

IT-Arbeiter: Nur für kurzen Einsatz programmiert	2
Konjunktur: Mehr Wachstum, weniger im Geldbeutel	3
Vereinbarkeit: Wunsch vieler Eltern – Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen	4
Verteilung: Ungelehrte abgehängt	6
Mindestlohn: Juristen geben grünes Licht	6
Arbeitszeit: Gelungenes Mannschaftsspiel auch im Schichtdienst	7
TrendTableau	8

## ENTGELTGLEICHHEIT

# Größter Lohnrückstand bei älteren Frauen

**Der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern wächst mit den Lebensjahren. Junge Frauen stehen besser da als ältere – ohne vollständig zu den Männern aufschließen zu können.**

Die Daten werden mit ganz unterschiedlichen Methoden gewonnen, und gerade deshalb ist ihre Übereinstimmung so bemerkenswert: Frauen in Deutschland verdienen im Durchschnitt brutto rund 23 Prozent weniger als Männer. Das ergibt eine neue Auswertung des Online-Portals [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de). Die Analyse basiert auf Angaben, die zehntausende Frauen und Männer im Internet zu ihrem Verdienst gemacht haben – und sie deckt sich mit den neuesten Zahlen der EU-Kommission, die mit Daten der europäischen Statistikbehörde arbeitet.

Rund 63.000 Fragebögen haben die Wissenschaftler des WSI-Tarifarchivs ausgewertet. Auf dieser Basis können die Betreuer des Frauenlohnspiegels den Verlauf der Gehaltskluft zwischen den Geschlechtern nun zunehmend genauer kartieren. Dabei zeigt sich: Je älter die Beschäftigten sind, desto größer ist der Einkommensrückstand der weiblichen Beschäftigten:

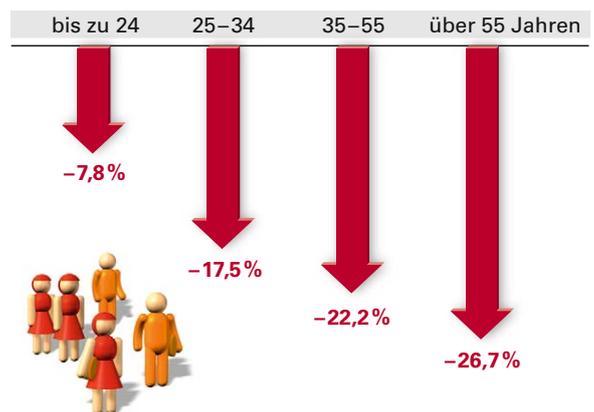
- ▶ Frauen im Alter bis zu 24 Jahren verdienen 7,8 Prozent weniger als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen.
- ▶ Bei der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren wächst die Differenz bereits auf 17,5 Prozent.
- ▶ Frauen zwischen 35 und 55 Jahren liegen 22,2 Prozent hinter den Männern zurück.
- ▶ Am größten ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit 26,7 Prozent in der Altersgruppe ab 55 Jahren.

„Die Zahlen zeigen: die Frauen holen auf, aber von einem Einkommensgleichstand kann auch bei den jüngeren Frauen noch nicht die Rede sein“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Reinhard Bispinck. Dass jüngere Frauen besser dastehen, hat mehrere Gründe: Sie verfügen im Schnitt über ein deutlich höheres Qualifikationsniveau. Nachteile durch erziehungsbedingte Berufsunterbrechung fallen (noch) nicht ins Gewicht. Bei älteren Frauen wirken sich hingegen Karrierenachteile gegenüber ihren männlichen Kollegen stärker aus. Und noch immer gilt: Frauen bekommen für die gleiche Arbeit weniger Geld als Männer.

Wie groß die Verdienstunterschiede ausfallen, ist nicht nur eine Frage des Alters, sondern auch der Region: In Ostdeutschland ist die Differenz zwischen Frauen und Männern

## Größerer Rückstand mit den Jahren

Im Vergleich zu ihren gleichaltrigen männlichen Kollegen verdienen Frauen im Alter von ...



## Auch der Beruf macht den Unterschied

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen\*

	Frauen	Männer	Abstand
Informatiker/in	3.403€	4.025€	▲ -15,5%
Bankkauffrau/-mann	3.028€	3.752€	▲ -19,3%
Redakteur/in	2.932€	3.657€	▲ -19,8%
Verwaltungsfachangestellte/r	2.691€	2.775€	▲ -3,0%
Buchhalter/in	2.535€	3.361€	▼ -24,6%
Filialleiter/in	2.191€	2.850€	▼ -23,1%
Kellner/in, Servierer/in	1.445€	1.582€	▲ -8,6%

\* ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen  
Quelle: [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de), Auswertung WSI-Tarifarchiv 2008  
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

mit 17,2 Prozent geringer als im Westen mit 22,4 Prozent. Und je nach Beruf variieren die Einkommensabstände monatlich zwischen 84 und 825 Euro. ◀

\* Quelle: [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de), Auswertung des WSI-Tarifarchivs 2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Nur für kurzen Einsatz programmiert

**Wer in der IT-Branche arbeitet, muss mit einem frühen Abschied rechnen. Die Belastungen sind hoch, der technische Fortschritt ist rasant. Die Unternehmen tun kaum etwas, um ihren Beschäftigten eine längere Perspektive zu ermöglichen.**

Irgendwann verschwinden die Älteren einfach – wohin, wissen die Kollegen nicht. Nur wenige Informatiker und Software-Entwickler arbeiten über ihren 50. Geburtstag hinaus in der IT-Branche. Warum gelingt so wenigen das Älterwerden im Job? Wolfgang Hien, Leiter des Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biografie in Bremen, hat dazu eine qualitative Studie vorlegt.\* Hien führte ausführliche Interviews mit meist über 50 Jahre alten Beschäftigten. Manche davon waren bis zu 35 Jahre in der Branche tätig. Die erste Untersuchung im deutschsprachigen Raum zeigt: Die Arbeitskultur der Branche macht das Altern im Beruf schwer. Die Belastungen durch den rapiden technischen Fortschritt sowie den ständigen Zeit- und Erfolgsdruck sind groß – und die Unternehmen lassen ihre Mitarbeiter mit den Lasten allein.

