

Arbeitskämpfe: Viele Konflikte, weniger Streiktage	2
Europa: Noch Luft nach oben bei Mindestlöhnen	3
Eurokrise: Weniger sparen, mehr investieren	4
Familienpolitik: Elterngeld stärkt die Partnerschaft	6
Löhne: Tarif lohnt sich für Frauen doppelt	7
TrendTableau	8

GENDER

Fortschritte nur in Aufsichtsräten

Der Frauenanteil in den Vorständen börsennotierter Unternehmen stagniert. Etwas besser sieht es bei den Aufsichtsräten aus. Dabei spielt die Mitbestimmung eine wesentliche Rolle.

Immer mehr traditionelle Männerbastionen geraten ins Wanken, zuletzt wurde Anfang des Jahres die erste Bischöfin der Church of England geweiht. Auf den Chefetagen der deutschen Wirtschaft tut sich dagegen wenig: Weibliche Führungskräfte seien in den großen Konzernen nach wie vor ausgesprochen selten, konstatiert Marion Weckes. Die Mitbestimmungsexpertin der Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, wie viele Frauen in den Führungsgremien der DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen vertreten sind.* Ihrer Auswertung zufolge ist insbesondere der Anteil der weiblichen Vorstände „erschreckend gering“, in den vergangenen zehn Jahren habe es kaum Fortschritte gegeben. Deutlich mehr Frauen haben es in die Aufsichtsräte geschafft – vor allem auf der Arbeitnehmerseite.

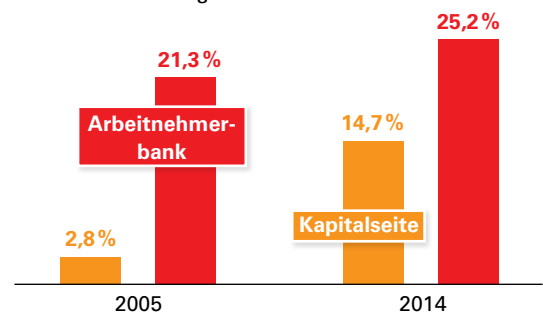
Im Jahr 2005 habe der Frauenanteil unter den Vorständen gerade einmal 2 Prozent betragen, so Weckes, ab 2010 sei zunächst ein positiver Trend feststellbar gewesen, der sich zuletzt allerdings wieder umgekehrt habe. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil 2014 von 6,2 auf 5,5 Prozent zurückgegangen. Nur ein Fünftel der 160 untersuchten Unternehmen kann überhaupt mit einem weiblichen Vorstandsmitglied aufwarten, in drei Vorständen gibt es zwei Frauen, mehr als zwei in keinem einzigen.

Etwas erfreulicher als bei den Vorständen ist der Auswertung zufolge die Entwicklung bei den Aufsichtsräten. Der Anteil der weiblichen Mitglieder, der 2005 knapp ein Zehntel betrug, ist seit 2010 kontinuierlich gestiegen, bis auf 18,8 Prozent im Jahr 2014. Mittlerweile haben 35 der DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen eine Aufsichtsrätin, bei 32 sind es zwei, bei 24 drei und bei 29 sogar mehr als drei. Dass es zuletzt zu diesem Anstieg gekommen ist, dürfte auch mit der Diskussion um eine Quote zusammenhängen, vermutet Weckes. Deutliche Unterschiede gibt es zwischen der Arbeitnehmer- und der Kapitaleseite: Unter den Vertretern der Beschäftigten sind zu gut einem Viertel Frauen, bei den Vertretern der Anteilseigner sind es knapp 15 Prozent.

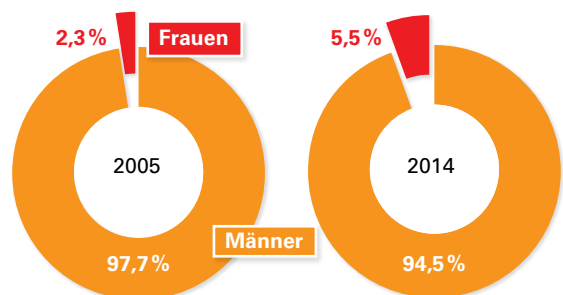
Dass Frauen in den Spitzengremien deutscher Konzerne immer noch stark unterrepräsentiert sind, hält Weckes auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht für problematisch. Mana-

Gleichstellung noch nicht in Sicht

Der **Frauenanteil der Aufsichtsräte** börsennotierter* Unternehmen betrug ...



In den **Vorständen** börsennotierter* Unternehmen waren ...



*160 DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen
Quelle: Weckes 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

gerinnen könnten einen substanziellen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, indem sie zusätzliche Perspektiven und einen spezifischen Führungsstil einbringen. Zudem seien sie wichtig als Vorbilder und Mentorinnen für weibliche Nachwuchskräfte. Um Frauen den Zugang zu Vorstandsposten zu erleichtern, empfiehlt die Mitbestimmungsexpertin den Unternehmen, Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern und objektive Kriterien für die Auswahl von Topmanagern festzulegen. ◀

*Quelle: Marion Weckes: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report der Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 10, März 2015

[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](#)

Viele Konflikte, weniger Streiktage

Im vergangenen Jahr haben deutlich weniger Beschäftigte gestreikt als 2013. Auch die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage sank. Die Gesamtzahl der Arbeitskämpfe blieb dennoch hoch.

