

Vorstandsvergütung: Der kurzfristige Gewinn zählt	2
Tarifrecht: Europa-Richter schwächen Tarifsysteme	3
Girls' Day: Schrauben statt föhnen Interview: „Auch Führungspositionen sind teilbar“	4
Demografie: Babyboomer treiben Erwerbsquote Älterer	6
Soziale Sicherung: Armutsrisiko steigt für Jung und Alt	7
TrendTableau	8

LEIHARBEIT

Konkurrenz für die Stammbeslegschaft

Die Zahlen gehen nach oben: Viele Betriebe beschäftigen mehr Leiharbeiter, oft über längere Zeit. Dass Leiharbeit reguläre Beschäftigung ersetzt, ist da keine Ausnahme mehr.

Der Boom ist ungebrochen: Gut 37 Prozent der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat haben zwischen Anfang 2005 und Herbst 2007 Leiharbeiter beschäftigt. Das zeigt die neue Betriebsrätebefragung des WSI. In gut der Hälfte dieser so genannten Entleihbetriebe stieg nach Angabe der Betriebsräte auch die Zahl der Zeitarbeiter. Lediglich bei 13,7 Prozent sind es in den vergangenen zwei Jahren weniger geworden. Parallel dazu melden gut 40 Prozent der Betriebsräte, dass die temporären Kräfte in ihrem Betrieb im Durchschnitt länger bleiben – nur rund 14 Prozent berichten von abnehmenden Einsatzdauern.

Indizien für einen Strukturwandel in etlichen Unternehmen erkennt hinter den Zahlen Hartmut Seifert, Leiter des WSI.* Zwar sei die Bewältigung von Auftragsspitzen vielerorts nach wie vor der wichtigste Grund, Zeitarbeiter zu entleihen. „Doch es ist unübersehbar, dass sich die Funktion von Leiharbeit wandelt. Teilweise ersetzt sie feste Beschäftigung, und manche Unternehmen setzen Leiharbeiter als flexible Quasi-Stammbeslegschaft ein.“ Ein gutes Viertel der Betriebsräte von Entleihbetrieben berichtet, dass während der vergangenen zwei Jahre Leiharbeiter regulär Beschäftigte ersetzt hätten.

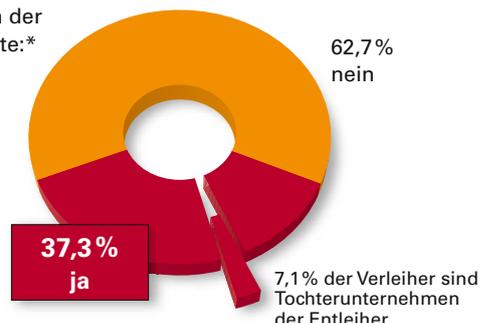
Für die Unternehmen seien derartige Substitutionen häufig finanziell attraktiv, so Seifert. Zwar werden laut Befragung Stammbeschäftigte und Leiharbeiter in fast jedem vierten Betrieb für gleiche Tätigkeiten auch gleich bezahlt. Insgesamt liegt der Lohn der Zeitarbeiter jedoch durchschnittlich 29 Prozent unter dem von Stammbeschäftigten. Hinzu kommt, dass die Verleihunternehmen ihren Kunden gerade bei komplexen Einsätzen immer mehr Arbeit abnehmen: „Große Verleiher bieten ein so genanntes ‘On-Site-Management‘ an. Das ist eine Art mobiles Personalbüro, das die Leiharbeiter vor Ort im Entleihbetrieb betreut“, berichtet WSI-Forscher Seifert. Den Betriebsräten im Entleihbetrieb können solche Rundum-Modelle Probleme bringen: Ihr wichtigster Ansprechpartner, die eigene Personalabteilung, ist für den Einsatz der Leiharbeiter nicht mehr zuständig. ◀

* Hartmut Seifert ist Arbeitsmarktexperte und leitet das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung
Download unter www.boecklerimpuls.de

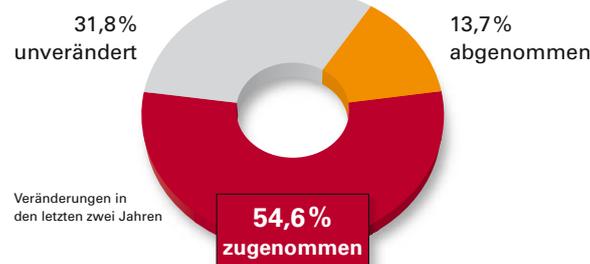
Leiharbeit: Thema für jeden dritten Betriebsrat

„Gibt es aktuell Leiharbeiter in Ihrem Betrieb?“

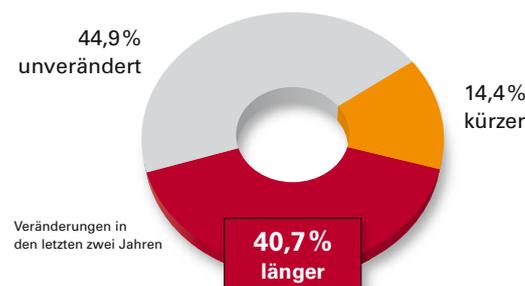
Antworten der Betriebsräte:*



„Wie hat sich die Zahl der Leiharbeiter im Betrieb entwickelt?“



„Wie hat sich die durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeiter im Betrieb entwickelt?“



* repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat
Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Der kurzfristige Gewinn zählt

Die Bezahlung der Vorstände großer, börsennotierter Unternehmen richtet sich in erster Linie nach dem Vorsteuergewinn. Doch das ist nicht der beste Indikator für wirtschaftlichen Erfolg.

Der Kölner Volkswirt Reiner Rang hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Vergütungssysteme der 80 in DAX und M-DAX gelisteten Unternehmen analysiert.* Das Ergebnis: Lediglich die Höhe des absoluten Vorsteuergewinns schlägt sich direkt in der Vorstandsvergütung nieder. Die Vorstandsbezüge stehen aber in keiner eindeutigen Beziehung zu den Größen Bilanzsumme, Beschäftigtenzahl, Gewinnwachstum oder Cashflow.

