

Europa: Das Lohngefälle wird wieder steiler	2
Arbeitsschutz: Nichts Neues aus Brüssel	3
Arbeitsmarkt: Flexibilität statt Sicherheit	4
Beruf und Familie: Leiharbeit belastet Partnerschaft	5
Verteilung: Ungleichheit schadet der Wirtschaft	6
Unternehmen: Erfolgsfaktor Zufriedenheit	6
Arbeitsbedingungen: Jobcenter – Stress durch Zielvereinbarungen	7
TrendTableau	8

BESCHÄFTIGUNG

Höhere Löhne, weniger Arbeitslosigkeit

Geringe Lohnsteigerungen erhöhen die Gewinne. In der Folge nehmen angeblich Investitionen, Wirtschaftswachstum und die Zahl der Arbeitsplätze zu. Von historischen Fakten ist diese Theorie allerdings nicht gedeckt.

Wenn konservative Ökonomen die Gründe für das Wirtschaftswunder der 1950er-Jahre aufzählen, fehlt selten der Hinweis auf die seinerzeit vermeintlich bescheidenen Gewerkschaften: Erst ihre Zurückhaltung habe hohe Wachstumsraten und den beinahe vollständigen Abbau der Arbeitslosigkeit möglich gemacht. Aber stimmt die Erzählung von den genügsamen Gewerkschaften überhaupt? Erik Bengtsson von der Universität Göteborg hat untersucht, wie sich die Löhne in der Bundesrepublik entwickelt haben.*

Es zeigt sich: Die Reallohnsteigerungen der Jahre ab 1955 blieben keineswegs hinter dem Produktivitätsfortschritt zurück. Im Gegenteil: In der bis Mitte der 1970er-Jahre andauernden wirtschaftlichen Blütephase führten die Lohnabschlüsse zu einer langsamen, aber stetigen Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer. Geringer als die Produktivitätssteigerungen fielen die Lohnzuwächse erst in der, so Bengtsson, „neoliberalen Phase“ von 1980 bis 2010 aus, ohne dass deshalb die inzwischen aufgekommene Massenarbeitslosigkeit verschwunden wäre. Die Gleichung, nach der eine schwache Lohnentwicklung Investitionen und Investitionen neue Arbeitsplätze bedeuten, gehe offenbar nicht auf. Umgekehrt gelte: „Tatsächlich können Lohnquoten steigen, ohne

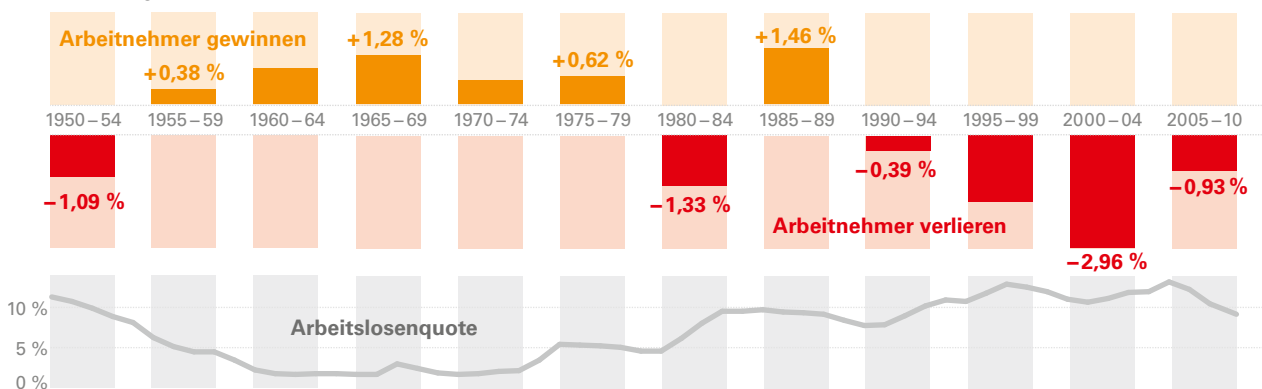
zu höherer Arbeitslosigkeit zu führen.“ Unter anderem, weil höhere Löhne mehr Kaufkraft und damit mehr Nachfrage bedeuten.

Bengtssons Beobachtungen stellen außerdem noch ein weiteres verbreitetes Gedankenmodell infrage. Häufig werde argumentiert, dass zentralisierte Lohnverhandlungen und starke Gewerkschaften – beides typisch für die guten Jahre vor Beginn der Massenarbeitslosigkeit – Lohnzurückhaltung begünstigen. So hätten Kapital und Arbeit seinerzeit eng kooperiert, um per Lohnpolitik eine Win-win-Situation zu schaffen, in der neue Arbeitsplätze entstehen. Bei genauem Blick auf die Daten stellen sich die Zusammenhänge jedoch anders dar: Starke Gewerkschaften erreichen substanzielle Einkommenszuwächse für die Beschäftigten. Durch Politik, globalen Wettbewerb und hohe Arbeitslosigkeit geschwächte Arbeitnehmerorganisationen haben dagegen schlechtere Karten. Die Folge ist nach Bengtssons Analyse kein Beschäftigungszuwachs, sondern zunehmende Ungleichheit. ◀

* Quelle: Erik Bengtsson: Lohnzurückhaltung und Lohnmilitanz: Belgien, Deutschland und die Niederlande 1950–2010, in: WSI-Mitteilungen 4/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Vollbeschäftigung war keine Folge von Lohnverzicht

Das verteilungsneutrale Maß* über- oder unterschritten die Zuwächse beim Reallohn um...



*Lohnsteigerung = Produktivitätssteigerung
Quelle: WSI 2015; Destatis 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Das Lohngefälle wird wieder steiler

Die Löhne innerhalb der EU haben sich bis 2008 angenähert. Seitdem nimmt die Ungleichheit wieder zu.

Massive Höhenunterschiede weist Europa nicht nur in geographischer Hinsicht auf. Auch bei den Löhnen ergibt sich ein steiles Gefälle, wenn man beispielsweise den Londoner Finanzsektor mit der rumänischen Landwirtschaft vergleicht. Wie groß die Differenzen auf europäischer Ebene insgesamt ausfallen, haben Forscher der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) analysiert.* Den Ergebnissen zufolge war in den Jahren vor der Wirtschafts- und Finanzkrise ein Konvergenzprozess bei den Arbeitseinkommen zu beobachten, der sich danach umgekehrt hat.