Rund 345.000 Beschäftigte haben nach der aktuellen WSI-Arbeitskampfbilanz im vergangenen Jahr bei Streiks und Warnstreiks die Arbeit niedergelegt. Das entspricht einem Rückgang um fast zwei Drittel gegenüber 2013. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage sank um fast 25 Prozent auf 392.000, wie WSI-Arbeitskampfspezialist Heiner Dribbusch ermittelt hat.* Der Grund für den Rückgang: Die Streikbe-

Noch deutlicher als im Vorjahr konzentrierte sich 2014 das Streikgeschehen auf den Dienstleistungssektor. Fast 90 Prozent aller Arbeitskämpfe und gut 97 Prozent aller Streiktage sind diesem Bereich zuzuordnen. Alleine die Gewerkschaft ver.di war in mehr als 160 Arbeitskämpfen involviert.

Die umfangreichsten Flächenstreiks fanden in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes von Bund und Gemeinden statt. An verschiedenen Warnstreikwellen, zu denen neben ver.di und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft auch die zum Beamtenbund gehörende dbb tarifunion aufgerufen hatte, nahmen nach Gewerkschaftsangaben rund 300.000 Beschäftigte teil. Daneben gab es zahlreiche Arbeitskämpfe in einzelnen Unternehmen.

Den prozentual höchsten Tarifabschluss nach einem Streik gab es, nachdem am 21. Februar 2014 das Sicherheitspersonal am Frankfurter Flughafen die Arbeit niedergelegt hatte. Über zwei Jahre verteilt wurde ein Einkommensplus von bis zu 26,5 Prozent vereinbart. Auch hier streikten Mitglieder von ver.di und dbb tarifunion gemeinsam.

Konfrontation statt Kooperation zwischen den Gewerkschaften kennzeichnete dagegen die Tarifauseinandersetzung bei der Deutschen Bahn, wo die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer darauf bestand, getrennt von der wesentlich größeren Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft zu verhandeln. Neben dem Bahnkonflikt stand der Arbeitskampf bei der Lufthansa im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Von der Zahl der Streikenden und der Ausfalltage her fielen beide Arbeitskämpfe jedoch wenig ins Gewicht, so Dribbusch.

Im internationalen Vergleich wird in Deutschland weiterhin relativ wenig gestreikt: Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 im Jahresdurchschnitt pro 1.000 Beschäftigte 16 Arbeitstage durch Arbeitskämpfe aus. In Frankreich kamen auf 1.000 Beschäftigte im Jahresmittel 139 Arbeitskämpftage, in Dänemark 135 und in Irland waren es 28. Ein deutlich niedrigeres Streikvolumen

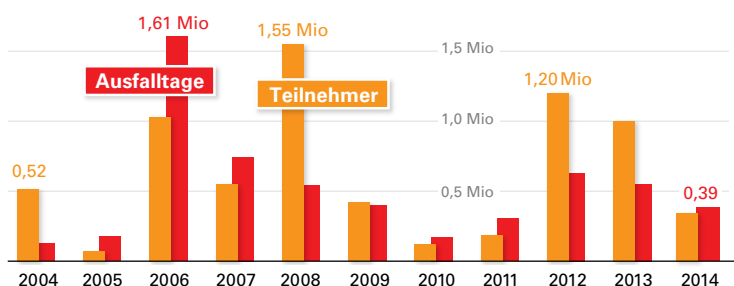
findet sich in Österreich, Polen und in der Schweiz. Dabei sei allerdings zu beachten, dass die amtlichen Statistiken auf unterschiedlichen Erfassungsmethoden basieren und teilweise lückenhaft sind. Das gilt nach Dribbuschs Erkenntnissen insbesondere für die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die lediglich ein Viertel der vom WSI geschätzten Ausfalltage ausweist.

Nach Einschätzung des Forschers wird sich der Rückgang des Streikvolumens in diesem Jahr nicht fortsetzen. Die Streikbeteiligung liege wegen der umfangreichen Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie bereits nach zwei Monaten deutlich über der des vergangenen Jahres. ◀

*Heiner Dribbusch ist Experte für Tarif- und Gewerkschaftspolitik im WSI

Weniger Streikende

So entwickelte sich laut WSI das Streikvolumen in Deutschland ...



So viele Arbeitstage fielen im Schnitt von 2005 bis 2013 durch Streiks aus in ...



*2005-2012
Quelle: WSI 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

teilung werde wesentlich vom Verlauf der Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie bestimmt, erklärt der WSI-Forscher. In diesem Bereich standen 2014 aber keine Tarifverhandlungen an.

Arbeitskämpfe aufgrund von Tariffucht

Während das Streikvolumen und die Zahl der Beteiligten deutlich zurückgingen, blieb die Gesamtzahl der Arbeitskämpfe im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert hoch: Insgesamt registrierte das WSI im abgelaufenen Jahr 214 Tarifkonflikte, in denen es zu Arbeitsniederlegungen kam, im Vorjahr waren es 218. Einen großen Teil der Arbeitskämpfe führt Dribbusch auf Versuche der Tariffucht sowie die Abkehr der Arbeitgeber von ehemals einheitlichen Tarifstrukturen zurück.

Noch Luft nach oben bei Mindestlöhnen

Die Mindestlöhne in der EU sind erstmals seit der Krise wieder gestiegen. Dennoch bleibt das Niveau in den meisten Ländern niedrig. Der neu eingeführte Mindestlohn in Deutschland ist im Vergleich moderat.

