

Gesundheit: Gespräche stören am meisten	2
Kündigungsschutz: Personalern kommen gut zurecht	3
Gleichstellung: Das beste Mittel gegen Kinderarmut	4
Flexibilisierung: Arbeitszeiten ohne Grenzen	6
Mitbestimmung: Fast jeder zweite Beschäftigte hat einen Betriebsrat an seiner Seite	7
TrendTableau	8

VERTEILUNG

Kräftiges Plus für das obere Zehntel

Bereits in den 90er-Jahren waren in Deutschland die Einkommensunterschiede größer als bisher angenommen. Die Durchschnittseinkommen stagnierten. Enorme Zuwächse gab es dagegen an der Spitze der Einkommenspyramide.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat erstmals die Markteinkommen der Gesamtbevölkerung untersucht, also die Bruttoeinkommen vor Steuern und staatlichen Transfers.* Dazu haben die Forscher Haushaltsbefragungen und Einkommensteuerstatistik zusammengeführt, so dass die Datengrundlage nun auch die ganz großen Einkommen enthält. Das Ergebnis: Im Durchschnitt blieben die preisbereinigten Markteinkommen in den Jahren 1992 bis 2001 konstant. Gleichzeitig sind die Einkommen am oberen Ende der Skala stark gestiegen.

Das obere Hunderttausendstel der Einkommensbezieher verdiente 2001 im Durchschnitt 15 Millionen Euro vor Steuern. Damit erzielten die 650 Personen der so genannten ökonomischen Elite 35 Prozent mehr als 1992. Die 65 Superreichen – das obere Millionstel – steigerten im gleichen Zeitraum ihr Markteinkommen sogar auf durchschnittlich knapp 50 Millionen Euro. Ein Plus von über 50 Prozent.

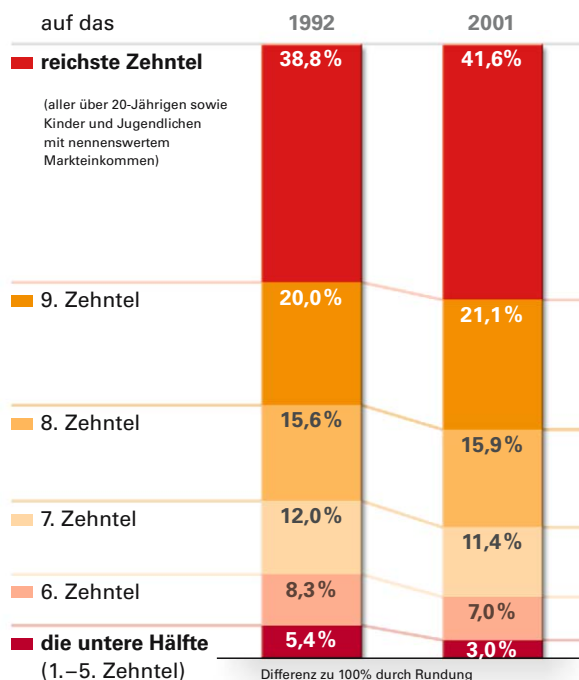
Die enormen Unterschiede erklären sich mit einem Blick auf die Zusammensetzung der Einkünfte: Im Schnitt machen Löhne und Gehälter 80 Prozent des Einkommens aus. Die ökonomische Elite erzielte 2001 jedoch nur 5 Prozent ihrer gesamten Einkünfte aus Lohnneinkommen, immerhin noch 800.000 Euro. Zehn Millionen Euro – fast 70 Prozent – entfielen auf Einkommen aus unternehmerischer Tätigkeit, vier Millionen (knapp 27 Prozent) auf Vermögenseinkommen.

Real lagen die Markteinkommen 2001 durchschnittlich bei lediglich 20.000 Euro – auf dem gleichen Niveau wie 1992. Diesen relativ niedrigen Wert erklären die Wissenschaftler unter anderem damit, dass etwa die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung über keine oder nur geringe Markteinkommen verfügt. Staatliche Transfers, auch Sozialversicherungsrenten, staatliche Pensionen und Betriebsrenten, zählen nicht dazu.

Für die Jahre ab 2002 sind noch nicht alle Daten vorhanden. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der gesunkenen Lohnquote sei allerdings zu vermuten, dass sich die „zunehmende Ungleichheit und Konzentration der Markteinkommen“ weiter verstärkt habe, so das DIW Berlin. ◀

Spitzenverdiener legen zu

Von allen Markteinkommen* in Deutschland entfielen ...



Jährliche Markteinkommen* der Spitzenverdiener

Einkommensgruppe	Zahl der Personen	durchschnittliches Einkommen	Zunahme seit 1992
oberes Millionstel	65	48.150.000 €	53,2%
oberes Hunderttausendstel	650	15.000.000 €	35,2%
oberes Hundertstel	650.000	240.000 €	6,8%
oberes Zehntel	6.500.000	83.000 €	7,3%

* Einkommen aus Lohn (einschließlich Arbeitgeberanteile an Sozialversicherungsbeiträgen), aus unternehmerischer Tätigkeit sowie aus Vermögen ohne Veräußerungsgewinne; ohne öffentliche Renten, Pensionen und Sozialtransfers; Eurobeträge zu Preisen von 2000

Quelle: DIW Berlin 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

* Quelle: Stefan Bach, Viktor Steiner: Zunehmende Ungleichheit der Markteinkommen, in: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 13/2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Gespräche stören am meisten

Das Stresspotenzial von Bürolärm wird oft unterschätzt. Eine Studie zeigt, dass auch bei mittlerer Lautstärke Leistungsabfall und Gesundheitsstörungen auftreten können, vor allem bei komplexen Aufgaben.

