

Makroökonomie: Koordinierte Politik für Europas Löhne	2
Arbeitswelt: Einfache Arbeit am Hightech-Standort	3
Arbeitsorganisation: Viel gearbeitet, wenig geschafft	4
Gleichstellung: Zwei Welten – Männer und Frauen im Beruf	5
Kündigungsschutz: Berechenbarkeit für Millionen	6
Hartz IV: Sanktionen wenig treffsicher	7
TrendTableau	8

EINKOMMEN

Frauen: Vom ersten Tag an weniger Geld

Bereits in den ersten Berufsjahren bekommen Frauen deutlich weniger Lohn und Gehalt als Männer – und die Kluft wächst im Job weiter.

Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer, schon beim Berufseinstieg ist das spürbar. Eine neue Auswertung des WSI zeigt große Einkommensrückstände von Frauen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrungen: Sie bekommen im Mittel 18,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.* Diese Differenz ist von Beginn an höher als der von Eurostat für die gesamte EU ermittelte Lohnabstand. Die Forscher des WSI werteten Daten von rund 16.000 Berufsanfängern aus, die ihnen durch die seit fünf Jahren laufende Online-Erhebung LohnSpiegel zur Verfügung standen.

Im Verlauf des Arbeitslebens wachsen die Unterschiede auf dem Gehaltszettel weiter: In der Beschäftigtengruppe mit vier bis zehn Jahren Berufserfahrung beläuft sich der Abstand bereits auf 21,8 Prozent. Tendenziell sind die Differenzen unter den Berufsneulingen im Westen der Republik größer, fand das WSI heraus; im Osten hingegen verringert sich die Kluft sogar mit den Jahren. Die Benachteiligung von Frauen ist besonders groß in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe – hier erhalten sie regelmäßig nicht mal 80 Prozent des Männerentgeltes. In IT-Berufen und der Energie- und Wasserwirtschaft fällt die Lücke deutlich geringer aus.

► Anhaltende Diskriminierung

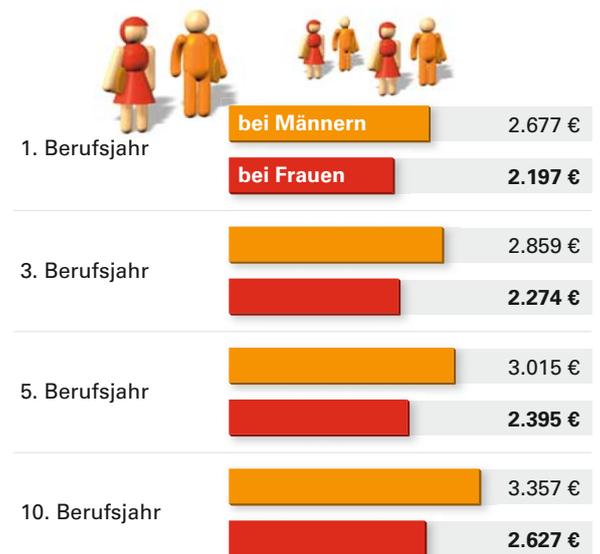
Berufswahl und Bildungsweg können die Einkommensdifferenz nicht vollständig erklären, sagt Reinhard Bispinck, Leiter des LohnSpiegel-Projektes: „Die Ergebnisse verweisen auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.“ Die Diskriminierung kann etwa darin bestehen, dass eine Frau zwar in die korrekte Gehaltsgruppe aufgenommen wird, der männliche Kollege jedoch bei gleicher Tätigkeit in eine höhere eingruppiert wird. Oder bei der Bewertung der Arbeit einer Altenpflegerin finden die körperlichen Belastungen keine Berücksichtigung, bei der Arbeit des Hausmeisters in derselben Einrichtung hingegen schon. Darüber hinaus arbeiten Frauen häufiger als Männer in Berufen und Branchen mit geringen Verdienstaussichten. Außerdem erreichen sie seltener gut dotierte Führungspositionen. ◀

* Quelle: Projekt LohnSpiegel im WSI-Tarifarchiv
www.lohnspiegel.de

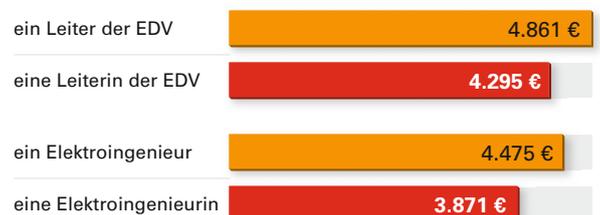
Download und Quelldetails: www.boecklerimpuls.de

Der kleine große Unterschied

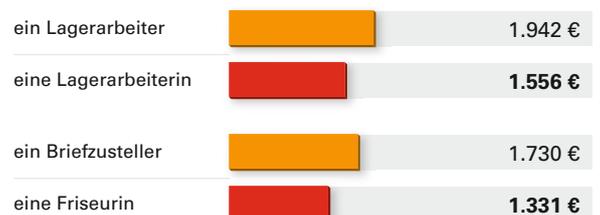
Im Schnitt beträgt das monatliche Bruttoeinkommen im ...



Bei den höchst bezahlten Berufen verdient im Schnitt ...



Bei den niedrigst bezahlten Berufen verdient im Schnitt ...



Quelle: WSI-Frauenlohnspiegel, eigene Berechnungen 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Koordinierte Politik für Europas Löhne

Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, wie wichtig international abgestimmte makroökonomische Politik ist. Vorhandene Ansätze zu einer dauerhaft besseren Kooperation in der EU könnten ausgebaut werden.

Weltweit aufgelegte Konjunkturprogramme und Zinssenkungen haben den Absturz der Wirtschaft gestoppt – ein eindrucksvoller Beleg für die Wirkung internationaler makroökonomischer Koordinierung, so Willi Koll und Volker Hallwirth vom Bundeswirtschaftsministerium. * Dieses Politikfeld lag jedoch in Europa lange Zeit brach. Der Mangel an gesamtwirtschaftlicher Zusammenarbeit war ihrer Analyse zufolge ein wesentlicher Grund für das Entstehen krisenverschärfender wirtschaftlicher Ungleichgewichte in Europa.