Die Einkommensungleichheit innerhalb nationaler Grenzen sei umfassend dokumentiert, heißt es in der Eurofound-Studie. Auch mit der globalen Ungleichheit hätten sich schon diverse Arbeiten befasst. Dagegen sei die EU als Wirtschaftsraum in diesem Zusammenhang bisher kaum berücksichtigt worden – obwohl es dafür gute Gründe gäbe. Denn ob die europäische Integration auch zu einer Annäherung bei Löhnen und Einkommen führe, sei politisch eine elementare Frage.

Um eine Antwort zu erhalten, haben die Wissenschaftler die Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen und die Verdienststrukturerhebung der EU für die Jahre 2004 bis 2011 ausgewertet. Die Berechnungen beziehen sich auf die Bruttostundenlöhne abhängig Beschäftigter, die nach Kaufkraftparität gewichtet, also um das nationale Preisniveau bereinigt wurden.

Betrachtet man, wie sich die Beschäftigten der Mitgliedsländer auf die gesamteuropäische Lohnpyramide aufteilen,

fällt auf, dass im unteren Fünftel die Osteuropäer dominieren. Nationale Muster sind klar zu erkennen: In Griechenland, Portugal und allen osteuropäischen Staaten außer Slowenien verdienen drei Viertel der Beschäftigten weniger als 2.000 Euro im Monat, in den nordischen und den kontinentalen Ländern liegen drei Viertel über 2.000 Euro. Allerdings sind Deutschland und Großbritannien trotz ihres insgesamt hohen Lohnniveaus laut Eurofound auch mit „signifikanten Anteilen“ am unteren Ende der Skala vertreten. Insbesondere die britische Arbeitnehmerschaft weise eine „bemerkenswerte Polarisierung“ auf: Fast die Hälfte des reichsten Prozents der Europäer besteht aus Briten, gleichzeitig sind zahlreiche britische Beschäftigte in den unteren beiden Fünfteln der EU-Lohnverteilung anzutreffen.

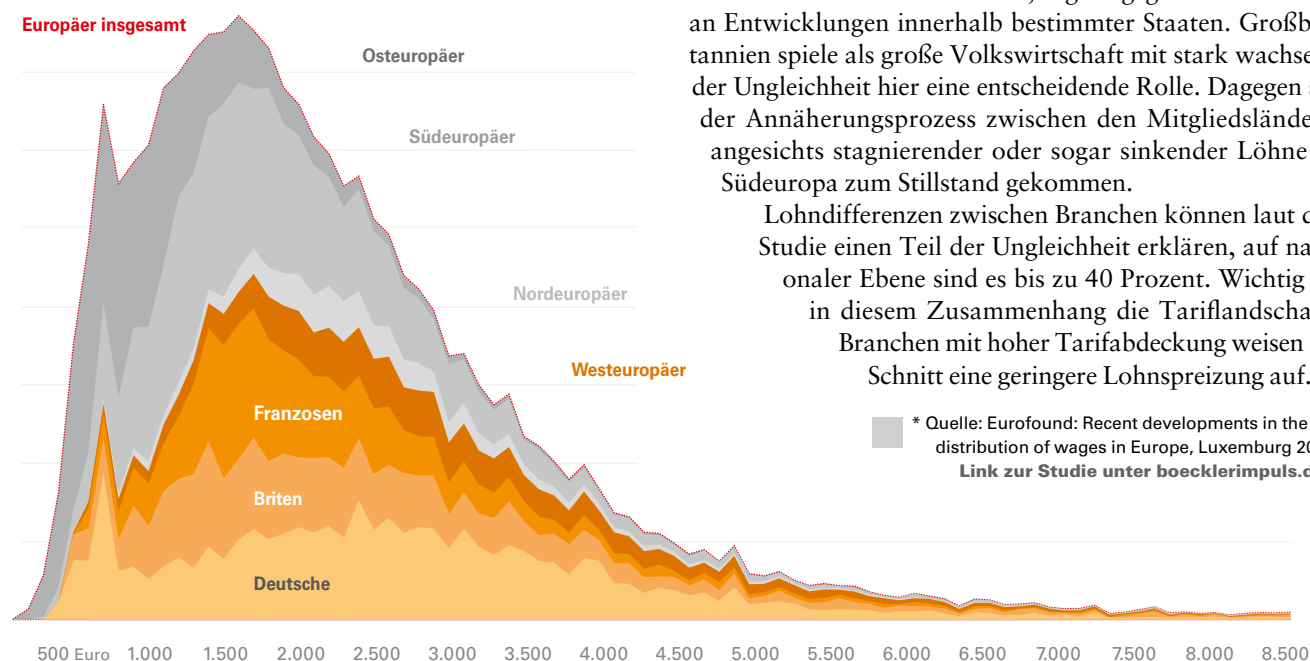
Dass die EU insgesamt von egalitären Verteilungsidealen recht weit entfernt ist, zeigen die Anteile der Einkommensklassen an der gesamten Lohnsumme. An das Top-Prozent gehen fast sieben Prozent, ähnlich viel wie an das gesamte untere Fünftel. Der Gini-Koeffizient, der das Niveau der Ungleichheit auf einer Skala von 0 bis 1 misst, beträgt 0,346, wenn man die EU insgesamt wie ein Land betrachtet. Der Analyse zufolge ist die gesamteuropäische Lohnspreizung damit größer als die innerhalb der meisten Mitgliedstaaten, allerdings kommen beispielsweise die USA mit 0,4 auf einen noch höheren Wert. Auch Großbritannien, Portugal und Lettland sind stärker polarisiert als die EU insgesamt.

