

| | |
|--|---|
| Mitbestimmung: Kollegiale Expertise | 2 |
| Privatisierung: Jobverluste überwiegen | 3 |
| Vorstandsvergütung: Bonus für sichere Arbeitsplätze | 4 |
| Familienarmut: Die Kinder kommen zuerst | 5 |
| Arbeitsmarkt: Sockelarbeitslosigkeit ist bislang nicht gesunken | 6 |
| Vereinbarkeit: Sechs Punkte für eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur | 7 |
| TrendTableau | 8 |

LOHNENTWICKLUNG

Nur Deutschlands Reallöhne stagnieren

Im Aufschwung sind die Reallöhne in vielen europäischen Ländern gewachsen. Dagegen haben die Beschäftigten in Deutschland preisbereinigt weniger im Portemonnaie als zur Jahrtausendwende.

Für Arbeitnehmer in Dänemark und Schweden, Irland und Griechenland war 2007 ein gutes Jahr: Auch nach Abzug der Inflation legten ihre Löhne spürbar zu. Mit zwei bis gut vier Prozent wiesen diese vier Länder die höchste Reallohnsteigerung in der alten EU auf. In den meisten mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern lagen die Raten sogar noch deutlich höher – freilich von einem niedrigeren Niveau aus. Auch Franzosen, Briten, Finnen, Belgier und Niederländer erhielten einen höheren Zuwachs als der EU-Durchschnitt.

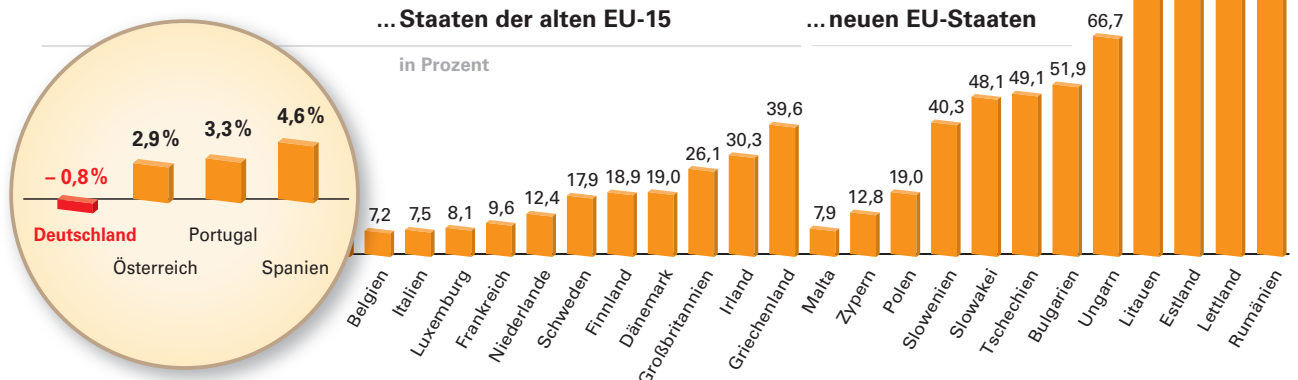
Der durchschnittliche Reallohnanstieg in Europa fiel im vergangenen Jahr mit 0,5 Prozent recht niedrig aus. Das hatte vor allem einen Grund: In Deutschland schrumpften die realen Löhne um 1,1 Prozent – obwohl die größte Volkswirtschaft Europas solide wuchs. Die Daten für 2007 zeigten die „lohnpolitische Sonderstellung Deutschlands besonders prononciert“, schreibt Tarifexperte Thorsten Schulten im neuen Europäischen Tarifbericht des WSI.* Diese Sonderrolle bestätigt auch der längerfristige Vergleich: Seit der Jahrtausendwende stagnieren die Reallöhne in Deutschland, während es im gleichen Zeitraum in den meisten EU-Ländern ein klares Plus gab.

Ein wichtiger Grund für die schwache Lohnentwicklung in Deutschland liegt laut Schulten in der so genannten negativen Lohndrift. Die Beschäftigten bekamen im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt tatsächlich niedrigere Lohn erhöhungen, als in den Tarifverträgen vereinbart wurde. Wesentliche Ursachen dafür sind die rückläufige Tarifbindung sowie Möglichkeiten, auf betrieblicher Ebene von tarifvertraglichen Standards nach unten abzuweichen. In den anderen europäischen Ländern war die Entwicklung häufig umgekehrt, die gezahlten Arbeitsentgelte stiegen deutlich stärker an als die Tariflöhne.

Dass sich in diesem Jahr Deutschlands Rückstand bei der Reallohnentwicklung verkleinern wird, ist trotz einiger höherer Tarifabschlüsse unwahrscheinlich. Die Europäische Kommission hat in ihrer Frühjahrsprognose EU-weit ein geringfügiges Reallohnwachstum für 2008 verhergesagt. Für die Bundesrepublik rechnen die Experten aus Brüssel jedoch erneut mit einem Rückgang. ◀

* Quelle: Thorsten Schulten: Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Im Zeitraum 2000 bis 2008 entwickelten sich die Reallöhne pro Kopf* in den...



* Realeinkommen aus unselbstständiger Arbeit einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung; Werte für 2008 aus der Frühjahrsprognose der EU-Kommission
Quelle: Europäische Kommission, Berechnungen WSI 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Kollegiale Expertise

Seit einigen Jahren können Betriebsräte sich in ihrer Arbeit von sachkundigen Arbeitnehmern unterstützen lassen. Wer die neuen Möglichkeiten nutzt, ist damit recht zufrieden, ergibt eine Untersuchung.*

Die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat Beschäftigten neue Formen der so genannten hybriden Beteiligung eröffnet. Ihr Kennzeichen ist die direkte Partizipation und Einbindung von Beschäftigten in betriebliche Gestaltungsprozesse, wobei Initiativrecht und Kontrolle über diese Beteiligungsform beim Betriebsrat liegen. Das Gesetz kennt zwei Arten: Der Betriebsrat kann betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen. Oder er bittet einzelne sachkundige Arbeitnehmer um ihre Mitarbeit bei bestimmten Themen. Arbeitnehmervertreter können ihre Kollegen als Ratgeber einsetzen, wenn es beispielsweise um die Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit oder von Gefährdungsbeurteilungen geht.

Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2007 werfen ein Schlaglicht darauf, wie die neuen Beteiligungsinstrumente in der Praxis funktionieren. Allerdings hat die Mehrheit der Belegschaftsvertreter noch nicht von ihnen gehört: Fast zwei Drittel der Befragten aus Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten gaben an, beide Regelungen nicht zu kennen. Von dem verbliebenen Drittel lassen sich 63 Prozent von sachkundigen Arbeitnehmern unterstützen, 39 Prozent von Arbeitsgruppen.

Kenntnis und Nutzung der hybriden Beteiligung variieren je nach Größe des Unternehmens: Vertreten Betriebsräte weniger als 200 Beschäftigte, sind ihnen die Vorschriften mehrheitlich nicht bekannt. Mit zunehmender Betriebsgröße steigen jedoch sowohl Kenntnis als auch Nutzung signifikant, schreiben die Mitbestimmungs-Experten der Universität Jena, die die WSI-Daten zu diesem Thema ausgewertet haben.

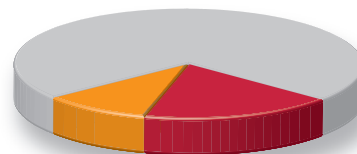
Auch ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad und – damit verbunden – die häufigere Nutzung von Schulungsangeboten der jeweiligen Branchengewerkschaft wirkten sich positiv aus. Betriebsräte, die sich der neuen Instrumente bedienen, setzen diese bei einer Vielzahl von Themen ein. Die häufigsten sind:

- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitszeit
- ▶ Arbeitsorganisation
- ▶ Aus- und Weiterbildung

Stehen betriebliche Reorganisationen an, werden die neuen Möglichkeiten der Beteiligung häufiger genutzt: In Restrukturierungsunternehmen greifen rund 74 Prozent der Betriebsräte auf sachkundige Arbeitnehmer und 50 Prozent auf Arbeitsgruppen zurück. Wo keine einschneidenden Veränderungen geplant sind, liegen die Anteile bei 56 beziehungsweise 35 Prozent. „Hybride Beteiligungsformen können demnach wirksamen Gegendruck zu Prozessen der Marktgrenzenverschiebung entfalten“, folgern die Jenaer Experten.

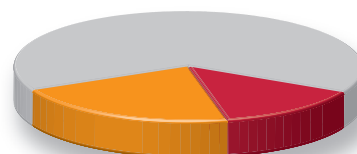
Neue Beteiligungsformen genutzt

Das Recht, Beschäftigte als Sachkundige zu beteiligen, ist 28 % der Betriebsräte bekannt. Dabei ...



nutzen es 10% nicht und 18% nutzen es

Das Recht, Arbeitsgruppen mit Beschäftigten zu bilden, ist 35 % der Betriebsräte bekannt. Dabei ...



nutzen es 21% nicht und 14% nutzen es

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

Wo nötig, konnten Betriebsräte bereits vor der Gesetzesänderung externen – mitunter teuren – Sachverständigen einkaufen. Das ist weiterhin möglich. Ein Anliegen der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes war aus Arbeitgebersicht, der Arbeitnehmervertretung eine interne Alternative zu eröffnen. Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte äußerten im Vorfeld jedoch Bedenken, die neuen Beteiligungsformen könnten zu Lasten der etablierten Interessenvertretungsstrukturen gehen, so die Autoren. Arbeitnehmervertreter, die ein solches Instrument inzwischen genutzt haben, waren damit jedoch relativ zufrieden: 62 Prozent äußerten sich positiv zum Einsatz von Arbeitsgruppen, 53 Prozent zur Rekrutierung sachkundiger Arbeitnehmer. „Dagegen beschränkt sich die explizit formulierte Unzufriedenheit auf sehr wenige Befragte“, stellen die Forscher fest.

Zwar gaben nur 34 Prozent der Befragten an, zukünftig wieder Arbeitsgruppen einsetzen zu wollen. 70 Prozent wollten hingegen sachkundige Arbeitnehmer rekrutieren. Als Grund vermuten die Wissenschaftler die unterschiedliche rechtliche Absicherung der beiden Beteiligungsmöglichkeiten: Lediglich für die sachkundigen Arbeitnehmer ist während ihrer Tätigkeit für den Betriebsrat der Benachteiligungs- und besondere Kündigungsschutz eindeutig geregelt. Diesen Vorteil sieht auch der Betriebsratsvorsitzende eines Maschinenbauunternehmens im Experteninterview: „Bei den sachkundigen Beschäftigten ist viel klarer geregelt, welchen Zugriff das Management auf diese Leute hat, nämlich während der Zeit unseres Betriebsratsprojektes: gar keinen.“ Bei Arbeitsgruppen ist dies nicht eindeutig geregelt. Für ein vergleichbares Schutzniveau muss die Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber schließen. ◀

* Quelle: Karina Becker, Ulrich Brinkmann, Thomas Engel: „Hybride“ Beteiligung im Betrieb? – Sachkundige Beschäftigte in der Betriebsratsarbeit, in: WSI-Mitteilungen 6/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Jobverluste überwiegen

Die seit über 15 Jahren laufende Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen hat einige hunderttausend Stellen gekostet. Arbeitsbedingungen und Gehälter haben sich vielfach verschlechtert.

Mit der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen sind in Deutschland seit Anfang der 90er-Jahre mindestens 600.000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Das ergibt sich aus einer Studie der WSI-Forscher Torsten Brandt und Thorsten Schulten.* Zwar existiert den Wissenschaftlern zufolge bislang keine vollständige Erhebung über die Beschäftigungsentwicklung in allen betroffenen Wirtschaftsbereichen. Dennoch ist es ihnen gelungen, mithilfe verschiedener Statistiken eine erste Bilanz zu ziehen.

