältigen. Wer es doch schafft, den zeitlichen Umfang der Erwerbsarbeit unter Kontrolle zu halten, muss mit Karriereachteilen rechnen, weil Vorgesetzte und Kollegen ihn nicht als hinreichend engagiert wahrnehmen.

Im Übrigen spielen Betriebs- und Personalräte nach Einschätzung der Forscherinnen zwar eine Rolle, vor allem wenn es Konflikte um Vereinbarkeitsregelungen gibt. Sie können jedoch bislang „nicht als zentrale Initiatoren von Maßnahmen ausgemacht werden“. Pflegespezifische Betriebs- oder Personalvereinbarungen sind selten. Dort wo sie vorhanden sind, werden sie von den Beschäftigten jedoch als sehr hilfreich empfunden. Dies gilt vor allem, wenn Regelungen hinreichend Spielraum für individuell zugeschnittene, flexible Lösungen bieten. ◀

* Quelle: Diana Auth u.a.: Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg, Abschlussbericht des Projekts „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“, April 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Hoch beansprucht, schlecht bezahlt

Ihre Arbeit ist abwechslungsreich und mit dem kollegialen Miteinander sind die meisten zufrieden. Doch gleichzeitig wird die Tätigkeit von Erzieherinnen fachlich zunehmend anspruchsvoller, die körperlichen und psychischen Belastungen sind groß. Und Rahmenbedingungen wie die Bezahlung stimmen oft nicht. Das zeigt eine neue, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie.

Erzieherinnen und Erzieher sind gesuchte Leute auf dem Arbeitsmarkt: Zwischen 2007 und 2014 ist die Zahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen um 44 Prozent auf 527.000 gestiegen. Der Anspruch, immer mehr und zunehmend jüngere Kinder möglichst ganztags zu betreuen und dabei einen Bildungsauftrag zu verfolgen, hat auch das Berufsbild verändert: Die fachlichen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz hätten sich erhöht, geben 60 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher an. In anderen Berufen liegt der Anteil im Schnitt signifikant niedriger – bei gut 46 Prozent. Dies macht die Untersuchung der Forscherinnen Anja Hall und Ingrid Leppelmeier vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) deutlich.*

Bislang konnte Deutschland beim dynamischen Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung noch aus einem Pool qualifizierter Arbeitskräfte schöpfen, zeigen die Wissenschaftlerinnen: Erzieherinnen und Erzieher haben im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse als in vielen anderen Berufen.

Die große Mehrheit besitzt eine einschlägige Berufsausbildung, nur selten wurde bisher auf Quereinsteiger zurückgegriffen. Der Anteil männlicher Schüler an den Fachschulen und -akademien für Erziehungsberufe steigt langsam. 2014 lag er bei 18 Prozent – gut dreimal so hoch wie unter den derzeit Beschäftigten im Erziehungsbereich. In den nächsten Jahren sei nach allen Prognosen allerdings mit einer wachsenden Fachkräftelücke zu rechnen. Sie ließe sich nur verkleinern, wenn Erzieherinnen und Erzieher so lange wie möglich im Beruf blieben und Kolleginnen in Teilzeit ihre Stundenzahl ausweiteten. Aber dem stünden häufig die Arbeitsbedingungen entgegen. Denn Erzieherinnen und Erzieher seien „eine besonders belastete Berufsgruppe“, so die BIBB-Expertinnen.

Bei ihrer Untersuchung stützen sich Hall und Leppelmeier auf die aktuelle Welle der Erwerbstätigenbefragung, die das BIBB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2012 durchgeführt haben. Befragt wurden insgesamt 20.000 Erwerbstätige in Deutschland, unter ihnen