Dabei existiert in der EU seit 1999 eine Institution, die helfen soll, Finanz- und Lohnpolitik in den Mitgliedstaaten sowie die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) besser aufeinander abzustimmen: Der Makroökonomische Dialog (MED). Zweimal jährlich treffen sich Vertreter des Europäischen Rates, der EU-Kommission, der EZB und der nationalen Zentralbanken mit Vertretern der Sozialpartner. Das etwa 20 Personen umfassende Gremium fällt keine formalen Beschlüsse, die Mitglieder geben die Ergebnisse der Sitzungen aber an ihre jeweilige Institution weiter.

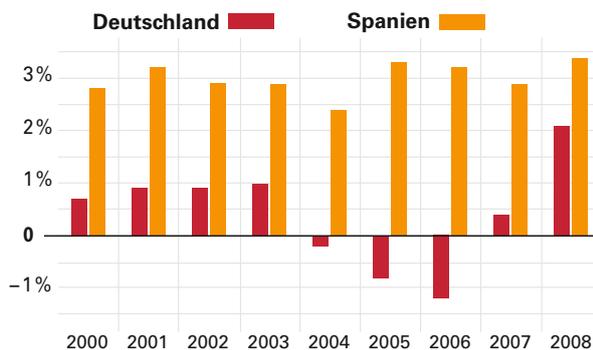
Ministerialdirigent Koll und Regierungsdirektor Hallwirth haben die Makro-Politik der EU und die Rolle des MED in den vergangenen zehn Jahren untersucht. Sie plädieren dafür, den Makroökonomischen Dialog zu verbessern und diesem bisher oft stiefmütterlich behandelten Gremium größeres politisches Gewicht zu verleihen.

Wo die Makro-Koordination der EU in der Vergangenheit versagt hat, zeigt der Rückblick der beiden Wirtschaftsexperten auf die letzten zehn Jahre. Zwar wurde das geldpolitische Ziel, die durchschnittliche Preissteigerung im Euroraum auf knapp zwei Prozent zu begrenzen, meist eingehalten. Doch entwickelten sich andere gesamtwirtschaftliche Größen nicht zufriedenstellend. Die Arbeitslosenquote stieg nach dem Platzen der New-Economy-Blase an und blieb lange hoch; die „angestrebte deutliche Rückführung“ der Staatsschulden gelang nicht. Vor allem lief die Wirtschaftsentwicklung einiger Länder stark auseinander – wodurch mit den Jahren große Ungleichgewichte entstanden. Dies wird besonders deutlich beim Vergleich von Deutschland und Spanien.

In Vorbereitung auf die Währungsunion hatte Spanien seine Leitzinsen gesenkt, um sie dem Niveau der übrigen Euro-Teilnehmer anzupassen. Dieser Impuls kurbelte das Wirtschaftswachstum an, ließ Beschäftigung und Löhne steigen. Höhere Steuereinnahmen ermöglichten der spanischen Regierung höhere Staatsausgaben ohne die Maastricht-Kriterien zu verletzen. Infolge überwältigter Erhöhungen bei den Produktionskosten stiegen auch die Preise – stärker als von der EZB gewünscht. Die Zentralbank konnte dagegen allerdings nichts tun, weil sie ihre Politik an den Durchschnittswerten des gesamten Euroraums ausrichten musste und auf einzelne Ausreißer-Länder keine Rücksicht nehmen konnte.

Deutsche Löhne bleiben zurück

In den letzten Jahren veränderten sich die Lohnstückkosten in



Quelle: Ameco 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Auch die spanischen Immobilienpreise stiegen erheblich, was wiederum die Bauwirtschaft stimulierte. Die Kehrseite des Booms: Überdurchschnittliche Lohnsteigerungen verringerten die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, so dass Spanien bald viel mehr importierte, als es selbst mit Exporten einnehmen konnte. Das Leistungsbilanzdefizit betrug im Jahr 2007 schließlich zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Wegen der schwachen Wettbewerbssituation verlangen Kapitalgeber inzwischen „empfindliche“ Risikoaufschläge, wenn sie Spanien Geld leihen.

Die spanische Wirtschaft konnte sich aber nur so entwickeln, weil in anderen Ländern, vor allem in Deutschland, das Gegenteil geschah: Geringe Lohnzuwächse steigerten die Wettbewerbsfähigkeit und bremsten den Preisauftrieb. Entsprechend nahmen die Exportüberschüsse immer weiter zu. Diese Ungleichgewichte nahmen der EZB die Möglichkeit, ihre Zinspolitik so zu gestalten, dass sie für alle Länder des Euroraums angemessen war. Die Zinspolitik war für Spanien zu expansiv, für Deutschland jedoch zu restriktiv.

„Die langfristigen Effekte dieser Divergenzen wurden wirtschaftspolitisch lange Zeit missachtet“, schreiben Koll und Hallwirth. Zeitweilig wurde das Auseinanderdriften der Löhne durch Wachstum im gesamten Euroraum verdeckt; die Spaltung weiter zu ignorieren, erweise sich aber „in Zeiten der Krise mit aller Härte als nicht mehr fortsetzbar“.