## Der Stress der Wissensarbeiter

Mitarbeiter in IT-Projekten klagten über...



Quelle: Institut Arbeit und Technik 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

**Branche im Jugendkult.** In der IT-Branche gibt es eine außergewöhnlich hohe Fluktuation und formal viele Freiberufler. Trotz offener Stellen sind um die 30.000 Programmierer arbeitslos – je älter die Informatiker werden, umso höher ist die Arbeitslosenquote. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt laut Fachverband bei 35. Einer Umfrage des Branchenmagazins c't zufolge ist die Hälfte von ihnen unter 35 und nur jeder Zwanzigste älter als 44. „Nach wie vor kann in der IT-Branche von einem Jugendkult gesprochen werden“, schreibt der Arbeitswissenschaftler Hien. Die starken Konjunkturschwankungen geben den Arbeitgebern immer wieder „Gelegenheiten, insbesondere älteren Mitarbeitern zu kündi-

gen oder ihnen die Eigenkündigung nahe zu legen“, so Hien. **Extreme Belastungen.** Die älteren IT-Arbeiter berichten von Verschleiß und ersten Erkrankungen. Ein wichtiger Grund ist der ständige Zeitdruck: Bei Ausschreibungen werde die benötigte Dauer regelmäßig bewusst zu knapp kalkuliert, erfuh Hien mehrfach. Der Termindruck laste dann auf dem Projektteam: „Das Projekt soll immer gestern fertig werden.“ Die hohen psychischen Belastungen verstärken sich, weil es Feedback nur dann gebe, wenn etwas nicht klappt. So komme es oft zu einem Burnout oder zu psychosomatischen Spätschäden.

Beim Blick auf Krankenkassen-Statistiken sieht es dennoch so aus, als ob IT-Experten nie krank werden. In der Branche werde eine Kultur der Härte inszeniert, schreibt der Arbeitswissenschaftler. Hohe Verausgabung, Einzelkämpfertum, Prestigebewusstsein und das Verschweigen von Belastungen seien üblich. „Die starke Arbeitsorientierung und das Durchhalte-Syndrom bis zum Zusammenbruch sind untrügliche Kennzeichen eines kulturell tradierten Männlichkeitsmusters“, so Hien. Fast alle Befragten hoben die große Bedeutung von Selbstdisziplin hervor. Die Beschäftigten organisieren ihren Lebensalltag sehr methodisch. Die Ungezwungenheit der New Economy ist längst passé. Zudem kultiviert die vermeintlich fortschrittliche IT-Branche eine sehr traditionelle Rollenverteilung. Vier von fünf Beschäftigten sind männlich, und die Männer arbeiten üblicherweise als Familienernährer in Vollzeit und mit Überstunden. Wer das nicht macht, erhalte kaum berufliche Anerkennung.

**Unsicherheit und keine Weiterbildung.** „Ich sterbe mit dem Programm“, sagt ein älterer Programmierer. Wie er fürchten alle Befragten, unter die Räder des rasanten Fortschritts zu kommen. Aufgrund der Hardware-Innovationen verbessert sich auch die Software ständig. Die interviewten Experten wollen auf dem Laufenden bleiben. Sie lernen neue Betriebssysteme, neue Standards, neue Programmiersprachen. Doch das ist sehr aufwändig, weil das Neue häufig nicht auf dem Alten aufbaut – und weil es an Weiterbildungsangeboten mangelt. In großen Unternehmen landen ältere Software-Entwickler regelmäßig in Nischen, betreuen alte Produkte und verlieren so den Anschluss an neue Entwicklungen. Kleine Unternehmen haben meist kurze Produktzyklen und hohen Kostendruck, daher verzichten sie auf Weiterbildung und lassen junge Beschäftigte ran.

Der Spaß, als Software-Entwickler zu arbeiten, sinkt spürbar. In den vergangenen Jahren sind die Gehälter gefallen. Die Vorschriften werden strikter, der Grad an Selbstorganisation nimmt ab. Teams werden immer wieder auseinandergerissen. „Die viel besungenen Freiheitsgrade der IT-Arbeit beginnen einer Normalität zu weichen, innerhalb derer Momente altbekannter kapitalistischer Arbeitsorganisation erkennbar werden“, so Hien.

Viele Software-Entwickler bedauern, nur noch für Teilabschnitte zuständig zu sein; sie werden sich ihrer Austauschbarkeit bewusst. Teamarbeit hat zwar weiterhin eine hohe Bedeutung. Jedoch bleibt den Teams nur eine verminderte Entscheidungsfreiheit. „Wir führen den Taylorismus gerade brutal ein“, sagt ein älterer IT-Arbeiter. ◀

\* Quelle: Wolfgang Hien: Irgendwann geht es nicht mehr. Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, VSA-Verlag, Hamburg 2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Mehr Wachstum, weniger im Geldbeutel

Bei Deutschlands Arbeitnehmern ist der Aufschwung der vergangenen drei Jahre nicht angekommen. Nach Abzug von Steuern und Abgaben blieb die Lohnentwicklung je Beschäftigtem sogar hinter der Inflation zurück, zeigt eine Untersuchung des IMK.\*

Im Unterschied zu früheren konjunkturellen Boomphasen sind die Einkommen der privaten Haushalte im jüngsten Aufschwung kaum gestiegen. Mit Hilfe von ökonometrischen Simulationen spürten die Forscher des IMK den Gründen dafür nach. Ihr Ergebnis: Von erheblicher Bedeutung ist das deutliche Zurückbleiben der Lohnentwicklung hinter dem Wachstum von Produktivität und Inflation.