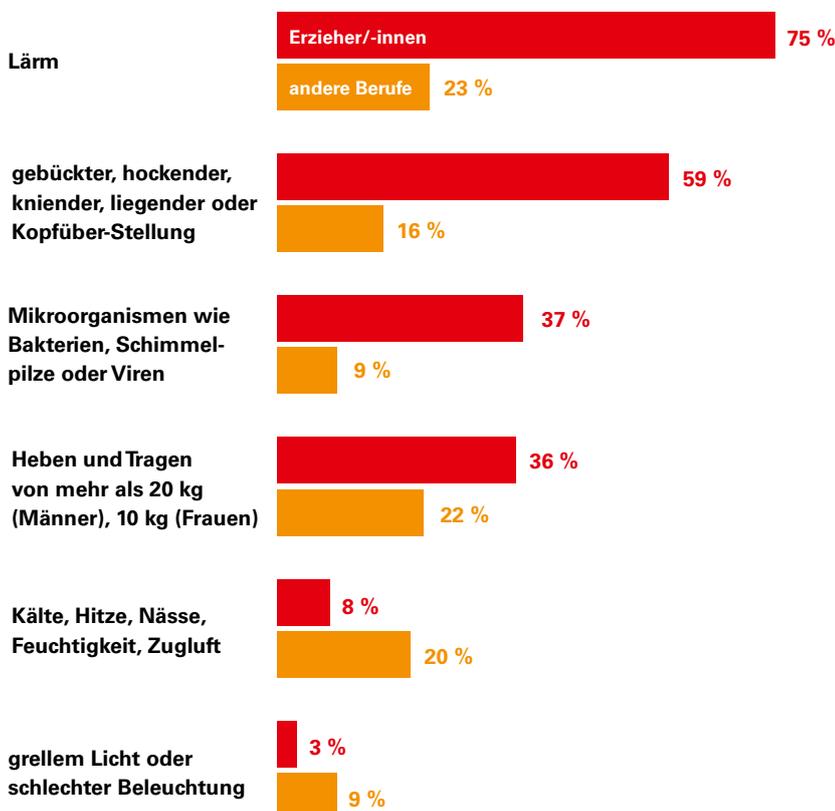
knapp 400 Erzieherinnen und Erzieher. Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung haben die Forscherinnen mit anderen Studien zur Arbeitssituation in der Kindertagesbetreuung abgeglichen – und in zentralen Punkten sehr starke Übereinstimmungen festgestellt.

Wachsende Arbeitsintensität und Multitasking

Bei den psychischen Anforderungen zeigen die Daten ein besonderes Profil. Erzieherinnen üben seltener Routinearbeiten aus als andere Beschäftigte. Das schützt einerseits vor Monotonie, fordert aber die geistige Flexibilität heraus und kann überfordern. 84 Prozent der Erzieherinnen geben an, häufig mehrere Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten zu müssen. Im Durchschnitt der Beschäftigten anderer Berufe sagen das nur knapp 60 Prozent. Auch Unterbrechungen einer einmal begonnenen Tätigkeit kommen häufiger vor als an anderen Arbeitsplätzen. Das Multitasking in der Kita, der Ganztagschule, im Jugendzentrum oder in der Wohngruppe für Behinderte geschieht zwar relativ selten unter rigidem Termindruck. Wenn aber doch Zeitdruck entsteht, wird er von Erzieherinnen besonders häufig als belastend wahrgenommen. Gleichzeitig berichten sie auch etwas häufiger als der Durch-

Viel Lärm im Erziehungsbereich

Bei der Arbeit sind Beschäftigte häufig betroffen von ...



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

schnitt, Stress und Arbeitsdruck seien gewachsen. Am direkten beruflichen Umfeld liegt das offenbar eher selten: Die befragten Erzieherinnen bewerten die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und direkten Vorgesetzten überdurchschnittlich positiv.

Erhebliche körperliche Belastungen

Lasten heben, arbeiten in unangenehmen Positionen und bei starkem Lärm – was nach Handwerk oder Fabrikarbeit klingt, ist typisch für Tätigkeiten im Erziehungsbereich, zeigen die Daten. So muss ein gutes Drittel der Erzieherinnen häufig mehr als zehn Kilo tragen, während das im Durchschnitt anderer Berufe nur für gut ein Fünftel gilt. In gebückter, hockender oder kniender Stellung arbeiten fast 60 Prozent der Kräfte oft – um den Größenunterschied zu den Kindern auszugleichen oder weil Stühle und Tische an ihrem Arbeitsplatz meist nicht für Erwachsene gebaut sind. In der Vergleichsgruppe müssen nur 16 Prozent in auf Dauer schmerzhaften Körperhaltungen arbeiten.