Für den Zeitraum zwischen 2004 und 2008 können die Eurofound-Mitarbeiter einen Rückgang der Lohnungleichheit in der EU nachweisen. Der Hauptgrund für diesen Trend war ihrer Analyse zufolge der Aufholprozess der osteuropäischen Länder, während beispielsweise in Deutschland die Löhne stagnierten. Dass der gesamteuropäische Gini-Koeffizient seit 2008 wieder zunimmt, liege dagegen in erster Linie an Entwicklungen innerhalb bestimmter Staaten. Großbritannien spiele als große Volkswirtschaft mit stark wachsender Ungleichheit hier eine entscheidende Rolle. Dagegen sei der Annäherungsprozess zwischen den Mitgliedsländern angesichts stagnierender oder sogar sinkender Löhne in Südeuropa zum Stillstand gekommen.

Lohndifferenzen zwischen Branchen können laut der Studie einen Teil der Ungleichheit erklären, auf nationaler Ebene sind es bis zu 40 Prozent. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Tariflandschaft: Branchen mit hoher Tarifabdeckung weisen im Schnitt eine geringere Lohnspreizung auf. ◀

Ungleiche Verteilung in Europa

Von den Beschäftigten in der EU verdienen*...



* Quelle: Eurofound: Recent developments in the distribution of wages in Europe, Luxemburg 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

*Verteilung der monatlichen Bruttolöhne bei Vollzeit, nach Kaufkraftparitäten gewichtet
 Quelle: Eurofound 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Nichts Neues aus Brüssel

Ein einheitlicher Markt braucht einheitliche Regeln. Doch auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bleibt die EU-Kommission tatenlos – obwohl jährlich über 160.000 Europäer an den Folgen berufsbedingter Krankheiten sterben.

Dass „die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerschaft gefördert werden muss“, steht schon im Gründungsvertrag der EU. Allerdings kam der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz häufig zu kurz. Lediglich von Mitte der 1980er- bis Anfang der 2000er-Jahre war eine gewisse Dynamik zu verzeichnen. Danach kam die europäische Rechtsetzung bei diesem Thema „praktisch zum Erliegen“, so die Analyse des Rechtswissenschaftlers Laurent Vogel.* Der Europarechtsexperte des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel warnt: Das „Fehlen gemeinsamer Bestimmungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit“ führe „unweigerlich zu einer Abwärtsspirale, wobei das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer als Wettbewerbselement eingesetzt werden“.

Die ersten nennenswerten Arbeitsschutzinitiativen der EU datieren aus dem Jahr 1962. Dabei handelte es sich um Richtlinien zum betriebsärztlichen Dienst und zu Berufskrankheiten. Mit Blick auf die Umsetzung in nationales Recht „war das Ergebnis dieser ersten Etappe nicht ermutigend“, so Vogel. Bis heute existieren bei der Anerkennung von Berufskrankheiten von Land zu Land große Unterschiede.

Nach einer längeren Phase des Stillstands erließ die Europäische Gemeinschaft 1978 die Richtlinie über den Umgang mit monomeren Vinylchlorid, einer krebserregenden Substanz, die bei der PVC-Herstellung eine Rolle spielt. Darin wurden Minimalvorschriften festgelegt und den Einzelstaaten die Möglichkeit gelassen, strengere Regeln festzulegen. Dies ist Vogel zufolge insofern bemerkenswert, als die Arbeitsschutzrichtlinie damit „einer anderen Logik folgte als Richtlinien zum Warenhandel“.

1980 kam eine Richtlinie über „die Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe“ dazu. Sie sah vor, dass für eine Reihe gefährlicher Materialien verbindliche Grenzwerte festgelegt werden. Geschehen ist dies jedoch nur bei wenigen Stoffen wie Blei und Asbest. Aromatische Amine, eine Gruppe chemischer Verbindungen, wurden verboten. Die Verhandlungen waren stets schwierig und „von harten Auseinandersetzungen über die zu erwartenden Kosten für die Arbeitgeber begleitet“, so der Rechtsexperte. Nach gescheiterten Bemühungen um eine Benzol-Richtlinie verlegte man sich schließlich darauf, nur noch Richt- statt Grenzwerte vorzugeben.

Zwischen 1989 und 2004 nahm die europäische Regulierungsaktivität in Sachen Arbeitsschutz wieder Tempo auf. Vogel spricht von einer „Reformdynamik, die in mehreren Ländern zur Verbesserung der innerstaatlichen Gesetzgebung führte“. Wobei sich einige Länder wie Deutschland und Großbritannien auf eine „minimalistische Umsetzung“ beschränkt hätten, während sich beispielsweise Italien und Spanien als ehrgeiziger erwiesen. In der Rahmenrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von 1989 sei „ein Teil der Errungenschaften der sozialen Bewegungen“ zum Tragen gekommen, „zu deren zentralen Forderungen in der voran-

gegangenen Dekade vor allem bessere Arbeitsbedingungen gehörten“. Hektische und monotone Fabrikarbeit geriet damit auch offiziell in die Kritik. Auf die Rahmenrichtlinie folgten rund 20 Einzelrichtlinien, die unterschiedliche Arbeitnehmergruppen und verschiedene Arten von Risiken ins Zentrum stellten.

Von 2004 bis 2014, in der Amtszeit von EU-Kommissionchef José Manuel Barroso, kamen keine neuen Initiativen mehr zustande. Sofern überhaupt noch etwas zum betrieblichen Gesundheitsschutz verabschiedet wurde, handelte es sich um Modifikationen bestehender Richtlinien oder die verspätete Umsetzung alter Vorschläge. Der Rechtswissen-

Der Beruf macht viele krank

So viele Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten bearbeitete die deutsche gesetzliche Unfallversicherung 2013 ...

72.900



Ein Zusammenhang zwischen Krankheit und Beruf bestätigte sich bei ...

36.200



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

schaftler Vogel interpretiert diese „Regulierungskrise“ als Teil einer „allgemeinen Infragestellung“ der Harmonisierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Argumentiert werde in diesem Zusammenhang stets, strengere Vorschriften brächten Nachteile für Europas Industrie auf dem Weltmarkt mit sich. Tatsächlich gehe es jedoch eher um den Binnenmarkt, wo harmonisierte Arbeitsbedingungen als „Hindernis für die Entfaltung des freien Wettbewerbs“ angesehen würden. So liegen Richtlinienentwürfe zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen und berufsbedingtem Krebs seit über zehn Jahren auf Eis – obwohl Letzterer für 100.000 der jährlich 160.000 Todesfälle durch berufsbedingte Krankheiten in der EU verantwortlich ist. ◀

* Quelle: Laurent Vogel: Aufstieg und Niedergang eines sozialpolitischen Handlungsfeldes: der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Europäischen Union, in: WSI-Mitteilungen 3/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Flexibilität statt Sicherheit

Nicht nur Teilzeit, Minijobs oder Leiharbeit machen dem Normalarbeitsverhältnis Konkurrenz. In Europa breiten sich zahlreiche neue Beschäftigungsformen aus. Sie bieten Unternehmen maximale Flexibilität und Arbeitnehmern oft wenig sozialen Schutz.