Lärm am Arbeitsplatz ist nicht nur der Krach in der Maschinenhalle, der nach der Arbeitsstättenverordnung 85 Dezibel nicht überschreiten darf. Auch der Geräuschpegel im Büro ist nicht selten beachtlich: Das Telefon klingelt, der Drucker brummt, der PC-Ventilator rauscht, und Gespräche sind selbst noch am anderen Ende des Großraumbüros zu hören. Alles, was die Aufmerksamkeit auf sich zieht, lenkt von der Arbeit ab.

Die Folge: mehr Fehler oder zusätzliche Belastung durch höheren Konzentrationsaufwand. Die Dezibel-Empfehlung

In ihrer Studie „Bildschirmarbeit und Geräusche“ für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin untersuchten Charlotte Sust und Hans Lazarus „die Auswirkungen von Geräuschen mittlerer Intensität auf simulierte Büro- und Bildschirmtätigkeiten unterschiedlicher Komplexität“. Fünf Tage lang wurden 32 Versuchspersonen unter fünf verschiedenen Geräuschbedingungen bei unterschiedlichen Büroarbeiten beobachtet. Sie sammelten, prüften und verarbeiteten Informationen, verfassten Texte und führten Berechnungen durch.

Mit steigender Dezibelzahl brauchten die Versuchspersonen mehr Zeit: Sie mussten Zwischenergebnisse häufiger kontrollieren, öfter neu anfangen und wählten bisweilen eine umständlichere aber sicherere Art und Weise der Bearbeitung. Bei sehr komplexen Aufgaben tendierten sie dazu, den Auftrag nicht vollständig auszuführen oder die Arbeit ganz abzubrechen. Mit zunehmender Geräuschbelastung wuchs außerdem das Bedürfnis nach Erholungspausen.

Es zeigte sich, dass Geräusche mittlerer Lautstärke – zwischen 55 und 70 Dezibel – vor allem dann negative Auswirkungen hatten, wenn sie einen hohen Informationsgehalt besaßen. In diesen Fällen fiel es den Versuchsteilnehmern am

schwersten, das Gehörte zu ignorieren – vor allem, wenn es Gespräche, besonders private, waren. Welche Geräusche stören am meisten? Psychologin Sust: „Mehr als alles andere sind das Unterhaltungen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Diesen Privatgesprächen können sich die Kollegen nur schwer entziehen.“

Das Problem entsteht vor allem im Großraumbüro. „Man kann von einer Leistungsminderung von 20 bis 30 Prozent ausgehen“, so Charlotte Sust, „von psychosomatischen Beschwerden ganz abgesehen.“

Deswegen Großraumbüros abzuschaffen, hält sie allerdings für verfehlt, denn diese seien wichtig für die Kommunikation. Vielmehr müsse man die Akustik verbessern, zum Beispiel durch abgehängte Decken aus schallschluckendem Material

und durch linien- oder wellenförmig zwischen den Arbeitsplätzen aufgestellte Trennwände. Für ungestörtes Arbeiten ließen sich Denkerzellen schaffen; in kleinen Büros sollten die Kollegen einander den Rücken zuwenden, damit der eine beim Telefonieren den anderen nicht stört. ◀



gen der Arbeitsstättenverordnung für die Lautstärke am Arbeitsplatz sind für moderne Büroarbeitsplätze zu hoch und müssen angepasst werden, schreibt die Arbeitspsychologin Charlotte Sust*: „Zur Belastung werden zunehmend auch niedrige Lärmpegel, weil die Tätigkeiten an Büroarbeitsplätzen komplexer und damit störanfälliger werden.“ Im Büro würden immer weniger Routinetätigkeiten ausgeübt. Zunehmend mehr Aufgaben erforderten ein höheres Maß an Planung, Selbstständigkeit, Problemlösungsprozessen, Kreativität und Verantwortung.

* Quellen: Charlotte A. Sust: Lärmbeurteilung – Büro-Arbeitsplätze, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2004; Charlotte A. Sust, Hans Lazarus: Bildschirmarbeit und Geräusche, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2002
Download unter www.boecklerimpuls.de

Personaler kommen gut zurecht

Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen kommt mit dem Kündigungsschutz gut zurecht – das Gesetz verhindert weder Neueinstellungen noch Entlassungen. Das zeigt eine repräsentative Befragung.*

Auch wenn es keinerlei stichhaltige Belege dafür gibt: In der arbeitsrechtlichen Diskussion gilt der Kündigungsschutz immer noch als Job-Bremse. Grund genug, bei den betrieblichen Anwendern nach deren Erfahrungen mit arbeitsrechtlicher Regulierung zu fragen. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung interviewte das Zentrum für Personalforschung an der Universität Hamburg Anfang dieses Jahres 750 Personalverantwortliche zu ihrer Wahrnehmung des Arbeitsrechts. Der Befund: Personalverantwortliche haben weniger Probleme als Kritiker und manche standardisierte Umfrage nahe legen.