Beispielsweise führten hohe prozentuale Zuwächse beim Cashflow (Zahlungsmittelüberschuss) aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit nicht zu überdurchschnittlich hohen Vergütungen. Dabei ist der Cashflow eine besonders verlässliche Messzahl für die Finanzkraft des Unternehmens, betont Matthias Müller, Corporate-Governance-Experte der Hans-Böckler-Stiftung. Denn anders als der Jahresüberschuss sei er nicht durch Sonderabschreibungen und Rückstellungspolitik beeinflusst – und damit auch aussagekräftiger als der ausgewiesene Gewinn.

Hohe Gewinnzuwächse bedeuteten für die Vorstände ebenfalls nicht automatisch vordere Plätze im Einkommens-Ranking. Dass zwischen den Zahlungen an den Vorstand und den Veränderungen der Erfolgsparameter nur ein „minimaler Zusammenhang“ bestehe, sei erstaunlich, schreibt Rang. Nach der Lektüre der Vergütungsberichte habe er eigentlich erwartet, dass hohe Vorstandsbezüge gerade eine Folge „verbesserter Erfolgskennzahlen auch jenseits des Vorsteuergewinns“ seien.

Vorstände argumentierten oft mit ihren „Leistungen, die sich in angemessenen Bezügen wieder finden sollen“, so der Ökonom. Angesichts seiner Befunde sei „diese Argumentationsposition zumindest angreifbar“.

▶ Hohe variable Vergütungsanteile

Die absoluten Vorsteuerergebnisse korrelieren als einzige der untersuchten Kennzahlen deutlich mit den Gesamtbezügen des Vorstands. „Dies liegt an den in Deutschland üblichen auf den Gewinn bezogenen Tantiemen“, erläutert Matthias Müller. In der „einseitigen Ausrichtung der Vergütungen auf das absolute Vorsteuerergebnis“ spiegelt sich Müller zufolge „die starke Kurzfristorientierung in der Bezahlung der Vorstände wider“. Deutschland sei weltweiter Spitzenreiter bei der gewinnbezogenen Vergütung.

Die Vorstandsentschlohnung setzt sich meist aus verschiedenen Komponenten zusammen, beispielsweise Gehalt, Altersversorgung, Bonuszahlung und Aktienoptionsplan. Der variable Anteil machte in den meisten untersuchten Unternehmen 2006 mehr als ein Viertel der Vergütung ohne Aktienoptionen aus. Bei knapp der Hälfte der Unternehmen erreichte er mehr als 50 Prozent der regelmäßigen Bezüge. In einigen Fällen, insbesondere in der Branche Handel und Konsum, entfielen bis zu drei Viertel der Zahlungen auf den variablen Anteil.

Große Vergütungsspanne

Im Durchschnitt bekam ein Vorstandsmitglied 2006 bei*...

Deutsche Bank	7.413.000 €
SAP	5.430.000 €
Deutsche Börse	4.852.000 €
E.ON	4.482.000 €
Puma	4.387.000 €
Lufthansa	4.336.000 €
HeidelbergCement	4.300.000 €
Allianz	4.072.000 €
RWE	3.998.000 €
Metro	3.985.000 €
...	
Praktiker	807.000 €
Norddeutsche Affinerie	761.000 €
KUKA	739.000 €
Premiere	733.000 €
Symrise	658.000 €
Arques Industries	643.000 €
Hannover Rückversicherung	629.000 €
Tognum	628.000 €
MLP	588.000 €
Deutsche EuroShop	340.000 €

*inklusive Aktienoptionen; DAX- und M-DAX-Unternehmen
Quelle: Rang 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Kräftiger Zuschlag für den Vorsitzenden. Die Durchschnittsbezüge der Vorstände streuten je nach Unternehmen zwischen 300.000 und 7,4 Millionen Euro pro Kopf. Vorstandsvorsitzende bekamen deutlich mehr als die anderen Mitglieder der Unternehmensführung. Sie erhielten im Schnitt 3,3 Millionen Euro, während die übrigen Vorstände durchschnittlich 2 Millionen Euro verdienten. Von der höheren Entlohnung der Vorsitzenden abgesehen, gibt es der Studie zufolge keine systematischen Unterschiede bei der Vergütung: Ob Vorstandsmitglieder für Personal, Marketing oder Finanzen zuständig sind, spielt für die Bezahlung keine wesentliche Rolle. Auch dies sei ein überraschendes Ergebnis, stellt Rang fest.

Erst das im August 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Offenlegung der Vorstandsgehälter hat Rangs detaillierte Analysen möglich gemacht. Allerdings konnten nicht alle Geschäftsberichte personenbezogen ausgewertet werden, denn die Hauptversammlung kann beschließen, dass die Vorstandsbezüge nicht individuell veröffentlicht werden. Neun der 80 DAX- und M-DAX-Unternehmen machten im Geschäftsjahr 2006 von ihrem Recht Gebrauch, die Aussage zu verweigern. ◀

* Quelle: Reiner Rang: Vorstandsvergütung 2006, Studie für die Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Europa-Richter schwächen Tarifsysteme

Mit seinen jüngsten Urteilen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine neue Diskussion über das Verhältnis von Unternehmer- und Arbeitnehmerrechten entfacht. Interessanter Nebeneffekt: Die Gerichtsentscheidungen unterstreichen den Sinn von Mindestlöhnen.

Müssen ausländische Unternehmen sich an die vor Ort gültigen Arbeitsbedingungen halten? Und dürfen Gewerkschaften gleiche Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in ausländischen Unternehmen erstreiken? Zu diesem Themenkreis hat der EuGH seit Dezember vergangenen Jahres einige Urteile gefällt, die nach Einschätzung namhafter Juristen die Rechte der Arbeitnehmer einschränken. „Denn er akzeptiert die grenzüberschreitende Verpflichtung auf Mindestarbeitsbedingungen nur für bestimmte allgemein verbindliche Minimalbedingungen“, so Eva Kocher, Leiterin der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main.