In einem ersten Schritt ermittelten die Ökonomen die Zeiträume für den jüngsten und den vorhergegangenen Aufschwung: Der vorherige begann im Frühjahr 1998 und dauerte elf Quartale, der jetzige fing Ende 2004 an. In beiden Phasen entwickelte sich das Wachstum preisbereinigt sehr ähnlich. Ein markanter Unterschied: Die wirtschaftliche Erholung war diesmal fast ausschließlich vom Export getrieben. Die Binnennachfrage, besonders der private Verbrauch, blieb unter dem für eine Boomphase üblichen Niveau.

Der Grund hierfür liegt in der Einkommensentwicklung: Inflationsbereinigt stagnierte das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte. „Damit hat der Begriff Konjunkturaufschwung eine neue Qualität“, schreibt das IMK: „Wachstum ohne Einkommenszuwachs“. Noch im vorigen Aufschwung hatte preisbereinigt das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte immerhin um sieben Prozent zugenommen – genauso stark wie das Wirtschaftswachstum.

In diesem Boom entwickelten sich die einzelnen Einkommensbestandteile unterschiedlich: **Unternehmer, Selbstständige, Aktienbesitzer und andere Kapitaleigner konnten sich über stetig steigende Einnahmen freuen**, die auch von der Inflation nicht aufgezehrt wurden. Transfers an die privaten Haushalte – Renten, Kindergeld, BAföG und andere staatliche Zahlungen – gingen preisbereinigt um fast 6 Prozent zurück. Im vorherigen Aufschwung waren die Leistungen noch um rund 4 Prozent gestiegen. **Die Nettolöhne sanken um 1,5 Prozent**, nach einem Zuwachs von gut 8 Prozent.

Das bedeutet: Dieser Aufschwung ist bisher vor allem denjenigen zugute gekommen, die einen Job gefunden haben. Und den Vermögensbesitzern – eine relativ kleine Gruppe: Zwei Drittel der erwachsenen Bevölkerung haben kein oder nur geringes Vermögen, während das reichste Zehntel knapp 60 Prozent besitzt. Für die meisten Arbeitnehmerhaushalte ist der Arbeitsverdienst die dominierende Einkommensquelle.

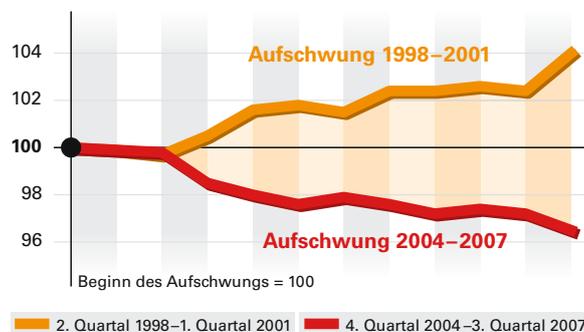
**Auch die Beschäftigung entwickelte sich im jüngsten Aufschwung mit einer Zunahme von zwei Prozent nicht übermäßig stark.** Die Zahl der Arbeitslosen ging zwar um gut 700.000 Personen zurück. Dies liegt jedoch auch daran, dass geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden. „Die versprochene Beschäftigungsdividende für Lohnmoderation und Arbeitsmarktflexibilisierung fiel damit aus“, konstatieren die IMK-Forscher. **Ausgebreitet haben sich vor allem atypische Beschäftigungsformen:**

- ▶ Zwischen 1994 und 2006 hat sich der Anteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vervierfacht.
- ▶ 2006 waren 14,5 Prozent aller Arbeitsverträge befristet.

▶ Die Teilzeitarbeit nimmt stetig zu. Ohne Mini- und Ein-Euro-Jobs lag ihr Anteil 2006 bei 17,6 Prozent. **Diese Entwicklungen setzten die Löhne für reguläre Beschäftigung unter Druck.** Dazu kamen die Kombilohnregelungen der Mini- und Midijobs sowie die Aufstockungsmöglichkeit von Hartz IV. „Das Problem ist für Deutschland von besonderer Bedeutung, weil im Gegensatz zu Frankreich keine Lohnuntergrenze in Form eines Mindestlohns existiert“,

## Vom Aufschwung bleibt nichts

Die realen Nettolöhne pro Arbeitnehmer entwickelten sich im ...



Quelle: Stat. Bundesamt, Berechnungen des IMK 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

warnen die Ökonomen: So geben die Möglichkeiten zur Aufstockung für Bezieher von Arbeitslosengeld II den Unternehmen faktisch uneingeschränkte Möglichkeiten, die Löhne auf Kosten der Steuer- und Beitragszahler nach unten zu drücken.

Die Modellsimulationen des IMK zeigen: Allein aufgrund der geringeren Lohnsteigerungen in den vergangenen drei Jahren büßten die realen Nettolöhne pro Beschäftigtem rund dreieinhalb Prozent ein. **Die niedrigen Löhne halfen zwar dem Export. Doch schaden sie dem privaten Verbrauch** – mit 55 Prozent immer noch die größte Komponente der wirtschaftlichen Entwicklung. Das schmälerte das Wirtschaftswachstum um einen halben Prozentpunkt. Die Finanzpolitik setzte noch eins drauf: Gekürzte Transferzahlungen und höhere Mehrwertsteuer drückten das Wachstum 2007 um bisher knapp einen Prozentpunkt, so die Berechnungen.

