

Verteilung: Gleichheit – ein Gewinn für alle	2
Arbeitszeit: Langzeitkonten – Wenig bekannt, oft schlecht gesichert	3
Finanzmarkt-Regulierung: Im Detail viel erreicht, Grundprobleme ungelöst	
Die neue Finanzarchitektur der USA – Umfassende Symptomtherapie	4
Arbeitszeit: Spätschicht schadet dem Familienleben	6
Demografie: Betriebe tun wenig für ältere Beschäftigte	7
Trendtableau	8

## NIEDRIGLÖHNE

# Jung und schlecht bezahlt

Seit Mitte der 1990er-Jahre haben sich Niedriglöhne ausgebreitet. Besonders stark betroffen sind die Jüngeren. Gut 40 Prozent von ihnen schaffen einen Aufstieg.

1995 erhielten in Deutschland 14 Prozent aller abhängig Beschäftigten nur einen Niedriglohn. Bis 2010 stieg der Anteil der Geringverdiener auf rund 21 Prozent, zeigen Daniel D. Schnitzlein vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Jens Stephani vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.\* Deutlich höher ist die Quote bei jungen Beschäftigten unter 35, so die Wissenschaftler, die Daten des Sozio-oekonomischen Panels und des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet haben: 2010 lag der Anteil der Geringverdiener in dieser Altersgruppe bei 29 Prozent; 1995 waren es erst 17 Prozent gewesen. Der Anstieg ist damit fast doppelt so stark wie bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Als Niedriglohn definieren die Wissenschaftler zwei Drittel des Medianlohns aller Arbeitnehmer. 2010 lag die Schwelle bei einem Stundenlohn von 9,53 Euro (West), beziehungsweise 7,22 Euro (Ost).

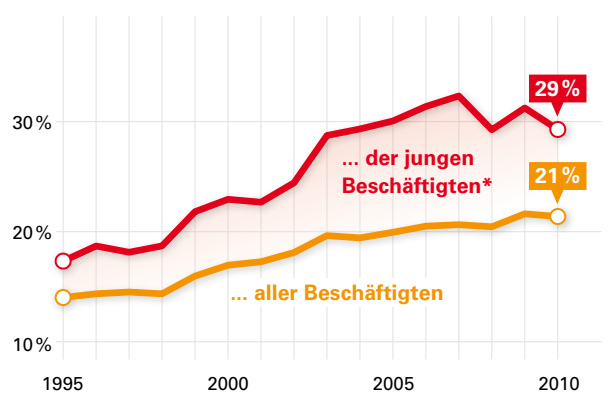
### ► Jüngere steigen häufiger auf als Ältere

Immerhin schaffen Arbeitnehmer unter 35 nach der Untersuchung von Schnitzlein und Stephani häufiger als Ältere den Aufstieg aus dem Niedriglohnsegment. 43 Prozent der Jüngeren, die 2006 nur einen geringen Lohn bekamen, schafften es bis 2010 die Niedriglohnschwelle zu überschreiten. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt gelang das im selben Zeitraum lediglich 32 Prozent. Zudem, so die Forscher, sei die „Aufwärtsmobilität“ unter jüngeren Geringverdienern seit Mitte der 1990er-Jahre merklich gestiegen. Allerdings zeigt die Quote im Zeitverlauf erhebliche Schwankungen: In den Zeiträumen von 2000 bis 2004, 2001 bis 2005, 2002 bis 2006 sowie 2005 bis 2009 lag sie beispielsweise klar unter 40 Prozent. Zudem sind die Chancen auf einen besseren Verdienst ungleich verteilt: Schwerer haben es Frauen und Teilzeitbeschäftigte, leichter Beschäftigte mit Abitur oder Hochschulabschluss. In größeren Unternehmen stehen die Chancen auf ein höheres Gehalt tendenziell besser als in kleineren.

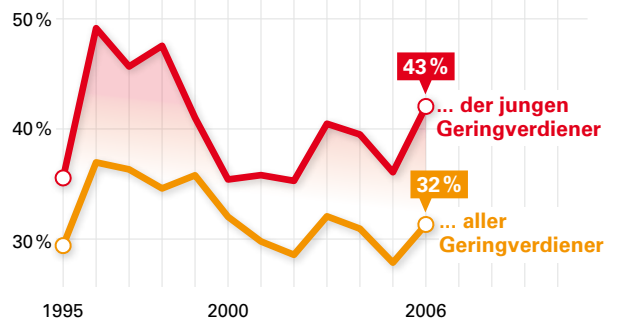
Die Wissenschaftler empfehlen der Politik, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sorgen: „Speziell die – im Vergleich zu Männern – deutlich niedrigere Aufstiegs-

## Junge Menschen verdienen wenig

Einen Niedriglohn bekamen ...



In den folgenden fünf Jahren haben die Niedriglohnschwelle überschritten ...



\* unter 35 Jahren  
Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

wahrscheinlichkeit von Frauen ließe sich dadurch vermutlich vergrößern.“ Zudem seien „arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Bildung der jüngeren Geringverdiener insgesamt sinnvoll“. ◀

\* Quelle: Daniel D. Schnitzlein, Jens Stephani: Lohnmobilität von jüngeren Geringverdienern in Deutschland, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW Berlin, 4/2011.  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Gleichheit – ein Gewinn für alle

**Umverteilen macht zufrieden: Eine Studie zeigt, dass Menschen in egalitären Gesellschaften weniger Statussorgen haben.**

Wer viel Geld verdient, hat in der Regel einen hohen sozialen Status. Wer wenig Geld verdient, hat häufig Statussorgen – die Befürchtung, in den Augen der Mitmenschen wenig zu gelten. Der Soziologe Jan Delhey, Professor an der Jacobs University Bremen, hat sich in einer vergleichenden Studie mit dem Phänomen Statusunbehagen befasst.\* Das Ergebnis: Mehr Gleichheit erhöht in reichen Gesellschaften das Wohlbefinden – und zwar bei allen Einkommensschichten.