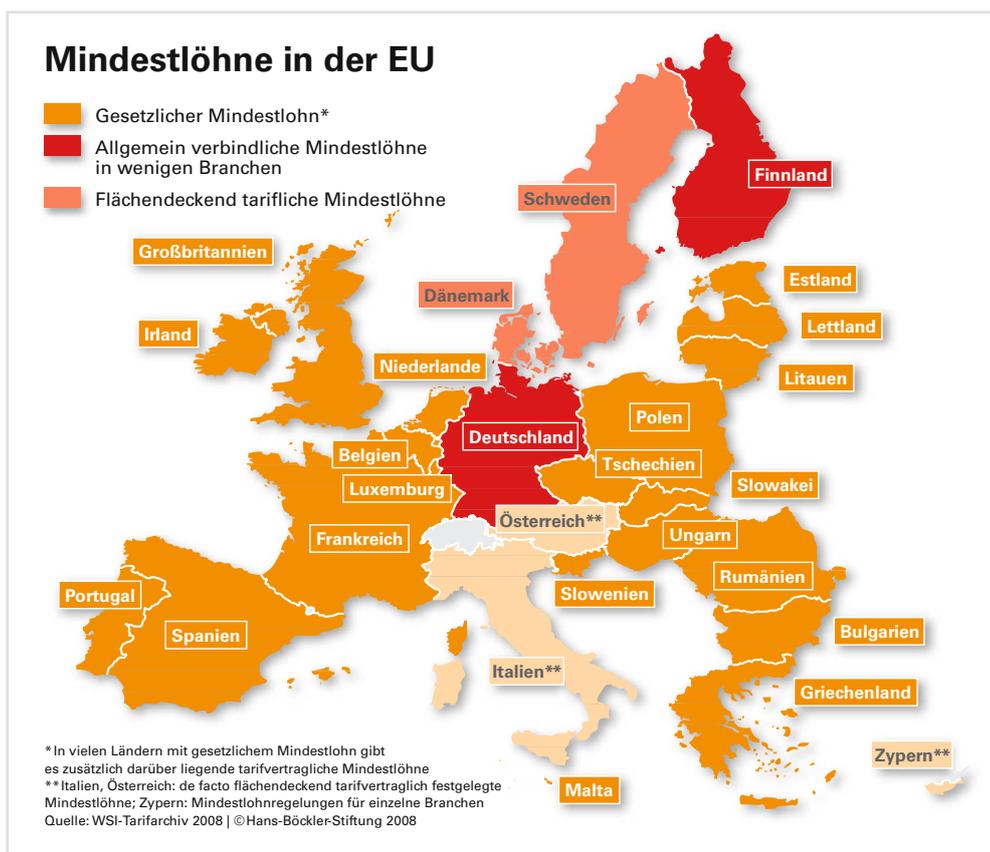
Mit ihrem frischesten Gerichtsentscheid erklärten die Richter das niedersächsische Tariftreuegesetz für europarechtswidrig: Die Vergabe öffentlicher Aufträge dürfe nicht an die Zahlung der ortsüblichen Tariflöhne geknüpft werden. Strittig war die Höhe der Bezahlung polnischer Arbeiter beim Bau einer Justizvollzugsanstalt. Entscheidendes Argument des Gerichts: Es sei nicht ersichtlich, dass ein Bauarbeiter lediglich dann eines besonderen Schutzes bedürfe, wenn er im Rahmen eines öffentlichen Auftrags beschäftigt werde. Das Land hätte Unternehmen aus anderen EU-Staaten die Einhaltung des niedersächsischen Bautarifs nur vorschreiben dürfen, wenn er für alle gelte.

Bereits im Dezember 2007 hatte der EuGH im „Laval-Fall“ ähnlich argumentiert. Die Frage war, ob schwedische Gewerkschaften mittels Arbeitskampf das lettische Bauunternehmen Laval dazu zwingen durften, lettische Bauarbeiter auf einer schwedischen Baustelle nach schwedischem Tarif zu bezahlen. Nein, entschieden die Europa-Richter. Ein Baustein in ihrer Urteilsbegründung: In Schweden gibt es, anders als in Deutschland, kein Entsendegesetz mit einem entsprechenden Mindestlohn. Mindestentgelte regeln ausschließlich nicht allgemein verbindliche schwedische Tarifverträge.

Nach Überzeugung des EuGH lassen sich für Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land entsandt werden, also lediglich Mindestarbeitsbedingungen sichern. Und das gehe zwangsweise nur über eine staatliche Ausweitung der geltenden Bestimmungen. Etliche Experten wie Eva

Kocher sehen diese Rechtsauffassung kritisch. Der EuGH missachte die „demokratische und repräsentative Funktion autonomer Tarifverhandlungen“ und übe eine „Tarifzensur“ aus, wenn er das Streikrecht nur für bestimmte Forderungen akzeptiere, schreibt die Juristin zum Laval-Urteil.* Allerdings führten den Arbeitskampf im Laval-Fall nicht diejenigen, um deren Schutz es ging – sondern die schwedische Elektrikergewerkschaft verhinderte von außen Elektroarbeiten des lettischen Unternehmens. „Möglicherweise fällt dem EuGH bei Arbeitskämpfen, die durch die unmittelbar Betroffenen selbst geführt werden, eine eigenständige Würdigung der kollektiven Autonomie leichter“, gibt Kocher zu bedenken.

In beiden Fällen gilt: Die Luxemburger Richter hätten anders entschieden, wenn sie über die Durchsetzung allgemein verbindlicher Tarifverträge hätten urteilen müssen. Denn im Umkehrschluss bedeuten die Urteile: Um den Be-



schäftigten einen angemessenen Lohn zu ermöglichen, könnten ausländische Unternehmen sehr wohl dazu verpflichtet werden, national festgesetzte Mindestlöhne zu zahlen. Die Konsequenz für Eva Kocher: „Auch in Deutschland führt kein Weg an allgemein verbindlichen Mindestlöhnen vorbei.“ ◀

* Quelle: Eva Kocher: Kollektivverhandlungen und Tarifautonomie – welche Rolle spielt das europäische Recht?, in: Arbeit und Recht 1-2/2008
 Download unter www.boecklerimpuls.de

Girls' Day: Schrauben statt föhnen

Am 24. April ist wieder Girls' Day – eine Gelegenheit für Mädchen, in technische Berufe hineinzuschnuppern. Bislang sind gut bezahlte Jobs in der Industrie zwar Männerdomänen. Doch die Zahl der angehenden Ingenieurinnen steigt.