Innerhalb der EU sind flächendeckende Mindestlöhne inzwischen die Regel: 22 Länder haben eine gesetzliche Lohnuntergrenze. Nach Daten des WSI weist Luxemburg mit 11,12 Euro pro Stunde den höchsten Mindestlohn auf. Den zweithöchsten Mindestlohn gibt es in Frankreich mit 9,61 Euro, gefolgt von den Niederlanden mit 9,21 Euro, Belgien mit 9,10 Euro und Irland mit 8,65 Euro. Dahinter kommt der gerade eingeführte Mindestlohn in Deutschland mit 8,50 Euro. Am Ende liegen Rumänien mit 1,30 Euro und Bulgarien mit 1,06 Euro pro Stunde.

Auf den ersten Blick zählt die Bundesrepublik damit zu den Ländern mit einem vergleichsweise hohen Mindestlohn – sie liegt „am unteren Rand“ der westeuropäischen Spitzengruppe, schreibt Thorsten Schulten, Experte für Arbeits- und Tarifpolitik im WSI. * Allerdings: Der Vergleich absoluter Beträge sei allein nicht sehr aussagekräftig, so der Wissenschaftler. Aufgrund der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten hätten die Mindestlöhne je nach Land „eine sehr unterschiedliche Kaufkraft“. Außerdem komme es darauf an, den Mindestlohn „im jeweiligen Lohngefüge“ einer Volkswirtschaft zu betrachten.

Schulten setzt daher den Mindestlohn ins Verhältnis zum mittleren Lohn im jeweiligen Land. Dadurch wird deutlich, dass „das relative Niveau des Mindestlohns in den meisten Fällen nicht besonders hoch ist“. Der Mindestlohn liege in sehr vielen europäischen Ländern etwa bei der Hälfte des jeweiligen Medianlohns. Dies gilt auch für den neuen deutschen Mindestlohn, wie die WSI-Analyse zeigt: Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wies für das Jahr 2013 für Vollzeitbeschäftigte einen Medianlohn von 2.960 Euro pro Monat aus. Bei einer 40-Stunden-Woche entsprach dies einem Stundenlohn von 17,11 Euro. Der Mindestlohn von 8,50 Euro hätte fast genau bei der Hälfte gelegen – wenn es ihn 2013 schon gegeben hätte. Da die Löhne seitdem allgemein gestiegen sind, dürfte der Mindestlohn heute sogar noch weiter entfernt vom Medianlohn liegen.

Verluste durch Krise – aber Hoffnung auf Trendwende

In vielen europäischen Ländern hätten Mindestlohnempfänger seit der Finanz- und Wirtschaftskrise erhebliche Reallohnverluste hinnehmen müssen, schreibt der Wissenschaftler. In Ländern wie Irland, Portugal, Spanien und Griechenland sei der Mindestlohn aufgrund von politischen Interventionen der EU eingefroren oder sogar gekürzt worden.

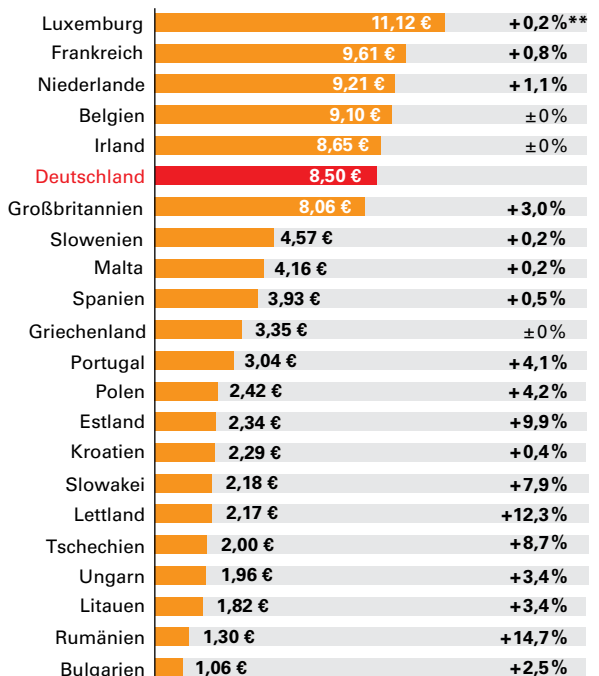
Immerhin deutete sich im vergangenen Jahr eine Trendwende an: Erstmals seit der Krise stiegen die Mindestlöhne wieder etwas stärker an, so der Ökonom. Da gleichzeitig die Verbraucherpreise in vielen EU-Ländern kaum oder gar nicht zulegten, erhielten Mindestlohnempfänger in den meisten Ländern auch real ein Plus.

„Insgesamt bleiben die Mindestlöhne in den meisten Fällen jedoch nach wie vor auf einem äußerst bescheidenen Niveau“, schreibt Schulten. Vor diesem Hintergrund werde der-

zeit in vielen europäischen und außereuropäischen Ländern eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns gefordert. Dies gelte zum Beispiel für die USA, wo sich die Obama-Regierung für eine Erhöhung des nationalen Mindestlohns um fast 40 Prozent auf umgerechnet 7,60 Euro ausgesprochen hat. Eine intensive Debatte um die Höhe des Mindestlohns werde auch in Großbritannien geführt – nachdem das reale Mindestlohnniveau dort in den letzten Jahren stark zurückgegangen sei.

Deutschland startet moderat

Der gesetzliche Mindest-Stundenlohn* beträgt in ...