Arbeit auf Abruf, Firmen, die sich ihre Mitarbeiter teilen, Bezahlung mit Gutscheinen, Einzelauftrag per Internet statt Arbeitsvertrag: In den vergangenen Jahren sind viele neue Arrangements an die Seite des klassischen Beschäftigungsverhältnisses getreten. Auch wenn die meisten dieser Arbeitsmodelle zahlenmäßig derzeit noch keine große Rolle spielen, ist absehbar, dass sie sich weiter verbreiten werden. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) hat die neuen Beschäftigungsformen systematisiert und auf Vor- und Nachteile für die Erwerbstätigen abgeklopft. * Die Forscher unterscheiden neun Modelle:

Crowdsourcing. Bei dieser Art der Auslagerung von Aufgaben vergeben Firmen die Aufträge nicht auf traditionellem Wege an externe Dienstleister, sondern nutzen Onlineplattformen zur Ausschreibung. Oft werden größere Vorhaben in kleine Arbeitspakete zerlegt, um die sich dann einzelne Arbeitsuchende bewerben. Im Regelfall geht es dabei um Computerarbeiten.

Gutscheinsysteme. In Österreich, Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien oder Litauen können private Arbeitgeber Gutscheine erwerben, mit denen sie Hilfskräfte in Haushalt oder Landwirtschaft bezahlen. Mit diesem staatlich geförderten Modell erhalten die Auftraggeber die Möglichkeit, auf unbürokratische, aber legale Weise einzelne Arbeitsstunden einzukaufen. Gutschein-Arbeiter sind oft geringqualifiziert oder arbeitslos gemeldet.

Gelegenheitsbeschäftigung. Arbeitnehmer haben keine vertraglichen Ansprüche auf bestimmte, regelmäßige Arbeitszeiten. Dies gilt etwa für Saisonarbeit oder diverse Formen von Arbeit auf Abruf. Solche Stellen gewannen etwa in den 2000er-Jahren in Schweden an Bedeutung. Auch in Großbritannien und Italien sind sie verbreitet. Diese Beschäftigungsform sehen die Arbeitsmarktexperten am kritischsten. Wie im Fall von Gutscheinarbeit und von Crowdsourcing sei damit oft große Einkommensunsicherheit verbunden.

Mobile Computerarbeit. Der Anteil der „unsichtbaren“ Mitarbeiter, die nur noch gelegentlich den Firmensitz aufsuchen, wächst allort. Dabei unterscheiden sich die Vertragsformen: Während Telearbeiter in Finnland oder Frankreich meist Angestellte sind, haben sie in Spanien oder Dänemark häufig einen Selbstständigenstatus.

Portfolioarbeit. Damit sind Arrangements gemeint, bei denen ein Erwerbstätiger mehrere Arbeit- oder Auftraggeber hat. Üblich ist das etwa in der Medienbranche.

Selbstständigen-Kooperativen. Selbstständige nutzen etwa Büroräume gemeinsam oder lassen Verwaltungsaufgaben zentral erledigen. Die Kooperativen dienen aber nicht nur der Kostenersparnis, sondern auch zum Ideenaustausch.

Mitarbeiter-Sharing. Bei dieser Beschäftigungsart teilen sich mehrere Arbeitgeber die Beschäftigten. Zum Beispiel schließen sich mehrere kleine Firmen zusammen und bilden einen gemeinsamen Personalpool. Eurofound spricht in diesem Fall von strategischem Mitarbeiter-Sharing. Solche „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ sind in Deutschland bisher eher selten, aber zum Beispiel in der französischen Landwirtschaft recht verbreitet. Eine andere Variante besteht darin, dass Unternehmen bei schwacher Auftragslage Beschäftigte an andere Firmen verleihen.

Jobsharing. Hier teilen sich zwei oder mehr Beschäftigte eine Vollzeitstelle. Solche Teilzeitarangements sind hierzulande zwar schon lange üblich, in anderen, vor allem osteuropäischen Ländern aber erst in jüngerer Zeit auf dem Vormarsch.

Interimsmanagement. Damit ist eine spezielle Form der Leiharbeit für Hochqualifizierte gemeint: Sie werden von ihrem Arbeitgeber in andere Unternehmen geschickt, um dort bestimmte Projekte zu erledigen.

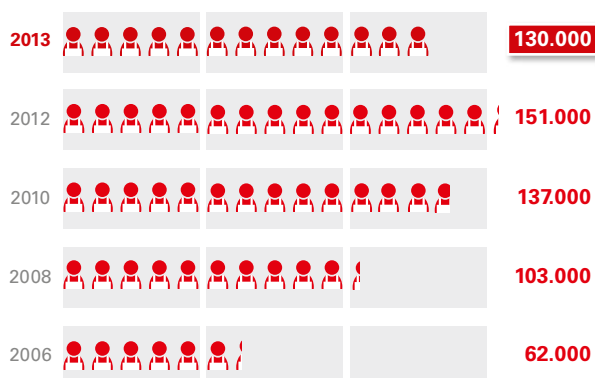
Hinter all diesen neuen Beschäftigungsformen steht Eurofound zufolge ein Grundkonzept: Flexibilität. Davon profitieren Arbeit- oder Auftraggeber immer, die Beschäftigten oder Subunternehmer jedoch in vielen Fällen nicht. Zudem bestehe die Gefahr, dass Beschäftigte sich überarbeiten und die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zerfließt. Die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz werde bei der Heimarbeit oft den Erwerbstätigen allein aufgebürdet. Eurofound rät daher, Beobachtungsstellen zu gründen, die neue Arbeitsmarktentwicklungen verfolgen und für Beschäftigte als Anlaufstelle dienen können, um Missstände zu melden – so wie viele Gewerkschaften es bereits getan haben.