Zwischen 1991 und 2006 fielen im öffentlichen Dienst mehr als 2,1 Millionen Beschäftigungsverhältnisse weg. Das war fast ein Drittel aller Stellen im Staatsdienst. Im Gegenzug entstanden zwar auch neue Jobs in privaten Firmen, zum Beispiel bei den Konkurrenten der ehemals staatlichen Telekom oder bei privaten Briefdienstleistern. Der Gesamteffekt sei jedoch negativ, so die Wissenschaftler. Ähnliches sei auch in anderen europäischen Ländern festzustellen. Die von der EU geäußerte Erwartung, die Liberalisierung der Wirtschaftszweige Telekommunikation, Post, Transport und Energie werde in Europa eine Million zusätzliche Stellen schaffen, habe sich nicht erfüllt. Brandt und Schulten haben die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland für wichtige Teile der staatlichen oder vormals staatlichen Wirtschaft nachgezeichnet.

Energie- und Wasserwirtschaft: Von Anfang der 90er-Jahre bis 2005 gingen hier 127.000 Stellen verloren, der größte Teil in der Stromwirtschaft. Dies sei auf Marktkonzentrations- und Rationalisierungsprozesse im Zuge der Liberalisierung des Strommarktes sowie auf Privatisierungen kommunaler Versorgungsunternehmen zurückzuführen, schreiben die Wissenschaftler.

Telekommunikation: Von 1994 bis 2007 baute die Telekom im Inland 77.000 Jobs ab – fast die Hälfte aller Stellen. Seit der Markttöffnung für Wettbewerber 1998 konnten neue Anbieter keinen Ausgleich schaffen: Sie richteten bis 2007 nur knapp 14.000 neue Arbeitsplätze ein. Und der Höhepunkt ist anscheinend schon überschritten: In den letzten Jahren war die Beschäftigungsentwicklung bei der Telekom-Konkurrenz wieder rückläufig.

Post: Die Beschäftigten der Deutschen Post erlebten vor und nach der Privatisierung 1995 einen dramatischen Beschäftigungsabbau im Inland. Allein von 1989 bis 1998 gingen rund 139.000 Stellen verloren. Bei den Wettbewerbern entstanden von 1999 bis 2006 nur etwa 30.000 neue Jobs. Allerdings seien diese nicht mit den gestrichenen Post-Arbeitsplätzen zu vergleichen, schränken die Wissenschaftler ein. Die Hälfte seien niedrig bezahlte Minijobs.

Verkehr: Seit 1994 hat die Deutsche Bahn rund 170.000 Jobs im Inland gestrichen. Der Personalabbau begann jedoch schon früher. Bereits in den 80er-Jahren waren bei der Bun-

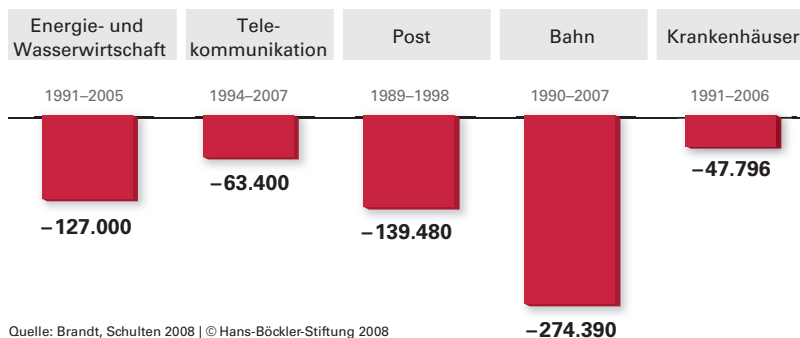
desbahn 69.000 Arbeitsplätze weggefallen, zu Beginn der 90er-Jahre setzte sich der Abbau fort. Von 1990 bis 1993 entfielen zudem 88.000 Jobs bei der Reichsbahn.

Krankenhäuser: Deutsche Spitäler haben seit Anfang der Neunziger Jahre Personal abgebaut und Vollzeit- durch Teilzeitjobs ersetzt. Der Rückgang des Beschäftigungsvolumens entsprach 84.000 Vollzeitstellen. Komplette gestrichen wurden 48.000 Arbeitsplätze. Weitere von Stellenabbau betroffene Sektoren waren den WSI-Forschern zufolge die Entsorgungswirtschaft sowie kommunale Sport-, Bildungs- und Kultureinrichtungen.

Privatisierung und Liberalisierung haben das Tarifsystem destabilisiert. Durch Privatisierungen wurden viele Beschäftigte vom Tarifvertragssystem des öffentlichen Dienstes abgekoppelt, stellen die Autoren fest. Wo sich neue, heterogene Tarifstrukturen etablieren, gehe die „klassische Funktion des Flächentarifvertrags, durch einheitliche Mindeststandards Lohn- und Arbeitskostenkonkurrenz zu begrenzen“ verlo-

Privatisierung – negative Jobbilanz

Infolge von Liberalisierung änderte sich die Zahl der Beschäftigten bei ...



ren. In der Folge komme es oft zu einem „offenen sozialen Unterbietungswettbewerb“. Gerade in arbeitsintensiven Branchen wie Post, Nahverkehr oder Gesundheitswesen werde der Wettbewerb über die Arbeitskosten ausgetragen.

Nach der Analyse der Wissenschaftler ist in einigen der betrachteten Wirtschaftszweige inzwischen eine „Zwei-Klassen-Tarifstruktur“ entstanden: Auf der einen Seite stehen die Stammebelegschaften ehemaliger Monopolisten, die von tariflichen Besitzstandsklauseln profitieren. Auf der anderen Seite stehen die zu schlechteren Bedingungen neu eingestellten Kollegen und die Beschäftigten der neuen Wettbewerber. Brandt und Schulten schlagen verschiedene Instrumente vor, um eine weitere Zersplitterung zu verhindern: europakonforme Tariftreueeregeln, Mindestlohn und allgemeinverbindlich erklärte Branchentarifverträge. ◀

* Quelle: Torsten Brandt, Thorsten Schulten: Auswirkungen von Privatisierung und Liberalisierung auf die Tarifpolitik in Deutschland, in: Europa im Ausverkauf, VSA-Verlag, Hamburg 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de

Bonus für sichere Arbeitsplätze

Ein erheblicher Teil der Managerbezüge ist heute an finanzwirtschaftliche Erfolgskriterien wie die Entwicklung des Aktienkurses gebunden. Mit ganz ähnlichen Mechanismen ließen sich Vorstandsmitglieder auch auf soziale und ökologische Ziele verpflichten.