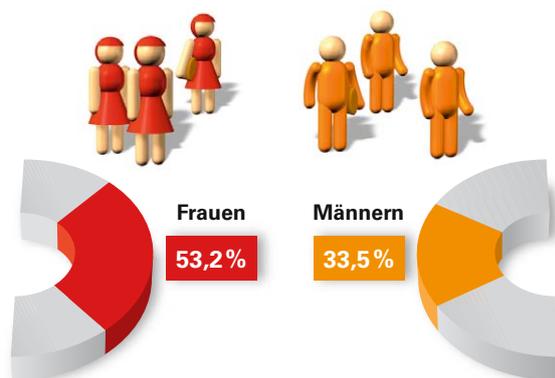
Wer sich lediglich die aktuellen Ausbildungszahlen anschaut, kann kaum eine Änderung feststellen: Das Gros der jungen Frauen beginnt weiterhin eine Ausbildung im Büro, im Einzelhandel, im Friseursalon oder der Arztpraxis. Das sind klassische Frauenberufe, von denen eine Frau kaum eigenständig leben kann: Eine Friseurin steigt in Sachsen mit monatlich 615 Euro Tariflohn in den Beruf ein, eine Verkäuferin in Nordrhein-Westfalen mit 1.411 Euro.

Viele junge Männer entscheiden sich weiterhin für eine gewerblich-technische Ausbildung in der Autowerkstatt oder der Werkhalle. Hier verdienen sie von Anfang an mehr: Ein frisch ausgebildeter Industriemechaniker kommt in der Kautschukindustrie Ostdeutschlands auf mindestens 1.893 Euro. In Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind es mindestens 2.086 Euro.

Bei jungen Frauen und ebenso bei den Männern werde die Berufswahl nach wie vor stark von tradierten Geschlechterrollenvorstellungen beeinflusst, konstatiert der jüngste Berufsbildungsbericht der Bundesregierung. Dabei sei es wegen des demografischen Wandels „immer wichtiger, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Arbeitskräftepo-

Bei der Berufswahl zählt immer noch das Hergebrachte

Jugendliche können unter 344 Ausbildungsberufen wählen. Einen der 10 beliebtesten erlernen 2007 bei...



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Interview: „Auch Führungspositionen sind teilbar“

Junge Frauen wollen bessere – und besser bezahlte – Jobs, sagt **Prof. Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Und sie haben sehr gute Chancen, diese auch zu bekommen.

Ihre Studie zeigt: Junge Frauen wollen Kinder bekommen, aber auch Geld verdienen. Sie haben nicht mehr nur die Wunschberufe Friseurin, Verkäuferin – mit niedriger Bezahlung und wenig Entwicklungsmöglichkeiten. Warum ergreifen trotzdem immer noch viele Frauen diese Berufe?*

Allmendinger: Nur noch eine Minderheit von Frauen wird Friseurin oder Verkäuferin: diejenigen mit einem Hauptschulabschluss. Bei der Wahl ihrer Wunschberufe sind junge Frauen mittlerweile insgesamt weniger geschlechtsspezifisch geprägt. Sie haben inzwischen ein wesentlich breiteres Spektrum; dazu gehören auch männerdominierte Berufe. Sind die Frauen aber später in den Männerberufen beschäftigt, beobachten wir den so genannten Drehtüren-Effekt: Frauen gehen ausgebildet in diese Berufe, werden dann aber auch aufgrund starker Männerbündnisse hinausgedrängt.

Etwas anders sieht es bei angehenden Akademikern aus: In den Ingenieurwissenschaften ist die Zahl der Studentinnen sprunghaft gestiegen. Streben also bislang nur die besser gebildeten Frauen nach den besser dotierten Jobs?

Allmendinger: Bei den Frauen sehen wir eine Bildungsexpansion, bei den Männern eine Bildungsimplosion. Noch nie gab es so viele gut gebildete Frauen. Bei diesen stellen wir eine ausgeprägte Akademisierung und damit auch das Streben

nach besserer Bezahlung fest. Allerdings ist das Schulsystem nicht nach oben durchlässig: 72 Prozent der jungen Frauen, deren Mutter Abitur hat, machen diesen Abschluss auch selbst. Töchter von Frauen mit Hauptschulabschluss schaffen dies nur zu 26 Prozent. Damit vergeuden wir ein großes Potenzial. Frauen aus niedrig gebildeten Elternhäusern sind ja keineswegs dümmer. Des Weiteren sind soziale Kompetenzen bei Frauen mit unterschiedlichem Bildungsniveau in etwa gleich stark ausgeprägt. Bei Männern dagegen sehen wir große Unterschiede. Trotzdem stehen Frauen mit Hauptschulabschluss nur wenige Berufe zur Verfügung, obwohl sie gerade im sozialen Bereich mehr leisten könnten.

Männer verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent mehr. Wird die neue Generation junger Frauen das ändern?

Allmendinger: Heutzutage haben Frauen häufig nicht die Möglichkeit, in Vollzeit und kontinuierlich erwerbstätig zu sein. Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten oder ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Pflichten unterbrechen, steigen nicht so auf wie Beschäftigte in Vollzeit, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Ohne den Teilzeiteffekt schmilzt der Einkommensunterschied auf 14 Prozent zusammen. Das ist aber immer noch sehr hoch. In nächster Zeit wird eine Anpassung dadurch möglich, dass Frauen nicht mehr nur Teilzeit arbeiten, nicht mehr so lange unterbrechen. Denn bislang schaffen sie den Wiedereinstieg meist nur auf einem niedrigeren Niveau von Qualifikation und Bezahlung. Auch die Bildungsgewinne werden sich auswirken. Damit wird sich die Einkommenslücke reduzieren.

tenzial auszuschöpfen“. Immerhin – für acht Prozent der Unternehmen, die in den vergangenen Jahren am Girls' Day teilgenommen haben, gilt: Sie beschäftigen inzwischen junge Frauen, die auf diesem Wege in den Betrieb hineinschnuppern konnten.