Bekannt geworden, schreibt Delhey, sei das Konzept des Statusunbehagens zuletzt durch die so genannte Spirit-Level-Theorie der britischen Gesundheitswissenschaftler Richard Wilkinson und Kate Pickett. Statussorgen stünden demnach in engem Zusammenhang mit einer Vielzahl sozialer Probleme wie Kriminalität, Misstrauen gegenüber Mitmenschen oder Übergewicht. Da Statusunbehagen mit der gesellschaftlichen Ungleichheit zunehme, könne letztlich nur Umverteilung diese Probleme lösen – egalitäre Gesellschaften seien die lebenswerteren Gesellschaften, so Wilkinson und Pickett.

Trotz des zunehmenden Interesses war Statusunbehagen bislang vor allem Gegenstand theoretischer Beschreibungen, psychologischer Experimente oder qualitativer Forschung. Mit seiner eigenen Studie, so der Bremer Wissenschaftler, liege nun erstmals eine repräsentative und international vergleichende Untersuchung vor. Sie basiert auf Daten des European Quality of Life Survey, einer Umfrage, die die EU-Agentur Eurofound alle vier Jahre durchführt. Neben EU-Bürgern haben Kroaten, Mazedonier, Norweger und Türken an der Befragung teilgenommen. Insgesamt sind die Antworten von mehr als 33.000 Personen aus 31 Ländern in die Untersuchung eingeflossen.

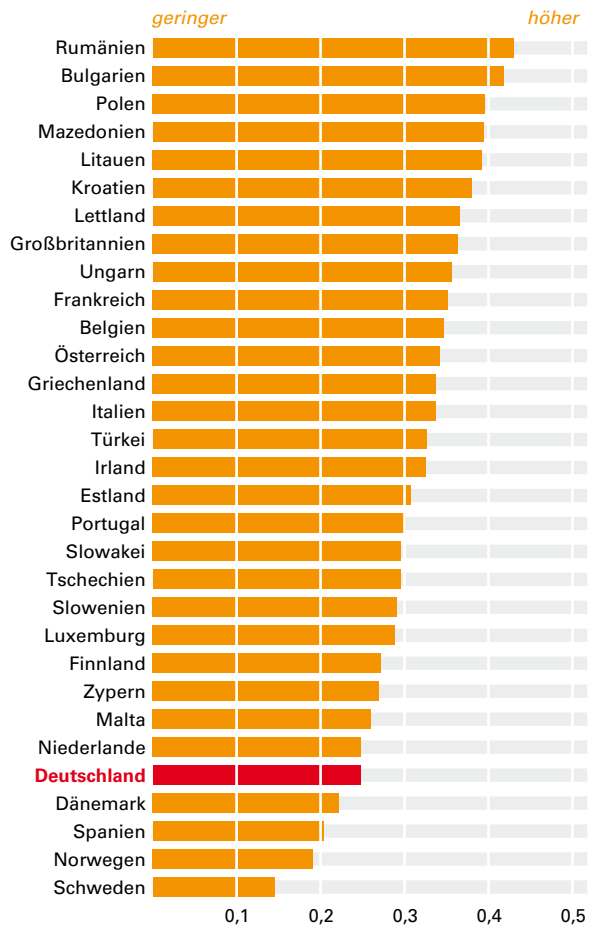
Für seine Analyse hat Delhey einen Index verwendet, der die Stärke des Statusunbehagens auf einer Skala von 0 bis 1 misst. Der Durchschnittswert aller Befragten liegt laut seinen Berechnungen etwa bei 0,3. Statusunbehagen ist für die meisten Europäer damit zwar kein massives Problem, betrifft aber mehr als nur eine kleine Minderheit.

**Statusunbehagen ist abhängig vom Einkommen:** Das individuelle Einkommen spielt für das untersuchte Phänomen eine wichtige Rolle: Statusunbehagen sei „unten“ stärker als „oben“, konstatiert der Soziologe. Allerdings machten sich nicht nur die Einkommenschwachen Sorgen um ihren Status. Da Reiche dazu neigten, sich mit noch Reicheren zu vergleichen, sei Statusunbehagen letztlich in allen Schichten anzutreffen.

**Das Wohlbefinden leidet:** Statussorgen haben der Studie zufolge messbare Auswirkungen auf das individuelle Wohlbefinden – sie beeinträchtigen in den untersuchten Ländern sowohl die „generelle Lebenszufriedenheit“ als auch das „Glück“. Delhey geht davon aus, „dass Statusunbehagen überall zu den unangenehmen Erfahrungen des Lebens zählt, die man nicht so einfach wegsteckt“.

## Je gleicher, desto zufriedener

Unbehagen mit dem eigenen Status ist bei Bürgern in ...



Quelle: Delhey 2012, Daten erhoben 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

**Mehr Unbehagen in ungleichen Gesellschaften:** Im Ländervergleich fällt auf, dass gravierende Unterschiede zwischen den europäischen Nationen bestehen. In Schweden und Norwegen, erklärt der Sozialforscher, sei das Statusunbehagen mit einem Indexwert von unter 0,2 durchschnittlich halb so groß wie in Rumänien, Bulgarien oder Polen. „Statusunbehagen variiert also von Land zu Land, interessanterweise in einem ähnlichen Ausmaß wie die Einkommensungleichheit.“ Bis zu einem bestimmten Wohlstandsniveau, so die Ergebnisse der Regressionsanalyse, führe ein steigendes Pro-Kopf-Einkommen zwar zu weniger Statusunbehagen. Doch in wohlhabenden Ländern sei nicht das allgemeine Einkommensniveau, sondern die Kluft zwischen Arm und Reich maßgeblich: „In egalitären Gesellschaften werden die Menschen seltener von Statusunbehagen geplagt.“

**Gleichheit hilft allen:** Zwar läge der Gedanke nahe, dass mehr Gleichheit in erster Linie Geringverdienern nutzt. Doch die Ergebnisse zeigen, dass in Wohlstandsgesellschaften auch die Reichen von einer ausgeglichenen Einkommensverteilung profitieren. Das Statusunbehagen, betont Delhey, sei in egalitären Gesellschaften quer durch alle Einkommensgruppen geringer: „Gleichheit ist gut für alle Einkommensschichten.“