*Stand 1.1.2015, Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnitt 2014

**nominale Entwicklung 01.2014 – 01.2015

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Auch die Diskussionen über eine europäische Mindestlohnpolitik, also die Festlegung eines gemeinsamen Standards auf europäischer Ebene, hätten im Vorfeld der Europawahlen 2014 wieder an Intensität gewonnen. Nach Ansicht von Schulten sollten die Mindestlöhne in der EU „auf ein Niveau angehoben werden, das internationalen Standards für ‚faire‘ und ‚angemessene‘ Löhne entspricht“. Dies könne die Lohnentwicklung in Europa insgesamt stabilisieren und damit „einen wichtigen Beitrag gegen die drohende Deflationskrise“ leisten. Denkbar sei zum Beispiel, dass der Mindestlohn nicht weniger als 55 oder 60 Prozent des jeweiligen nationalen Medianlohns betragen darf. ◀

*Thorsten Schulten: WSI Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung?, in: WSI-Mitteilungen 2/2015
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Weniger sparen, mehr investieren

Die Reformen im Euroraum konzentrieren sich zu einseitig auf das Sparen. Um die Währungsunion wirklich krisenfest zu machen, muss mehr für Wachstum und Beschäftigung getan werden. Dabei kommt es entscheidend auf Deutschland an.

Die Eurozone steckt seit fast einem halben Jahrzehnt in der Krise. Zwar droht nicht mehr unmittelbar der Zusammenbruch. Dennoch sind die Probleme nach wie vor unübersehbar. Die Arbeitslosigkeit in vielen Ländern ist hoch, das Wachstum schwach. Was also bleibt noch zu tun? Was muss passieren, damit die Währungsunion endlich aus der Krise kommt? Der Euroraum braucht einen Politikwechsel, urteilt Sebastian Dullien, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin.* Ausreichendes Wachstum müsse als absolut notwendige Voraussetzung für eine Sanierung der öffentlichen Finanzen in den Krisenländern begriffen werden.

Dabei sieht der Ökonom vor allem Deutschland in der Pflicht. Ein Land wie die Bundesrepublik, deren Leistungsbilanzüberschuss im Jahr 2014 einen neuen Rekordwert

- ken, die wiederum nicht ausreichend beaufsichtigt wurden.
- ▶ Die toxische Verbindung zwischen den Problemen der Banken und der Zahlungsfähigkeit einzelner Staaten.
- ▶ Eine sich selbst verstärkende Panik an den Finanzmärkten.
- ▶ Das Auseinanderlaufen der Wettbewerbsfähigkeit zwischen den Euroländern.
- ▶ Der Verlust an Vertrauen in der Bevölkerung, verstärkt durch den Einbruch der Wirtschaft und hohe Arbeitslosigkeit.

▶ Fortschritte, aber auch neue Probleme

Die Politik habe damit begonnen, sich einiger dieser Ursachen anzunehmen, konstatiert Dullien. Manche Reformen der vergangenen Jahre hätten sogar „enorme Fortschritte“ gebracht. Allerdings seien die Maßnahmen bisher sehr einseitig auf fiskalische Probleme und die Finanzaufsicht fokussiert gewesen. Die makroökonomischen Ungleichgewichte, die ebenfalls eine wichtige Ursache für die Euro-Krise waren, seien dagegen „nur unzureichend angegangen“ worden.

So konnte zunächst die akute Krise entschärft werden durch die Einführung des Europäischen Stabilitätsmechanismus, ausgestattet mit einem Volumen von 500 Milliarden Euro, sowie durch die Ankündigung der Europäischen Zentralbank, im Notfall so viele Staatsanleihen von Krisenländern wie nötig zu kaufen. An den Finanzmärkten hat sich die Panik dadurch gelegt.

Auch das Problem uneinheitlicher Bankenregulierung in unterschiedlichen Ländern könnte mit der Bankenunion

gelöst werden, schreibt der Ökonom. Er sieht hier allerdings noch Nachbesserungsbedarf.

Zudem wurde die Überwachung der nationalen Haushalte verschärft. Die Mitgliedstaaten verpflichteten sich mit dem so genannten Fiskalpakt, ihre Defizite innerhalb kurzer Zeit abzubauen und einen ausgeglichenen Haushalt zu erreichen.

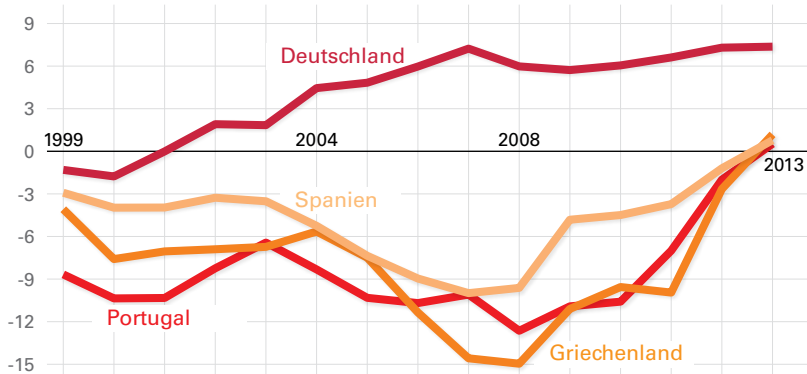
Insbesondere der letzte Punkt schafft nach Ansicht von Dullien neue Probleme: „Negativ ist hier zu verbuchen, dass viele der neuen Instrumente zumindest kurz- und mittelfristig das Wirtschaftswachstum dämpfen dürften, weil sie entweder die Staaten zu mehr wachstumsschädigender Austerität zwingen oder weil sie die Banken zur Zurückhaltung der Kreditvergabe anregen.“

▶ Mehr Investitionen, mehr Wachstum

Der Bevölkerung in den Krisenländern seien durch die „strikte und spürbare“ Sparpolitik bereits große Opfer verlangt worden. Nun sei es an der Zeit, Maßnahmen für

Hohe Überschüsse in Deutschland

Seit 1999 entwickelten sich die Leistungsbilanzsalden in...*



*in Prozent des BIP; Quelle: AMECO, Dullien 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

erreicht hat, könne sich höhere Löhne für Beschäftigte und mehr öffentliche Investitionen leisten. Das wiederum dürfte die Nachfrage im gesamten Euroraum beleben. Außerdem seien Transferzahlungen zwischen wirtschaftlich stärkeren und schwächeren Ländern notwendig, meint Dullien.