Der MED als Koordinationsplattform bedürfe daher einer inhaltlichen und institutionellen Stärkung. Die Lohnentwicklung in den Euroländern solle sich idealerweise „stabilitätsorientiert, verteilungs- und wettbewerbsneutral am länderspezifischen Produktivitätswachstum sowie am Preisziel der EZB“ orientieren. Frühere Verletzungen dieser Regel müssten korrigiert werden. Organisatorisch sei es vor allem an den Sozialpartnern, Strukturen aufzubauen, die eine bessere Abstimmung auf nationaler wie europäischer Ebene ermöglichten. Aber auch politisch sollte der MED, dem kurz nach seiner Einrichtung „der paradigmatische Rückenwind“ ausgegangen sei, nach Ansicht der Autoren aufgewertet werden. Denn die lange vorherrschende Ansicht, es komme nur auf Strukturreformen an, nicht jedoch auf „makroökonomische Gestaltung“, sei durch die aktuelle Krise widerlegt. ◀

* Quelle: Willi Koll und Volker Hallwirth: Macro Matters: Der Makroökonomische Dialog der Europäischen Union, in: WSI-Mitteilungen 9/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Einfache Arbeit am Hightech-Standort

**Wenig beachtet, doch noch immer ein wichtiger Teil der deutschen Wirtschaft:
Fast jeder vierte in der Industrie Beschäftigte leistet ausschließlich einfache
Arbeit, die rasch erlernt werden kann.**

Den ganzen Tag über die immer gleichen Handgriffe an einer Maschine oder am Fließband – solche Arbeitsplätze gelten in Deutschland als Auslaufmodell. Die wissenschaftliche und öffentliche Debatte gibt ihnen kaum noch eine Chance, stellt der Wirtschaftssoziologe Hartmut Hirsch-Kreinsen fest. Diesen Einschätzungen widerspricht jedoch, was der Professor der TU Dortmund jetzt gemeinsam mit einem Forschungsteam herausgefunden hat: Die Zahl der einfachen Industrie-Arbeitsplätze hat zwar abgenommen, rar geworden sind sie jedoch keineswegs in Deutschland. Vielmehr besteht fast jede vierte Stelle in Industriebetrieben aus relativ schlichten Routineaufgaben, für die keine Berufsausbildung nötig ist und die nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können. Arbeitsplätze, die bisher den Trend zur Verlagerung von Firmen und zur Konzentration auf Hightech unbeschadet überstanden haben.

Die Wissenschaftler sehen den wesentlichen Grund dafür in der Wirtschaftsstruktur des Landes: „Auch in Deutschland werden weiterhin zu einem hohen Prozentsatz vergleichsweise einfache Standardprodukte hergestellt.“ Das geschieht vor allem in der Kunststoff- und Gummiproduktion sowie in den Branchen Ernährung, Recycling, Papier- und Druck. In solchen Wirtschaftszweigen arbeitet rund die Hälfte der Industrie-Beschäftigten in Deutschland, und hier sind mehr als 30 Prozent der Belegschaften Einfacharbeiter. In Industrien wie dem Automobil- und Maschinenbau mit Produkten, die stärker in der Öffentlichkeit stehen, ist der Anteil der Stellen mit geringen Anforderungen deutlich kleiner.

Schrumpfung und Verlagerung stoßen an Grenzen. Es existiere ein empirisch nachweisbarer Sockel industrieller Einfacharbeit in Deutschland, so die Forscher um Hartmut Hirsch-Kreinsen. Der Anteil der Einfacharbeiter in der Industrie ist zwar noch in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre spürbar zurückgegangen, von 28,1 auf 23,5 Prozent. Das

führen die Wissenschaftler vor allem auf die Schrumpfung traditioneller Industriezweige infolge des hohen internationalen Konkurrenzdrucks und die Verlagerung von Betriebsstätten ins billigere Ausland zurück. Auch die Integration einfacher Tätigkeiten in qualifizierte Stellenprofile könne eine Rolle gespielt haben. Doch seit Beginn des Jahrzehnts zeichnet sich eine neue Entwicklung ab, schreiben die Wissenschaftler: „Die in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre verbreiteten Unternehmensstrategien des Outsourcing, der Konzentration der Unternehmen auf ihre Kernkompetenz und der Verschlinkung der Unternehmen scheint an ihre Grenzen gestoßen zu sein.“

Einfache Industriearbeit bedeute nicht zwangsläufig voraussetzungslose Arbeit, das zeigt der für die Forscher überraschende Befund, dass jeder zweite Einfacharbeiter eine Berufsausbildung absolviert hat. Qualifizierte Kräfte werden dabei häufig fachfremd auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt. Auch vom Trend zu „wachsender Selbstorganisation und Handlungsautonomie“ ist die einfache Industriearbeit nicht gänzlich ausgeschlossen. Die Arbeitsbedingungen sind der Untersuchung zufolge keineswegs durchgängig prekär. So sind Normalarbeitszeiten und unbefristete Arbeitsverträge unter den Einfacharbeitern durchaus üblich.

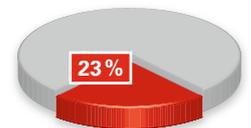
Es sei keineswegs sicher, dass das Qualifikationsniveau aller Beschäftigten ständig steigen müsse, um Industrie-Arbeitsplätze im Land zu halten, folgert Hartmut Hirsch-Kreinsen. Die einfachen Arbeitsplätze verschwinden nicht vollständig, denn nicht alle Fabriken in Deutschland produzierten hochwertige Einzelgüter. Aus wirtschaftspolitischer Sicht sei es darum fraglich, „ob die Zukunftsperspektiven der deutschen Wirtschaft ausschließlich im Bereich hochwertiger Produkte und Spitzentechnologien mit entsprechend hoch qualifizierten Arbeitsplätzen zu sehen sind.“ Es gebe auch Entwicklungschancen im Bereich einfacher Arbeit. Schlichte Anforderungen an die Beschäftigten müssten weder einer erfolgreichen Industrieproduktion noch der Sicherung akzeptabler Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen widersprechen. ◀

Einfach Arbeiten

Anteil der Einfacharbeit im Jahr 2007 in ...

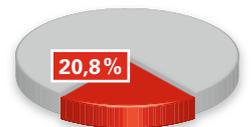
Industrie

7,7 Mio. Beschäftigte gesamt



Dienstleistungen

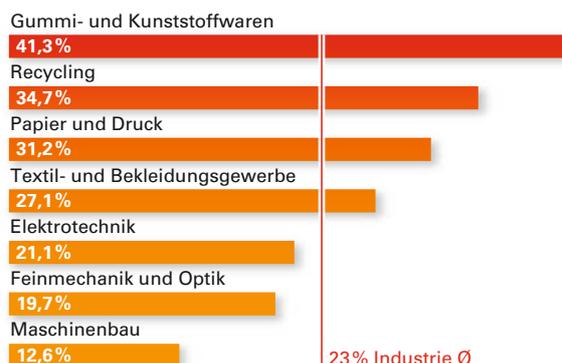
23,2 Mio. Beschäftigte gesamt



Quelle: TU Dortmund 2009
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

Viel Einfacharbeit in der Industrie

Der Anteil der Einfacharbeit betrug 2007 bei ...