Die Entscheidung liegt beim Aufsichtsrat: Er bestimmt über die Vergütung des Unternehmensvorstands – über die Höhe des Festgehalts und über die Konstruktion erfolgsabhängiger Zusatzkomponenten. Aktienkurs- oder Renditeentwicklung müssen dabei jedoch nicht das Maß aller Dinge sein. Das demonstrieren Professor Dudo von Eckardstein und Stefan Konlechner von der Wirtschaftsuniversität Wien in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie.* Sie machen deutlich, wie sich auch Ziele ins Anreizsystem für das Management integrieren lassen, die bislang nicht erfasst werden: Chancengleichheit, Gesundheitsschutz, Engagement für Aus- und Weiterbildung oder Umweltschutzmaßnahmen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Technisch sei dies weniger aufwendig, als man vermuten könnte, denn viele der benötigten Informationen würden in den meisten Großunternehmen ohnehin bereits erhoben. Sei es der Frauenanteil in Führungspositionen oder die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit.

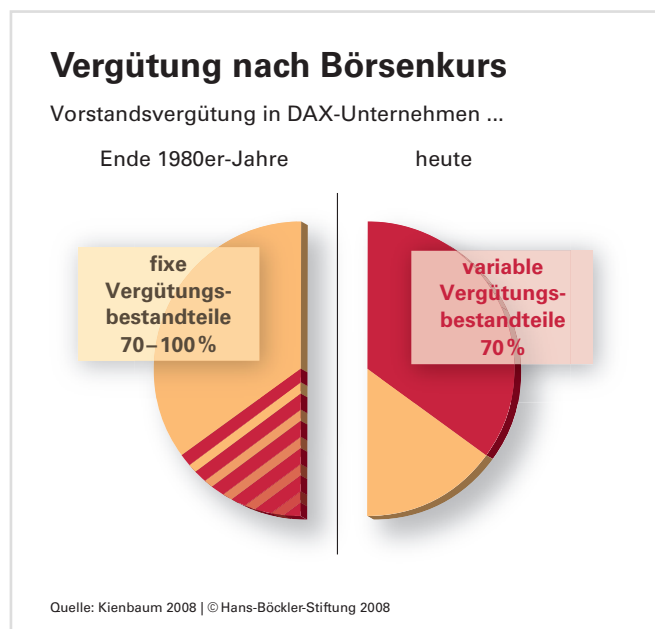
Eckardstein und Konlechner verweisen zudem auf Befunde aus der neueren wirtschaftswissenschaftlichen Forschung: In Studien häuften sich Indizien dafür, dass der Zusammen-

Vorstandsbezüge in der Kritik – Arbeitnehmervertreter gefordert. Die Managervergütungen steigen seit Jahren wesentlich schneller als die Löhne. Die Vergütung mancher Vorstandsvorsitzender beträgt der Studie zufolge das 300-fache des durchschnittlichen Entgelts im Unternehmen. Und ob die Millionenbeträge immer durch Leistung gerechtfertigt sind, ist fraglich: Die Autoren zitieren empirische Untersuchungen, die eine nur sehr lockere Beziehung zwischen Entlohnung und Leistung des Managements konstatieren. Von der Bevölkerung würden die Bezüge überwiegend als unangemessen wahrgenommen, schreiben die Forscher. Daher werde sich der Aufsichtsrat „und nicht zuletzt die Arbeitnehmervertreter in diesem Gremium“ künftig verstärkt seiner „Zuständigkeit und Verantwortung für die vielfach beklagten Entwicklungen bei der Vorstandsvergütung anzunehmen haben“. Fragen der Vorstandsvergütung sollten – im Einklang mit den Empfehlungen des Corporate-Governance-Kodexes – vom gesamten Aufsichtsrat behandelt und nicht mehr an Ausschüsse delegiert werden. In diesen Vergütungsausschüssen waren Arbeitnehmervertreter in der Vergangenheit oft unterrepräsentiert.

Alternative Vergütungssysteme, die soziale oder ökologische Kennzahlen einbeziehen, sollen die heute verbreiteten Bezahlungsstrukturen nicht komplett ersetzen, sondern ergänzen. Sozial- oder Umweltboni könnten Teil der variablen Vergütung werden, schlagen von Eckardstein und Konlechner vor. Die Wissenschaftler raten dazu, an die bestehenden Strukturen anzuknüpfen, aber einen Teil der variablen Vergütung – etwa 15 bis 30 Prozent der Gesamtbezüge – an nichtfinanzielle Ziele zu koppeln. Beispielsweise an das Ziel Beschäftigungssicherheit. So bekämen Manager „den Zielkonflikt auch materiell zu spüren“ wenn sie vor der Frage stünden, ob im Interesse der Rendite- oder Kurssteigerung Stellen abgebaut werden sollen oder nicht.