Jüngste Studienergebnisse malen sogar ein sehr positives Bild: Einen „ganz neuen Typ Frau“ haben das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und das Sozialforschungsinstitut infas bei einer Befragung von über 1.000 Frauen zwischen 17 und 19 sowie 27 und 29 Jahren ausgemacht. Frauen sind beziehungsweise wären die besseren Chefs, glauben mehr als zwei Drittel. Bisher sind Chefinnen in deutschen Unternehmen äußerst rar. 62 Prozent der Befragten sind jedoch überzeugt: Es ist nur eine Frage der Zeit, bis die Frauen die Männer im Beruf überholt haben.

Wo sind sie also, die so genannten Alphamädchen, die Karriere machen und möglicherweise sogar Chefin werden? An der Uni. Zumindest sind dort die Zahlen der weiblichen Erstsemester in den relevanten Studiengängen gestiegen: in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um gut 10 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften sogar um knapp 14 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. ◀

* Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2007, Dezember 2007; Tariflöhne laut WSI-Tarifarchiv; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2008, Vorversion, April 2008; WZB/infas: Frauen auf dem Sprung, Brigitte-Studie, März 2007; Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen Wintersemester 2007/2008, Vorbericht, März 2008
Download und Quelldetails: www.boecklerimpuls.de

Inwieweit ziehen denn die Männer mit?

Allmendinger: In den Köpfen der jungen Männer gibt es schon die Vision des Vaters, der gesellschaftlich akzeptiert ist und ein Land auch prägen kann. Doch glauben sie nicht, dass dieser Männertyp eine Chance hat. Noch erwartet die Gesellschaft von ihnen, dass sie Karriere machen. Auch hier deuten sich aber Veränderungen an.

Wie sollten Staat und Gesellschaft den Frauen helfen?

Allmendinger: Einmal beim Thema Besteuerung: Ehegattensplitting und unterschiedliche Lohnsteuerklassen müssen weg. Denn bisher trägt der Verdienst von Frauen aufgrund der Steuerprogression häufig nicht substanziell zu einer Erhöhung der Haushaltseinkommen bei.

Auch müssen wir finanzielle Transfers wie etwa das Kindergeld umstellen in mehr Investitionen in Infrastruktur: für eine bessere Kinderbetreuung, aber auch für die Unterstützung bei der Pflege von Eltern und Großeltern.

Bewegung bei der Fächerwahl

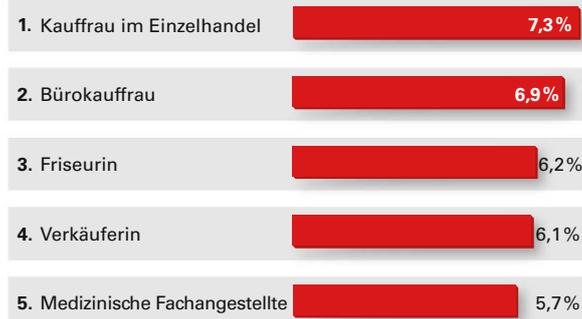
Im Vergleich zum vorhergehenden Wintersemester schrieben sich Frauen 2007/08 ein für...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 (Vorbericht) | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Die Hitliste der Berufswahl

Die beliebtesten Ausbildungen bei Frauen waren 2007...



Die beliebtesten Ausbildungen bei Männern waren 2007...



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Gibt es Anpassungsbedarf bei Tarifverträgen?

Allmendinger: Verantwortung wird stark unterschiedlich entlohnt. Eine Altenpflegerin wird sehr schlecht bezahlt, ein Tierpfleger viel besser. Deshalb müssen alle Tarifverträge gründlich durchforstet werden.

Auch das Thema Lebensarbeitszeit ist wichtig. Bisher gehen Tarifverträge davon aus, dass Beschäftigte ein Leben lang durcharbeiten. Das müssen wir lockern. Und die Weiterbildung stärker berücksichtigen.

Wie steht es mit den Unternehmen? Wie sollten sie auf die neuen Frauen eingehen?

Allmendinger: Viele Tätigkeiten brauchen Kontrollstrukturen nicht mehr, Frauen sind hoch motiviert. Arbeitszeiten lassen sich also viel stärker individuell gestalten. Jobsharing-Konzepte müssten wir noch einmal anders beleuchten: Auch Führungspositionen sind teilbar. Familiennahe Dienstleistungen müssen ausgebaut werden, Betriebe müssen sich viel mehr auf familiäre Bedürfnisse einstellen.

Wie stark hindern jetzige Unternehmensstrukturen Frauen daran, ihre Ansprüche durchzusetzen?

Allmendinger: Unternehmen stellen sich gerade jetzt auf die Wünsche der Frauen ein. Es bleibt ihnen auch nichts anderes übrig vor dem Hintergrund von demografischen Veränderungen und den Bildungsverlusten der Männer. Die Rahmenbedingungen für Frauen sind also gut, ihre Ansprüche durchzusetzen: Wann, wenn nicht jetzt? ◀

* Im Auftrag von „Brigitte“ haben WZB und das Sozialforschungsinstitut infas junge Frauen zu ihren Zielen und Wünschen befragt. Allmendinger ist wissenschaftliche Leiterin der Untersuchung.

Download unter www.boecklerimpuls.de

Babyboomer treiben Erwerbsquote Älterer

Die Erwerbsbeteiligung Älterer steigt spürbar, fast jeder zweite zwischen 55 und 65 geht arbeiten. Denn die Babyboomer kommen ins letzte Erwerbsjahrzehnt – und die jungen Alten stehen häufiger im Berufsleben.