Quelle: TU Dortmund 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Itermann: Einfacharbeit in der Industrie. Status quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24, TU Dortmund 2009

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

Viel gearbeitet, wenig geschafft

Büro-Angestellte müssen zunehmend mehr Organisations- und Abstimmungsarbeit leisten, für ihre eigentlichen Aufgaben bleibt ihnen weniger Zeit. Das macht es schwer, faire Leistungsentgelte zu bestimmen.

Ob jemand Arbeiter oder Angestellter ist, spielt in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie inzwischen keine Rolle mehr – seit dem neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) gibt es einheitliche Tarife für beide Gruppen. Mit der Zusammenlegung sind zahlreiche Neuerungen verbunden. So haben Betriebsräte nun nicht mehr nur ein Mitspracherecht bei der Leistungsvergütung von Arbeitern, sondern auch von Bürokaufleuten, Einkäufern, Ingenieuren. Keine leichte Aufgabe, wie eine Studie aus der ERA-Begleitforschung deutlich macht.* Die Soziologen Nick Kratzer und Sarah Nies vom ISF München haben untersucht, wie die so genannte Leistungssteuerung bei Angestellten abläuft. Die Wissenschaftler stellen fest: Der Alltag besteht aus sehr viel Organisationsarbeit, die nur die Voraussetzung für die eigentliche Arbeit sind. Die tatsächlichen Leistungen von Angestellten sind darum in der Praxis kaum messbar. Kratzer und Nies stützen sich auf über 180 Interviews mit Führungskräften, Betriebsräten und Angestellten.

► Büroarbeit heute: Zu viel zu tun, um arbeiten zu können.

Deutschlands Angestellte arbeiten zunehmend unter Leistungsdruck, so Kratzer und Nies. Ein wesentlicher Grund dafür sind zu ehrgeizige Zielvorgaben. Die Ziele werden in den Unternehmen von oben nach unten weiter gereicht: In der Regel bestimmt das Top-Management die Arbeitsziele mit Blick auf die gewünschte Rendite – ob sie realistisch sind, bleibt oftmals außer Acht. Kratzer und Nies sprechen von einer „systematischen Überforderung“, die nach Ansicht des Managements die Beschäftigten zusätzlich motivieren soll. Die unteren Führungskräfte geben schließlich die Vorgaben an die einzelnen Beschäftigten weiter. Dabei haben sie kaum Gestaltungsspielräume. Sie können den Beschäftigten selten mehr Geld oder Zeit zuteilen, häufig überblicken sie nicht einmal die anfallende Arbeit. Darum gebe es in den meisten Büros eine Steuerungslücke, berichten die Wissenschaftler.

Die Steuerungslücke müssten die Angestellten selbst füllen. Sie organisieren ihren komplexen Arbeitsablauf selbst, stimmen sich in einem fort mit Kollegen, mit anderen Abteilungen und Kunden ab. Außerdem müssen sie umfangreiche Controlling- und Reporting-Pflichten erfüllen – denn die Arbeitsebene hat zwar mehr formale Freiheiten, ihre Zwischenergebnisse werden jedoch regelmäßig überprüft, so die Studie. Selbststeuerung und Controlling müssen zusätzlich zur Kernarbeit geleistet werden. Nahezu alle Befragten be-

schreiben es als Problem, dass für die eigentliche Aufgabe immer weniger Zeit bleibt: „Organisationsarbeit ist auch schwer greifbare Arbeit, sie ist genau der Grund, warum Beschäftigte sagen: So viel gearbeitet und nichts geschafft.“

Einige Angestellte äußerten in den Interviews den Wunsch nach mehr leistungsbezogenen Entgeltanteilen – in der Hoffnung, so eine gerechtere Vergütung für ihre Arbeit zu erreichen. Diese Haltung entspringe einem systematischen Anerkennungsdefizit, schreiben Kratzer und Nies. Die beiden Forscher rechnen jedoch nicht damit, dass sich der Mangel an Anerkennung durch mehr variable Vergütung beheben lässt. Die bislang in Zielvereinbarungen vorgesehenen Leistungsentgelte berücksichtigen kaum die wachsende Bedeutung der Organisationsarbeit und der Selbststeuerung. Zudem entstünden Zielvereinbarungen – die bisher ohne Begleitung durch Betriebsräte getroffen wurden – erfahrungsgemäß nicht aus fairen Verhandlungen gleichberechtigter Partner.

► Verbündete gegen die Kennzahlen.

Die Befragten lehnen überwiegend die „rein instrumentelle Arbeitsauffassung“ der Zielvorgaben ab und bezeichneten sich als fachlich motiviert: „Man will einfach gute Arbeit abliefern und freut sich am positiven Feedback der Kunden.“ Die ertragsorientierte Steuerung werde als Angriff auf ihr Selbstverständnis wahrgenommen, so die Studie. Die Angestellten sehen sich „als jemand, den man eben nicht per Vorgaben und Controlling zum Erfolg treiben muss“. Unter den Befragten schöpft eine große Mehrheit ihre persönliche Arbeitszufriedenheit nicht aus bezifferbaren Erfolgen. Die meisten Beschäftigten kannten den Umfang ihrer leistungsbezogenen Vergütung gar nicht.