\* Quelle: Jan Delhey: Gleichheit fühlt sich besser an – Statusunbehagen und Wohlbefinden in europäischen Gesellschaften, Informationsdienst Soziale Indikatoren 47, Januar 2012

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Langzeitkonten: Wenig bekannt, oft schlecht gesichert

**Langzeitkonten sollen Beschäftigten mehr Freiraum bei der Lebensplanung ermöglichen. In der Praxis bestehen allerdings noch erhebliche Mängel. So ist nur ein Teil der Zeitguthaben gegen Insolvenz gesichert.**

Auszeit gegen Überstunden: Auf einem Langzeitkonto können sich Beschäftigte Mehrarbeit langfristig gutschreiben lassen. Der Ausgleich erfolgt durch Freistellung, Kindererziehung, Weiterbildung oder der Übergang in den Ruhestand sollen auf diese Weise erleichtert werden. Um die rechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten zu verbessern, hat der Bundestag im Dezember 2008 das „Flexi II“-Gesetz verabschiedet. Ob das gelungen ist, haben TNS Infratest Sozialforschung, das Duisburger Institut Arbeit und Qualifikation sowie Hartmut Seifert, der ehemalige Leiter des WSI, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales untersucht.\* Ihre Evaluation basiert auf einer repräsentativen Betriebsbefragung, Fallstudien und Experteninterviews. Sie zeigt: Der Gesetzgeber hat seine Ziele allenfalls teilweise erreicht.

Generell, so die Autoren der Studie, sind flexible Arbeitszeitregelungen und -konten in der deutschen Wirtschaft zwar weit verbreitet. „Echte“ Langzeitkonten im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes, die ausdrücklich dem Ziel längerfristiger Freistellung dienen, gibt es hingegen in nur 2 Prozent der Betriebe. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Größe der Belegschaft: Von den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bieten immerhin 13 Prozent Langzeitkonten an.

Ein Ziel des „Flexi II“-Gesetzes war es, geringfügig Beschäftigten Zugang zu Langzeitkonten zu verschaffen. Wie die Evaluation zeigt, bestehen hier nach wie vor erhebliche Mängel: Ein Drittel aller Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern, die Langzeitkonten anbieten, schließt Minijobber von der Nutzung aus. Auch befristeten Beschäftigten bleibt der Zugang in jedem dritten dieser Betriebe verwehrt.

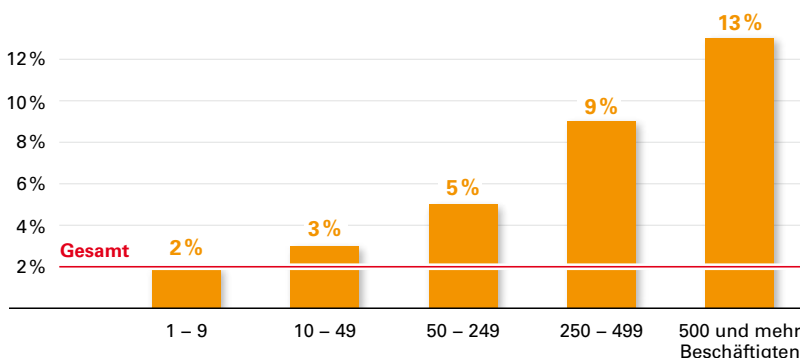
Der vorzeitige Übergang in den Ruhestand hat sich bei der Nutzung der Konten als wichtigster Verwendungszweck herausgestellt: Rund 30 Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten und mehr als 50 Mitarbeitern gaben an, dass ihre Beschäftigten Wertguthaben hauptsächlich dafür verwenden. Dicht dahinter, an zweiter Stelle, rangiert nach der Evaluation eine Verwendung, die gar nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht: Nach Angabe der Betriebe werden die Konten bei einem Viertel der männlichen und einem Fünftel der weiblichen Beschäftigten überwiegend dafür verwendet, eine schwankende Auslastung im Betrieb auszugleichen. Dagegen sind vom Gesetz ausdrücklich vorgesehene Verwendungszwecke, wie beispielsweise Auszeiten für familiäre Verpflichtungen oder Weiterbildung, eher selten.

Auch die Übertragbarkeit von Wertguthaben, die das „Flexi II“-Gesetz verbessern sollte, lässt laut der Expertise zu wünschen übrig. Nur ein Drittel der untersuchten Betriebe sieht die Weiterführung des Kontos bei einem neuen Arbeitgeber vor. 14 Prozent bieten die Übertragung von Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund an. Ein weiteres gravierendes Defizit: Die gesetzlichen Anforderungen in Sachen Insolvenzschutz erfüllen gerade einmal 55 Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten und über 50 Beschäftigten.

Eines der größten Probleme bei der Umsetzung des „Flexi II“-Gesetzes, so die Gutachter, sei seine mangelnde Bekanntheit. Nur 50 Prozent aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten, die potenziell unter den Regelungsbereich des Gesetzes fallen, sind mit der Rechtslage vertraut. Unter den exemplarisch be-

## Langzeitkonten sind die Ausnahme

Langfristige Zeitguthaben gibt es in Betrieben mit ...



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

fragten Beschäftigten sind die Inhalte des Gesetzes praktisch unbekannt: „Dies ist insofern problematisch, als die Beschäftigten ja diejenigen sind, die primär von den gesetzlichen Regelungen begünstigt werden sollen. Ohne Kenntnis können sie im Zweifelsfall ihre Rechte nicht artikulieren und folglich auch nicht durchsetzen.“

Zur geringen Verbreitung von Langzeitkonten trage außerdem bei, dass Arbeitgeber die gesetzlichen Regelungen leicht umgehen könnten. Daher wäre es hilfreich, schreiben die Autoren, „die Langzeitkonten so zu regeln, dass sie auch für Arbeitgeber attraktiver werden, ohne dabei den Schutz der Arbeitnehmer aufzuheben.“ ◀

\* Quelle: Arnold Riedmann, Angelika Kümmerling, Hartmut Seifert: Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, November 2011  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Finanzmarkt-Regulierung: Im Detail viel erreicht, Grundprobleme ungelöst

2009 kündigten die Regierungschefs der wichtigsten Wirtschaftsmächte an, die Finanzmärkte so zu regulieren, dass sich die 2007 ausgebrochene Krise nicht wiederholen kann.