Viele Experten erwarten, dass Deutschlands Konsumenten in diesem Jahr die Konjunktur auf Kurs halten können und müssen – angesichts der Finanzmarkturbulenzen und einer drohenden Rezession in den USA. Das IMK ist skeptisch: Es rechnet auch 2008 gesamtwirtschaftlich nur mit einem moderaten Lohnanstieg. „Zudem sind die Beschäftigten gezwungen, einen Teil ihres Nettoeinkommens zu sparen, um das in Zukunft sinkende Rentenniveau auszugleichen.“ ◀

\* Quelle: Gustav Horn, Camille Logeay, Rudolf Zwiener: Wer profitierte vom Aufschwung?, IMK Report Nr. 27 März 2008  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Wunsch vieler Eltern: Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen

Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern lassen kaum Chancen für eine moderne Balance von Beruf und Familie. Zwischen Zeitnot und Karriereverzicht müssen vor allem Mütter entscheiden. Ein neuer Arbeitszeitstandard für die Familienphase wird gebraucht.

Ein Drittel der Familien in Deutschland leidet unter Zeitnot. Hauptursache für das Dilemma sind die sehr langen Arbeitszeiten von Vätern: fast durchgehend Vollzeit unterwegs, oft überlang mit deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche. Das zeigt eine WSI-Studie\*, die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Eltern untersucht hat. Als Kernproblem machen die Forscherinnen die traditionelle Norm der lebenslangen Vollzeitarbeit aus, die unterschiedliche Lebensphasen nicht berücksichtigt. Und Teilzeitarbeit ist längst nicht für alle Mütter und Väter ein Ausweg, zeigt die Analyse.

**Die Arbeitszeiten von Eltern sind stark polarisiert.** Sind Kinder zu versorgen, arbeiten in der Regel Mütter kürzer. Väter dagegen bleiben bei Vollzeit und arbeiten sogar länger als ohne Nachwuchs. Der Unterschied in den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern ist nach wie vor beträchtlich. Besonders für Westdeutschland zeigen sich wenig Gleichstellungsfortschritte: Hier arbeiten Väter 17 Stunden pro Woche länger als Mütter.

Die Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern gehen laut WSI-Befragung weit mehr auseinander als die der Väter. So arbeiten zwar mehr als die Hälfte der Mütter Teilzeit, darunter viele Mini-jobberinnen und geringfügig Beschäftigte. Gleichzeitig sind 42 Prozent der Mütter vollzeitbeschäftigt. Überraschend viele Frauen haben überlange Arbeitszeiten mit mehr als 40 Wochenstunden.

Nach wie vor müssen sich vor allem Frauen zwischen Vollzeit und Teilzeit entscheiden. Damit haben sie häufig nur die Wahl „zwischen Zeitnot einerseits und Karriereverzicht und wirtschaftlicher Benachteiligung andererseits“, stellen die Forscherinnen Christina Klenner und Svenja Pfahl fest.

**Keine Umverteilung.** Die langen Arbeitszeiten der Väter belegen, dass sie „im Beruf keinen Schritt zurückgegangen“ sind, seit die Mütter häufiger erwerbstätig sind, so die Forscherinnen.

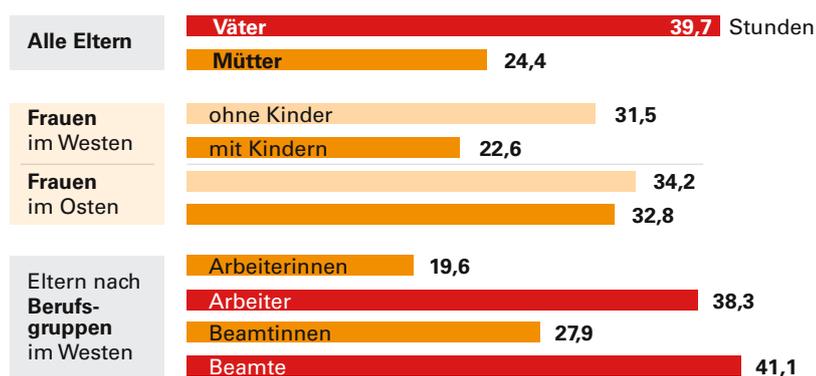
„Wenn Mütter Vollzeit arbeiten, steht dem meist keine Arbeitszeitreduktion der Väter gegenüber.“ In allen familiären Konstellationen arbeiten Väter länger. Es überwiegt mit 45 Prozent die Variante einer so genannten modernisierten Ernährerkonstellation, in der zumeist Väter Vollzeit und Mütter Teilzeit arbeiten.

Von einer geschlechtergerechten Arbeitszeitverteilung kann bislang keine Rede sein, so die Autorinnen. Familienbedingte Teilzeit ist fast nur bei Müttern anzutreffen. Bei Vätern ist sie so selten, dass eine scheinbar für die Familie besonders zuträgliche Arbeitszeitkonstellation mit zwei Teilzeit arbeitenden Eltern fast nicht vorkommt. Lange und überlange Arbeitszeiten belasten die Familienzeit und setzen dem häuslichen Engagement enge Grenzen. Die faktischen Arbeitszeitverlängerungen der letzten Jahre haben zusätzlich dazu beigetragen, die Geschlechterungleichheit bei den Arbeitszeiten fortzuschreiben.

**Arbeitszeitwünsche von Eltern, Pflegenden und Kindern.** Mütter wie Väter haben ein Interesse daran, ihre Arbeitszeiten anzunähern. Um Familie und Beruf besser auszubalancieren

## Mit oder ohne Kind – Frauen arbeiten kürzer

In der Woche arbeiteten abhängig Beschäftigte 2005 durchschnittlich...



Quelle: Mikrozensus 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Das männlich geprägte Konzept von Vollzeit als Standardmodell rechnet mit dem „sorgelosen Arbeitnehmer“, der sich mit ganzer Kraft dem Job widmen kann. Denn seine Frau hält ihm zu Hause den Rücken frei. Doch das traditionelle Ernährermodell mit nicht erwerbstätiger Mutter haben auch die Deutschen längst faktisch abgewählt, diagnostiziert das WSI. Nur ein knappes Viertel der Paare lebt in Westdeutschland noch in der klassischen Hausfrauenehe. In Ostdeutschland hat sie mit acht Prozent nur marginale Bedeutung. Eine klare Mehrheit der Deutschen befürwortet das Zweiverdienermodell.