Die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Sehr stark fiel der Zuwachs aber in der Altersklasse von 55 bis 65 aus. Das verdeutlicht der neue Altersübergangs-Report des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ), der mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung entstand. 2006 gingen in Deutschland 48,1 Prozent dieser Gruppe arbeiten – fünf Jahre zuvor lag die Quote noch bei 38 Prozent.* Martin Brussig und Sascha Wojtkowski haben Daten des Mikrozensus für 2001 und 2006 ausgewertet, einer repräsentativen Befragung in einem Prozent aller Haushalte. Als erwerbstätig erfassen die Forscher alle, die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben – selbst wenn es nur wenige Stunden ohne feste Anstellung waren. Zwei von drei Erwachsenen in Deutschland waren demnach erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung stieg um etwa zwei Prozentpunkte.

Die jungen Alten prägen die Statistik. Die Erwerbsbeteiligung Älterer hat zugenommen, weil die demografische Situation für diese Kennzahl günstiger geworden ist. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer rücken in die Altersklasse von 55 bis 65 nach, dadurch ist die erste Hälfte des letzten Erwerbsjahrzehnts nun stark besetzt. In der Er-

Wojtkowski. Erst ab etwa 2020 rechnen die Wissenschaftler mit einem Abebben dieses Effektes.

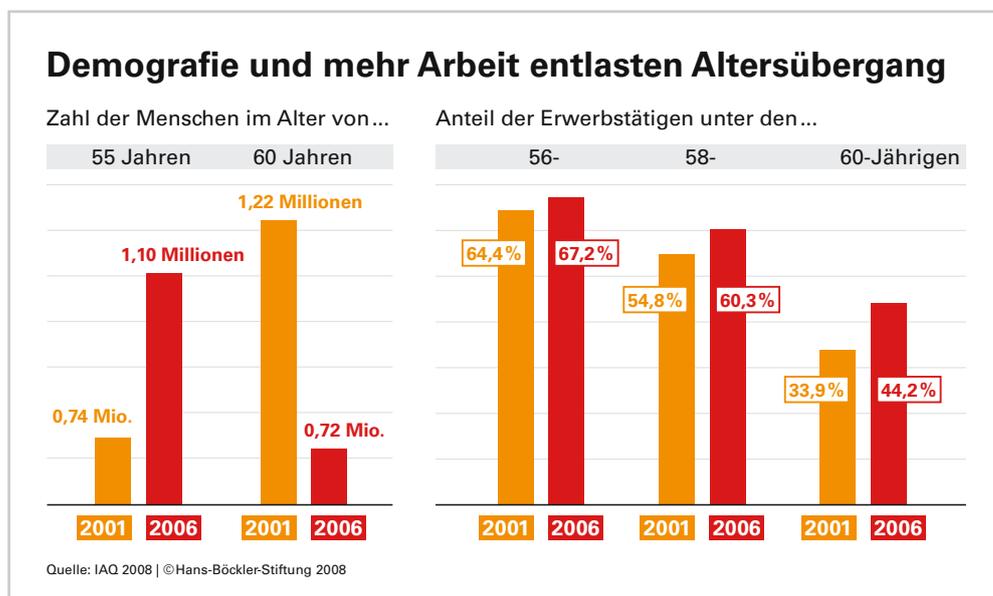
Der Anteil der Erwerbstätigen in den einzelnen Jahrgängen ist zudem von 2001 bis 2006 größer geworden. Mehr Männer zwischen 58 und 63 Jahren gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, so die Experten des IAQ. Auch die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen hat für jeden Jahrgang zugenommen. Für jedes Qualifikationsniveau ist eine höhere Erwerbsbeteiligung zu beobachten. Unter Akademikern gab es nur einen kleinen Anstieg, aber in der Gruppe halten sich ohnehin bereits zwei von drei lange im Beruf. Deutlicher hat sich die Lage der weniger gut Ausgebildeten verbessert. Wer älter war und keine Lehre hat, konnte 2001 nur in einem von vier Fällen am Arbeitsleben teilnehmen – 2006 stand die Chance immerhin schon bei eins zu drei. Und für die über 55-Jährigen mit Berufsabschluss stieg die Quote der Erwerbsbeteiligung um etwa zehn Prozentpunkte auf 48 Prozent.

Rentenkürzung für Verlierer. Die Bundesrepublik hat von 2001 bis 2006 im Vergleich der 15 alten EU-Länder die höchste Steigerung der Alterserwerbstätigenquote verbuchen können. „Das ist ein Erfolg, der mit Härten erkaufte ist“, erklärt Martin Brussig. Denn der Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist auch eine Folge der drohenden Abschlüsse bei vorzeitigem Rentenbeginn – die sollen Anreize für einen längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit setzen. Wer bei vorzeitigem Rentenzugang mit Abschlägen rechnet, bleibt darum im Beruf, sofern der Arbeitsmarkt das erlaubt. Aber viele können

nicht wie gewünscht auf die Anreize reagieren, weil sie keine Stelle mehr finden. Obwohl diese Personen noch arbeiten möchten, werden auch sie mit Abschlägen – also Rentenkürzungen – bestraft. Über die Hälfte der Langzeitarbeitslosen muss eine Einbuße bei der Rente von mindestens 7,2 Prozent hinnehmen. Unter dieser Regelung leiden vor allem die gering Qualifizierten, deren Chancen auf einen längeren Verbleib schlechter stehen, und die zudem meist eine nur bescheidene Rente beziehen.

Eine wachsende Zahl Älterer kombiniert die Rente oder die Arbeitslosenunter-

stützung daher mit Arbeitseinkommen – meist aus einem Minijob. Brussig und Wojtkowski nehmen an, dass dieser Trend sich fortsetzt: Künftig werden mehr Menschen auch nach ihrem Renteneintritt noch weiter arbeiten müssen. ◀



werbstätigen-Statistik macht sich das bemerkbar, denn zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr ist die Erwerbsbeteiligung höher als in den letzten fünf Jahren bis zum gesetzlichen Rentenbeginn. Der große Abschied vieler Beschäftigter aus dem Arbeitsleben erfolgt in der Regel ab 60, wie vorherige Altersübergangs-Reporte gezeigt haben. Der demografische Rückenwind für die Erwerbsbeteiligung Älterer wird in den kommenden Jahren anhalten, erwarten Brussig und

* Quelle: Martin Brussig, Sascha Wojtkowski: Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demografische Veränderungen geben Rückenwind, Altersübergangs-Report 01/2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Armutsrisiko steigt für Jung und Alt

Eine wachsende Ungleichheit bei den Erwerbseinkommen stellt viele europäische Sozialstaaten vor Probleme. In Deutschland droht unter anderem den Rentnern der Zukunft ein höheres Armutsrisiko.