Weit verbreitet in Erziehungsberufen ist auch der Kontakt mit Krankheitserregern: 37 Prozent der Erzieherinnen kommen häufig mit Viren oder Bakterien in Berührung, jede Fünfte fühlt sich dadurch gesundheitlich belastet, während es im Mittel aller Beschäftigten nur jeder 20. ist. Kälte oder Chemikalien sind Beschäftigte in Erziehungsberufen zwar unterdurchschnittlich ausgesetzt, was sie mit vielen Büroberufen verbindet. Massive Lärmbelastungen sind hingegen häufig: Drei Viertel der Erzieherinnen berichten von Lärm bei der Arbeit, das sind gut dreimal so viele wie unter allen Beschäftigten. In Fallstudien an Kitas hätten Forscher sehr oft Geräuschpegel über 80 Dezibel und sogar 85 Dezibel gemessen, berichten Hall und Leppelmeier: „In vielen anderen Berufen besteht bei einer derartigen Lautstärke die Verpflichtung zum Tragen eines Gehörschutzes.“

Häufiger krank, öfter krank am Arbeitsplatz

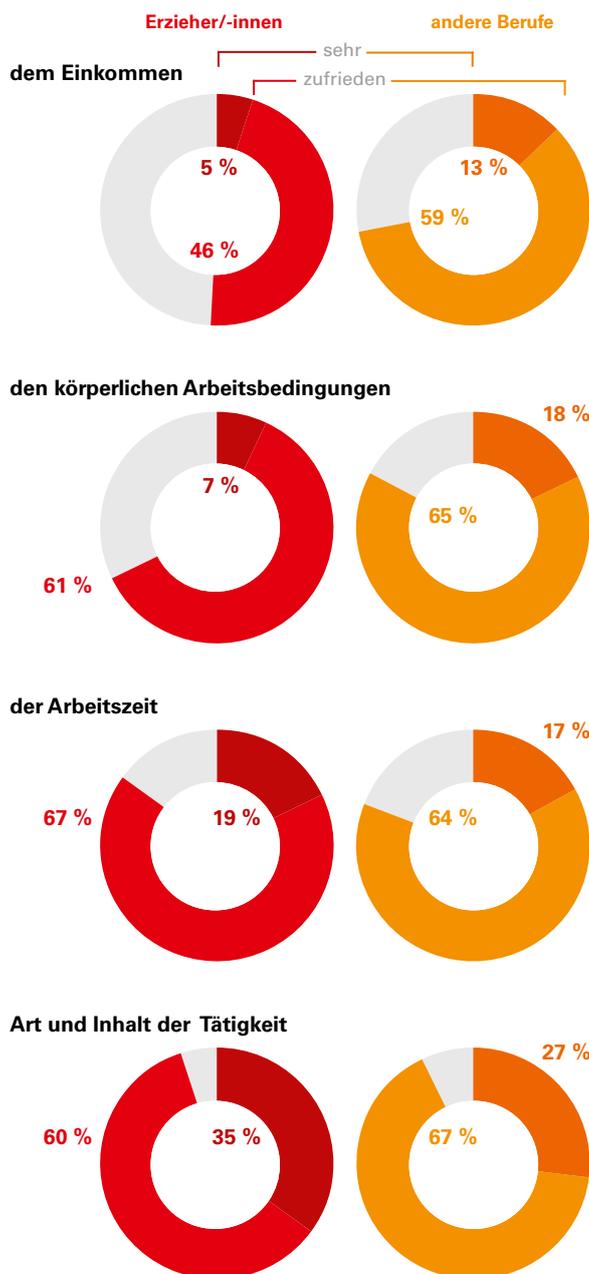
Die Belastungen im Job schlagen sich auch im Gesundheitszustand von Beschäftigten in Erziehungseinrichtungen nieder, zeigen die Daten der aktuellen BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Deutlich häufiger als andere Erwerbstätige berichten sie von Schmerzen, etwa an Rücken, Kreuz, Schulter oder Kopf, der Krankenstand liegt über dem Mittel der anderen Berufe. Doch nicht immer bleiben Erkrankte auch zu Hause: 70 Prozent der befragten Erzieherinnen und Erzieher sagen, sie seien während des letzten Jahres krank bei der Arbeit gewesen – wiederum ein im Vergleich zu allen Beschäftigten überdurchschnittlicher Wert und ein Indikator für eine dünne Personaldecke. Unter diesen Umständen traut sich nur eine Minderheit zu, über ein komplettes Berufsleben durchzuhalten: Fast 77 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher möchten gerne vorzeitig in Rente gehen. Mehr als die Hälfte gibt als Grund an, dass die Arbeit sehr anstrengend ist.