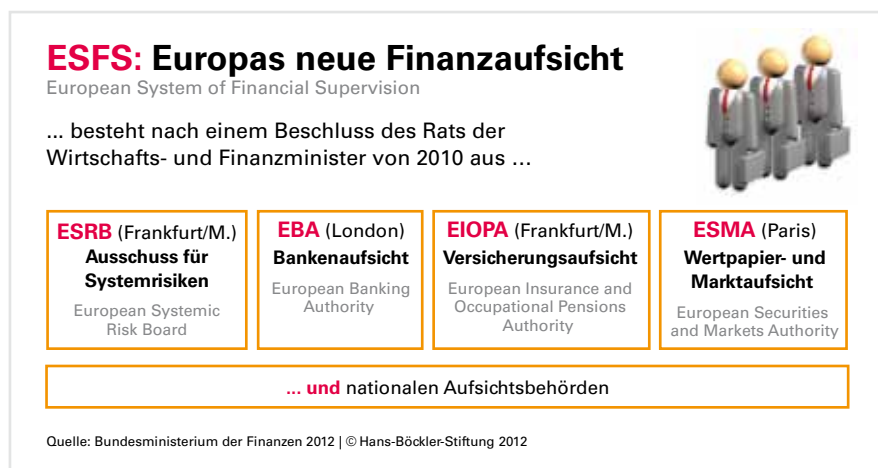
Inzwischen ist vieles umgesetzt. Doch das dürfte nicht ausreichen.

Die beiden Krisen-Treffen der G-20 endeten 2009 mit umfassenden und konkreten Vereinbarungen. Inwieweit diesen Beschlüssen in Europa und den USA Taten gefolgt sind, hat der Berliner Wirtschaftsprofessor Sebastian Dullien im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.\* Sein Fazit: „Anders als häufig öffentlich wahrgenommen, haben die Regierungen sowohl in den USA als auch in der EU seitdem große Anstrengungen unternommen, die Finanzmärkte zu regulieren und haben eine Vielzahl ihrer Detailvorschläge umgesetzt.“

Allerdings stelle sich aus heutiger Sicht die Frage, ob „der Grundansatz der G-20 nicht zu kleinteilig war und zu wenig auf ein echtes Umdenken bei der Finanzmarktregulierung gesetzt hat“. Vor allem sei wenig geschehen, um makroökonomische Ungleichgewichte zu beseitigen.

**Gelöste Detailfragen.** Während die Regulierung der Finanzmärkte in den USA mit dem Dodd-Frank-Act praktisch auf einen Schlag geschah, verteilen sich die Änderungen in Europa auf eine Reihe von Richtlinien und Verordnungen,

die noch nicht alle Gesetzeskraft haben. Insgesamt sei die Umsetzung der angekündigten regulatorischen Einzelmaßnahmen aber weit fortgeschritten, schreibt Dullien. So gebe es in der EU mit dem „European System for Financial Supervision“ nun ein Netzwerk neuer Finanzaufsichtsbehörden. Mit „Basel III“ existieren inzwischen neue Eigenkapitalregeln, die Banken höhere Risikopuffer abverlangen und nach Einschätzung des Wissenschaftlers sowohl in Europa als auch in den USA bald zum Einsatz kommen dürften. Ebenfalls auf globaler Ebene arbeitet das neue Financial Stability Board, dem die größten



## Die neue Finanzarchitektur der USA: Umfassende Symptomtherapie

Mitte Juli 2010 hat US-Präsident Barack Obama ein neues Regelwerk für die Finanzmärkte unterzeichnet. Der nach den federführenden Abgeordneten benannte Dodd-Frank-Act umfasst rund 850 Seiten mit Vorschriften für Banken, Börsen, Hedge-Fonds, Rating-Agenturen und Aufsichtsbehörden. Die Ökonomen Raphaële Chappe und Willi Semmler von der New Yorker New School for Social Research haben die wichtigsten Regelungen zusammengestellt und kommentiert:\*

**Verbriefte Kredite.** Ausgangspunkt der Krise war die US-Immobilienblase. Banken vergaben massenhaft Kredite und verkauften sie anschließend in Form komplexer Wertpapiere weiter. Diese Kreditverbriefung ist zwar weiterhin erlaubt, die Herausgeber solcher Papiere müssen aber ausführlicher Auskunft über die Zusammensetzung geben. Sie dürfen auch nicht mehr das komplette Ausfallrisiko weiterreichen, sondern müssen mindestens fünf Prozent des Kreditrisikos in den eigenen Büchern behalten.

**Erweiterte Finanzaufsicht.** Vor der Krise wurde das „systemische Risiko“ vernachlässigt, das sich aus den Verflechtungen des Finanzsystems und dem Zusammenwirken der

Marktteilnehmer ergibt. Darüber soll künftig das Financial Oversight Council (FSOC) wachen. Es kann beispielsweise verlangen, dass systemrelevante Finanzfirmen der Bankenaufsicht der Federal Reserve Bank (Fed) unterstellt werden. Dann gelten strengere Auflagen, etwa eine Obergrenze für die maximale Verschuldung. Die Fed kann den von ihr beaufsichtigten Unternehmen Übernahmen und Fusionen verbieten, die Veröffentlichung von Geschäftsdaten oder Verbesserungen des Risikomanagements verlangen sowie die Aufnahme weiterer Kredite untersagen. Das FSOC kann die Fed zudem beauftragen, Finanzunternehmen bestimmte Geschäfte zu verbieten oder von ihnen den Verkauf von Firmenteilen zu verlangen.

**Eigenhandel der Banken.** Solange Banken nur für Kunden Wertpapiere kaufen und verkaufen, geht von ihnen kein gesamtwirtschaftliches Risiko aus. Problematisch wird es, wenn sie auf eigene Rechnung wetten, ihr Eigenkapital verspielen und die Realwirtschaft nicht mehr mit Krediten versorgen können. Daher setzt nun die „Volcker Rule“ dem Eigenhandel Grenzen: Geschäftsbanken dürfen künftig nur noch mit



Finanzinstitutionen der Welt bis zum Jahresende Abwicklungspläne für den Insolvenzfall vorlegen müssen. Komplexe Finanzprodukte, Hedge-Fonds und Rating-Agenturen werden sowohl in den USA als auch in Europa strenger reguliert. In der EU gelten zudem nun striktere Vorgaben für die Managervergütung, um die Anreize für riskante Geschäftsstrategien zu reduzieren.