Eine moderne Balance ermöglicht es Frauen und Männern gleichermaßen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Sie vermeidet Zeitnot und gibt Raum für die berufliche Entwicklung beider Eltern. Die Dauer der Arbeitszeit ist dafür ein Schlüsselfaktor. Wunsch und Wirklichkeit klaffen bei Müttern und Vätern oft erheblich auseinander. Das belegen die Ergebnisse der Studie auf Grundlage bislang unveröffentlichter Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus 2005 sowie der WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003.

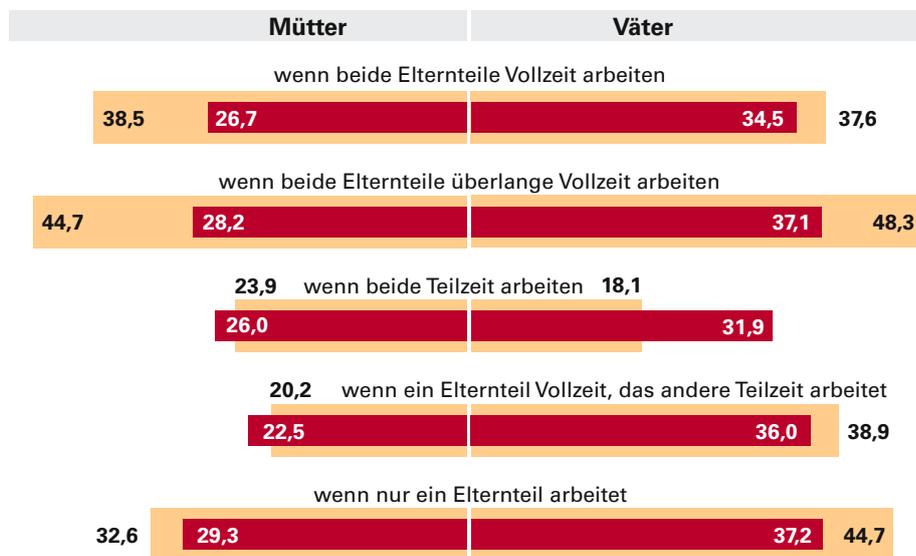
ren, wünschen sich die abhängig beschäftigten Eltern mehrheitlich kürzere Arbeitszeiten. So würden drei Viertel der Väter und über die Hälfte der Mütter eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten bevorzugen. Teilzeitbeschäftigte Mütter, vor allem diejenigen mit marginaler Teilzeit, möchten dagegen die Arbeitszeit erhöhen. Die Wunscharbeitszeiten von Eltern in Deutschland bewegen sich folglich zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit.

Die Pflege von Angehörigen wird zunehmend eine Balance von Beruf und Familie erfordern. Die Studie berücksichtigt deshalb auch die Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben. Sie sind danach zum überwiegenden Teil in ausgeprägte Pflegenetzwerke eingebunden und haben etwas seltener als Eltern Interesse an einer Arbeitszeitreduzierung. Insgesamt wünschen sie sich ähnliche Arbeitszeiten wie Eltern und lehnen überlange Vollzeitarbeit mit großer Mehrheit ab.

Zu den Wünschen der Kinder an die Arbeitszeiten ihrer Eltern gibt es bislang keine repräsentativen Befragungen. Die Autorinnen greifen deshalb auf eigene qualitative Forschungen zurück. Danach begrüßen Kinder durchaus eine Erwerbstätigkeit beider Eltern. Sie wünschen sich verlässliche Arbeitszeiten, die wichtige Sozialzeiten wie Wochenenden oder Feiertage freihalten und Familienrituale zulassen. Eine „nahtlose Betreuungskette“ – vielleicht das Ideal der Eltern – favorisieren Kinder weniger. Hauptsache: Eltern sind dann

## Genug arbeiten können und Zeit für's Kind haben

Als ■ tatsächliche und als ■ gewünschte Wochenarbeitsstunden nannten...



Telefonische Befragung von 2.000 abhängig beschäftigten Vätern und Müttern, gewichtet  
Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Konstellation von doppelter Vollzeit oder überlanger Vollzeit leben. Sie bewerten ihre Vereinbarkeitssituation unter allen Paarkonstellationen am negativsten und äußern am deutlichsten Wünsche nach reduzierter Arbeitszeit. Aber auch Vollzeit arbeitende Alleinerziehende und Eltern mit stark gegensätzlichen Arbeitszeitkonstellationen (überlange Vollzeit des Vaters/Teilzeit der Mutter) dürften von Zeitdruck betroffen sein. „Die zeitliche Alltagsrealität in diesem beträchtlichen Teil von Familien mit Zeitnot findet bisher zu wenig öffentliche Aufmerksamkeit“, so die WSI-Studie.

**Eckpunkte für ein modernes Arbeitszeitkonzept.** Als Ausweg aus dem bestehenden Arbeitszeitdilemma plädieren die Autorinnen für ein erneuertes, familien- und gleichstellungsorientiertes Arbeitszeitkonzept.

Im Mittelpunkt: Die männlich geprägte Normalarbeitszeit auf den Prüfstand zu stellen und die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit durch „ein Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards“ für bestimmte Lebensphasen zu ersetzen. Betriebe und Politik müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Fürsorgeverpflichtungen als neue Norm anerkennen und Abschied nehmen vom gängigen Bild des „sorgelosen Arbeitnehmers“, der weitgehend entlastet von Fürsorgearbeit jederzeit zur Verfügung steht. Zugleich raten die Wissenschaftlerinnen, die Anreize für eine partnerschaftlich egalitäre Arbeitszeitverteilung zu verbessern. Aufgreifen ließe sich ein Vorschlag aus Schweden: eine subventionierte Verkürzung der Arbeitszeit von Müttern und Vätern um fünf Stunden pro Woche. Den vollen steuerlichen Vorteil soll es nur dann geben, wenn beide Eltern die Absenkung nutzen. ◀

### Kinderzahl hat kaum Einfluss auf Arbeitsstunden

Als durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit gaben an...