Damit das Gesamtpaket nicht zu unübersichtlich wird, empfehlen die Autoren, einen Bonus für jedes der „verschiedenen Felder sozialen Erfolgs“ einzuführen: für die Belange der Beschäftigten, der Kunden, der Umwelt und der Gesellschaft. Die Höhe der Boni sollte sich an messbaren Größen – zum Beispiel Zahl der Ausbildungsplätze – orientieren, aber dem Aufsichtsrat Ermessensspielräume lassen. Es solle „eine Gesamtwürdigung der erreichten Erfolge unter Einschluss des persönlichen Verhaltens und der eingetretenen Umstände“ möglich sein. Denn die „bloße Anwendung der Rechenmechanik“ könnte zu unangemessenen Ergebnissen führen. Um für nachhaltige Managemententscheidungen zu sorgen, raten die Wissenschaftler, Boni erst auszuzahlen, wenn das Unternehmen auf dem jeweiligen Gebiet über mehrere Jahre erfolgreich war. ◀

* Quelle: Dudo von Eckardstein und Stefan Konlechner: Die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Funktion großer Kapitalunternehmen in Vergütungssystemen für die Mitglieder von Vorständen, Studie für die Hans-Böckler-Stiftung, August 2008
Download unter www.boecklerimpuls.de



hang zwischen „sozial verantwortlichem Handeln“ und finanziellem Erfolg oft positiv sei. In einigen US-Unternehmen gibt es bereits Ansätze, die Vorstandsvergütung nicht nur an den klassischen betriebswirtschaftlichen Kennziffern auszurichten. So bekommen Wal-Mart-Vorstände Boni, die an den Erfolg ihrer Bemühungen um „Genderdiversität auf Managementebene“ geknüpft sind. Ebenfalls an „soziale Parameter“ gebunden ist die Vorstandsvergütung bei der Citigroup. In beiden Fällen reagierten die Unternehmen auf öffentliche Kritik an ihren bisherigen Geschäftspraktiken.

Die Kinder kommen zuerst

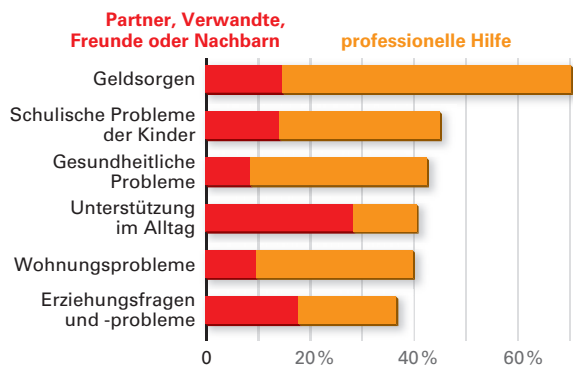
Eine Studie im Auftrag der Stadt Nürnberg gibt Einblicke in die Lebenssituation von Sozialleistungsempfängern mit Kindern. Ein Ergebnis: Die große Mehrheit der Eltern gibt sich alle Mühe, dass der Nachwuchs möglichst wenig unter ihrer Geldnot leidet.

Grundsicherungsleistungen für Familien sind knapp bemessen. Für Kinder bedeutet das: weniger Kultur- und Freizeitaktivitäten als Gleichaltrige, Spielzeug, Bücher, nicht zuletzt geringere Bildungschancen, weil es an bezahlbaren Nachhilfeangeboten fehlt – oder einfach an einem ruhigen Ort für die Hausaufgaben. Der Soziologie-Professor Werner Wüstendörfer hat untersucht, wie Eltern, die Grundsicherung oder andere existenzsichernde Sozialleistungen beziehen, mit ihrem wenigen Geld zurechtkommen.* Grundlage seiner Studie ist eine ausführliche Befragung von 476 Nürnberger Familien im Sozialleistungsbezug mit Kindern im Grundschulalter. Der Wissenschaftler von der FH Nürnberg zieht aus den Befunden den Schluss, dass Familien mit geringen finanziellen Mitteln sowohl mehr Dienstleistungsangebote als auch höhere Sozialleistungen benötigen. Die Befürchtung, zusätzliches Geld komme nicht bei den Kindern an, betrachtet er als unbegründet. Denn nur die „allerwenigsten Eltern“ sparen seiner Analyse zufolge bei ihren Kindern.

Kinder zuerst. Aus den Antworten zum Konsumverhalten geht hervor, dass Ausgaben für die Kinder für die meisten Eltern Priorität haben. In 93 Prozent der befragten Familien verzichten die Eltern selbst auf genauso viel oder auf mehr als ihre Kinder. Am seltensten sparen die Befragten an Lebensmitteln und Anschaffungen für die Schule. Die Mehrheit verzichtet dafür meist auf Urlaub und gibt nur selten Geld für die Wohnungseinrichtung aus. Auch den Kauf neuer Kleidung für sie selbst oder Kinobesuche verkneifen sich mehr als die Hälfte der Eltern häufig. Hingegen gibt nur ein Drittel an, oft die Anschaffung von Kinderkleidung zurückzustellen.

Unterstützung gefragt

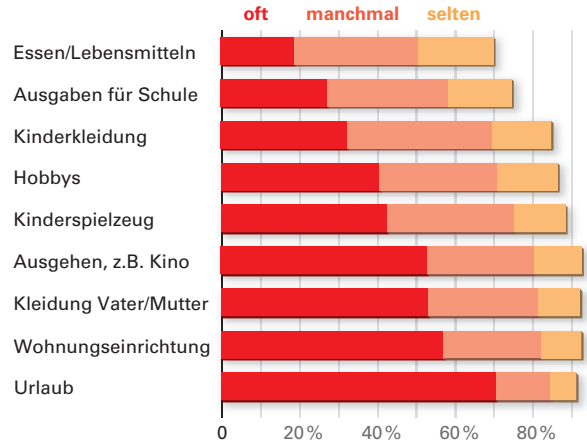
Familien, die existenzsichernde Sozialleistungen bekommen, wünschen sich Unterstützung durch ...



Quelle: Wüstendörfer 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Bei den Kindern wird selten gespart

Familien, die existenzsichernde Sozialleistungen bekommen, schränken sich ein bei ...