Kratzer und Nies schildern zwei Arten, mit dem Druck der Zielvereinbarungen umzugehen: Ein Teil der Angestellten nehme die verpflichtenden Kennzahlen zwar zur Kenntnis, ordne sie aber einer Parallelwelt zu, „von der sie zwar belästigt werden, die aber im Grunde nichts mit ihnen und ihrer Arbeit zu tun hat.“ Andere drehten das Verhältnis von Arbeitszufriedenheit und betrieblicher Kennziffer um: Nur wenn der Kunde tatsächlich zufrieden ist, freue man sich auch über den ökonomischen Erfolg. Der Kunde und seine Bedürfnisse würden zum Verbündeten, so die Wissenschaftler, um fachliche Ansprüche gegen den Rationalisierungsansatz des eigenen Unternehmens zu verteidigen. ◀

Die Welt der Zielvorgaben

Es gibt zahlreiche Formen von Zielvorgaben, manche sind mit variablen Leistungsentgelten verbunden:

- Beim **Akkordlohn** wird meist eine für alle Arbeiter gültige Leistung bestimmt, die ein zusätzliches Entgelt rechtfertigt.
- **Zielvereinbarungen** werden individuell je Beschäftigtem getroffen. Die Leistungskriterien formulieren Führungskraft und Mitarbeiter im Idealfall gemeinsam. Die Mitsprachemöglichkeiten von Betriebsräten sind begrenzt.
- **Prämien** hingegen sind in Betriebsvereinbarungen geregelt, es handelt sich also um Übereinkünfte von Arbeitgebern und Betriebsrat.
- Für **Beurteilungen** gibt es Vorschriften in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die konkrete Auslegung liegt allein beim Vorgesetzten.

* Quelle: Nick Kratzer, Sarah Nies: Neue Leistungspolitik bei Angestellten, edition sigma 2009

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Zwei Welten: Männer und Frauen im Beruf

Viele Unternehmen organisieren ihre Arbeitsbereiche weiterhin nach tradierten Rollenmustern: Frauen ins Büro, Männer an die Werkbank. In jungen Betrieben ist dies jedoch schwächer ausgeprägt – und in solchen mit Betriebsrat.

Auf dem Arbeitsmarkt bleiben Männer in handwerklichen, gewerblich-technischen und Ingenieurberufen überrepräsentiert. Für Frauen gilt dies in Büro-, Verkaufs- und Dienstleistungsberufen. Auch innerhalb von Betrieben sind Frauen- und Männerarbeit häufig deutlich getrennt, mit jeweils unterschiedlichen Aufgaben, Berufsfeldern und hierarchischen Positionen. Welche Faktoren für die berufliche Trennung auf der betrieblichen Ebene eine besondere Rolle spielen, haben drei Forscherinnen aus Nürnberg, München und Berlin untersucht.* Ein Ergebnis: **In Betrieben mit einer geringeren beruflichen Trennung der Geschlechter existiert häufiger eine Interessenvertretung.**

Angesichts seiner Mitsprachemöglichkeit bei Stellenausschreibungen und -besetzungen sei ein Zusammenhang plausibel, wenn der Betriebsrat selbst eine Geschlechterdurchmischung der Berufe unterstützt. Denkbar wäre auch, dass Betriebe mit Betriebsräten engagierter bei der Einrichtung von Gleichstellungsstellen sind, schreiben Juliane Achatz vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Elke Wolf und Miriam Beblo, Professorinnen in München beziehungsweise Berlin.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspansels haben die Wissenschaftlerinnen Daten aus rund 9.500 Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ausgewertet und dabei alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Sie betrachteten nur Betriebe, in denen sowohl Frauen als auch Männer tätig sind und in denen mehr als ein Beruf ausgeübt wird. Die Forscherinnen verglichen das beobachtete Ausmaß der beruflichen Trennung mit demjenigen, das bei einer zufälligen Verteilung von Frauen und Männern auf die Berufe entstehen würde. Aus diesem Vergleich schlossen sie auf die systematische Trennung. Die jüngsten Zahlen stammen aus dem Jahr 2005. Sie zeigen, dass weitere Faktoren Einfluss auf das Ausmaß der beruflichen Trennung haben:

Betriebsgröße. Betriebe, in denen weniger berufliche Geschlechtergrenzen bestehen, sind im Schnitt größer. Dort sind auch formalisierte Regeln, Prozesse und Entscheidungswege bei der Personalauswahl üblich. Der Befund stützt also die Hypothese, dass solche Regeln den Spielraum für an Stereotypen ausgerichtete Entscheidungen eingrenzen, schreiben die Autorinnen. Auch stehen große Betriebe eher in der öffentlichen Kritik und orientieren sich daher stärker an politischen Zielvorgaben zur Verbesserung der Gleichstellung.

Betriebsalter. Unterdurchschnittlich trennende Betriebe sind eher jünger, also nach 1990 gegründet. Dies könnte da-

ran liegen, dass Firmen nachhaltig durch die zur Zeit der Gründung herrschenden gesellschaftlichen Normvorstellungen geprägt sind.

Qualifikation. Arbeiten viele Personen mit Hochschulabschluss in einem Betrieb, ist die Trennung in typische Männer- und Frauenjobs ebenfalls eher niedrig. Allerdings lassen die Daten nicht erkennen, ob Hochqualifizierte eher in Betrieben mit einer egalisierenden Personalpolitik arbeiten – oder ob ein hohes Qualifikationsniveau die geschlechterunabhängige Verteilung von Tätigkeiten begünstigt.

Ob eine stärkere Integration von Frauen in Männerberufe längerfristig Ungleichheit reduziert, ist eine empirisch noch offene Frage. Studien über den Zustrom von Männern in Frauenberufe zeigen allerdings, dass Männern dort eher ein

Gleiche Jobs für beide Geschlechter

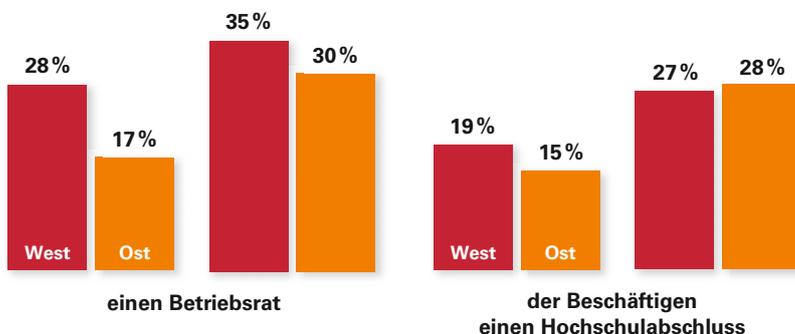
Wo Tätigkeiten von Männern und Frauen ...

stärker getrennt sind, gibt es zu ...

schwächer getrennt sind, gibt es zu ...

stärker getrennt sind, haben ...

schwächer getrennt sind, haben ...