Zufrieden mit den Arbeitsinhalten, Kritik an der Bezahlung

Entsprechend durchmischt fallen auch die Aussagen von Erzieherinnen zu ihrer Arbeitszufriedenheit aus. Die Sorge- und Bildungsarbeit für und mit Kindern und Jugendlichen, also den zentralen Inhalt ihrer Tätigkeit, bewerten Erzieherinnen positiver als Beschäftigte anderer Berufsgruppen. Der Anteil der in diesem Punkt „sehr Zufriedenen“ liegt mit fast 35 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Auch mit ihren

Lohnfrust bei Erzieherinnen

Beschäftigte sind mit ...



Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden, sind relativ viele Erzieherinnen zufrieden. Deutlich kritischer als andere Beschäftigte sehen sie hingegen die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes und die körperliche Belastung bei der Arbeit. Als größtes Defizit in ihrem Beruf erscheint vielen Erzieherinnen und Erziehern eine zu geringe Bezahlung: Knapp 50 Prozent der Erzieherinnen und Erzieher zeigen sich damit in der BiBB/BAuA-Befragung weniger oder gar nicht zufrieden. Das sind fast 22 Prozentpunkte mehr als im Mittel der anderen Berufe. ◀

* Quelle: Hall, Anja; Leppelmeier, Ingrid (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit – Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Wissenschaftliches Diskussionspapier 161 im Erscheinen)
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Pendeln schadet der Gesundheit

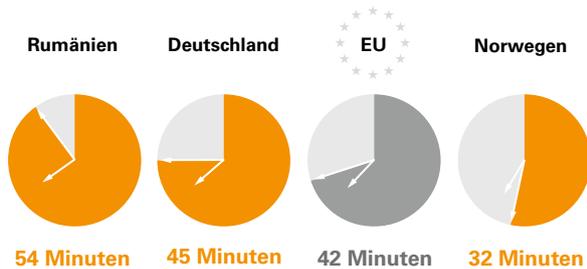
Pendeln birgt Risiken für die Gesundheit: Wer lange zur Arbeit unterwegs ist, fühlt sich weniger fit und geht häufiger zum Arzt.

Sich täglich durch den Berufsverkehr zum Arbeitsplatz und zurück zu quälen, kann nicht nur schlechte Laune, sondern auch krank machen. Zu diesem Ergebnis kommt Annemarie Künn-Nelen von der Universität Maastricht in einer empirischen Untersuchung.* Die Ökonomin kann zeigen, dass zumindest das subjektive Wohlbefinden mit zunehmender Pendeldauer abnimmt, während die Zahl der Arztbesuche wächst. Bei Autofahrern und Frauen sind die Auswirkungen besonders gravierend.

Pendeln sei in der modernen Arbeitswelt extrem weit verbreitet, wobei die durchschnittliche Dauer über die Zeit zugenommen habe, schreibt Künn-Nelen. Ein Grund: Angesichts immer mehr befristeter Verträge lohne es sich für viele Arbeitnehmer kaum noch, für einen neuen Job umzuziehen. Wie sich die immer längeren Anfahrtswege gesundheitlich auswirken, hat die Forscherin anhand von Daten des British Household Panel Survey aus den Jahren 1991 bis 2008 untersucht. Ihre Analyse basiert auf Angaben von über 14.000 abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 65 mit Vollzeitstelle, die per Bus, Bahn oder Auto zur Arbeit gelangen. Wenn Einflüsse des Alters, des Geschlechts, des Familienstands, der Qualifikation und der Betriebszugehörigkeit herausgerechnet werden, wirkt sich die Pendeldauer signifikant auf die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die Einschätzung des persönlichen Gesundheitszustands aus. Je länger Beschäftigte unterwegs sind, desto unzufriedener äußern sie sich und

Langwierige Arbeitswege

Im Schnitt pendeln Arbeitnehmer täglich in ...



Quelle: European Working Conditions Survey 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

desto negativer fällt ihre Selbsteinschätzung aus. Außerdem steigt die Zahl der Besuche beim Hausarzt.