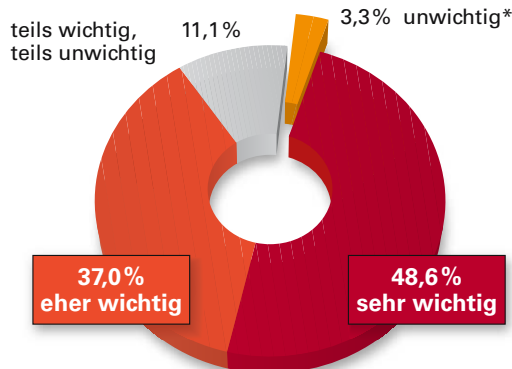
„Im Vordergrund stehen bei Neueinstellungen und Entlassungen wirtschaftliche Erwägungen, nicht juristische Hemmnisse“, resümieren Projektleiter Florian Schramm und Ulrich Zachert. Bei der Frage, welche Faktoren bei Neueinstellungen eine Rolle spielen, stuften über 90 Prozent die wirtschaftliche Lage des Unternehmens als sehr oder eher wichtig ein. Die Auftragslage kam auf 80 Prozent. Für weniger als ein Drittel der Personalverantwortlichen ist das Arbeitsrecht ein wichtiges Kriterium. Dementsprechend hatten auch nur gut 16 Prozent der Befragten in den vergangenen drei Jahren auf Neueinstellungen verzichtet. 14 Prozent hatten sie zeitlich verschoben.

Sollten jedoch Entlassungen nötig sein, fühlen sich auch hier Personalverantwortliche nur selten durch den Kündigungsschutz behindert. Nur 10,5 Prozent gaben an, in den vergangenen drei Jahren wegen des Kündigungsschutzgesetzes auf Kündigungen verzichten zu haben. Zeitlich verschoben hatten diese 9,6 Prozent.

Im Vorfeld der Befragung hatten die Hamburger Professoren im Jahr 2006 bereits 41 ausführliche Interviews mit Personalverantwortlichen von kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen geführt. Ziel war, einen intensiveren

Mitarbeiter sind wertvolles Kapital

So vielen Personalern ist – rein betriebswirtschaftlich gesehen – die lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter ...



*zusammenggezogen: eher (1,8%) und völlig unwichtig (1,5%)
Quelle: Zentrum für Personalforschung, Uni Hamburg 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

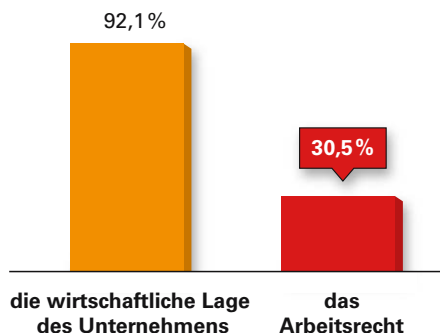
Einblick in den Umgang von Personalern mit dem Arbeitsrecht zu gewinnen. Dabei stellte sich zum Beispiel heraus, warum Unternehmen den Kündigungsschutz schätzen. Nur ein langjähriger Mitarbeiter könne ein richtig guter Mitarbeiter sein, äußerte einer der Interviewten: „Je länger man da ist, umso besser ist die Qualität, die man abgibt.“ Wenn Unternehmen blindlings rausschmeißen könnten, sinke daher die Leistungsqualität.

Diese Meinung fand auch in der repräsentativen Untersuchung eine große Mehrheit. Auf die Frage „Aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht – wie wichtig ist eine lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter für Ihren Betrieb?“ sagte fast die Hälfte „sehr wichtig“, über ein Drittel „eher wichtig“.

* Quelle: Florian Schramm, Ulrich Zachert: Arbeitsrecht und personalwirtschaftliche Praxis – eine schwierige Beziehung?, Vortrag beim 6. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, Berlin, 9. März 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

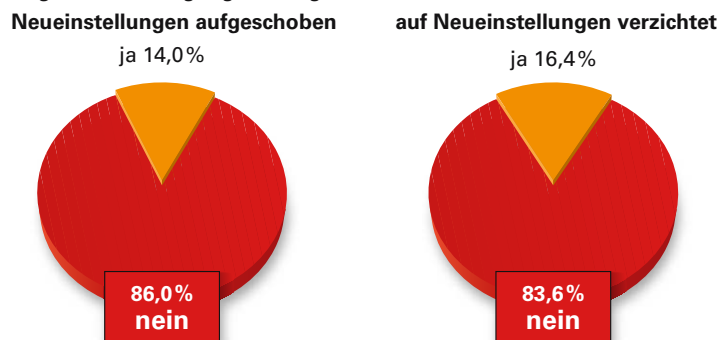
Arbeitsrecht: Untergeordnete Bedeutung bei der Personalpolitik

Wichtige Faktoren* bei der Entscheidung für oder gegen eine Neueinstellung sind für so viele Personalverantwortliche...



*zusammenggezogen: sehr und eher wichtig; Quelle: Zentrum für Personalforschung, Uni Hamburg 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

So viele Personalverantwortliche haben in den vergangenen 3 Jahren wegen des Kündigungsschutzgesetzes...



Das beste Mittel gegen Kinderarmut

Wie kluge Familienpolitik aussehen kann, zeigt ein europäischer Vergleich: Sie fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für beide Geschlechter. Zentrales Mittel dazu ist eine verlässliche öffentliche Kinderbetreuung.

Die deutsche Familienpolitik ist „stark verbesserungswürdig“. Zu dem Ergebnis kommt eine Literaturstudie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*, die erstmals die Situation von Familien in vier europäischen Ländern aus der Gleichstellungsperspektive analysiert und mit den politischen Regelungen vergleicht. Deutschland schneidet hinter Großbritannien, Frankreich und Schweden am schlechtesten ab: Hier sind die Erwerbschancen von Müttern am geringsten, ist das Armutsrisiko für Alleinerziehende und Kinder am zweithöchsten, der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern am größten und die Geburtenrate die niedrigste. Erfolge kann

für die Familien aus, Deutschland nur 2,8 Prozent. Noch wichtiger ist, wohin dieses Geld fließt – ob es an die Familien ausgezahlt oder in öffentliche Dienstleistungen investiert wird. Allein die Betreuung der Kinder lässt sich Schweden 2 Prozent seiner Wirtschaftsleistung kosten; die Bundesrepublik nicht mal halb so viel. Dagegen verzichten die Skandinavier ganz auf eine fiskalische Förderung von Familien. Die macht in Deutschland fast 1 Prozent des BIP aus, ihr Nutzen ist indes fraglich: Obwohl in den 90er-Jahren das Kindergeld erhöht wurde, ging die Geburtenrate zurück, die Kinderarmut nahm zu. Und das Ehegattensplitting stellt „ein wesentliches Hemmnis für die Aufnahme der Erwerbstätigkeit von Müttern“ dar, weil es das traditionelle Ernährermodell unterstützt.