Auch wenn die Forscher anerkennen, dass sich viele Arbeiten heute nicht mehr ohne Weiteres in traditioneller Weise organisieren lassen und die neue Arbeitswelt auch Vorteile für die Werk­tätigen hat, kommen sie mindestens in einer Hinsicht zu einem ernüchternden Fazit: Mehr Beschäftigung entsteht durch die neuen Modelle kaum. Häufig werden reguläre Stellen ersetzt. ◀

* Quelle: Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas, Elias Gerogiannis: New forms of employment, März 2015
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://link.zur.Studie.unter.boecklerimpuls.de)

Putzen gegen Gutschein

Auf Gutscheinbasis arbeiteten in belgischen Haushalten ...



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

Leiharbeit belastet Partnerschaft

Atypische Beschäftigung ist heute weit verbreitet. Die Risiken tragen vor allem Frauen.

Wer atypisch beschäftigt ist, muss mit zahlreichen Nachteilen leben. Menschen in Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristeten oder Minijobs verdienen meist nicht nur weniger als die sogenannten Normalarbeitnehmer. Das Arbeiten jenseits der „Norm“ wirkt sich auch auf das Privatleben aus, wie Irene Gerlach, Regina Ahrens, Inga Laß und Henning Heddendorf vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster herausgefunden haben.*

Im Kern der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie geht es darum, welchen Einfluss atypische Beschäftigungsverhältnisse auf Partnerschaft und Familie, soziale Netzwerke oder die gesellschaftliche Teilhabe haben. Die Datenbasis für die Analyse bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der atypisch Beschäftigten deutlich gestiegen. Ein großer Teil des Jobwachstums seit den 1990er-Jahren ging auf die zunehmende Verbreitung solcher Beschäftigungsverhältnisse zurück. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 2012 knapp acht Millionen Menschen atypisch beschäftigt, die WSI-Datenbank „Atypische Beschäftigung“ geht – aufgrund einer engeren Definition des Normalarbeitsverhältnisses – sogar von mehr als 13 Millionen aus.

Die Wissenschaftler sehen atypische Beschäftigung nicht pauschal als negativ an, betonen aber den zwiespältigen Charakter: Während Arbeitnehmer befristete Stellen und Leiharbeit ganz überwiegend unfreiwillig und mangels alternativer Angebote übernehmen, sehe das bei Teilzeit- oder Minijobs anders aus. Insbesondere Frauen entschieden sich häufig bewusst für einen solchen Job, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Doch selbst wenn es sich „oberflächlich betrachtet“ um eine freiwillige Wahl handele, steckten dahinter oftmals „strukturelle Zwänge“, wie etwa fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder ein mangelndes Familienbewusstsein in den Betrieben.

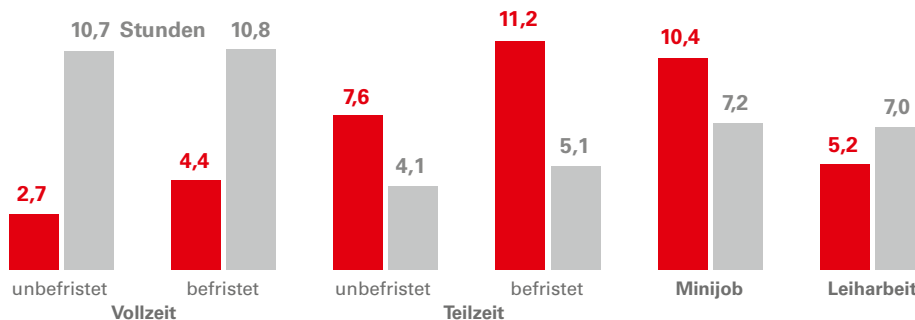
Ein Vergleich der verschiedenen Beschäftigungsformen zeigt: Beschäftigte in Teilzeit oder Minijobs investieren am meisten Zeit in die Betreuung von Kindern – im Schnitt zwischen 7,6 und 11,2 Stunden pro Werktag, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre alt ist. Diese Arbeit leisten der Studie zufolge vor allem Frauen. Zwar wenden auch Väter, die in Teilzeit arbeiten, mehr Zeit für Kinder auf als regulär Beschäftigte, aber bei den Müttern stellten die Forscher „weitaus deutlichere Effekte“ fest. Am wenigsten Zeit für die Kinderbetreuung – 2,7 Stunden pro Werktag – bringen Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen auf, eine Gruppe mit besonders hohem Männeranteil.

In Partnerschaften ist eine traditionelle Rollenverteilung nach wie vor weit verbreitet: „Während normalbeschäftigte Männer zumeist eine Partnerin im Hintergrund haben, die ihnen den Rücken für das berufliche Engagement freihält“, sind Frauen mit regulärem Job mehrheitlich ledig, schreiben Gerlach, Ahrens, Laß und Heddendorf. Nur 38 Prozent von ihnen seien verheiratet, unter den normalbeschäftigten Männern seien es 59 Prozent.

Frauen, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie reduzieren, seien abhängiger vom Partner und damit im Falle einer Trennung schlechter abgesichert. Außerdem zeigten die Untersuchungen, dass atypisch beschäftigte Frauen in erhöhtem Maße finanzielle Unterstützung von Familienmitgliedern außerhalb des Haushalts erhalten. Auf lange Sicht sei das Risiko von Altersarmut aufgrund der geringeren Erwerbsbeteiligung, unterbrochener Erwerbsbiographien sowie des tendenziell niedrigeren Einkommens erhöht.

Auf den Partner kommt es an

Mit Kinderbetreuung verbringen **Beschäftigte** und ihre Partner je Werktag*...



* wenn das jüngste Kind unter 3 Jahre alt ist; Stand: 2011
Quelle: Gerlach, Ahrens, Laß, Heddendorf 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Zudem scheint atypische Beschäftigung die Partnerschaft zu belasten: Nicht verheiratete Paare trennen sich deutlich häufiger, wenn ein Partner Leiharbeiter ist oder wenn beide Partner atypische Jobs haben. Bei Verheirateten ist dieser Effekt nicht zu beobachten.