Quelle: Wüstendörfer 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Dennoch mangelt es den Kindern an vielem. Ein großer Teil der Eltern leidet darunter, dass sie ihren Kindern aus finanziellen Gründen nicht mehr bieten können. Das reicht vom Verzicht auf eine Mitgliedschaft im Sportverein, über Musik- und Nachhilfeunterricht bis zu Ausflügen oder Spielzeugen, die für Klassenkameraden der Kinder selbstverständlich sind. Wüstendörfer folgert aus den Schilderungen: „Damit wird das häufig von Massenmedien kolportierte Bild einer Sozialhilfefamilie obsolet, die sich um nichts mehr kümmert, keine Verantwortung trägt und ihre Kinder verwahrlosen lässt.“

Bildung hat für Eltern hohen Stellenwert. „Besonders auffallend“ war dem Wissenschaftler zufolge der ausgeprägte Wunsch der Eltern nach „möglichst hoher schulischer Bildung für ihre Kinder“. Gerade Eltern mit Migrationshintergrund – das sind fast 80 Prozent der Befragten – betonten die Bedeutung der Ausbildung. Gleichzeitig sei vielen Eltern bewusst, dass sie selbst ihren Kindern bei Schulschwierigkeiten nur wenig weiterhelfen könnten. Der Grund dafür sind oft mangelnde Deutschkenntnisse. Für professionelle Hilfe fehlt ihnen aber häufig das Geld. „Eine bereits im Vorschulalter einsetzende Förderung erscheint für alle armen Kinder, insbesondere von Familien mit Migrationshintergrund, sehr wichtig“, schreibt Wüstendörfer. Ihnen solle ein kostenloser Besuch von Kindertagesstätten mit Verpflegung ermöglicht werden.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung ergeben sich aus Sicht des Forschers weitere Ansatzpunkte, um die Chancen armer Kinder zu verbessern. Die Kommunen könnten beispielsweise durch günstigere Tarife bei öffentlichen Verkehrsmitteln und eigenen Freizeitangeboten einen Beitrag leisten und Vereine und andere Organisationen ermutigen, preiswerte oder kostenlose Mitgliedschaften für Kinder anzubieten. Wichtig für Kinder im schulpflichtigen Alter sei außerdem Lernmittelfreiheit, betont der Wissenschaftler. Zudem hält er eine Erhöhung der öffentlichen Transferleistungen und die Wiedereinführung von einmaligen Zuwendungen in besonderen Lebenslagen für geboten. ◀

* Quelle: Werner Wüstendörfer: „Dass man immer nein sagen muss“, eine Befragung der Eltern von Grundschulkindern mit Nürnberg-Pass, Juni 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Sockelarbeitslosigkeit ist bislang nicht gesunken

Erstmals in 30 Jahren soll seit dem Sommer 2007 die Arbeitslosigkeit niedriger sein als am Ende früherer Boom-Phasen. So lässt es sich jedenfalls an den Daten der Bundesagentur für Arbeit ablesen. Diese sind jedoch mit früheren Zahlen nur bedingt vergleichbar.

Wenn Ökonomen über das Thema diskutieren, sprechen sie von Sockelarbeitslosigkeit: der Anteil der Arbeitslosen, der selbst dann ohne Beschäftigung bleibt, wenn es der Wirt-

beitslosenquote in Deutschland bis Juli 2008 auf 7,3 Prozent reduziert. Damit hat sie gerade einmal den niedrigsten Stand des letzten Konjunkturaufschwungs vom Januar 2001 wieder erreicht: Damals waren es 7,4 Prozent.

„Dies relativiert die deutschen Arbeitslosenzahlen nach nationaler Berechnung“, stellt das IMK fest. Die ILO-Daten gelten zwar unter Fachleuten grundsätzlich nicht als besser als die Zahlen der Bundesagentur. Ihre Methodik ist in den vergangenen Jahren aber dieselbe geblieben.

Dagegen sind die BA-Daten über registrierte Arbeitslose unter anderem wegen der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe mit früheren Daten nur noch eingeschränkt vergleichbar, konstatiert das Statistische Bundesamt in seinem Qualitätsbericht zur Arbeitsmarktstatistik vom Juni 2005. Auch

die Bundesagentur für Arbeit selbst gibt an, dass ein Teil des Rückgangs der Arbeitslosigkeit auf die „systematische Überprüfung des Arbeitslosenstatus“ zurückzuführen sei.

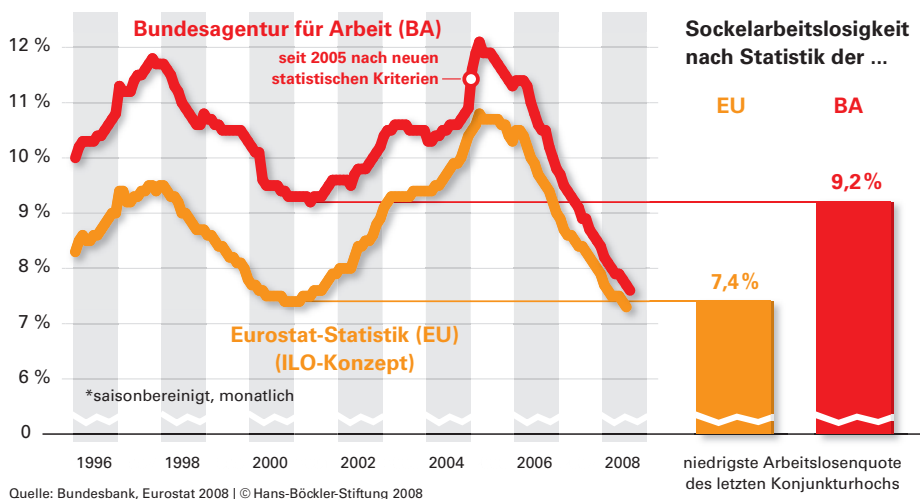
„Die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik durch die Hartz-Reformen hat tief greifende Auswirkungen auf die statistische Erfassung der Arbeitslosenzahl gehabt“, erläutert Camille Logeay, Arbeitsmarktexpertin des IMK. Eine Quantifizierung dieser Effekte sei äußerst schwierig, doch einige Komponenten sind zu benennen.

Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen werden seit Januar 2004 nicht mehr als arbeitslos gezählt. Zudem führte die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II unter anderem dazu, dass einige bisherige Arbeitslosenhilfebezieher sich nicht mehr arbeitslos melden, weil sie keinen Anspruch auf die neue Leistung hatten. Beim Arbeitslosengeld II werden beispielsweise Partnereinkommen voll angerechnet. Hinzu kommt: Wer aufgrund von Krankheit oder einer Ausbildung dem Arbeitsmarkt vorläufig nicht zur Verfügung steht, taucht in der Statistik ebenfalls nicht mehr auf. ◀

*Quelle: Gustav A. Horn, Heike Joeiges, Camille Logeay, Simon Sturn: Frankreich: Ein Vorbild für Deutschland? – Ein Vergleich wirtschaftspolitischer Strategien mit und ohne Mindestlohn, IMK Report Nr. 31 September 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Sockelarbeitslosigkeit – eine Frage der Definition

Die Arbeitslosenquote* veränderte sich nach den Angaben der...



schaft hervorragend geht. Seit den 70er-Jahren ist die Sockelarbeitslosigkeit – gemessen in absoluten Zahlen – stetig gestiegen. Als ein Grund wird genannt: Während der Krisenphasen sind die Qualifikationen vieler Langzeitarbeitsloser verfallen. In einer Arbeitswelt, die sich zunehmend schneller wandelt, finden diese Menschen auch im Boom nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurück.

Haben nun die Reformen der Agenda 2010 den Trend aufgehoben? Sprich: Hat das Absenken der Sozialleistungen dafür gesorgt, dass Arbeitslose ihre Ansprüche zurückschrauben und nun auch unattraktivere Tätigkeiten aufnehmen?

Diesen Schluss ziehen zumindest viele deutsche Wirtschaftswissenschaftler. Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) können diesen Eindruck auch erwecken: Während des letzten Konjunkturaufschwungs erreichte die Arbeitslosenquote im Mai 2001 ihren niedrigsten Stand. Seit dem Juni 2007 liegt sie darunter, Tendenz: weiter fallend.

Nach der international gebräuchlicheren Methodik der International Labour Organization (ILO) ist die Arbeitslosigkeit allerdings erst in diesem Sommer gerade mal auf dem gleichen Niveau wie am Ende des vorherigen Aufschwungs, zeigt eine Analyse des IMK.* Die Sockelarbeitslosigkeit ist also noch nicht gesunken. Laut ILO-Definition – die auch das Statistische Bundesamt und seine europäischen Kollegen von Eurostat verwenden – hat sich die standardisierte Ar-

Sechs Punkte für eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur

Eltern sind häufig unzufrieden mit ihren Arbeitszeiten: Viele Mütter möchten länger arbeiten, viele Väter kürzer. Ein modernes Arbeitszeitkonzept zeigt Wege aus dem Dilemma.*

Müttern wie Vätern fällt es schwer, Beruf und Familie auszubalancieren. Besonders Mütter müssen sich oft noch entscheiden: Geben sie der Karriere den Vorzug, kommt die Familie zu kurz. Nehmen sie Rücksicht auf die Bedürfnisse ihrer Familie, verzichten sie auf ihr berufliches Fortkommen. Das muss nicht sein, schreiben Christina Klenner vom WSI und Svenja Pfahl vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (Sowitra). Die beiden Forscherinnen haben auf der Basis von Datenanalysen und guter betrieblicher Praxis Eckpunkte für ein familien- und gleichstellungsorientiertes Arbeitszeitkonzept entwickelt. Die wichtigsten sind:

1. Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“. Betriebe müssen lernen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich in beide Sphären eingebunden sein können: in die der betrieblichen, bezahlten und in die der familiären, unbezahlten Arbeit. Der Betrieb kann nicht mehr hinter allen Beschäftigten eine Person vermuten, die ihnen die Fürsorgearbeit abnimmt, so die Autorinnen. Menschen mit Fürsorgeaufgaben sollten auch nicht als weniger leistungsfähig oder geringer motiviert herabgesetzt werden.

2. Neuer Arbeitszeitstandard und Recht auf Fürsorge. Die Betreuung und Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen kann arbeits- und sozialrechtlich anders behandelt werden als andere Lebensabschnitte. „Die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit würde ersetzt durch ein Menü unterschiedlich langer Vollzeitstandards für bestimmte Le-

bensphasen“, schreiben Klenner und Pfahl. Tarifvertragsparteien könnten hier differenzierte Lösungen vereinbaren.

3. Garantierte Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz. Teilzeitarbeit ist trotz gesetzlicher Regelungen keine betriebliche Selbstverständlichkeit. Besonders anspruchsvolle Tätigkeiten gelten weiterhin als unteilbar. An allen Arbeitsplätzen sollte jedoch das individuell gewünschte Arbeitszeitvolumen möglich sein. Teilzeitbeschäftigten dürfte der berufliche Aufstieg nicht verwehrt werden.

4. Überwindung des Dogmas der Vollzeitkultur. Viele Betriebe organisieren Arbeit immer noch entlang der Arbeitszeitdauer eines Normalarbeitstages. Stattdessen würden Konzepte für eine bewegliche Arbeitsorganisation gebraucht, die verschieden lange Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit kombiniert.

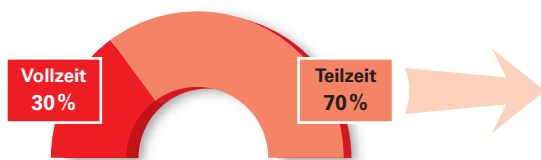
5. Zurückdrängen der Kultur der überlangen Arbeitszeiten. Hier ist das Management dazu aufgerufen, (über)lange Arbeitszeiten nicht mehr als Ausweis der Loyalität und Konkurrenzvorteil zu werten. Führungskräfte sollten auch daran gemessen werden, ob Beschäftigte ihre Leistungen ohne überlange Arbeitszeiten erbringen.

6. Anreize für eine stärker egalitäre Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern. Das Ehegattensplitting belohnt einen großen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern – und damit auch unterschiedlich lange Arbeitszeiten. Eine Abschaffung würde in Richtung einer stärker egalitären Arbeitszeitverteilung wirken. ◀

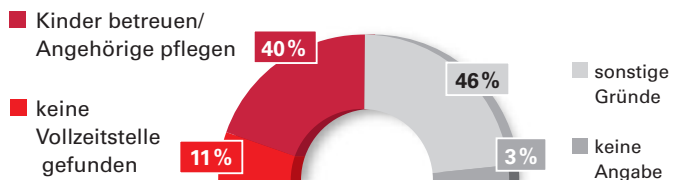
* Quelle: Christina Klenner, Svenja Pfahl: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht. Wege aus dem Arbeitszeitdilemma – Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Januar 2008
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Männer gehen kaum in Teilzeit

Von 5,4 Millionen erwerbstätigen* Müttern mit Kindern unter 18 Jahren arbeiten in ...