Wenn Mütter im Beruf stehen, kommt das den Kindern zu Gute. „Die Erwerbstätigkeit der Mütter ist die beste Option zur Armutsprävention bei Eltern und Kindern“, beobachten Rüling und Kassner. Ihr Vergleich zeigt: Die Kinderarmut ist dort hoch, wo Mütter nur wenige Stunden arbeiten gehen – von den untersuchten Ländern traf das für Großbritannien und Deutschland zu. Jedes fünfte Kind unter 15 Jahren ist dort von Armut bedroht; in Schweden jedes zehnte. Die höheren Transfers stellen deutsche Kinder

nicht besser als britische. Auch etwa 40 Prozent der Alleinerziehenden in Großbritannien und Deutschland müssen mit einem Armutsrisiko leben, doppelt so viele wie in Schweden.

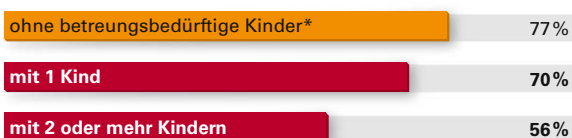
Ein veraltetes Leitbild: Der konservative deutsche Wohlfahrtsstaat fördert Ehen und Familien mit klassischer Aufgabenteilung. Doch nur 5,7 Prozent aller Paare mit Kindern wollen nach dem traditionellen Ernährermodell leben. Die EU-Kommission, OECD und ILO schlagen vor, das Leitbild durch ein neues zu ersetzen: Nach dem Adult-Worker-Model sollen alle Erwachsenen ungeachtet ihres Familienstatus in der Lage sein, selbst ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Die tatsächlichen Familienformen werden europaweit ohnehin vielfältiger. Ehe und Elternschaft entkoppeln sich: In Deutschland kamen 27 Prozent der Kinder 2003 nicht-ehelecht zur Welt, in Schweden mehr als 56 Prozent. Die Zahl der nicht-ehelichen Gemeinschaften mit Kindern hat in Deutschland zugenommen, von 1995 bis 2005 um 74 Prozent auf 464.000. Frankreich hat schon in den 80er-Jahren auf den

Deutschland: Beruf und Familie schwierig zu vereinbaren

Beschäftigungsquote von Frauen in...

Deutschland



Schweden



*Kinder unter 15 Jahren

Quelle: OECD 2002 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

In Deutschland fehlen Krippenplätze

Für so viele Kinder im Alter bis zu 3 Jahren gibt es Betreuungsplätze in...

Deutschland



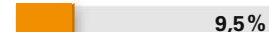
Frankreich



Schweden



Großbritannien



Quelle: EU-Kommission 2005, GB: Sachverständigenkommission 2005 © Hans-Böckler-Stiftung 2007

die schwedische Familienpolitik vorweisen: Dort gelingt Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am besten – auch zum Wohle der Kinder.

„Familienpolitische Konzepte, die auf klassischen Geschlechterrollen basieren, laufen in der heutigen Gesellschaft weitgehend ins Leere“, lautet das Fazit von Anneli Rüling und Karsten Kassner vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra). Erfolgreiche Familienpolitik leistet zweierlei: Sie verbessert die Berufschancen von Frauen – und im Gegenzug hilft sie, Mütter von der unbezahlten Arbeit zu Hause zu entlasten. Die bislang nahezu ausschließlich von Frauen erbrachten Fürsorgeleistungen müssten neu verteilt werden. „Wo Erwerbstätigkeit und Elternschaft nicht oder nur sehr schwierig miteinander zu verbinden sind, werden Kinderwünsche aufgeschoben oder gar nicht realisiert.“

Die Familienpolitik der vier Länder unterscheidet sich bereits in der Ausstattung: 2001 gaben Schweden und Frankreich 3,8 und 3,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP)

Wandel der Familienformen reagiert und unterstützt seitdem unverheiratete Eltern ebenso wie Ehepaare. Auch Schweden und Großbritannien fördern die Ehe nicht mehr.