▶ Die Ursachen der Krise

Nach Ansicht des Wissenschaftlers handelt es sich bei der Eurokrise – anders als häufig dargestellt – nicht um eine reine Staatsschuldenkrise, sondern um ein Zusammenspiel einer ganzen Reihe von Krisen. Er unterscheidet sieben Ursachen:

- ▶ Ein ungewöhnlich langer Boom in der Euro-Peripherie, der so erst durch günstige Finanzierungskosten und Kredite möglich wurde, dann aber abrupt ins Gegenteil umschlug.
- ▶ Übermäßige Verschuldung und exzessive Defizite in Griechenland und Portugal.
- ▶ Probleme im europäischen Bankensektor, ausgelöst durch eine laxen Kreditvergabe und riskante Geschäfte der Ban-

mehr Wachstum und Beschäftigung zu ergreifen. Wenn Überschussländer wie Deutschland ihre öffentlichen Investitionen erhöhten, würde das die Nachfrage ankurbeln und gleichzeitig zu einem Abbau der außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte beitragen. Man sollte darüber nachdenken, schreibt Dullien, die Fiskalregeln so zu interpretieren, dass eine Ausweitung von schuldenfinanzierten öffentlichen Investitionen in Ländern mit großen Leistungsbilanzüberschüssen möglich gemacht wird. Vereinfacht ausgedrückt: Während manche Länder sparen müssen, sollten andere bereit sein, mehr Geld auszugeben.

Zusätzlich befürwortet der Ökonom ein europäisches Wachstumsprogramm. Entweder durch einen großen, europäischen Investitionsfonds, dem erlaubt wird, eigene Kredite aufzunehmen, für die alle EU-Mitglieder gemeinschaftlich haften, oder über eine Konstruktion, bei der etwa die Europäische Investitionsbank auf Antrag der Mitgliedsstaaten Infrastrukturprojekte finanziert.

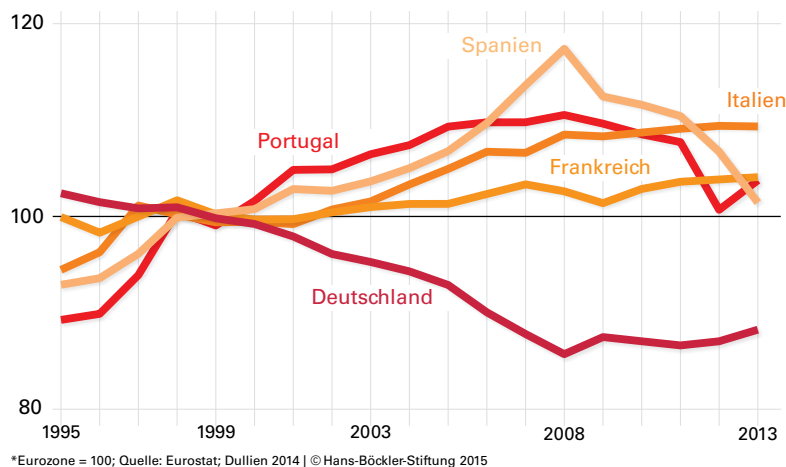
► Höhere Löhne in Deutschland

Eine weitere Ursache der Krise ist nach Meinung des Wissenschaftlers bislang kaum angegangen worden: das Problem der unterschiedlichen Lohnentwicklung innerhalb der Währungsunion. Während die Lohnstückkosten in manchen Staaten jahrelang vergleichsweise kräftig stiegen, blieben die Zuwächse in Deutschland deutlich hinter dem Schnitt zurück.

„Eine Korrektur dieses Trends ist dringend notwendig“, schreibt Dullien. Nach seiner Ansicht reicht es nicht aus, dass allein die Länder mit übermäßigen Lohnabschlüssen ihren Kurs korrigieren, genauso müssten Länder wie Deutschland, in denen sich das Lohnwachstum lange Zeit nominal

Niedrigere Lohnstückkosten in Deutschland

Seit 1995 entwickelten sich die nominalen Lohnstückkosten in...*



schwach entwickelte, ihre Löhne weiter nach oben anpassen. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass Lohnzuwächse in der Eurozone insgesamt zu niedrig ausfallen und damit deflationäre Tendenzen verschärfen. Positiv sieht der Forscher in diesem Zusammenhang die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Dullien schlägt schließlich auch Transferzahlungen zwischen den Euro-Staaten vor, etwa durch die Einführung einer gemeinsamen Basis-Arbeitslosenversicherung. Hier würden automatische Transfers von boomenden zu schwächelnden Ländern entstehen, weil erstere höhere Beitragszahlungen leisten würden, während letztere höhere Leistungen erhalten würden.