Datenbasis 2005, 9.500 Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten
Quelle: Achatz, Beblo, Wolf 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Aufstieg in Führungsfunktionen oder qualifizierte Tätigkeitsfelder gelingt als ihren Berufskolleginnen. Mehr Frauen in traditionellen Männerberufen, mehr Männer in Frauenberufen – das könnte durchaus mit dem Fortbestand unterschiedlicher Aufstiegschancen einhergehen, warnen die Forscherinnen.

Eine größere berufliche Durchmischung beseitigt nicht zwangsläufig die Geschlechterungleichheit in der Erwerbswelt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sollten deshalb auch darauf ausgerichtet sein, die schlechten Aufstiegschancen für Frauen und die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern abzubauen. ◀

* Quelle: Juliane Achatz, Miriam Beblo, Elke Wolf: Berufliche Segregation, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, im Erscheinen

Download unter www.boecklerimpuls.de

Berechenbarkeit für Millionen

Der Kündigungsschutz steht wieder in der politischen Debatte. Dabei widerlegen etliche Studien Annahmen über angeblich negative Wirkungen.

Derzeit gilt der Kündigungsschutz erst in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Stiege dieser Schwellenwert auf 20, fielen laut dem aktuellen Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zusätzlich mehr als 300.000 Betriebe mit knapp vier Millionen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus. Allein dadurch stünden insgesamt zehn Millionen Beschäftigte im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung ohne Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz da – knapp 30 Prozent aller Beschäftigten.

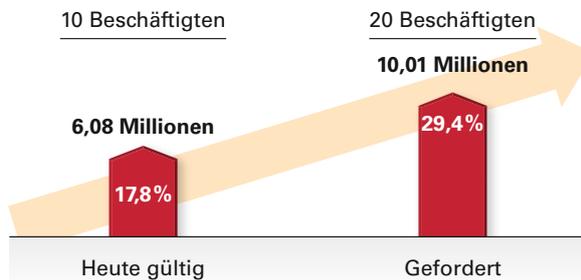
Doch die Vorstellungen mancher Kündigungsschutz-Gegner gehen weiter: Sie wollen auch noch die Wartezeit für die Anwendbarkeit des Gesetzes anheben: Statt wie bisher nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit könnten Arbeitnehmer dann erst nach zwei Jahren auf diese Absicherung bauen. Das würde zusätzlich etliche Millionen Beschäftigte schlechter stellen. Eine aktuelle Befragung des WSI zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen zeigt, dass in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten 53 Prozent aller Gekündigten zuvor kürzer als zwei Jahre beschäftigt waren. Sie fielen nach diesen Plänen dann auch noch aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes heraus – wegen nicht erfüllter Wartezeit.

Die Konsequenzen wären weitreichend, auch wenn eine Einschränkung des Kündigungsschutzes gewissermaßen schleichend eingeführt würde und nur für Neueinstellungen gilt. Denn der deutsche Arbeitsmarkt verzeichnet über das Jahr eine starke Fluktuation. Nach IAB-Berechnungen beginnen in Deutschland in wirtschaftlich einigermaßen normalen Jahren jährlich mehr als sieben Millionen Menschen ein neues Arbeitsverhältnis – etliche in Kleinbetrieben.

„In und nach der aktuellen Wirtschaftskrise würde sich eine Einschränkung des Kündigungsschutzes drastisch auswirken. Das ist widersinnig, weil sich in dieser Krise klar zeigt, welchen Wert das Arbeitsrecht hat: Es ist ein wichtiger ge-

Hoher Schwellenwert gefährdet Kündigungsschutz vieler

So viele Arbeitnehmer bleiben ohne Kündigungsschutz bei einem Schwellenwert von



Berechnung nach Anzahl der Arbeitnehmer ohne Berücksichtigung ihres Arbeitszeitvolumens; Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

sellschaftlicher Stabilitätsfaktor, denn es gibt Millionen Menschen das Gefühl von Berechenbarkeit“, sagt Heide Pfarr, Professorin für Arbeitsrecht und Wissenschaftliche Direktorin des WSI. „Wer den Kündigungsschutz einschränkt, setzt diese Stabilität aufs Spiel – ohne viel dafür zu bekommen.“

Forschungsprojekte des WSI und an Hochschulen bestätigen das. Sie haben auf breiter empirischer Basis untersucht, wie sich der Kündigungsschutz auswirkt:

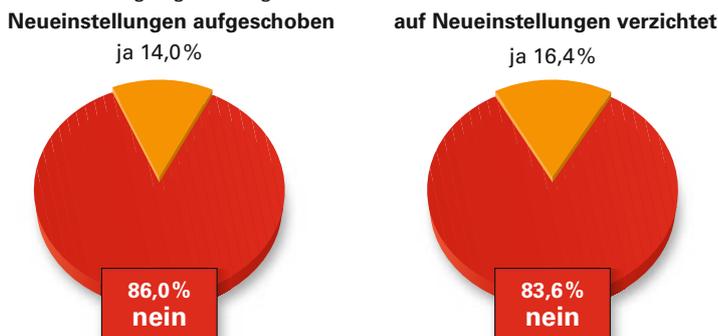
- ▶ Wenn Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse beenden, läuft das für sie zumeist relativ konfliktarm und ohne hohe Kosten ab. Vom Arbeitgeber Gekündigte klagen nur selten: 2000 lag die Klagequote bei elf, 2007 bei zwölf Prozent.
- ▶ Auch Abfindungen fließen nicht sehr häufig: Nur zehn Prozent bekamen bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, unter allen vom Arbeitgeber Gekündigten waren es lediglich 16 Prozent.