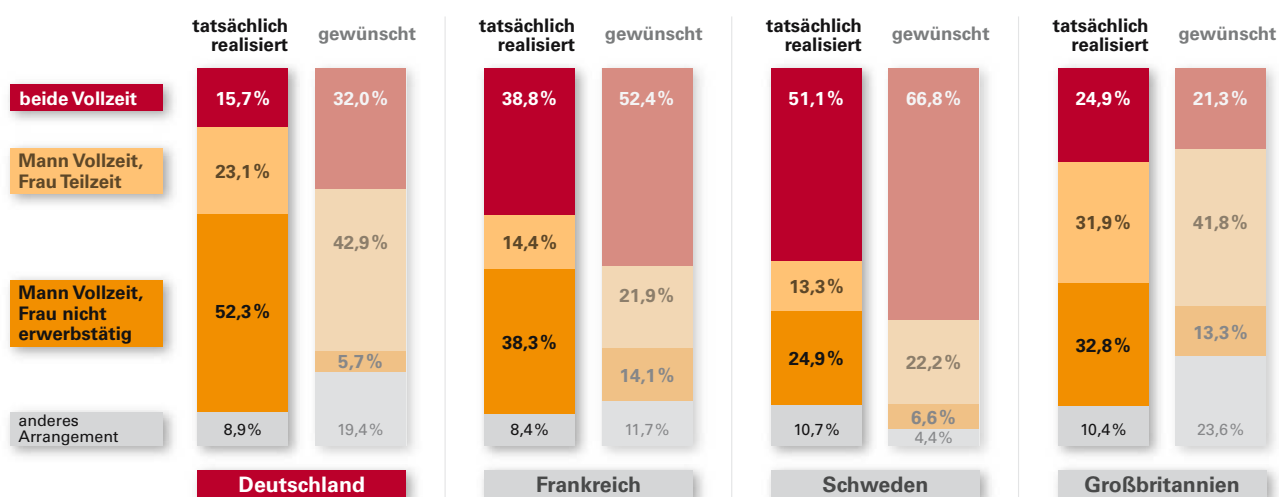
Die Traditionalisierungsfalle: Im europäischen Vergleich wünschen sich die Deutschen am wenigsten Kinder; Männer noch weniger als Frauen. Auf die Frage, wie viele Kinder es im Idealfall sein sollten, antworten nur 3 bis 4 Prozent der Frauen unter 35 Jahren in Frankreich, Schweden und Großbritannien: keins. In Deutschland lehnen gleich 16,6 Prozent Nachwuchs ab. Rüling und Kassner nennen eine mögliche Ursache: „Insbesondere erwerbsorientierte Frauen antizipieren zunehmend die Traditionalisierungsfalle, in die sie mit einem zeitweiligen Ausstieg aus dem Berufsleben aufgrund von Mutterschaft geraten können.“ Sie fürchten, nicht genug Hilfe bei der Haus- und Familienarbeit zu erhalten, und sie erwarten Probleme bei der Rückkehr in den Beruf. Tatsächlich fügen sich Mütter in Deutschland mit jedem weiteren Kind mehr der Hausfrauenrolle. Das müssen Schwedinnen nicht, weil sie ihr Staat besser unterstützt.

Die Arbeitszeiten sind für Familien ungünstig verteilt. Für eine gute Kinderbetreuung und gerecht aufgeteilte Hausarbeitsarbeit eignen sich Stellen mit kurzer Voll- oder langer Teilzeit am besten. Faktisch jedoch driften die Wochenstunden auseinander – am stärksten in Deutschland. Deutsche Männer arbeiten mehr als die anderen Europäer, Frauen eher weniger. „In Deutschland nehmen in den letzten Jahren vor allem Arbeitszeiten von über 40 Stunden (insbesondere bei Männern) sowie von weniger als 15 Stunden (insbesondere bei Frauen) zu.“

Die Entlastung der Mütter von Haus- und Familienarbeit stockt nicht zuletzt aufgrund der langen Arbeitszeiten der Männer. Ihr Beitrag an der unbezahlten Hausarbeit steigt nur langsam, am wenigsten beteiligen sich die französischen Väter. „Vollerwerbstätigkeit von Müttern allein reicht nicht aus, um die Arbeitsteilung der Geschlechter nachhaltig zu verändern“, folgern Rüling und Kassner. Wieder erweist sich die schwedische Familienpolitik als die effektivste: Im Norden ist der Väteranteil an der unbezahlten Familienarbeit re-

Arbeitsteilung in der Familie: Wunsch und Wirklichkeit

So viele Eltern teilen sich so die Berufstätigkeit auf – und so würden sie es eigentlich gerne:



Paare mit Kindern bis sechs Jahre; Quelle: OECD 2001 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Die öffentlich angebotene Kinderbetreuung steht im Zentrum erfolgreicher Familienpolitik. Nur wenn sie gut ausgebaut ist, können sich Mütter substanziell am Erwerbsleben beteiligen. „Keine andere familienpolitische Regelung hat ähnlich eindeutige Wirkungen“, so die Studie. In Schweden gibt es seit den 70er-Jahren ein großes Angebot für Kinder aller Alterstufen, und das mit flexiblen Öffnungszeiten und sozial gestaffelten Elternbeiträgen. 41 Prozent der Kinder bis 3 Jahre profitieren von öffentlich geförderter Betreuung. Auch Frankreich hat seit Mitte der 80er massiv investiert und erreicht mittlerweile 43 Prozent der Kleinkinder. Deutschland und Großbritannien hinken deutlich hinterher. Folgenreiche Versäumnisse: Wenn der Staat sich nicht um die Kinderbetreuung kümmert, kommt es zu einer sozialen Schieflage. Gering verdienende Frauen können sich keine Krippenplätze oder Tagesmütter leisten und werden so aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Das erhöht für sie und ihre Kinder das Armutsrisiko.

lativ groß. Die schwedische Elternzeit ist gut bezahlt, und mindestens zwei Monate sind für den Vater reserviert. Dass Deutschland mit dem Elterngeld diesem Vorbild folgt, werten Rüling und Kassner als Schritt in die richtige Richtung.