Dennoch ist nach Dulliens Ansicht nicht sicher, ob die bisherigen Maßnahmen ausreichen. Denn in der Vergangenheit entstanden neue Finanzprodukte und Marktstrukturen stets schneller, als die Finanzaufsicht neue Überwachungsstrukturen einrichten konnte. Der Wirtschaftsforscher schlägt vor, dem mit einem Finanz-TÜV einen Riegel vorzuschieben: Finanzinnovationen wären vorab zu genehmigen. Damit müssten Finanzinstitute beweisen, dass neue Wertpapierarten der Wirtschaft nützen – und ihre Stabilität nicht gefährden.

**Offene Grundsatzfragen.** Zudem waren nicht alle G-20-Statements von 2009 so konkret wie die zur Finanzmarktregulierung. Dullien schreibt, dass „die groben makroökonomischen Linien nur schwammig formuliert“ wurden. Zwar heißt es, dass „ausgeglichene Leistungsbilanzen zu fördern“ seien. Konkrete Vorschläge blieben jedoch aus. So gibt es der Studie zufolge bis heute keinen Mechanismus, der Handelsungleichgewichten entgegenwirkt. Lediglich innerhalb der EU seien im Rahmen des neuen fiskalpolitischen Regelwerks Möglichkeiten geschaffen worden, Sanktionen gegen Länder mit unausgeglichener Leistungsbilanz zu verhängen. Jedoch habe die EU die Wirksamkeit des neuen Instruments auf Drängen Deutschlands gleich wieder eingeschränkt: Indem

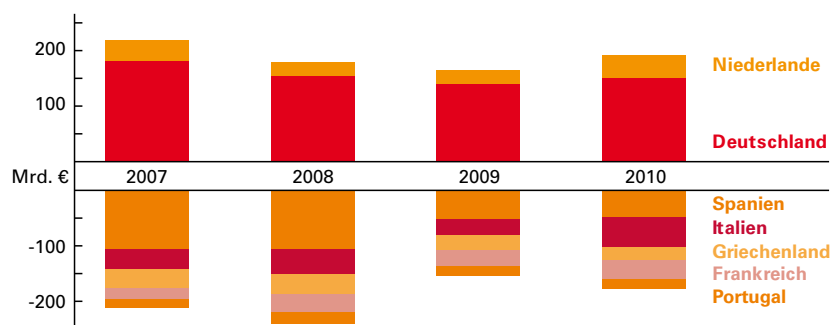
begrenzten Beträgen spekulieren, zum Beispiel nicht mehr als drei Prozent ihres Kernkapitals in Hedge-Fonds stecken. Allerdings gibt es einige Ausnahmen: So sind beispielsweise Absicherungsgeschäfte weiterhin erlaubt. Chappe und Semmler fürchten, dass es in der Praxis sehr schwierig wird, erlaubte und nicht erlaubte Transaktionen zu unterscheiden. Eine Wiederbelebung des bis 1999 gültigen Glass-Steagall-Acts, der normales Bankgeschäft und Investment-Banking unter einem Dach grundsätzlich verboten hatte, wäre aus Sicht der Wissenschaftler die bessere Lösung gewesen.

**Derivate,** also Wetten auf Kursschwankungen etwa von Währungen, Zinsen oder Aktien, dürfen nicht mehr abseits regulierter Märkte gehandelt werden. Vormalig außerbörsliche Geschäfte müssen nun über lizenzierte Clearing-Stellen laufen. Wer mit spekulativen Finanzinstrumenten handeln will, muss sich registrieren und finanzielle Sicherheiten vorweisen können.

**Rating-Agenturen** werden zu mehr Transparenz gezwungen. Sie müssen regelmäßig ihre Methoden darlegen, nachweisen, dass ihre Analysten qualifiziert sind, und Auskunft geben, wie oft sie mit ihren Einschätzungen richtig oder falsch lagen. Neue Vorgaben für die Besetzung von Vorstandsposten und Analystenstellen sollen Interessenkonflikte vermeiden. Zudem wird es leichter, gerichtlich gegen Rating-

## Aus dem Gleichgewicht

So entwickelten sich die Leistungsbilanzsalden seit der Krise ...



Quelle: Eurostat 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

für Länder mit negativer Leistungsbilanz engere Grenzwerte festgelegt wurden als für Überschussländer, werde „die Anpassungslast einseitig den Defizitländern auferlegt“, so der Wissenschaftler.

Ein weiteres Problem, das zu den tieferen Ursachen der Krise zähle, bleibe unkorrigiert: das seit den 1970er-Jahren in den Industrieländern gewachsene Einkommensgefälle. Die Deregulierung der Arbeits- und Finanzmärkte habe das Wachstum der Masseneinkommen gebremst und zu einer Aufblähung der Kreditnachfrage und des Finanzsektors insgesamt geführt. Dadurch sei etwa die Spekulationsblase am US-Immobilienmarkt entstanden. Um die Proportionen wieder zurechtzurücken, reiche es nicht aus, nur die Finanzmärkte zu regulieren. Vielmehr sei ein international koordiniertes Umsteuern bei Lohn-, Steuer- und Sozialpolitik nötig. ◀

\* Quelle: Sebastian Dullien: Anspruch und Wirklichkeit der Finanzmarktreform: Welche G20-Versprechen wurden umgesetzt?, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, IMK Study Nr. 26, März 2012  
 Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

Agenturen vorzugehen: Während sie früher argumentieren konnten, Ratings seien bloße Meinungsäußerungen, müssen sie ihre Urteile nun plausibel begründen können, um Ansprüche auf Schadenersatz zu vermeiden.