Die sozialen Sicherungssysteme tragen in allen EU-Ländern zur Verminderung des Armutsrisikos bei. Würden sämtliche Sozialtransfers mit Ausnahme der Rentenleistungen wegfallen, hätte die Armutsquote in der EU 2003 statt real 15 Prozent 25 Prozent betragen. Rechnet man auch die Wirkung der Rentensysteme heraus, würden sogar 40 Prozent unter der Armutsgrenze leben. Trotz dieses positiven Effektes und ungeachtet einiger Fortschritte sind die Union und viele ihrer Mitgliedstaaten bei der Armutsbekämpfung jedoch nur „wenig erfolgreich“. Zu diesem Schluss kommt Professorin Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen.

Die europäischen Sozialstaaten seien mit „einer ungleicher werdenden Verteilung der Erwerbseinkommen“ konfrontiert, deren Ausgleich sie „zunehmend überfordert“, schreibt die Expertin für Sozialpolitik in einer Analyse.* Einen zentralen Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut sieht sie in einer „Verbesserung der Primärverteilung“ – also Reformen, die sicherstellen, dass Erwerbseinkommen existenzsichernd sind.

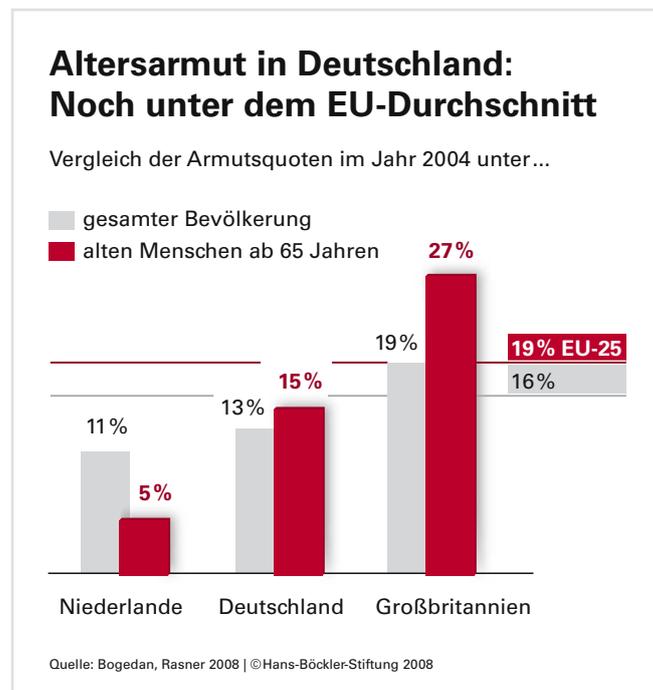
Das gilt insbesondere für Deutschland, so die Wissenschaftlerin. Es liegt bei der Armutsquote zwar im EU-Mittelfeld. Als arm gelten nach EU-Definition Haushalte, die weniger als 60 Prozent des gewichteten mittleren Einkommens zur Verfügung haben. Allerdings ist die Armutsquote in der Bundesrepublik seit den 90er-Jahren angestiegen, während sie im EU-Durchschnitt zwischen 1996 und 2005 stagnierte. Je nach Datenquelle wurden in Deutschland zuletzt Armutsquoten zwischen 15 und gut 17 Prozent gemessen. Im Gefolge von Arbeitsmarkt- und Sozialreformen hätten sich verschiedene Armutsrisiken deutlich verschärft, beobachtet die Wissenschaftlerin:

► **Arbeitslosigkeit:** Das Arbeitslosengeld I (ALG I) erreiche einen zunehmend geringeren Anteil der Arbeitslosen, so Klammer. Die Verkürzung der Bezugsdauer sei dafür ein wichtiger Grund. Gleichzeitig würden Langzeitarbeitslose häufiger vom Bezug von ALG II ausgeschlossen, weil die Einkommen weiterer Mitglieder der häuslichen Bedarfsgemeinschaft stärker angerechnet werden. Ein weiterer Indikator für das wachsende Armutsrisiko von Arbeitslosen: Knapp zehn Prozent der Bezieher von ALG I beziehen aufstockend ALG II. Klammer: „In dieser Entwicklung schlagen auch Niedrigeinkommen zu Buche, die bei Arbeitslosigkeit nur Arbeitslosengeldansprüche unterhalb des ALG-II-Niveaus nach sich ziehen.“

► **Niedrigeinkommen:** Auch die Zahl der „Aufstocker“, die trotz Arbeit auf ALG II angewiesen sind, habe eine „in ihren Ausmaßen nicht vorausgesehene Entwicklung“ genommen, schreibt die Wissenschaftlerin und verweist auf die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: So gingen Anfang 2007 bereits knapp 1,3 Millionen Bezieher von ALG II einer bezahlten Beschäftigung nach.

► **Armut im Alter:** Die Expertin warnt vor einer „absehbaren Rückkehr der Altersarmut“, ganz besonders in Ostdeutschland. Ursache für das deutlich wachsende Armutsrisiko künftiger Rentner: Veränderungen in vielen Erwerbsbio-

grafien, die längere Phasen von Arbeitslosigkeit oder niedrige Verdienste aufweisen, in Kombination mit den Reformen der vergangenen Jahre. Diese lassen in den kommenden 30 Jahren auch für kontinuierlich beschäftigte Durchschnitts-



verdiener das Rentenniveau sinken – von heute 63 Prozent des Nettoeinkommens auf rund 43 Prozent.