Als besonders belastend erweist sich das Pendeln mit dem Auto: Während das Anreisen in öffentlichen Verkehrsmitteln keine messbaren Folgen hat, beeinträchtigt Autofahren nicht nur die Zufriedenheit und die Werte bei der Selbsteinschätzung, sondern geht auch noch mit einem signifikant erhöhten Body-Mass-Index einher. Bei Frauen hat langes Pendeln darüber hinaus Auswirkungen auf die tägliche Bewegung und die Zahl der Krankmeldungen. Künn-Nelen erklärt das mit der größeren Belastung durch Haushalt und Kinder, die weibliche Beschäftigte vom Sport abhält. Zudem deuteten Studien darauf hin, dass Frauen Pendeln als stressiger empfinden. Angesichts der gesundheitlichen Risiken empfiehlt die Autorin, lange Anfahrtszeiten zu reduzieren. Betriebe könnten sich bemühen, Pendeln außerhalb der Stoßzeiten zu ermöglichen – oder Heimarbeit erlauben. ◀

* Quelle: Annemarie Künn-Nelen: Does Commuting Affect Health? IZA Discussion Paper Nr. 9031, April 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Wie Ungleichheit in die Krise führt

Die Finanzkrise und die Krise im Euroraum stehen am Ende einer historischen Phase, in der sich die Einkommen immer weiter auseinanderentwickelt haben. Viele Ökonomen vermuteten zu Recht, dass hier ein Zusammenhang besteht, so Engelbert Stockhammer, Professor an der Kingston University in London.* Aber welche Mechanismen genau dahinterstehen, bleibt oft unklar. Stockhammer hat vier Wege identifiziert, auf denen Ungleichheit die Wirtschaft destabilisiert hat:

Mehr Ungleichheit, weniger Konsum. In den vergan-

genen Jahrzehnten ging die Lohnquote in den meisten westlichen Ländern deutlich zurück. Wenn ein größerer Teil der Einkommen an die Besser- und Bestverdienenden fließt, leidet die reale Güternachfrage. Denn Reiche sparen große Teile ihres Einkommens, statt sie auszugeben.

Finanzströme verschleiern reale Ungleichgewichte. International mobiles Kapital und deregulierte Finanzmärkte haben Ungleichgewichte im Welthandel gefördert. Einnahmen aus Exportüberschüssen wurden in Defizitländern angelegt

und ermöglichten ihnen die Einfuhr weiterer Waren. So blieben die nötigen realwirtschaftlichen Korrekturen aus und die globale Wirtschaft wurde instabiler.

Stagnierende Löhne treiben Haushalte in die Verschuldung. Dies gilt besonders für die USA, wo sich das Verhältnis von Einkommen und Schulden vor allem bei den unteren Einkommensgruppen dramatisch verschlechtert hat.

Ungleichheit befeuert die Spekulation. Extrem risikante Wertpapiere spielen in den Anlagestrategien

der Mittelschicht keine große Rolle. Erst große Vermögensüberschüsse schaffen den Markt für hochgradig spekulative Finanzinstrumente.

Die gesellschaftliche Einkommensverteilung gleichmäßiger zu gestalten, sei angesichts der Krisenerfahrungen kein „ökonomischer Luxus“, sondern entscheidender Bestandteil eines stabilen Wachstumsmodells, so Stockhammer.

* Quelle: Engelbert Stockhammer: Rising inequality as a cause of the present crisis, in: Cambridge Journal of Economics 3/2015

Kein Platz für Gute Arbeit

Die Lehrbuch-Ökonomie hat ein sehr einseitiges Verständnis von Arbeit: Beschäftigte tauschen Freizeit gegen Geld zum Kauf von Konsumgütern. Dass Jobs besser oder schlechter, sinnstiftend oder stumpfsinnig sein können, kommt nicht vor.

Arbeit hat viele Facetten. Sie kann soziale Bedürfnisse erfüllen, dem Leben einen Sinn geben, die Entwicklung der Persönlichkeit fördern, kreativ sein – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. In der Wirtschaftswissenschaft kommen diese Aspekte jedoch zu kurz. Darauf macht David A. Spencer, Wirtschaftsprofessor an der University of Leeds, aufmerksam.* Der verengte Blick der Ökonomen erklärt sich laut Spencer aus einer langen Tradition, die bereits bei Adam Smith, dem Begründer der neuzeitlichen Wirtschaftslehre, beginnt. Und sie hat konkrete Folgen für die Gegenwart: Weil die herrschende Ökonomie den Nutzen Guter Arbeit erkennt, sperrt sie sich gegen Regulierungen, die zu besseren Arbeitsbedingungen führen.