Dass inzwischen viele neue Auflagen für die Wall Street gelten, sei eindeutig zu begrüßen, schreiben Chappe und Semmler. Allerdings äußern sie neben Einwänden im Detail auch grundsätzliche Kritik: An der wirtschaftlich wie politisch problematischen Konzentration des Finanzsektors habe sich nichts geändert – im Gegenteil: Die sechs größten Finanzkonzerne verfügten 2006 über ein Anlagevolumen, das 55 Prozent des Bruttoinlandsprodukts entsprach. 2010 waren es bereits 64 Prozent. Unverändert blieben zudem die hohen Bonuszahlungen im Banksektor. Zusammenfassend beschreiben die Ökonomen den Dodd-Frank-Act als einen Katalog technischer Vorkehrungen, der auf die vergangene Krise zugeschnitten sei. Ob dies ausreiche, um die nächste Finanzkrise zu verhindern, die ihren Ausgangspunkt etwa vom Markt für Studienkredite oder einem Absturz der Social-Media-Aktien nehmen könnte, sei fraglich. ◀

\* Quelle: Raphaële Chappe, Willi Semmler: Financial Reform in the U.S.: A Critical Survey of Dodd-Frank and What is Needed for Europe, IMK Working Paper, April 2012  
 Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Spätschicht schadet dem Familienleben

**Beruf und Privatleben sind oft schwer zu vereinbaren. Lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten stellen Beschäftigte vor besondere Probleme.**

Kinder oder Karriere? Familiäre und berufliche Ansprüche unter einen Hut zu bringen, ist für viele Beschäftigte nicht einfach. Veränderungen in Arbeitswelt und Privatleben haben zwar traditionelle Geschlechterrollen aufgebrochen und für mehr Gleichberechtigung gesorgt. Doch das Vereinbarkeitsproblem habe sich damit eher verschärft, schreiben Sebastian Böhm von der Technischen Universität Braunschweig und Professor Martin Diewald von der Universität Bielefeld: Zum einen habe das Modell des männlichen Alleinernährers, das für die Rollenverteilung in Familien lange Zeit maßgeblich war, ausgedient. Frauen sind häufiger berufstätig, Kinder und Haushalt auch Sache der Männer. Zum anderen werde von Beschäftigten immer mehr Flexibilität verlangt.

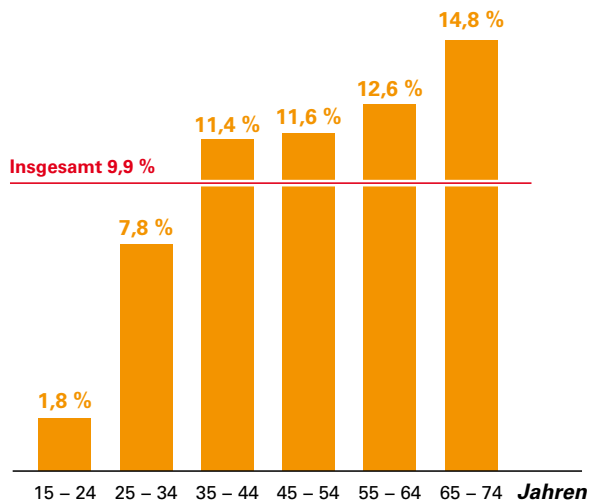
Welche Faktoren im Einzelnen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erschweren, haben Böhm und Diewald in einer empirischen Studie untersucht.\* Dafür analysierten sie Daten des DFG-Projekts „Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch“, das auf Befragungen von über 1.700 Beschäftigten in drei Universitäten, zwei Stahlunternehmen und einer Sparkasse basiert. Das Ergebnis: Eine bewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist wesentlich, um Konflikten zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen vorzubeugen. Neben der familiären Situation spielt das individuelle Arbeitsumfeld eine wichtige Rolle.

Generell haben der Studie zufolge weibliche Beschäftigte weniger Probleme als Männer, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Allerdings zahlen sie einen hohen Preis:

Konzessionen bei der Karriereplanung. Aufgrund der gerade in Deutschland nach wie vor verbreiteten traditionellen Geschlechterrollen bemühten sich viele Frauen von vornherein um Arbeitsplätze, die mit einem Familienleben vereinbar sind, vermuten die beiden Sozialforscher. Mit schulpflichtigen Kindern werde das schwieriger. Beschäftigte, deren jüngstes Kind drei bis elf Jahre

## Jeder Zehnte arbeitet zu lange

Über 48 Stunden pro Woche arbeiteten 2009 Erwerbstätige im Alter von ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

alt ist, erlebten deutlich häufiger zeitliche Konflikte zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre als Kinderlose. Böhm und Diewald machen das deutsche Schulsystem dafür verantwortlich: Berufstätige Mütter müssten wegen fehlender Ganztagschulen oft viel Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen.

Bei den Arbeitszeiten spiele neben der Länge vor allem die Lage eine Rolle. „Findet Arbeit häufig spät abends statt, kollidiert dies in besonderem Maße mit familiären und sozialen Aktivitäten.“ Darüber hinaus erschwerten tägliche Arbeitszeitschwankungen von ein bis zwei Stunden sowie häufig wechselnde Einsatzorte die Abstimmung zwischen Arbeit und Privatleben.

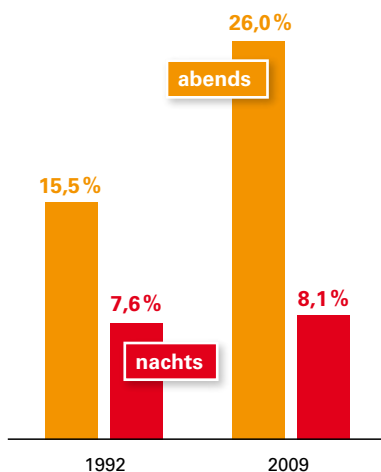
Auch Arbeitsplatzunsicherheit erhöhe das Risiko zeitlicher Konflikte, da sie als existenziell bedrohlich erlebt werde, schreiben die Autoren. Um dieser Bedrohung zu begegnen, engagierten sich viele Beschäftigte stärker im Job – auf Kosten der Familie. Positiv auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wirken sich der Studie zufolge unter anderem eine hohe Arbeitszeitflexibilität, gesunde Arbeitsbedingungen, familienfreundliche Vorgesetzte und eine gute Beziehung zu den Kollegen aus.