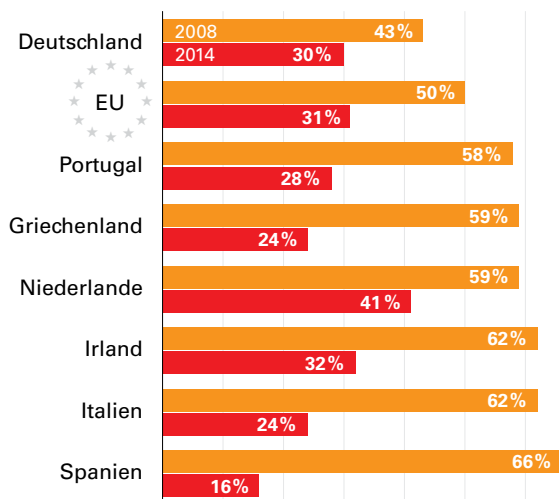
► Vertrauen der Menschen zurückgewinnen

Eine ökonomische Stabilisierung des Euroraums ist nach Dulliens Analyse nicht zuletzt deshalb so wichtig, weil sie die Voraussetzung für politisch stabile Verhältnisse darstelle. In der Vergangenheit hätten die Menschen die europäische Integration als einen Prozess wahrgenommen, der ihren Wohlstand mehrte. Das Vertrauen in die EU sei in vielen Staaten sogar stärker gewesen als in die nationalen Regierungen. Diese Wahrnehmung habe sich jedoch seit der Krise verändert, schreibt der Wissenschaftler.

Der Verlust von Jobs sowie sinkende Einkommen, aber auch der Verzicht auf Souveränität zugunsten der EU hätten zu einem massiven Rückgang des Vertrauens geführt, besonders drastisch in den Krisenstaaten. In Spanien sank der Anteil jener, die Vertrauen in die EU haben, laut Eurobarometer von 66 Prozent im Jahr 2008 auf 16 Prozent 2014. Parallel zur wachsenden Skepsis habe der Stimmenanteil euroskeptischer Parteien bei nationalen Wahlen und im Europaparlament zugenommen. Mit Blick auf die europäische Integration urteilt Dullien: „Schon jetzt ist klar, dass es nicht übermäßig pessimistisch ist, für die Euro-Peripherie von einem ‚verlorenen Jahrzehnt‘ zu sprechen.“

Zweifel nehmen zu

Vertrauen in die Europäische Union hatten in ...



Quelle: Eurobarometer 2008/2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

*Quelle: Sebastian Dullien: Die Euro-Zone nach vier Jahren Krisenmanagement und Ad-Hoc-Reformen: Was bleibt zu tun?, Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO Diskurs, Dezember 2014
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

Elterngeld stärkt die Partnerschaft

Das Elterngeld kann zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beitragen. Damit das klappt, müssen die betrieblichen Voraussetzungen stimmen.

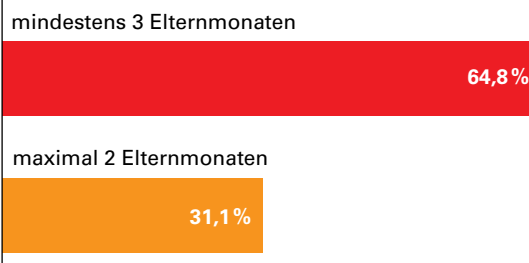
Eines der Ziele des 2007 eingeführten Elterngelds war es, Vätern den Weg vom Schreibtisch an den Wickeltisch zu ebnen. Inwieweit das funktioniert und welche Hindernisse es noch gibt, haben Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler und Sonja Weeber vom Berliner SowiTra-Institut mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Für ihre Studie haben die Sozialwissenschaftler ausführliche Interviews mit 43 Elterngeldvätern sowie eine Online-Umfrage mit mehr als 600 Teilnehmern durchgeführt. Der Analyse zufolge wirkt es sich positiv auf die Beziehung zum Nachwuchs und die Partnerschaft aus, wenn Väter eine Auszeit vom Erwerbsleben nehmen. Als hinderlich erweisen sich vor allem skeptische Vorgesetzte, fehlende Vertretung und ungünstige berufliche Perspektiven der Mütter.

Die befragten Väter machten von den gesetzlichen Möglichkeiten einen variantenreichen Gebrauch, schreiben die Forscher. 71 Prozent beziehen für maximal zwei Monate Elterngeld, 5 Prozent setzen zwölf oder mehr Monate aus. Ein Viertel der Väter arbeitet während der Elterngeldphase in Teilzeit, einige Paare sind in Teilzeit-Teilzeit-Kombination erwerbstätig. Es könne davon ausgegangen werden, dass für viele von ihnen das ElterngeldPlus ein „willkommenes Angebot“ wäre, das ab Juli 2015 bis zu 28 Elterngeldmonate ermöglicht, wenn beide Partner ihre Arbeitszeit reduzieren.

Ob Väter sich überhaupt für Elternmonate entscheiden, hängt der Studie zufolge vor allem davon ab, wie sicher der Arbeitsplatz und wie familienorientiert der Arbeitgeber ist. Für die Dauer der Nutzung sei unter anderem maßgeblich, ob es zwischen den Partnern Unterschiede bei Qualifikation und Einkommen gibt und wie groß diese sind. Auf betrieblicher

Entlastung für die Mütter

Dass die Partnerin durch die Elterngeldzeit des Vaters im Beruf besser wieder anschließen konnte, sagen von den Vätern mit ...