Dass Arbeit auch angenehm und erfüllend sein kann, dass Beschäftigte in ihr einen Sinn jenseits der Entlohnung sehen können, kam den Wirtschaftstheoretikern früherer Jahrhunderte nicht in den Sinn. Bei Smith ist Arbeit stets gleichbedeutend mit Mühe, Schweiß und Schmerz. In der Nutzenlehre Jeremy Benthams ist sie ein unvermeidliches Übel, dem lediglich die Freude am anschließenden Konsum gegenübersteht. Charakteristisch für diese Vorstellungen von Arbeit ist, so Spencer, ein „eingebauter Fatalismus“.

Ein weiteres Gedankenmodell – das heute „in allen ökonomischen Lehrbüchern anzutreffen ist“ – basiert auf dem Gegensatz zwischen Arbeit und Freizeit. Beschäftigte müssen demnach Freizeit gegen Arbeitszeit tauschen, wobei Letztere grundsätzlich negativ gesehen wird. Ein dritter verbreiteter Ansatz, der Arbeit ausschließlich als Last begreift, ist dem Forscher zufolge die sogenannte Prinzipal-Agent-Theorie. Sie besagt, dass Beschäftigte stets versuchen, mit dem geringsten Einsatz durchzukommen: Sobald der Vorgesetzte den Blick abwendet, fangen die Arbeiter an zu bummeln.

All diese Theorien unterstellen, dass Arbeit von Natur aus unangenehm ist, konstatiert Spencer. Dabei sei es doch vor allem eine Frage der sozialen Institutionen, ob Arbeit Lust oder Frust auslöst. Indem sie die sozialen und ethischen Dimensionen von Arbeit übersehe, zeichne die Wirtschaftswissenschaft ein falsches Bild, das bestimmten ideologischen Positionen Vorschub leiste – etwa der Annahme, dass Beschäftigte ohne penible Überwachung grundsätzlich faulenzten. Auch die Vorstellung, Arbeitnehmer würden freiwillig und genau in dem Umfang, der ihren persönlichen Vorlieben entspricht, Freizeit gegen Arbeitszeit tauschen, gehe an der Realität vorbei. Tatsächlich, so der Wissenschaftler, haben die meisten keineswegs die freie Wahl. „In der kapitalistischen Gesell-

schaft ist die Annahme einer bezahlten Beschäftigung eher eine Verpflichtung als eine freiwillige Entscheidung.“ Zudem müssten sich viele mit Stellen zufriedengeben, die ihren Wünschen wenig entsprechen. Nach Spencers Analyse führt die Fiktion der Freiwilligkeit in Kombination mit dem – angeblich – unabänderlich belastenden Charakter der Arbeit die Mainstream-Ökonomie zu der fragwürdigen Schlussfolgerung, dass die Arbeitswelt am besten weitgehend unreguliert bliebe. Diese Haltung habe nicht nur negative Konsequenzen für die Arbeitnehmer, warnt der Forscher. Auch die volkswirtschaftliche Produktivität leide, wenn schlechte Arbeitsbedingungen die Beschäftigten davon abhalten, ihr Potenzial zu entfalten.

Daher sollten viele Wirtschaftswissenschaftler ihre Vorstellung von Arbeit korrigieren. Sie müssten zur Kenntnis nehmen, dass ein Bedürfnis nach sinnvoller und kreativer Beschäftigung in der Natur des Menschen liege, wie etwa Karl Marx oder der amerikanische Soziologe und Ökonom

Grenzen beruflicher Selbstverwirklichung

So beurteilen Arbeitnehmer ihre Möglichkeit ...

... aufzusteigen.



... eigene Ideen einzubringen.



... Wissen und Können weiterzuentwickeln.



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Thorstein Veblen betont haben. Es sei nicht damit getan, Umfragen zur Arbeitszufriedenheit zu veranstalten. Dieser Ansatz der ökonomischen Glücksforschung erweitere das individualistische, mit subjektiven Präferenzen argumentierende Standardkonzept der herrschenden Lehre nur ein wenig. Um sinnvoller und menschengerechter Arbeit zu einem angemessenen Stellenwert zu verhelfen, seien aber größere Umbauten im Theoriegebäude nötig. ◀