Alles in allem seien Arbeitsbelastungen wie besonders lange oder wenig planbare Arbeitszeiten zwar die entscheidenden Faktoren. Doch mehr Autonomie im Job kann die Folgen solcher Umstände zum Teil abmildern, betonen Böhm und Diewald. Beschäftigte mit „hoher Autonomie über den eigenen Zeitplan“, die die Abfolge ihrer Arbeitstätigkeiten selbst bestimmen können, seien bei überlangen Arbeitszeiten zumindest eher in der Lage, Konflikte zwischen Beruf und Familie zu vermeiden, als Kollegen ohne entsprechende Spielräume. Der Einfluss beruflicher Belastung auf das Privatleben sei also „kein Schicksal, sondern kann gestaltet werden“. ◀

\* Quelle: Sebastian Böhm, Martin Diewald: Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse, in: WSI-Mitteilungen 02/2012  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Mehr Arbeit am Abend

Von allen Erwerbstätigen arbeiteten ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010  
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

# Betriebe tun wenig für ältere Beschäftigte

**Der demografische Wandel ist ein zentrales Thema der öffentlichen Debatte. Doch nur wenige Unternehmen reagieren bislang darauf.**

Rund 500 Manager und 300 Betriebsräte hat ein Forschungsteam des SOFI Göttingen und der Universität Kassel zum demografischen Wandel befragt.\* Gefördert wurde die Untersuchung in den Branchen Einzelhandel, Chemie und Pharma sowie Metall und Elektro von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), die Behörden, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemeinsam finanzieren. Ein zentrales Ergebnis: In den Betrieben ist das Thema zwar angekommen, doch bislang stellen sich nur wenige auf eine ältere Belegschaft ein.

**Die Meisten sehen künftig Probleme:** Nur eine Minderheit der Manager sieht schon heute Auswirkungen einer alternierenden Erwerbsbevölkerung, eine Mehrheit geht jedoch davon aus, dass der demografische Wandel sich künftig auf ihr Unternehmen auswirken wird. Die Personalmanager befürchten vor allem einen Wissens- und Know-how-Verlust. In allen drei Branchen schätzen die Betriebsräte die Folgen des demografischen Wandels deutlich gravierender ein als das Management. Auch sie sehen ein Problem in dem Wissensverlust für den Betrieb, häufiger sprechen sie aber die Folgen von belastenden Arbeitsbedingungen an. Sie rechnen damit, dass Krankenstände steigen und immer mehr Beschäftigte nicht mehr alle Tätigkeiten ausführen können.

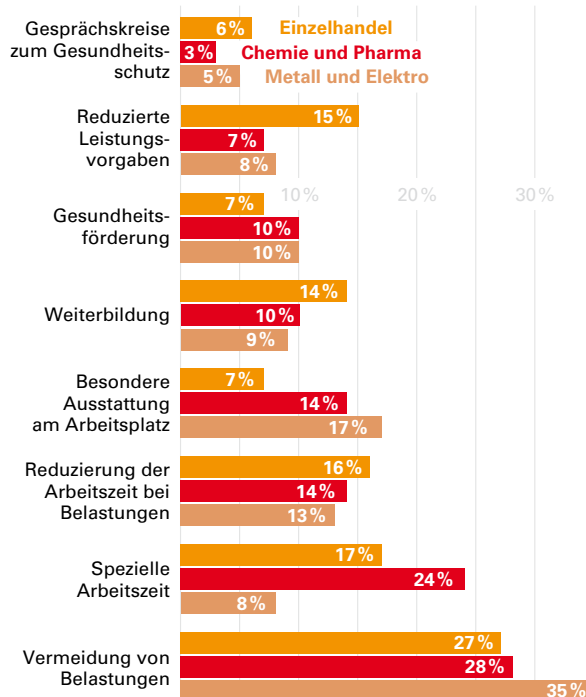
**Nur Wenige reagieren:** Spezielle Angebote für ältere Beschäftigte gibt es bislang eher selten: So bietet nicht einmal jedes zehnte Unternehmen eine spezielle Gesundheitsförderung an. Gezielte Weiterbildung für Ältere ist kaum verbreitet – obwohl viele Personalmanager dort Bedarf sehen. Noch am häufigsten wird Arbeit umorganisiert, damit dauerhafte Belastungen vermieden werden. Weiter verbreitet sind „altersgerechte Maßnahmen“, die sicherstellen sollen, dass Beschäftigte über ihr komplettes Arbeitsleben produktiv bleiben. In den meisten Unternehmen gibt es dazu etwa Weiterbildungsangebote. Je nach Branche gestaltet zudem ein Drittel bis die Hälfte der Unternehmen Arbeitsplätze und Arbeitszeiten so, dass dauerhafte Belastungen vermieden werden. Keine nennenswerte Rolle spielen dagegen flexiblere Arbeitszeiten, um Privat- und Berufsleben besser vereinbaren zu können.

**Drei Ursachen für das Zögern:** Erstens hätten, so die Studie, die akuten Schwierigkeiten der Rezession ab 2007 möglicherweise dazu geführt, die Auseinandersetzung mit langfristigen Problemen auf später zu verschieben.

Zweitens konstatieren die Wissenschaftler ein „Vorruhestandssyndrom“: Um Massenarbeitslosigkeit zu bekämpfen, sei in den 1980ern mit Altersteilzeitregelungen der vorzeitige Ruhestand etabliert worden. Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften akzeptierten ihn als „unblutigen Personalabbau“ zur Abfederung von Beschäftigungskrisen und Strukturwandel. Die Unternehmen konnten so ihre Belegschaften verjüngen und die Arbeit intensivieren. Gleichzeitig hatten sie eine „Legitimationsgrundlage dafür, an insgesamt körperlich und psychisch verschleißenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nichts Grundlegendes zu ändern“.

## Zögerliche Anpassung an Demografie

Betriebe bieten als altersgerechte Maßnahme an ...