► **Kinderarmut:** Die Wissenschaftlerin konstatiert eine „bemerkenswerte Renaissance der Familienpolitik“. Positiv seien das Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung. Trotzdem sei es „bisher nicht gelungen, das Problem der Kinderarmut in den Griff zu bekommen“. So lebte beispielsweise 1965 laut dem Kinderreport des Deutschen Kinderhilfswerkes jedes 75. Kind unter sieben Jahren von Sozialhilfe. 2006 war es bereits jedes 6. Kind.

Als „wichtigsten Ansatzpunkt“ für eine erfolgreichere Armutsbekämpfung identifiziert Klammer Reformen, die die Ausbreitung von nicht-existenzsichernden Erwerbseinkommen begrenzen. So sei eine Abkehr „von der Förderung geringfügiger Beschäftigung ebenso erforderlich wie der weitere Einsatz für Mindestlöhne“, schreibt die Wissenschaftlerin, „auch wenn Mindestlöhne allein, wie sich im EU-Vergleich zeigt, nicht Garant für niedrige Armutsquoten sind“. Parallel seien daher verschiedene Neuerungen bei der sozialen Sicherung sinnvoll. Dazu zählt die Forscherin unter anderem eine Grundsicherung für Kinder und eine allgemeine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, die von einer Mindestsicherung für Beschäftigte mit besonders schwieriger Erwerbsbiografie flankiert werden sollte. ◀

* Quelle: Ute Klammer: Armut und Verteilung in Deutschland und Europa, in: WSI-Mitteilungen 3/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Impressum

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; Telefon 02 11/7778-286, 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

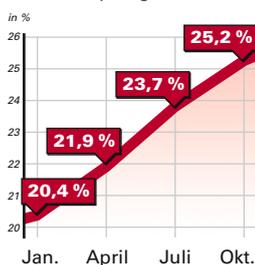
Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
 Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67528

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Immer mehr mit Job und Hartz IV

Erwerbstätig waren 2007 von allen ALG-II-Empfängern im ...



Bundesagentur für Arbeit, März 2008

BILDUNG

Grundschulen haben das Nachsehen

Durchschnittliche Ausgaben je Schüler* in

Grundschulen	4.000 €
Hauptschulen	5.600 €
Realschulen	4.500 €
Gymnasien	5.400 €

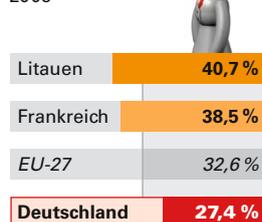


* 2005 an öffentlichen Schulen
 Statistisches Bundesamt, März 2008

GENDER

Wenig Managerinnen in Deutschland

Frauenanteil im Management europäischer Unternehmen 2006



Eurostat, März 2008

GESUNDHEIT

Abbau bei der Pflege

So veränderte sich die Beschäftigung* in Krankenhäusern im ...

ärztlichen Dienst

+ 13,8 % ↑

Pflegedienst

- 9,9 % ↓

*Vollzeitkräfte, 2000 bis 2006
 Deutsche Krankenhausgesellschaft 2008

EINKOMMEN

Jeder fünfte Haushalt ist klamm

„Unser Einkommen reicht nicht für die notwendigen Ausgaben“, sagen ...

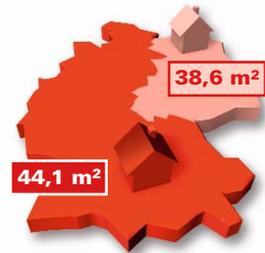


1.534 befragte Haushalte
 EU-Kommission, Special Eurobarometer 279, 2007

OST WEST

Mehr Platz im Westen

Durchschnittliche Wohnfläche pro Person

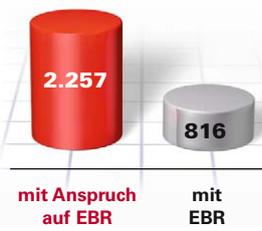


Statistisches Bundesamt, März 2008

MITBESTIMMUNG

Nachholbedarf bei Euro-Betriebsräten

Unternehmen in Europa ...

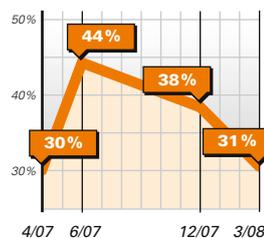


Europäisches Gewerkschaftsinstitut 2007

ZUFRIEDENHEIT

Ernüchterung nach dem Aufschwung

„Die Verhältnisse in Deutschland sind alles in allem eher gerecht“, sagen ...



Infratest dimap für ARD, März 2008

► **ARBEITSMARKT:** Die Integrationserfolge der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik in Nordeuropa sind gering. Zu diesem Schluss kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Arbeitsmarktforscher haben Erfahrungen mit verpflichtenden Programmen für Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne Job und Sozialhilfeempfänger in Großbritannien,

Dänemark, Schweden und den Niederlanden ausgewertet. Von 100 Arbeitslosen, die erfolgreich an Aktivierungsprogrammen teilnahmen, hätten 90 bis 95 auch ohne Aktivierung eine neue Stelle gefunden, so das IAB. Die Programme hätten „sicherlich geringere Wirkungen als makroökonomische Veränderungen“.

IAB, März 2008

► **BERUFSSTART:** Nicht einmal jeder Dritte unterschreibt nach abgeschlossener Berufsausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das ergab eine repräsentative Studie des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (inifes). Inifes befragte 18- bis 34-Jährige zu ihrem Berufsstart. 43 Prozent hatten mindestens ein atypisches Arbeitsverhältnis, ehe

sie eine Vollzeittätigkeit aufnahmen. Jeder vierte Befragte hat den Sprung in ein Normalarbeitsverhältnis nicht geschafft und wechselt zwischen atypischen Beschäftigungen und Arbeitslosigkeit. Einer von zehn absolvierte nach der Ausbildung ein unbezahltes Praktikum. Die Mehrheit der Praktikanten arbeitete wie Festangestellte.

inifes für BMAS, März 2008

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 30. April

bestellen unter www.boecklerimpuls.de