Personaler haben mit dem Kündigungsschutz weniger Probleme, als Kritiker und manche standardisierte Umfrage nahe legen, ergab eine Studie der Universität Hamburg. Für über 90 Prozent der Befragten spielt die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine wichtige Rolle. Weniger als ein Drittel der Personaler sieht das Arbeitsrecht als wichtiges Kriterium. Daher hatten auch nur gut 16 Prozent der Befragten in den drei Jahren vor der Befragung auf Neueinstellungen verzichtet. 14 Prozent hatten sie zeitlich verschoben.

Auch mit der „Abfindungsoption“, die von manchen Gegnern des Kündigungsschutzes favorisiert wird, hat sich das WSI schon beschäftigt. Sie setzt voraus, dass sich Bewerber und Personalabteilung vorab darauf einigen, ob im Fall einer Kündigung der Kündigungsschutz greifen oder eine Abfindung fließen soll. „Die meisten Beschäftigten dürften aber wenig Chancen haben, sich frei zu entscheiden“, sagt Heide Pfarr. Denn Stellenbewerber können nur selten Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung ihrer Arbeitsverträge nehmen, zeigt eine WSI-Untersuchung. ◀

Arbeitsrecht: Wenig Bedeutung für Personalpolitik

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



Quelle: Zentrum für Personalforschung, Uni Hamburg 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Alle Forschungsergebnisse zum Thema in der Böckler-Box Kündigungsschutz unter www.boeckler-boxen.de/2195.htm

Sanktionen wenig treffsicher

Gut drei Prozent aller Arbeitslosen im ALG-II-Bezug müssen Leistungskürzungen hinnehmen, weil sie Termine versäumt, zu wenig Bewerbungen geschrieben oder Jobs abgelehnt haben.

Langzeitarbeitslosen kann das Arbeitslosengeld II (ALG II) ganz oder teilweise gestrichen werden, wenn sie ihre Mitwirkungspflichten verletzen. Der Ökonom Ingmar Kumpmann vom Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) hat Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Sanktionspraxis der Grundsicherungsstellen ausgewertet.* Sein Fazit: Es ergeben sich „erhebliche Zweifel“, ob ein treffsicheres Sanktionssystem überhaupt realisierbar ist. Stärkere Anreize zur Arbeitsaufnahme gingen von höheren Hinzuverdienstgrenzen aus.

Welche Sanktionsmöglichkeiten es gibt: Die Arbeitsmarktreform von 2005 sollte Langzeitarbeitslose auch stärker fordern. Die Kürzungsmöglichkeiten des ALG II seien daher ein Kernelement der Reform, schreibt Kumpmann. 2007 wurden sie noch einmal verschärft. Arbeitslosen kann der Regelsatz von 359 Euro bei kleineren Versäumnissen um 10 Prozent gekürzt werden, zum Beispiel ein verpasster Termin im Jobcenter, ansonsten um 30 Prozent etwa bei Ablehnung eines Jobangebots. Weitere „Pflichtverletzungen“ können einen Abzug von 60 Prozent, schließlich sogar die komplette Streichung der Unterstützung inklusive Unterkunftskosten zur Folge haben. Besonders drastische Maßnahmen sind für unter 25-Jährige vorgesehen: Ihnen soll bereits beim ersten Verstoß der gesamte Regelsatz gestrichen werden, beim zweiten auch die Miete.

Gegen wen Sanktionen verhängt werden: Im Mai 2009 mussten 3,4 Prozent aller arbeitslosen ALG-II-Bezieher mit verringerten Leistungen auskommen, etwa 74.000 Personen. Eine statistische Auswertung der von den Arbeitsagenturen erhobenen Daten lässt erkennen, in welchen Fällen die Mitarbeiter der Arbeitsvermittlung besonders häufig die Grundsicherung beschneiden:

- ▶ Je geringer die Arbeitslosigkeit in einer Region ist, desto häufiger wird gekürzt. Die Job-Center können den Arbeitslosen hier mehr Angebote machen, so dass es mehr Anlässe zur Verfehlung gibt, vermutet der Forscher.
- ▶ Bei arbeitslosen Leistungsempfängern unter 25 Jahren ist die Quote der Sanktionierten deutlich höher als bei Älteren. Von ihnen waren im Mai 9,4 Prozent betroffen, von den über 50-Jährigen nur 1,2 Prozent.
- ▶ In Optionskommunen werden weniger Sanktionen verhängt als dort, wo Arbeitsagenturen beteiligt sind. Dies könnte daran liegen, dass die auch für Sozialhilfe zuständigen Mitarbeiter der Kommunen das Ziel der Armutsvermeidung höher gewichten als die Aktivierung zur Arbeit.
- ▶ Je weniger Leistungsbezieher auf einen Arbeitsvermittler kommen, desto häufiger sind Sanktionen. Ein möglicher Grund: Bei einer höheren Betreuungsintensität könnten die Anforderungen an die Arbeitslosen steigen.

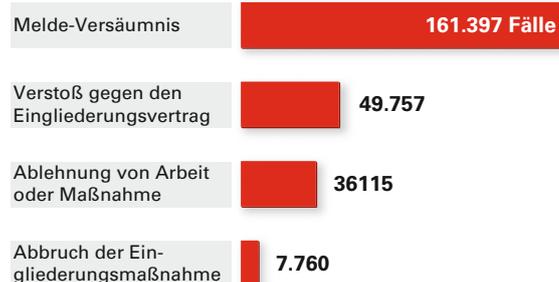
Die Wahrscheinlichkeit, die Grundsicherung gekürzt zu bekommen, hänge von einer Vielzahl von Faktoren ab, die nicht unbedingt mit der Arbeitsbereitschaft der Betroffenen zu tun haben, resümiert Kumpmann. So stehe die Tatsache, dass Jungen viel öfter das Geld gestrichen wird als Älteren, im Widerspruch zu Analysen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. Diese attestieren jüngeren Arbeitslosen eine

wesentliche höhere Arbeitsbereitschaft als über 55-Jährigen. Über die Hälfte der Leistungskürzungen geht auf so genannte Meldeversäumnisse zurück. Der Wirtschaftsforscher sieht darin ein Indiz, dass es vielfach eher an Selbstorganisation als an Arbeitsbereitschaft mangelt. „Auch Sanktionen bei mangelnder Bewerbungsaktivität treffen möglicherweise oft eher die von erfolglosen Bewerbungen Frustrierten als die Unwilligen“, so der Forscher. Dass 2008 gut 40 Prozent der Widersprüche gegen Sanktionen erfolgreich waren, könnte ebenfalls darauf hindeuten, dass Kürzungen nicht immer die Richtigen treffen.