Quelle: INQA 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Drittens würden Firmen oft nur in bessere Arbeitsbedingungen investieren, wenn sich dies kurzfristig auszahlt. Eine Ursache, dass sich dieses Denken immer weiter verbreitet, sehen die Forscher im Finanzmarktkapitalismus: „Auch unsere Befunde belegen ein anhaltendes Spannungsverhältnis zwischen einer alters- und altersgerechten Arbeits- und Beschäftigungspolitik und kapitalistischen Verwertungskalkülen.“

**Tarifverträge können helfen:** Einzelne Branchen versuchen bereits mit Tarifverträgen gegenzusteuern, so etwa die Chemieindustrie, aber auch die Stahlindustrie. Ein Mittel sind Fonds, in die das Unternehmen einzahlt. Mit dem Geld lassen sich etwa Regelungen zur Altersteilzeit bei besonders belastenden Tätigkeiten, zu Langzeitkonten oder auch zu Auszeiten finanzieren – beispielsweise zur Erholung oder für die Familie. Entscheidend ist hier die Umsetzung in entsprechende Betriebsvereinbarungen, was den Betriebsräten eine wichtige Rolle zuweist. Zudem verpflichten die Tarifverträge die Unternehmen zu einer Demografieanalyse. Diese löst „durchaus handlungsrelevante neue Einsichten und entsprechende praktische Aktivitäten aus“, beobachten die Forscher. Breit durchsetzen werde sich eine demografiegerechte Arbeitsgestaltung freilich nur, wenn die Personalpolitik grundlegend überarbeitet wird: „Tarifpolitik kann ein solches Umsteuern flankieren, durchsetzen kann sie es nicht.“ ◀

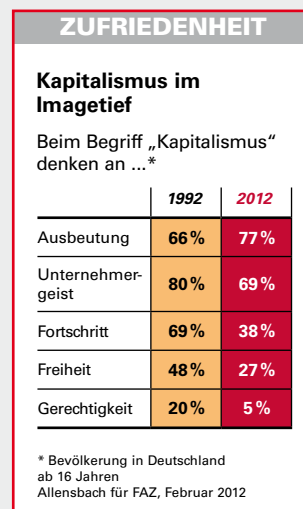
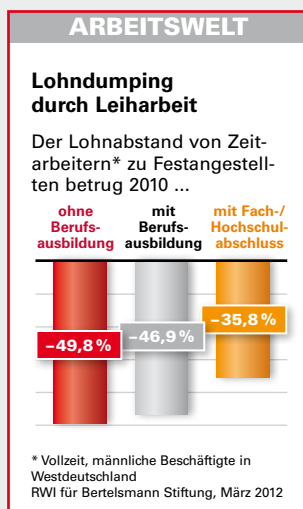
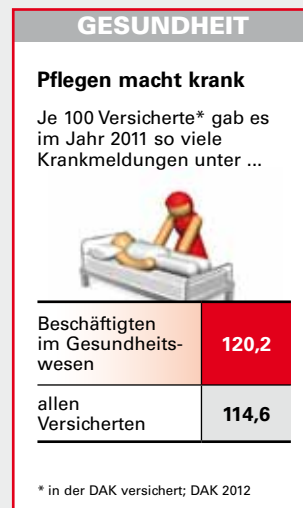
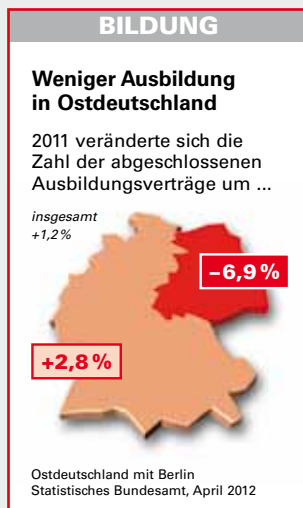
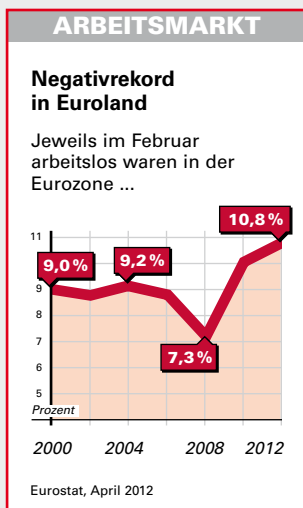
\* Quelle: Knut Tullius, Johannes Freidank, Johannes Grabbe, Jürgen Kädtler, Wolfgang Schroeder: Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 2/2012  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## 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:** Rainer Jung; **Redaktion:** Andreas Kraft,  
 Kai Kühne, Annegret Loges, Ernst Schulte-Holtey, Philipp  
 Wolter, Sören Zieher; 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 (Abdruck frei  
 nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle),  
 weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben  
 unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## TrendTableau



► **STEUERN:** Eine Steuerreform, die die so genannte kalte Progression im Steuertarif durch eine automatische jährliche Anpassung der Freibeträge und Tarifgrenzen abschafft, ist nicht nötig. Zu dieser Einschätzung kommt der Steuerexperte Stefan Bach vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Zwar nimmt die Belastung vieler Steuerzahler überpro-

portional zu, wenn ihre Einkommen bei unverändertem Steuertarif steigen; das DIW beziffert diesen Effekt auf 1,6 Milliarden Euro jährlich. Aber ein langfristiger kontinuierlicher Anstieg der Einkommensteuer-Belastung resultiert daraus nach aller Erfahrung nicht, schreibt Bach. Denn progressionsbedingte Mehreinnahmen seien in der Vergangenheit regelmäßig durch

Steuerreformen zurückgegeben worden. So hat sich das Aufkommen der Einkommensteuer gemessen an der Wirtschaftsleistung seit Jahrzehnten kaum verändert: Es liegt seit Mitte der 1970er-Jahre bei knapp zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts. „Phasen relativer Konstanz des Einkommensteuerrechts, etwa Mitte bis Ende der 80er-Jahre, Ende der 90er-Jahre oder von

2005 bis 2008, wechselten sich ab mit größeren oder schrittweisen Entlastungen, etwa 1990, 1996, 2001 bis 2005 oder 2008/2009“. Wichtiger als eine gleichmäßige Bereinigung des Steuertarifs um die nominale Einkommensentwicklung wäre es laut Bach, Belastungen im unteren Bereich abzubauen und den Spitzensteuersatz anzuheben.  
 DIW-Wochenbericht 12/2012