Stunden	Mütter		Väter*
	Teilzeit	Vollzeit	
1 Kind	22,1	41,9	44,3
2 Kinder	20,3	42,4	44,2
3 Kinder und mehr	19,4	41,9	43,6

\* darunter 35 in Teilzeit arbeitende Väter;  
telefonische Befragung von 2.000 abhängig beschäftigten Vätern und Müttern, gewichtet  
Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003  
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

da, wenn sie gebraucht werden. Der „Alltagsmix“ muss stimmen, so die Forscherinnen.

**Zeitnot unter Eltern ist keine Randerscheinung.** Rund ein Drittel der abhängig beschäftigten Eltern hat nach vorsichtiger Schätzung mit Zeitknappheit oder sogar Zeitnot zu kämpfen. Das betrifft insbesondere diejenigen Eltern, die in der überlasteten

\* Quelle: Christina Klenner, Svenja Pfahl: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Analyse der Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden und Umriss eines Konzeptes, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Januar 2008  
Christina Klenner ist Referatsleiterin im WSI, Svenja Pfahl Forscherin im Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin  
**Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)**

# Ungelernte abgehängt

**Die Lohnunterschiede in Deutschland nehmen zu. Die unteren Berufsklassen verlieren.**

Seit Mitte der 90er-Jahre entwickeln sich die Arbeitslöhne in Deutschland schwächer als in den übrigen westlichen Industrienationen. Gleichzeitig steigen die Unternehmensgewinne. Doch die Schere öffnet sich nicht nur zwischen Lohnempfängern und Beziehern von Kapitaleinkommen. Auch innerhalb des Lohn- und Gehaltsgefüges werden die Abstände größer. Zu diesem Ergebnis kommen die Sozialforscher Johannes Giesecke und Roland Verwiebe.\* Sie haben die Reallohnentwicklung von 1998 bis 2005 analysiert.

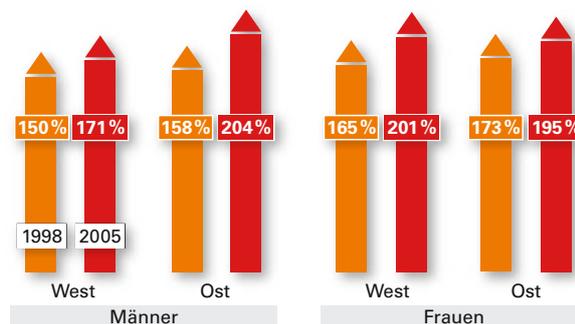
Die oberen und mittleren Einkommen sind in dieser Zeit leicht gestiegen, die unteren zurückgegangen, so die Untersuchung. Das trifft für Frauen wie Männer in Ost- und Westdeutschland zu, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Für westdeutsche Männer gilt beispielsweise: 1998 übertraf der höchste Lohn im neunten Zehntel der Verteilung den höchsten Lohn im untersten Zehntel um 150 Prozent, 2005 schon um 171 Prozent. Bei den ostdeutschen Männern war der Anstieg noch deutlicher: von 158 auf 204 Prozent.

Die Studie gibt weiteren Aufschluss über die Lohnstrukturen in Deutschland und ihre Entwicklung:

- ▶ Die absoluten Lohnunterschiede sind unter westdeutschen Männern am größten, bei Frauen im Osten am geringsten.
- ▶ In den alten Ländern sind die Lohnabstände zwischen Frauen und Männern größer als in den neuen.
- ▶ In Ostdeutschland entwickeln sich die Löhne von Frauen und Männern auseinander, weil die Reallöhne der Männer stärker steigen als die der Frauen.

## Wachsende Lohnungleichheit

Der höchste Lohn im neunten Zehntel übertraf den höchsten Lohn im untersten Zehntel um ...



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 1998/2005, querschnittsgewichtet, Berechnungen Giesecke, Verwiebe 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Die Analyse der Wissenschaftler zeigt, welche Mechanismen hinter dem Auseinanderdriften des Lohnspektrums stehen: „Insbesondere das unterdurchschnittliche Lohnwachstum bei un- bzw. angelernten Arbeitern wie bei Facharbeitern führte zu einer relativen Schlechterstellung dieser Gruppen gegenüber anderen Berufsklassen.“ Zum Beispiel sei der Lohnabstand zwischen Arbeitern ohne Ausbildung und höheren Angestellten im untersuchten Zeitraum um rund 20 Prozentpunkte auf etwa 60 Prozent gewachsen.

Auch der Strukturwandel schlägt sich den Forschern zufolge in der Lohnverteilung nieder: Während vergleichsweise gut bezahlte Stellen in der Industrie verschwunden sind, kamen neue Jobs im Dienstleistungssektor hinzu – oft mit geringer Stundenzahl und niedrigeren Löhnen. ◀

\* Quelle: Johannes Giesecke, Roland Verwiebe: Die Lohnentwicklung in Deutschland zwischen 1998 und 2005, in: WSI-Mitteilungen 2/2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## ENTSENDEGESETZ

# Mindestlöhne: Juristen geben grünes Licht

**Verfassungs- und europarechtlich wäre eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen unproblematisch.\***

Bis zum 31. März können die Tarifvertragsparteien gemeinsam beantragen, in das Gesetz aufgenommen zu werden. Voraussetzung: In ihren Branchen wird mindestens die Hälfte der Beschäftigten nach Tarif entlohnt. Mit den verfassungs- und europarechtlichen Aspekten eines tarifgestützten Mindestlohns haben sich in jüngster Zeit verschiedene Gutachter beschäftigt. Ihr Urteil: **Mit der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU wäre die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Entsendegesetz vereinbar**, schreiben Professor Karl-Jürgen Bieback und Eva Kocher von der Universität Hamburg. Der Europäische Gerichtshof habe anerkannt, dass die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften über Mindestlöhne auf alle Personen ausdehnen können, die in ihrem Staatsgebiet unselbstständig erwerbstätig sind – egal, in welchem Land der Arbeitgeber ansässig ist. Nach den Prinzipien der

deutschen Rechtsordnung sei es „grundsätzlich Aufgabe der Gewerkschaften, das Verhandlungsgleichgewicht für die Arbeitnehmer herzustellen und über Tarifverträge mit den Arbeitgebern Mindestlöhne festzulegen“, so die Juristen.