Für Mütter müssen berufliche Auszeiten nach der Geburt nicht in ein dauerhaftes Hausfrauendasein führen – wenn sie kurz und bezahlt sind. Unbezahlte Pausen verstärken die Abhängigkeit vom Ernährer, lange Abwesenheiten entwerfen die Qualifizierung. In Deutschland nehmen fast ausschließlich Frauen Auszeiten. Die im Vergleich höchste Lohnungleichheit verstärkt das. Männer verdienen im Schnitt 23 Prozent mehr je Stunde – setzt der Vater aus, muss die Familie mit besonders wenig Geld auskommen. Die Tarifparteien und Betriebe seien gefragt, so die Autoren, für gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit zu sorgen. ◀

* Quelle: Anneli Rüling, Karsten Kassner: Familienpolitik aus gleichstellungsorientierter Perspektive. Ein europäischer Vergleich, Berlin, 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Arbeitszeiten ohne Grenzen

Fünf mal acht Stunden, zum Abendbrot zuhause und am Wochenende frei — die so genannte Normalarbeitszeit wird zur Ausnahme. Schicht- und Wochenendarbeit, extrem lange und stark schwankende Arbeitszeiten breiten sich aus.

Nur für jeden achten Beschäftigten gilt noch die „Normalarbeitszeit“: zwischen 35 und 42 Stunden, von montags bis freitags ohne Schichtdienst, Überstunden oder Gleitzeit. Von 1989 bis 2003 hat sich die Quote halbiert. Der größte Teil der Beschäftigten arbeitet heute unter den Bedingungen „moderater“ oder „extremer“ Arbeitszeitflexibilisierung. Das zeigt eine Analyse der Arbeitszeitforscher Hermann Groß, Hartmut Seifert und Georg Sieglén auf Basis einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung.*

Um aktuelle Trends der Arbeitszeitentwicklung identifizieren zu können, haben die Wissenschaftler vor allem extreme Formen der Arbeitszeitflexibilisierung untersucht. Teilzeit- und Zweischichtarbeit stufen sie als moderat ein. Als extrem definieren sie Zeiten, die

- ▶ pro Woche 42 Stunden und mehr betragen,
- ▶ um 20 Stunden oder mehr in der Woche schwanken
- ▶ oder sich an mindestens fünf Wochentagen auf ein 24-Stunden-Schichtsystem verteilen.

Rund 40 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiteten 2003 in solchen Jobs. 29 Prozent hatten überlange Wochenarbeitszeiten, 15 Prozent extrem schwankende Arbeitszeiten und knapp 6 Prozent mussten sich mit Schicht- und Nachtarbeit arrangieren. Dabei gibt es Überschneidungen, etwa Zeiten, die sowohl sehr lang sind als auch stark schwanken.

Überdurchschnittlich häufig finden sich extrem flexible Arbeitszeitmodelle in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern. Die Analyse der statistischen Daten lässt aber auch detailliertere Aussagen darüber zu, welche Beschäftigtengruppen von welcher Form der Flexibilisierung betroffen sind:

Normalarbeitszeit. Ohne Wochenend-, Nacht- oder Schichtarbeit kommen am ehesten Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben mit einem Monatsnettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.000 Euro aus. Ihre Tätigkeiten sind oft stark standardisiert, sie arbeiten schon relativ lange in ihrem Betrieb.

Überlange Arbeitszeit. 42 Wochenstunden und mehr arbeiten oft alleinstehende, männliche Beschäftigte mit hohem betrieblichen Status und relativ hohem Gehalt. Anfangs- und Endzeiten der Arbeit steuern sie oft selbst. Sie sind meist erst seit kurzer Zeit in ihrem Betrieb. Überdurchschnittlich häufig ist dieses Muster in der Baubranche und in den distributiven Dienstleistungen wie Handel, Transport und Versicherungen anzutreffen.

Stark schwankende Arbeitszeit. Die Beschäftigten in dieser Gruppe ähneln in vielen Merkmalen denen mit überlangen Arbeitszeiten: Sie sind

häufig männlich, verdienen überdurchschnittlich, bestimmen selbst über ihre Zeit, arbeiten häufig 45 Stunden in der Woche und mehr. Ein Unterschied ist allerdings: Oft sind diese Beschäftigten im mittleren Alter und leben in Paarhaushalten mit Kind. Für sie dürfte sich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum erzielen lassen“, so die Forscher.

Extreme Schichtarbeit. Sie findet sich besonders häufig in großen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes. Stark betroffen sind aber auch soziale Dienstleistungen wie etwa Gesundheits- und Pflegedienste. Im Gegensatz zu den Industriebetrieben, wo besonders Männer im Schichtbetrieb tätig sind, arbeiten hier vor allem Frauen. Insgesamt zeichnet sich die Gruppe der extremen Schichtarbeiter durch eine relativ lange Betriebszugehörigkeit aus. Ihr Einkommen ist wegen der Schichtzuschläge überdurchschnittlich. Auch extreme Schichtarbeiter haben relativ oft Kinder.

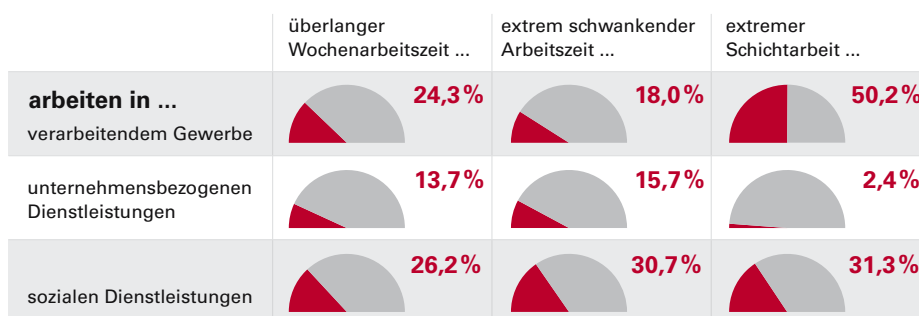
„Flexible Arbeitszeitmuster haben die Oberhand gewonnen“, resümieren die Wissenschaftler. Einen entscheidenden Einfluss auf diese Entwicklung habe die Einführung von Arbeitszeitkonten gehabt. Parallel dazu sei eine Polarisierung der Arbeitszeiten zu beobachten: Während die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten tendenziell länger werden, steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber.