Positive Arbeitsanreize wären besser: Da die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Bezieher von Hartz-IV-Leistungen

Hilfe gestrichen

Von Januar bis Mai 2009 mussten im Schnitt 3,6 % der arbeitslosen ALG-II-Empfänger Sanktionen hinnehmen. Die häufigsten waren ...



Insgesamt wurden Sanktionen verhängt in ...

287.530 Fällen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

gering sind, fungieren die Sanktionsmechanismen auch als Ersatz für finanzielle Arbeitsanreize, schreibt Kumpmann. Androhung und Verhängung von Leistungskürzungen trügen zur Aktivierung zur Erwerbsarbeit bei – allerdings stünden sie im Widerspruch zur Garantie des Existenzminimums für alle. Letztlich bestehe die Hauptwirkung der Sanktionen wohl darin, „eine allgemeine Atmosphäre des Drucks zu erzeugen, in der die Konzessionsbereitschaft gegenüber potenziellen Arbeitgebern erhöht wird.“ Wegen der besonderen Härte, die eine Kürzung der Grundsicherung unter das Existenzminimum individuell bedeute, „sollte darauf verzichtet und anderen Formen der Arbeitsanreize, etwa verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten, der Vorzug gegeben werden“, so der IWH-Wissenschaftler. ◀

* Quelle: Ingmar Kumpmann: Sanktionen gegen Hartz-IV-Empfänger: Zielgenaue Disziplinierung oder allgemeine Drohkulisse?, in: *Wirtschaft im Wandel* 6/2009

Download und Quelledetails unter 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; 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

TrendTableau

ARBEITSMARKT

Mehr Teilzeitjobs
 Die Zahl der Beschäftigten veränderte sich mit Beschäftigung in ...

Vollzeit	-0,5 %
Teilzeit	+1,2 %

Vergleich zweites Quartal 2008 und 2009
 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, September 2009

BILDUNG

Deutschland investiert wenig
 Gemessen am Bruttoinlandsprodukt lagen die staatlichen Bildungsausgaben 2006 in ...

Dänemark	8,0 %
Deutschland	4,4 %
Slowakei	3,8 %
EU-27	5,1 %

Eurostat, September 2009

GENDER

Gehaltsschere im Kopf
 Als Einstiegsgehalt nach ihrem Studium erwarten ...

Durchschnittsbetrag; repräsentative Befragung von über 3.000 Studierenden
 Ernst & Young, September 2009

GESUNDHEIT

Deutschland spart
 Von 1995 bis 2006 stiegen die Gesundheitsausgaben* in ...

Dänemark	4,4 %
Großbritannien	4,2 %
Frankreich	3,4 %
Deutschland	2,7 %

*reales Wachstum je Jahr und Kopf
 OECD 2009

EINKOMMEN

Studieren zahlt sich aus
 Ein abgeschlossenes Studium erhöht das durchschnittliche Lebenseinkommen um ...

bei Männern	150.000,- €
bei Frauen	95.000,- €

OECD, September 2009

ARBEITSWELT

Angeschlagen bei der Arbeit
 Mindestens zweimal im Jahr krank am Arbeitsplatz waren ...

der abhängig Beschäftigten	74 %
der Selbstständigen	52 %

Bertelsmann-Stiftung, Gesundheitsmonitor 2009

MITBESTIMMUNG

Wettbewerbsfähig mit Betriebsrat
 Betriebsräte haben Innovationsprozesse mit eigenen Ideen angestoßen in ...

der Betriebe*

*mit betrieblicher Mitbestimmung
 WSI-Betriebsrätebefragung 2008/9

ZUFRIEDENHEIT

Vermögende wieder optimistisch
 Der Tiefpunkt der Wirtschaftskrise steht noch aus, sagen Menschen mit ...

guter Finanzlage	22 %
knappen Finanzen	39 %

GfK, September 2009

► **BILDUNG:** Privatschulen boomen. 2007 besuchten elf Prozent aller Gymnasiasten eine nicht-staatliche Schule. Bezieht man alle Schulformen ein, liegt die Quote bei knapp acht Prozent. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat untersucht, aus welchen sozialen Schichten die Schüler der Privatschulen stammen. Dabei zeigt sich, dass es vor allem gut ausge-

bildete Eltern sind, die ihre Kinder nicht die Obhut staatlicher Lehranstalten geben möchten. Der Anteil der Privatschüler, deren Eltern Abitur haben, hat sich seit den 1980er- und 1990er-Jahren mehr als verdoppelt. Eltern mit einem mittlerem oder niedrigem Schulabschluss schicken ihre Kinder hingegen nicht häufiger auf private Schulen als in früheren Zeiten. Das Haushalts-

einkommen der Eltern spielt nach der DIW-Analyse keine messbare Rolle bei der Wahl des Schultyps.
 DIW, September 2009

► **AUSBILDUNG:** Wenn Unternehmen keine Azubis finden, liegt das keineswegs immer an der zu schlechten Qualifikation der Bewerber. Vielmehr suchen Betriebe mit Besetzungsproblemen häufig zu

spät nach Auszubildenden, wie eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter mehr als 1.000 Unternehmen belegt. Zudem schreckten viele Betriebe potenzielle Bewerber mit sehr hohen Anforderungen ab. Häufig werde der Eindruck erweckt, dass eher fertig ausgebildete Fachkräfte gesucht würden als jugendliche Berufsanfänger.
 Quelle: BIBB, Oktober 2009