**Ein allgemeinverbindliches Mindestentgelt könne jedoch das Ungleichgewicht zulasten einzelner Arbeitnehmer beseitigen und das Existenzminimum jener garantieren, die in Vollzeit arbeiten.** Dabei dürfe der Gesetzgeber niemals unberücksichtigt lassen, dass er mit einer Allgemeinverbindlicherklärung in die Tarifautonomie der Tarifparteien eingreift. Ein solcher Schritt müsse daher im öffentlichen Interesse sein.

Mit tarifgestützten Mindestlöhnen in der Leiharbeitsbranche haben sich die Professoren Thomas Dieterich, ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts, und Peter Hanau beschäftigt. Beide sprechen sich für eine Ausweitung des Gesetzes aus. Wer die Einbeziehung der Zeitarbeit ablehne, „wendet sich im Ergebnis gegen das gesamte System des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und gefährdet das fragile Gleichgewicht zwischen der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der inländischen Arbeitsmärkte“, so Hanau. ◀

\* Quelle: Karl-Jürgen Bieback, Thomas Dieterich, Peter Hanau u.a.: Tarifgestützte Mindestlöhne, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2007  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Gelungenes Mannschaftsspiel auch im Schichtdienst

**Eine bessere Lösung als verlängerte Arbeitszeit: In einem Pilotprojekt bestimmen Arbeitsgruppen ihre Einsatzzeit in Eigenregie. Die Beschäftigten sind zufriedener und müssen weniger Überstunden leisten.**

Der Jahresrahmendienstplan, die Urlaubs- und Monatsdienstpläne – all das regeln Teile der Belegschaft eines großen Gesundheits-Unternehmens in Eigenregie. Seit 2004 bestimmen die Beschäftigten von sechs Abteilungen ihre Einsatzzeiten in der Gruppe. Wissenschaftlerinnen der Universität Flensburg haben in dem Krankenhaus und den Therapieeinrichtungen das Pilotprojekt „Selbstverantwortete Arbeitszeitplanung im Team“ (SAT) begleitet.\* Sie bilanzieren: Die gemeinsam getroffene Arbeitszeitplanung hebt die Zufriedenheit der in Pflege, Therapie und Verwaltung eingesetzten Beschäftigten. Die Befragten schätzen ihre Mitbestimmungschance im Team höher ein als vorher.

Das Projekt startete nach den Haustarif-Verhandlungen 2004. Der Arbeitgeber hatte eine Verlängerung der Arbeitszeit gewünscht, die Belegschaft wollte mehr Mitsprache bei der Planung der Arbeitszeit. Am Ende einigen sich die Tarifparteien auf ein „Beispiel für innovative Arbeitszeitplanung“, so Sebastian Brandl, Arbeitswissenschaftler der Hans-Böckler-Stiftung. SAT, das Resultat der Tarifverhandlungen, sollte statt Mehrarbeit mehr Effizienz schaffen.

Das dürfte gelungen sein: Inzwischen regeln nicht nur die sechs Abteilungen aus dem Pilotprojekt ihre Dienstpläne selbst, sondern noch vier andere Abteilungen des Gesundheitsunternehmens. Auch das Feedback der Beschäftigten fällt eindeutig aus, so die Forscherinnen. Die Mitarbeiter, die über ihre Arbeitszeit gemeinsam entscheiden, bewerten ihre Arbeitszeitbedingungen positiver als Kollegen in anderen Abteilungen. Zudem sind sie zufriedener mit ihren Arbeitszeiten als vor Beginn des Projektes. Sie klagen weniger über Überforderungen, zeigen weniger emotionale Erschöpfung und haben das Gefühl, Herausforderungen besser bewältigen zu können.

## ► Beispiel für innovative Arbeitszeitplanung

Selbstgesteuerte Arbeitszeiten sind vornehmlich in Unternehmen mit dünner Personaldecke zu finden – so der gegenwärtige Stand der Forschung. Dezentrale Zeitplanung ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn der Zuwachs an Zeitautonomie nicht mit höheren Belastungen einhergeht, schreiben Marianne Resch, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie, Alexandra Diendorf und Wiebke Wrage. „Die neue Selbstverantwortung sollte nicht zu Überforderung führen.“ Ging das Plus an Autonomie im Krankenhaus auf Kosten der Mitarbeiter? Die Arbeitsstunden der Beschäftigten werden auf einem Jahres-Arbeitszeit-Konto verbucht. Dabei wird sichtbar: Mit dem neuen System sind nicht mehr, sondern weniger Überstunden angefallen. Selbststeuerung muss bei Gruppenarbeit nicht zu mehr Arbeitsaufwand führen, folgern die Wissenschaftlerinnen.

Die Selbststeuerung der Gruppe braucht tatsächliche und nicht nur formale Autonomie. „Zentral für die beobachteten

## Selbst organisierte Arbeitszeiten – Voraussetzungen für das Gelingen

### Erwartungen klären

Bevor es losgeht, werden die Erwartungen der Beteiligten abgefragt – welche Ziele haben sie und welche Bedenken?

### Unabhängigkeit

Die Selbststeuerung der Gruppe braucht tatsächliche und nicht nur formale Autonomie.