620 befragte Elterngeldväter
Quelle: Pfahl u.a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

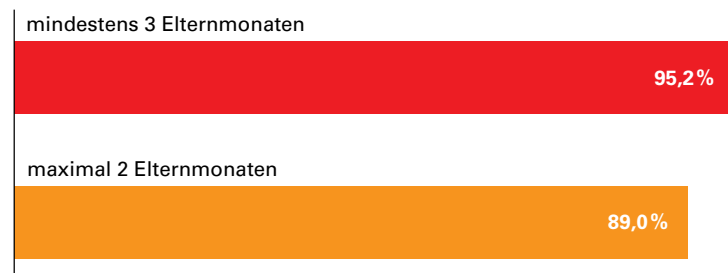
Ebene hätten die Vertretungsmöglichkeiten großen Einfluss, zudem spielten die direkten Vorgesetzten eine Schlüsselrolle: Insbesondere bei Vätern, die sich ihrer Entscheidung noch nicht sicher sind, führe ablehnendes Verhalten oft zu einer Verkürzung der Elterngeldphase oder zum völligen Verzicht. Nicht zuletzt müsse neben der Lebens- und Arbeitssituation des Vaters in gleichem Maße die der Partnerin in den Blick genommen werden.

Als wichtigsten Effekt der Elternmonate nennen die befragten Väter eine stärkere Beziehung zu ihrem Kind. Darüber hinaus bessere sich durch die partnerschaftliche Arbeitsteilung die Qualität der Paarbeziehung. „Hier wird noch einmal deutlich, dass die Elterngeldmonate für das Gros der Väter keineswegs nur eine Art Urlaub darstellen“, urteilen die Autoren. Vielmehr sei das Bemühen um eine partnerschaftliche Beziehung deutlich zu erkennen, das auf eine egalitäre Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit abzielt. Dadurch eröffnen sich den Frauen neue berufliche Spielräume: Fast zwei Drittel der Befragten mit mindestens drei Elternmonaten geben an, dass ihre Elterngeldzeit der Partnerin den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert hat. Von den anderen Vätern mit maximal zwei Monaten bestätigt das immerhin noch ein Drittel.

Ein Zusammenhang zwischen der Nutzung von Elterngeld und der Rollenverteilung in der Partnerschaft ist laut Pfahl und ihren Kollegen auch langfristig feststellbar. Der Befragung zufolge reduziert etwa jeder vierte Vater unmittelbar im Anschluss an die Elternmonate seine Arbeitszeitdauer im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt. Von denjenigen, die mindestens drei Monate eine berufliche Auszeit nehmen, sind es 40 Prozent, von den anderen 22 Prozent. Jeder Fünfte arbeitet längerfristig kürzer, von den Vätern mit längerem Elterngeldbezug fast jeder Dritte. Zwar ist dabei unklar, wie der Wirkungszu-

Vaterzeit verbindet

Dass sich durch ihre Elterngeldzeit eine intensive Beziehung zu ihrem Kind entwickelt hat, sagen von den Vätern mit ...



620 befragte Elterngeldväter
Quelle: Pfahl u.a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

sammenhang letztlich beschaffen ist. Doch deuten die Interviews nach Ansicht der SowiTra-Forscher darauf hin, dass die Elterngeldphase vielen Vätern als „Schnupperkurs“ dient, um sich mit Alternativen zur Vollzeit vertraut zu machen.

Langfristige berufliche Nachteile für die Elterngeldväter sind laut der Studie kaum nachweisbar. Mit vorübergehenden Beeinträchtigungen sei allerdings durchaus zu rechnen. Jeder zehnte Befragte berichtet von temporären Auswirkungen auf den Karriereverlauf, wobei die Gefahr mit der Dauer der Elterngeldnutzung ansteigt. Nach der Elterngeldphase erweise sich insbesondere Teilzeit als Karrierehindernis für Väter – die hier dieselben negativen Erfahrungen wie Frauen machten. Ein beruflicher Aufstieg sei mit Teilzeit anscheinend nach wie vor in den wenigsten Betrieben vereinbar.

Um das Potenzial des Elterngelds noch besser auszuschöpfen, empfehlen die Wissenschaftler, auf eine „vatersensible“ und gleichstellungsorientierte Betriebskultur hinzuwirken. Dass männliche Beschäftigte familiengerechte Maßnahmen in Anspruch nehmen, müsse zur Selbstverständlichkeit wer-

den. Handlungsbedarf bestehe auch bei den Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz: Ein effizientes, vorausschauendes Vertretungsmanagement scheine in der betrieblichen Praxis eher noch die Ausnahme als die Regel zu sein, was oft auch mit Personalknappheit zusammenhänge. Darüber hinaus seien Angebote zur vorübergehenden Reduzierung und familienorientierten Gestaltung der Arbeitszeit nötig. Denkbar wäre etwa, dass Unternehmen die ElterngeldPlus-Regelung durch eine Aufstockung der Zahlungen noch attraktiver machen. Nicht zuletzt gelte es, geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen: „Partnerschaftliche Arbeitsteilung wird nur gelingen, wenn auch Partnerinnen Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen haben.“ ◀

*Quelle: Svenja Pfahl, Stefan Reuß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, Berlin, Dezember 2014
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