Große Unterschiede stellten die Forscher fest, wenn es um die Mitsprache im Betrieb geht: Je größer die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ist, desto seltener gehören Beschäftigte einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat an. Geringfügig Beschäftigte sind am seltensten organisiert, befristet Vollzeitbeschäftigte dagegen relativ häufig. Gewerkschaften müssten sich – zumindest in einigen Branchen – noch stärker als bisher auf unterschiedliche Formen der atypischen Beschäftigung einstellen, schreiben die Wissenschaftler. Keine leichte Aufgabe: Die Bedürfnisse von befristet beschäftigten Männern in einer bestimmten Branche seien oft andere als beispielsweise diejenigen von Frauen in Teilzeit in einer anderen Branche. ◀

* Quelle: Irene Gerlach, Regina Ahrens, Inga Laß, Henning Heddendorf: Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für zentrale Lebensbereiche, FFP Policy Brief, Juni 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Ungleichheit schadet der Wirtschaft

Eine Studie des IWF warnt vor Ungleichheit. Gefährdet ist nicht nur der gesellschaftliche Zusammenhalt, sondern auch das Wachstum.

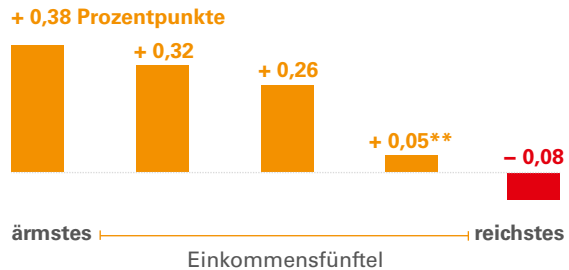
Die wachsende Ungleichheit wird zur größten wirtschaftspolitischen Herausforderung der Gegenwart. Zu diesem Schluss kommen Ökonomen des Internationalen Währungsfonds (IWF) in einer aktuellen Analyse.* In den entwickelten Volkswirtschaften sei die Kluft zwischen Arm und Reich so groß wie seit Jahrzehnten nicht mehr – dies führe zu schwerwiegenden sozialen und ökonomischen Konsequenzen. Damit kommen die Forscher des Währungsfonds zu ähnlichen Ergebnissen wie Studien der Hans-Böckler-Stiftung und zuletzt der OECD.

Der Hintergrund: Seit 1990 hätten die Löhne in vielen westlichen Volkswirtschaften mit der wachsenden Produktivität nicht Schritt gehalten, so die Experten. Zwar seien die Gehälter hochqualifizierter Arbeitskräfte überdurchschnittlich gestiegen, ein großer Teil der Beschäftigten habe aber nur wenig hinzugewonnen.

Die Forscher sehen einen direkten Zusammenhang zwischen Einkommensverteilung und Wirtschaftswachstum: Wenn nur die Reichen reicher werden, schrumpfe auf lange Sicht das Bruttoinlandsprodukt. Gewinnen dagegen Gering- und Durchschnittsverdiener hinzu, profitiere davon die gesamte Volkswirtschaft. Steigt der Einkommensanteil des unteren Fünftels um einen Prozentpunkt, so die Berechnung, erhöht sich das Wirtschaftswachstum in den darauf folgenden fünf Jahren um 0,38 Prozentpunkte. „Die Armen und die Mittelschicht sind der wichtigste Treiber für Wachstum“, schreiben die IWF-Experten.

Mehr für Arme, mehr Wachstum

So verändert sich das Wirtschaftswachstum*, wenn der Einkommensanteil um einen Prozentpunkt steigt ...



*in den folgenden fünf Jahren; **nicht signifikant
Quelle: IWF 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Die Autoren raten zu einer stärkeren Umverteilung zugunsten einkommensschwacher Haushalte. Hilfreich seien Vermögenssteuern, eine höhere Progression bei der Einkommensteuer, der Kampf gegen Steuerflucht und -vermeidung sowie ein gezielter Einsatz von Sozialleistungen.

Ein Vergleich zahlreicher Länder zeige, dass bestimmte Maßnahmen zur Regulierung des Arbeitsmarkts sinnvoll sein können, etwa ein Mindestlohn. Eine wichtige Rolle spielten auch Gewerkschaften – je besser die Arbeitnehmer organisiert sind, desto geringer die Lohnspreizung. Umgekehrt gilt: „Ein lockerer Kündigungsschutz, niedrige Mindestlöhne im Vergleich zum mittleren Lohn und eine geringe Verbreitung von Tarifverträgen erhöhen die Ungleichheit.“ ◀

* Quelle: Era Dabla-Norris, Kalpana Kochhar, Nujin Suphaphiphat, Frantisek Ricka, Evridiki Tsounta: Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective, IWF, Juni 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de



Mehr zum Thema **Ungleichheit:**
www.boeckler.de/verteilung.htm

Erfolgsfaktor Zufriedenheit

Betriebe mit zufriedenen Mitarbeitern sind wirtschaftlich erfolgreicher. Das zeigen britische Forscher.

Für den Zusammenhang zwischen dem individuellen Glück von Arbeitnehmern und ihrer Produktivität gibt es stichhaltige Belege: Diverse Studien hätten gezeigt, dass subjektives Wohlbefinden Kreativität freisetzt, Engagement und Kooperationsbereitschaft erhöht und der Gesundheit förderlich ist, schreiben Alex Bryson, John Forth und Lucy Stokes. Allerdings stehe ein Nachweis für die betriebliche Ebene noch aus. Um einen solchen Nachweis zu liefern, haben die Wissenschaftler vom National Institute of Economic and Social Research in London Daten ausgewertet, die auf einer Befragung von Managern und Beschäftigten in 2.680 britischen Betrieben beruhen.

Dabei haben sie Angaben der Beschäftigten zu ihrer Zufriedenheit mit Aspekten wie der Bezahlung, der Jobsicherheit oder der Mitsprache zu einem Index aggregiert. Angaben dazu, wie oft sich die Befragten angespannt, bedrückt oder unglücklich fühlen, wurden zu einem zweiten Index zusam-

mengefasst. Als Maß für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe dienten Einschätzungen der Manager zur Arbeitsproduktivität, Gewinnsituation und Produktqualität.