Als Konsequenz empfehlen die Experten eine „Neuausrichtung staatlicher und tariflicher Arbeitszeitpolitik“. Dabei sei „eine Reformulierung der Normalarbeitszeit“ notwendig, „die sich stärker an den praktizierten Formen der Arbeitszeitgestaltung orientiert, ohne dabei ihre traditionellen Schutzfunktionen aufzugeben“. Einen Ansatzpunkt könnten die Arbeitszeitkonten bilden: Nötig wären gesicherte Wahlmöglichkeiten für die Nutzung von Zeitguthaben und Veto-rechte, die Beschäftigte vor beliebigen Zugriffen der Betriebe schützen, so die Wissenschaftler. ◀

* Quelle: Hermann Groß, Hartmut Seifert, Georg Sieglén: Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 4/2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Extrem flexible Arbeitszeiten vor allem in der Industrie

Von allen Beschäftigten mit ...



Für Beschäftigte können mehrere Extremformen gleichzeitig gelten; Quelle: ISO-Arbeitszeiterhebung 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

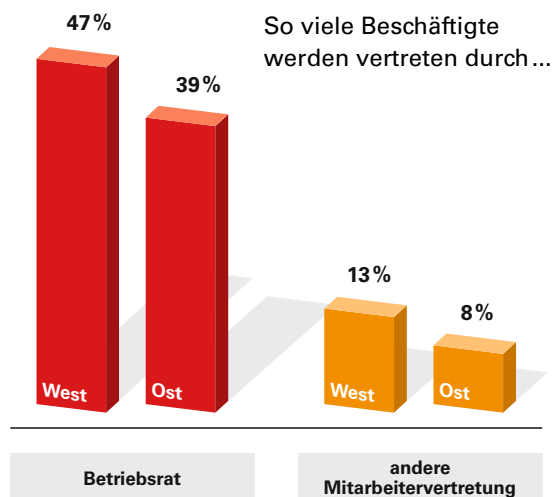
Fast jeder zweite Beschäftigte hat einen Betriebsrat an seiner Seite

Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ist stabil. Das zeigen neue Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Grundlage des IAB-Betriebspanels.*

2005 repräsentierten Betriebsräte in den alten Ländern 47 Prozent der Beschäftigten, im Osten 39 Prozent – sogar ein Prozent mehr als im Jahr zuvor. Deutschlandweit verfügten etwa 11 Prozent der Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Arbeitnehmern über eine solche Interessenvertretung. Die Diskrepanz erklärt sich so: Zwar hat nur jeder 14. Kleinbetrieb mit bis zu 50 Beschäftigten einen Betriebsrat. Großbetriebe mit über 500 Arbeitnehmern verfügen hingegen zu fast 90 Prozent über eine Arbeitnehmervertretung. Nach wie vor finden sich besonders viele Betriebsräte im traditionell mitbestimmten Bergbau, in der Energie- und Wasserversorgung. Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind Interessenvertretungen stark. Weniger ausgeprägt ist die Mitbestimmungskultur in den vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des Dienstleistungsbereichs, des Handels und der Bauwirtschaft.

Zur „Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung“ zählt IAB-Forscher Peter Ellguth per Betriebsrat mitbestimmte Betriebe, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind. 2005 fiel darunter etwa ein Drittel der Betriebe im Westen und ein gutes Fünftel im Osten. Zeitreihen zeigen: Seit 1996 ist dieses Segment in beiden Landesteilen geschrumpft. In den alten Ländern ist bis heute ein kontinuier-

In der Regel vertritt der Betriebsrat



Quelle: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

licher Rückgang zu beobachten. In Ostdeutschland ist der Abwärtstrend hingegen gestoppt: Seit 2002 schmilzt die „Kernzone“ nicht weiter. „Die weitere Entwicklung muss zeigen, ob es sich dabei vielleicht nur um eine Verschnaufpause im Erosionsprozess der überbetrieblichen Interessenvertretung handelt“, schreibt Ellguth.

Die „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ sind zum weitaus größten Teil eine Folge der schrumpfenden Bindung an Branchentarifverträge, stellt der IAB-Forscher fest: So haben in Ostdeutschland neun Prozent der Betriebe mit Betriebsrat einen Haustarifvertrag. Genauso viele sind gar nicht tarifgebunden. Die westdeutschen Werte liegen etwas darunter.

In Unternehmen ohne Betriebsrat haben sich zum Teil andere Vertretungsformen wie „Runde Tische“ oder Belegschaftssprecher herausgebildet. Sie repräsentieren insgesamt einen deutlich geringeren Teil der Arbeitnehmer als Betriebsräte. Das Spektrum solcher Vertretungsmodelle unterhalb des Betriebsratsniveaus ist groß. Es reicht von reinen Arbeitnehmerorganen bis zu Gesprächsrunden, in denen die Geschäftsleitung mit am Tisch sitzt. Die Belegschaftsvertreter können gewählt oder vom Management eingesetzt sein.