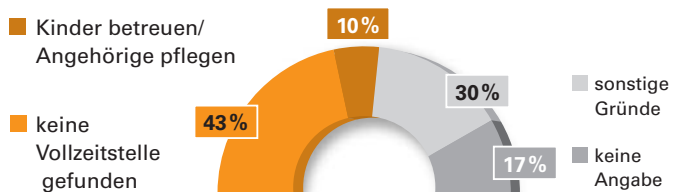
Als Grund für ihre Teilzeittätigkeit geben Mütter an ...



Von 6,5 Millionen erwerbstätigen* Vätern mit Kindern unter 18 Jahren arbeiten in ...



Als Grund für ihre Teilzeittätigkeit geben Väter an ...



*ohne vorübergehend Beurlaubte; Mikrozensus 2007, Vollzeit/Teilzeit nach Selbsteinstufung der Befragten
Quelle: Statistisches Bundesamt 2008 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2008

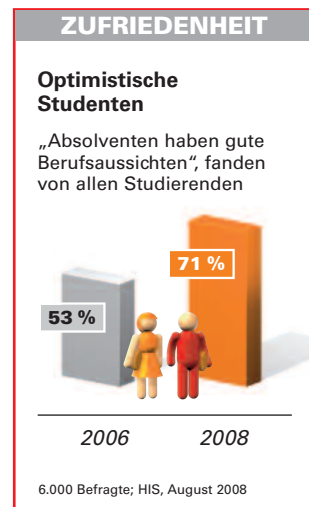
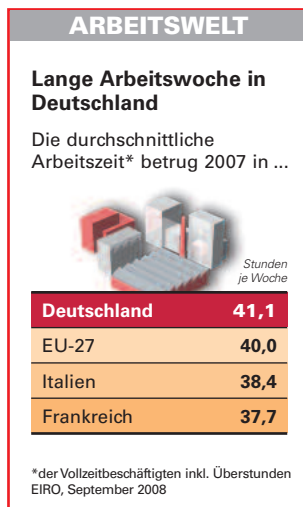
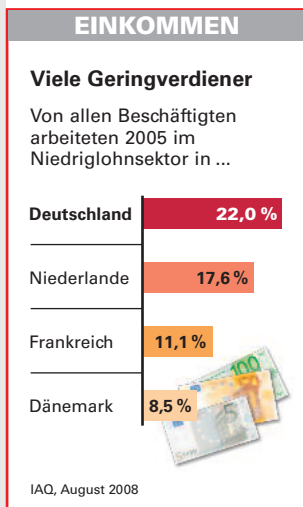
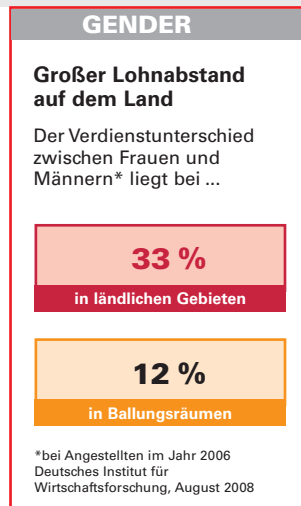
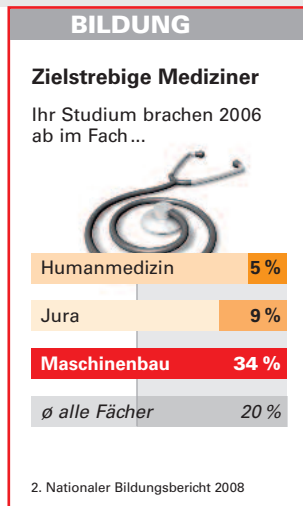
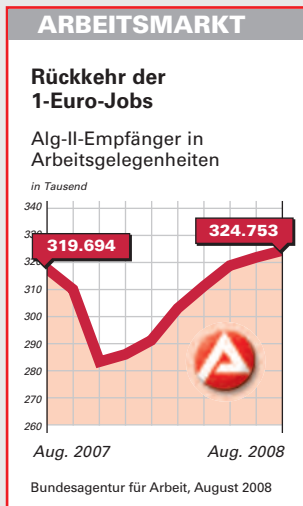
Impressum

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:** Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Teilzeitjobs, Zeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen. Insgesamt waren 2007 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes rund 2,6 Millionen Menschen mehr atypisch beschäftigt als zehn Jahre zuvor. Demgegenüber sank die Zahl der Arbeitnehmer mit sozialversicherungspflichtigem Vollzeitjob um 1,5 Millio-

nen. Vor allem der Anteil der Frauen im alten Normalarbeitsverhältnis sinkt: Standen 1997 knapp 30 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in einem so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnis, waren es 2007 über 38 Prozent. Auch bei den Männern stieg die Quote – von knapp acht auf 14 Prozent.

Stat. Bundesamt, September 2008

► **BILDUNG:** Deutschland fällt bei der Hochschulausbildung weiter zurück. Im OECD-Vergleich entscheiden sich hierzulande deutlich weniger Schulabgänger für ein Studium. Auch der Anteil der Absolventen ist klar unterdurchschnittlich. Zwar stieg die Quote der Hochschulabsolventen in Deutschland zwischen 2000 und 2006 von 18 auf 21 Prozent, im OECD-Schnitt lag der

Vergleichswert 2006 jedoch bei 37 Prozent. Die Entwicklung der Studienanfängerzahlen lasse erwarten, dass sich der Abstand in den kommenden Jahren vergrößere, prognostiziert die OECD. So habe sich die Studienanfängerquote in der OECD seit 2003 von 53 auf 56 Prozent eines Jahrgangs erhöht, in Deutschland jedoch nur von 35 auf 37 Prozent. OECD, September 2008

Der nächste Böckler Impuls erscheint am 1. Oktober

bestellen unter www.boecklerimpuls.de