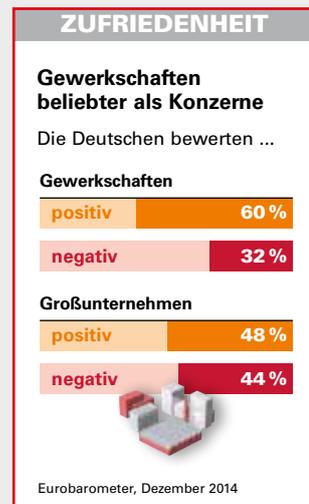
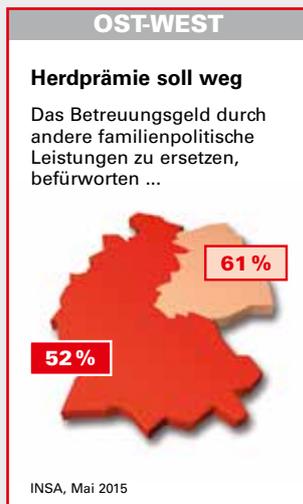
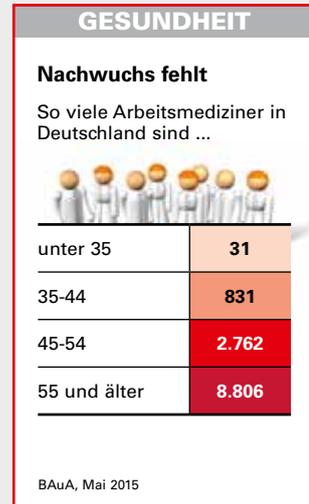
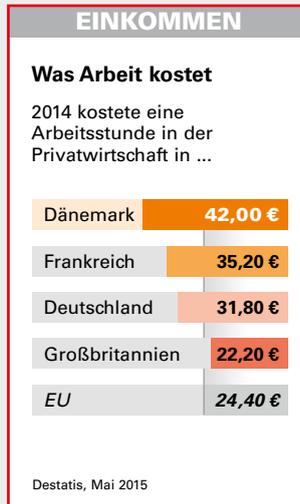
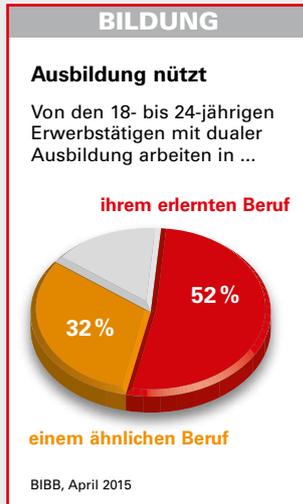
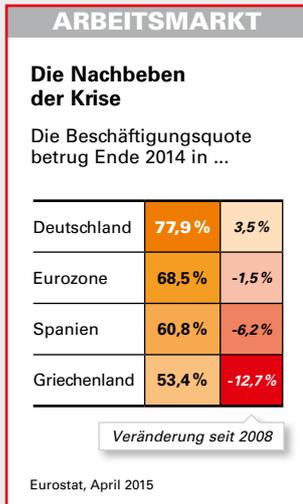
* Quelle: David A. Spencer: Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work, in: Cambridge Journal of Economics 3/2015
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

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, 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



► **ALTERSVORSORGE:** In Ländern mit starken Gewerkschaften ist die private Altersvorsorge weniger krisenanfällig. Dies geht aus einer Untersuchung des Rentenexperten Tobias Wiß von der Universität Linz hervor. Der Grund: Sind Gewerkschaften in das System der Vermögensbildung einbezogen, sorgen sie dafür, dass die Beiträge der Arbeitnehmer in weniger ris-

kante Anlagen fließen – zum Beispiel eher in Anleihen als in Aktien. Der Forscher hat untersucht, wie sich die Pensionsfonds in 19 OECD-Ländern zur Hochzeit der Finanzkrise, in den Jahren 2007 bis 2009, entwickelt haben. Je nach Art des Rentensystems und danach, ob Länder zu den liberalen Marktwirtschaften oder eher zu den stärker korporatisti-

schen, koordinierten Marktwirtschaften zu zählen sind, hat Wiß vier Gruppen gebildet. Deutschland gehört etwa zu den koordinierten Marktwirtschaften mit hauptsächlich staatlichem Rentensystem. Ein Vergleich der Anlagestrategien und Erfolge zeigt: Länder wie Deutschland schnitten in puncto Anlagesicherheit deutlich besser ab als liberale Marktwirtschaft-

ten nach angelsächsischem Muster. „Die Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern führt nicht nur zu mehr demokratischer Kontrolle über Pensionsfonds und Finanzkapital, sondern auch zu geringeren Kursschwankungen und besser vorhersagbaren Altersbezügen“, folgert Wiß.

European Journal of Industrial Relations, Mai 2015

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 11. Juni

bestellen unter boecklerimpuls.de