In den westdeutschen Betrieben haben 13 Prozent der Arbeitnehmer andere Vertretungsgremien. In Ostdeutschland sind es 8 Prozent. Im Unterschied zu Betrieben mit Betriebsrat gibt es bei den schwächeren Formen der Interessenvertretung keine klare größenspezifische Verteilung. Lediglich im Dienstleistungssektor finden sich mehr solcher Gremien als in anderen Branchen. ◀

Kumpel und Banker gut vertreten

So viele Beschäftigte* werden durch einen Betriebsrat vertreten in so vielen Betrieben

Insgesamt	46%	11%
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	87%	43%
Kredit/Versicherung	78%	42%
Produktionsgüterindustrie	72%	21%
Investitionsgüterindustrie	70%	15%
Verkehr/Nachrichten	52%	20%
Verbrauchsgüterindustrie	51%	15%
Sonstige Dienstleistungen	34%	7%
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	34%	8%
Handel	33%	10%
Baugewerbe	21%	5%

* in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

* Quelle: Peter Ellguth: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in: WSI-Mitteilungen 3/2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
E-Mail: redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286, Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

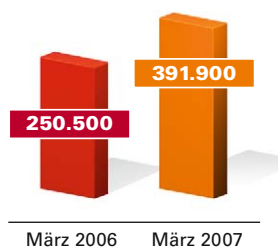
Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67528

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Mehr reguläre Jobs zu vergeben

Gemeldete ungeforderte sozialversicherungs-pflichtige Stellen

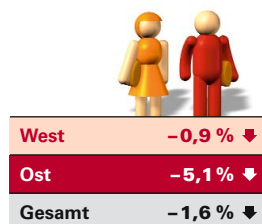


Bundesagentur für Arbeit, März 2007

BILDUNG

Schülerzahlen sinken

Schüler an allgemein-bildenden Schulen im Schuljahr 2006/07, Veränderung zum Vorjahr

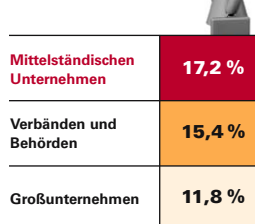


Statistisches Bundesamt, Februar 2007

GENDER

Mittelstand bietet bessere Chancen

Frauenanteil im Management von ...

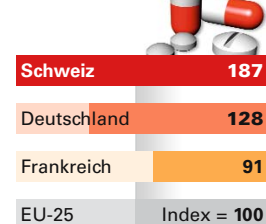


Hoppenstedt Firmeninformations-system 2007

GESUNDHEIT

Teure Pillen in der Schweiz

Preisniveau von Arzneimitteln

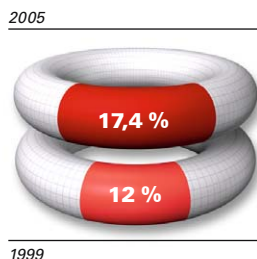


Marktpreis von 181 europaweit verfügbaren Medikamenten Stand 2005; Eurostat 2007

EINKOMMEN

Immer mehr Arme

Anteil der Bevölkerung unter der Armutsschwelle*

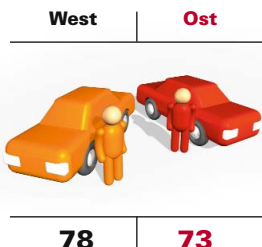


*weniger als 50 % des durchschnittlichen Einkommens; DIW, März 2007

OST WEST

Westen stärker motorisiert

Von 100 Haushalten haben so viele einen eigenen PKW

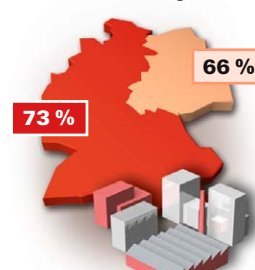


Statistisches Bundesamt, Februar 2007

MITBESTIMMUNG

Mehr Mitsprache im Westen

Ich kann am Arbeitsplatz mitentscheiden, sagen in ...

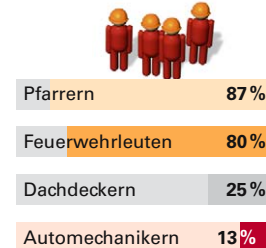


Europäische Kommission 2007

ZUFRIEDENHEIT

Helfende Jobs machen glücklich

Mit ihrem Beruf zufrieden sind von amerikanischen ...



27.000 Befragte Universität Chicago, April 2007

► **ARBEITSMARKT:** Spätaussiedlern gelingt es seltener als anderen Deutschen und Ausländern, sich im Beruf zu etablieren. Darauf weist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hin. Aussiedler aus dem ehemaligen Ostblock sind häufiger arbeitslos. Unter denen, die eine Stelle haben, ist der Anteil der Hilfsarbeiter zudem sehr hoch. Den Forschern fiel

auf, dass bei dieser Gruppe Bildung nicht vor Arbeitslosigkeit schützt. 44 Prozent der Hochschulabsolventen unter den Spätaussiedlern waren 2004 ohne Job. Selbst Aussiedler ohne Berufsausbildung fanden leichter einen Arbeitsplatz. In den Jahren 1989 bis 2006 zogen insgesamt 2,8 Millionen Spätaussiedler nach Deutschland. IAB, April 2007

► **INNOVATIONEN:** Deutsche Industrieunternehmen haben im Vergleich mit Wettbewerbern aus der EU, Japan und Südkorea die meisten erfolgreichen Innovationsprojekte vorzuweisen. Zu diesem Ergebnis kommt die Innovationserhebung 2006 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Fast jedes zweite Industrieunternehmen verzeichnete

2005 eine erfolgreiche Neuerung. Ein Hauptgrund für den Spitzenwert ist der starke Einsatz kleiner und mittelgroßer Unternehmen für neue Produkte und bessere Produktionsprozesse. Allerdings lässt das Tempo der Innovation nach. Die Forscher warnen: Sich auf den Erfolgen auszuruhen, wäre für die Wirtschaft fatal. ZEW, Februar 2007