### Regeln

Wenn die Gruppe groß ist, gibt sie sich Verfahrensregeln. Sie kann außerdem Aufgaben an einzelne Mitglieder delegieren.

### Gleichheit

Innerhalb der Arbeitsgruppe sind alle gleichberechtigt. Ein gewählter Beauftragter muss die Wünsche der Kollegen berücksichtigen.

SAT-Gruppen war die Eigenständigkeit nach außen, also gegenüber der Bereichsleitung und den Vorgesetzten“, schreiben die Forscherinnen.

Im Fallbeispiel der Pflegestationen gab es bereits gute Anknüpfungspunkte. Die Stationen genossen seit Jahren „eine gewisse Eigenständigkeit gegenüber Bereichsleitungen und anderen Vorgesetzten“. Außerdem hatte die Unternehmensleitung schon zuvor ihre Arbeitszeit-Entscheidungen aufwändig begründet.

Zudem wichtig aus Sicht der befragten Beschäftigten: Eine eigenständige Planung kann nicht ohne weiteres angeordnet werden. Der Übergang in die Selbstständigkeit braucht Zeit. Abteilungen, die sonst per Anweisung organisiert werden, könnten Probleme mit einer plötzlichen Selbststeuerung haben. Und auch der Rahmen muss stimmen, schreiben die Arbeitsforscherinnen. Die Gesamtsituation des Unternehmens sollte stabil sein: „Zu viel Unsicherheit im Unternehmen und vor allem konkrete Bedrohungen des Status Quo können wirklich innovative Planungen verhindern.“ ◀

\* Quelle: Alexandra Diendorf, Marianne Resch, Wiebke Wrage: Selbstverantwortete Arbeitszeitplanung im Team, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, 2007  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0  
**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](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de); Telefon 02 11/77 78-286,  
Fax 02 11/7778-207; **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](http://www.boecklerimpuls.de)

**TrendTableau**

**ARBEITSMARKT**

**Ältere öfter erwerbstätig**

Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen

Jahr	Erwerbstätigenquote
2006	55,3 %
2007	57,5 %

Deutschland, jeweils 3. Quartal Eurostat 2008

**BILDUNG**

**Großbetriebe bei Weiterbildung vorn**

Weiterbildungsstunden 2005 je Beschäftigtem nach Betriebsgröße

Beschäftigte	Weiterbildungsstunden
10 bis 49	6 Std.
50 bis 249	8 Std.
ab 250	10 Std.

Bundesinstitut für Berufsbildung, Februar 2008

**GENDER**

**Rentnerinnen im Westen schlechter versorgt**

Frauen im Ruhestand bekamen an Altersrente 2006 durchschnittlich ...

Region	Durchschnittliche Altersrente 2006
West	456 €
Ost	666 €

Deutsche Rentenversicherung Bund 2007

**GESUNDHEIT**

**Mehr Last auf der Seele**

Veränderung im Krankenstand 2000 bis 2007 bei Männern

Kategorie	Veränderung
gesamt	-10,0 % ↓
psychische Erkrankungen	+18,4 % ↑

Deutsche Angestellten Krankenkasse, Februar 2008

**EINKOMMEN**

**Abstand verdreifacht sich**

Verhältnis Vorstandsgehälter zu durchschnittlichen Personalkosten

Jahr	Verhältnis
1987	1 zu 14
2006	1 zu 44

Unternehmen im DAX 30 Humboldt-Universität Berlin 2007

**ARBEITSWELT**

**Über eine Million Unfälle im Job**

Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Jahr	Anzahl Unfälle
2006	1,05 Millionen
2005	1,03 Millionen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2008

**MITBESTIMMUNG**

**Leiharbeit macht Betriebsräten zu schaffen**

Anforderungen an die Arbeitnehmervertretung sind durch Leiharbeit ...

Anforderung	Prozent
gestiegen	58 %
nicht gestiegen	32 %

80 befragte Betriebsräte Büro für Sozialforschung Kassel 2007

**ZUFRIEDENHEIT**

**Geringqualifizierte haben oft öde Jobs**

Meine Arbeit ist langweilig, sagen Beschäftigte, deren Ausbildung endete mit ...

Alter	Prozent
15 Jahren	22 %
16 bis 19 Jahren	15 %
ab 20 Jahren	9 %

12.164 Befragte europaweit Eurostat 2007

► **STEUERN:** Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) führten die 450 Top-Verdiener im Jahr 2002 lediglich 34 Prozent ihres Bruttoeinkommens an den Fiskus ab. Damit zahlten die reichsten Deutschen weit weniger Steuern, als der Spitzensteuersatz erwarten ließe. Der Höchstsatz lag seinerzeit bei 48,5 Prozent. Ursache für

den relativ niedrigen Durchschnittssteuersatz der Spitzenverdiener ist laut DIW „die große Lücke zwischen Bruttoeinkommen und zu versteuerndem Einkommen“. Diese entsteht durch Steuerbefreiungen, Freibeträge, Abzugsbeträge oder andere Vergünstigungen. Trotzdem wirke die Einkommensteuer progressiv, betont das DIW. DIW, Februar 2008

► **MINDESTLOHN:** Mittelständische Unternehmer sind uneins in der Mindestlohnfrage. Zwar sprechen sich 39 Prozent gegen verbindliche Lohnuntergrenzen aus. 41 Prozent befürworten Mindestlöhne jedoch. Dies geht aus einer Umfrage der WGZ Bank unter 900 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen hervor. Ein Fünftel der befragten Unternehmer hat

sich noch keine abschließende Meinung gebildet. Das trifft häufig auf Inhaber kleinerer Betriebe zu. Besonders ausgeprägt ist die Zustimmung zum Mindestlohn im Bau- und Ausbaugewerbe. Drei Viertel der Mindestlohn-Anhänger bevorzugen branchenspezifische Lösungen, 25 Prozent votieren für eine gesetzliche Lohnuntergrenze. WGZ Bank, Februar 2008