Den Berechnungen zufolge haben die erfassten Emotionen zwar keinen signifikanten Einfluss. Dagegen wirkt sich die durchschnittliche Zufriedenheit positiv auf alle Erfolgsmaße aus, auch wenn Faktoren wie die Betriebsgröße, die Branche oder das Lohnniveau berücksichtigt werden. Dass die Zufriedenheit die Leistungsfähigkeit in späteren Jahren erklären kann, wohingegen die aktuelle wirtschaftliche Performance keinen Einfluss auf die spätere Zufriedenheit hat, deutet nach Ansicht der Forscher darauf hin, dass es sich tatsächlich um einen kausalen Zusammenhang handelt. ◀

* Quelle: Alex Bryson, John Forth, Lucy Stokes: Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance? IZA Discussion Paper Nr. 9096, Juni 2015
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de

Jobcenter: Stress durch Zielvereinbarungen

Mitarbeiter in Jobcentern sind deutlich gestresster als andere Beschäftigte. Das hängt auch mit den Steuerungsformen in der Arbeitsverwaltung zusammen – die eigentlich als modern gelten.

Erklärtes Ziel der Hartz-Reformen war es nicht nur, Arbeitslose stärker zu fördern und zu fordern, sondern auch, die Arbeitsämter effizienter zu machen: Aus einer „zentralistischen Bürokratie“ sollte eine flexible, kundenorientierte Dienstleistungseinrichtung werden, schreiben Wenzel Matiaske, Michael Olejniczak, Dirk Salmon und Mandy Schult. Die Wirtschaftswissenschaftler von der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg haben analysiert, wie sich die damals eingeführten Instrumente der Mitarbeiterführung auf die Beschäftigten in Jobcentern auswirken, und stellen fest: Die neuen Steuerungsformen erhöhen den Stress.*

Die Reform der Arbeitsverwaltung orientierte sich laut Matiaske und seinen Koautoren am sogenannten „New Public Management“. Ein wichtiges Prinzip entsprechender Konzepte bestehe darin, Handlungs- durch Ergebniskontrolle zu ersetzen, indem Entscheidungskompetenzen in der Hierarchie nach unten delegiert und mit Zielvereinbarungen sowie Erfolgskontrollen verbunden werden. Ganz in diesem Sinne habe die Regierung Schröder das Führen über Ziele im Sozialgesetzbuch II verankert. Die Arbeitsleistung der Jobcenter-Beschäftigten werde seitdem anhand von Kennzahlen wie beispielsweise der Summe der Beratungsgespräche bewertet.

Das Problem: Die Vorgaben würden den individuellen Problemen der Arbeitslosen kaum gerecht, so die Forscher. Die einseitige Ausrichtung des Controllings führe dazu, dass sich die Vermittler bevorzugt um leicht vermittelbare Jobsuchende kümmern, um so ihre Zielmarken zu erfüllen. Langzeitarbeitslose, die Unterstützung wesentlicher nötiger hätten, gingen dagegen oft leer aus. Studien zufolge werde die vom Controlling diagnostizierte Effizienz von den Beschäftigten als sinnloses Scheinbild wahrgenommen.

Dabei sei die Tätigkeit in Jobcentern ohnehin emotional ausgesprochen belastend. Als Bewältigungsstrategie bleibe den Vermittlern oft nur der Rückzug auf Gesetze, Weisungen und Pflichterfüllung. Das wiederum komme bei den Betreuten negativ an und könne aggressive Reaktionen provozieren. Wer bei der Arbeit Zuwendung und Offenheit zeigt, wecke dagegen Erwartungen, die oft nicht erfüllbar sind. Die Folge: emotionale Belastung auf der einen, Frust auf der anderen Seite. Die Wissenschaftler vermuten, dass die Rezepte des „New Public Management“ diese Probleme verschärfen, da die enge Orientierung an Kennzahlen den Handlungsspielraum der Mitarbeiter und damit die Möglichkeiten der Stressbewältigung zusätzlich einschränkt.

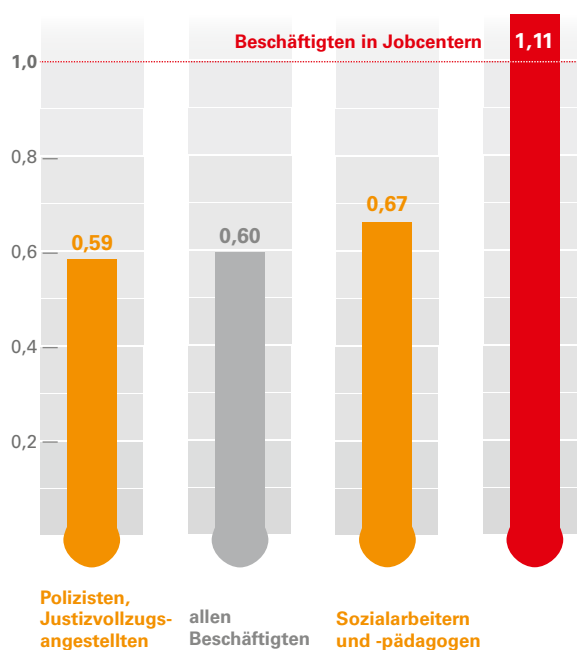
Zur Überprüfung ihrer Vermutung haben die Ökonomen eine bundesweite Online-Befragung durchgeführt, an der sich 4.500 Jobcenter-Beschäftigte beteiligt haben. Zudem hatten sie Gelegenheit, 190 Mitarbeiter eines ostdeutschen Jobcenters zu interviewen. Als Maß für die psychische Belastung wurde der „Effort-Reward-Balance-Index“ verwendet, der die Verausgabung im Job zur Summe der wahrgenommenen Belohnungen ins Verhältnis setzt.

Die Berechnungen zeigen, dass die Arbeit in Jobcentern tatsächlich überdurchschnittlich belastend ist. Der Indexwert der dort Beschäftigten liegt im Schnitt bei 1,1 und damit

im gesundheitsgefährdenden Bereich. Der Durchschnittswert aller Erwerbspersonen, den die Wissenschaftler anhand von SOEP-Daten ermittelt haben, beträgt dagegen 0,6. Der kritische Schwellenwert von 1 wird bei 12,3 Prozent aller und 44,6 Prozent der in Jobcentern Beschäftigten überschritten. Selbst Berufsgruppen wie Sozialarbeiter, Polizisten oder Justizvollzugsangestellte, die ebenfalls in emotional schwierigen Bereichen tätig sind, schneiden im Vergleich deutlich besser ab. Dabei können die Wissenschaftler nachweisen, dass Zielvorgaben und Controlling die Belastung der Jobcenter-Mitarbeiter signifikant erhöhen – auch wenn das Geschlecht der Befragten, ihr Alter und Informationen zum Beschäftigungsverhältnis sowie zur ausgeübten Tätigkeit statistisch berücksichtigt werden.

Belastungsgrenze überschritten

Der Indexwert* für die psychische Belastung beträgt bei ...



* „Effort-Reward-Balance“-Index
Quelle: Matiaske u. a. 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Die Forscher weisen darauf hin, dass gerade der Staat als Arbeitgeber eine Verpflichtung gegenüber seinen Mitarbeitern zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen habe – zumal sich Verbesserungen in diesem Bereich auch positiv auf die Qualität der Dienstleistungen auswirken dürften. ◀

* Quelle: Wenzel Matiaske, Michael Olejniczak, Dirk Salmon, Mandy Schult: Arbeitsbedingungen in Jobcentern nach dem SGB II (gemeinsame Einrichtungen) – Mitarbeiterbefragung zu Arbeitsumfeld und psychischer Belastung, in: Industrielle Beziehungen 2/2015
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

ARBEITSMARKT

Altenpfleger sind Mangelware

So viele Pflegekräfte fehlen ...



2015

30.000

2040

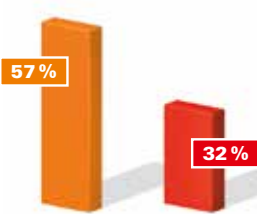
406.000

Prognos, Mai 2015

BILDUNG

Weniger Chancen für Migranten

Eine Berufsausbildung beginnen von den ...



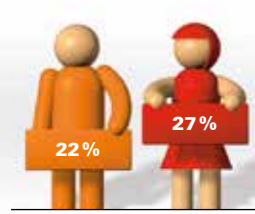
jungen Deutschen Jugendliche mit Migrationshintergrund

BMBF, April 2015

GENDER

Mehr Frauen arbeiten am Samstag

Samstags arbeiten ...



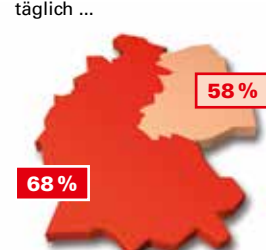
Männer Frauen

WSI-GenderDatenPortal, 2014

OST-WEST

Mehrheit ist gut informiert

Über das politische Geschehen informieren sich täglich ...



BMWi, Februar 2015

EINKOMMEN

Beiträge gesunken

Die Beiträge der gesetzlichen Sozialversicherungen lagen bei ...

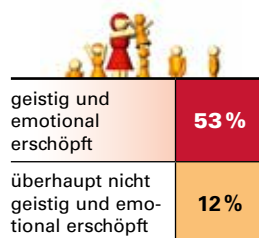
	2005	2015
Pflichtversicherung	1,7 %	2,4 %
Arbeitslosenversicherung	6,5 %	3,0 %
Krankenversicherung	13,7 %	14,6 %
Rentenversicherung	19,5 %	18,7 %
Gesamt	41,4 %	38,7 %

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil
BMAS/BMWi, Januar 2015

ARBEITSWELT

Ausgebrannte Erzieherinnen

Von den Kita-Leiterinnen fühlen sich ...

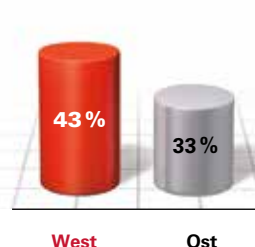


Wolters Kluwer/Deutsche Kinderhilfe,
April 2015

MITBESTIMMUNG

Mehr Mitsprache im Westen

Einen Betriebsrat haben von den Beschäftigten in ...

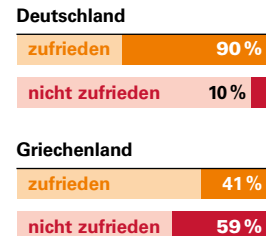


privatwirtschaftliche Betriebe ab 5
Beschäftigten; IAB-Betriebspanel 2014

ZUFRIEDENHEIT

Krise schlägt sich nieder

Mit ihrem Leben sind in ...



Eurobarometer, Dezember 2014

► **VERTEILUNG:** Die Ungleichheit in Deutschland hat im vergangenen Jahrzehnt zugenommen. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Während die Einkommen der oberen zehn Prozent zwischen 2000 und 2012 um mehr als 15 Prozent gestiegen sind, blieben sie in den mittleren Einkommensgruppen fast unverändert. Die unteren 40

Prozent haben real sogar bis zu vier Prozent weniger als noch zur Jahrtausendwende. Die Kluft zwischen Arm und Reich ist vor allem in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre gewachsen, seitdem hat sich an der Verteilung nur noch wenig geändert. Auch Erwerbstätige sind laut DIW immer häufiger von Armut bedroht. Dies betrifft vor allem Berufseinsteiger im Alter von 25 bis 35

Jahren, von denen fast jeder Fünfte weniger als 949 Euro pro Monat zur Verfügung hat. DIW, Juni 2015

► **BESCHÄFTIGUNG:** Das Arbeitsvolumen in Deutschland ist im ersten Quartal 2015 gestiegen, sowohl gegenüber dem vorangegangenen Quartal als auch gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Beschäftigten haben zusam-

men rund 15 Milliarden Stunden gearbeitet. Dies meldet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Während die Arbeitszeit pro Kopf leicht gesunken ist, hat die Erwerbstätigenzahl weiter zugenommen. Sie liegt aktuell bei 42,4 Millionen. Vollzeitbeschäftigte arbeiten laut IAB im Schnitt 38, Teilzeitbeschäftigte 16 Stunden.

IAB, Juni 2015

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 9. Juli

bestellen unter boecklerimpuls.de