LÖHNE

Tarif lohnt sich für Frauen doppelt

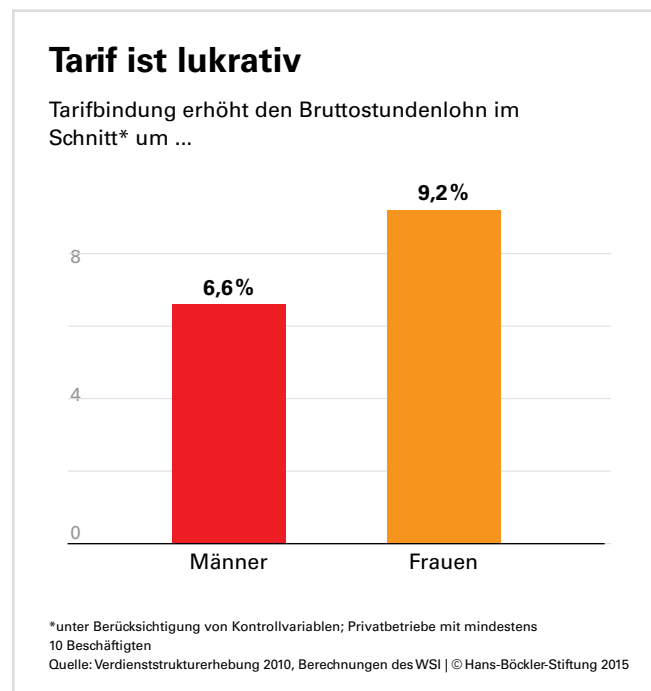
Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr. Das gilt besonders für Frauen.

Die Geschlechter profitieren in unterschiedlichem Maße von der Tarifbindung. Zu diesem – auf den ersten Blick erstaunlichen – Befund kommt eine Untersuchung des WSI-Tarifarchivs. Als Datengrundlage dient die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes von 2010. Demnach liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern bei 23,60 Euro, wenn sie nach Tarif bezahlt werden. Ohne Tarif sind es 18,90 Euro. Bei den Frauen liegen die entsprechenden Werte mit 17,70 Euro und 13,90 Euro deutlich niedriger.

Diese Zahlen allein lassen noch keine Rückschlüsse auf eine geschlechtsspezifische Wirkung von Tarifverträgen zu. Zu viele Faktoren würden den Einfluss der Tarifbindung überlagern. Schließlich verteilen sich Männer und Frauen weder gleichmäßig über Branchen und Betriebstypen, noch haben sie die gleichen Berufsabschlüsse. Solche strukturellen Unterschiede müssen zuerst herausgerechnet werden, um den Effekt von Tarifverträgen zu isolieren. Deshalb haben die WSI-Forscher Marc Amlinger und Reinhard Bispinck* die Daten um die wesentlichen Effekte bereinigt, die für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern verantwortlich sind, etwa die überdurchschnittlich häufige Beschäftigung von Frauen in Berufen mit schlechter Bezahlung. Im Ergebnis werden nun nur noch Frauen und Männer mit gleichem Beruf und vergleichbarer Tätigkeit verglichen. Und es zeigt sich: Eine Tätigkeit zu Tarifkonditionen beschert Männern einen Verdienstvorteil von 6,6 Prozent. Bei Frauen beträgt das Plus jedoch 9,2 Prozent.

In Branchen mit hohem Frauenanteil und geringer Tarifbindung fällt der Tarifvorteil sogar noch höher aus. Im Einzelhandel beträgt er beispielsweise 17,3 Prozent.

Dass weibliche Beschäftigte besonders von Tarifverträgen profitieren, dürfte unter anderem an den verbindlichen Vor-



gaben zur Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen liegen, vermuten die Wissenschaftler. Zudem hätten tarifgebundene Betriebe häufiger Betriebsräte als tariflose Firmen. Auch dies sei ein wichtiger Faktor, denn Betriebsräte setzten sich für eine diskriminierungsfreie Lohnstruktur im Unternehmen ein. „Damit tragen Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung nicht nur zu einem insgesamt vergleichsweise hohen und ausgeglichenen Einkommensniveau bei, sondern auch zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“, folgern Amlinger und Bispinck. ◀

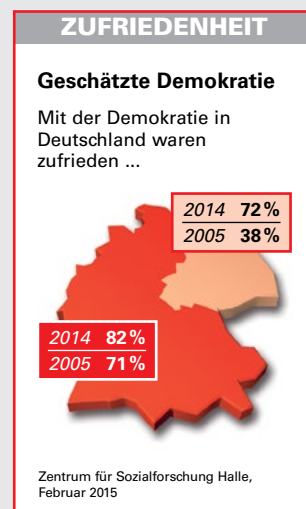
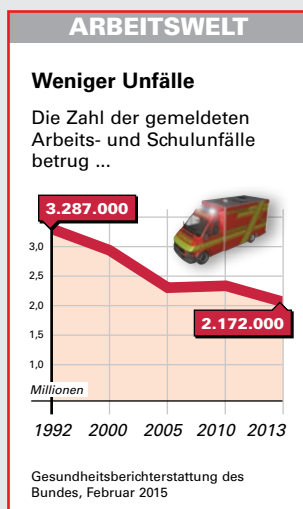
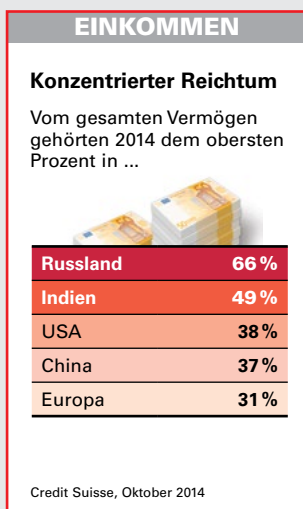
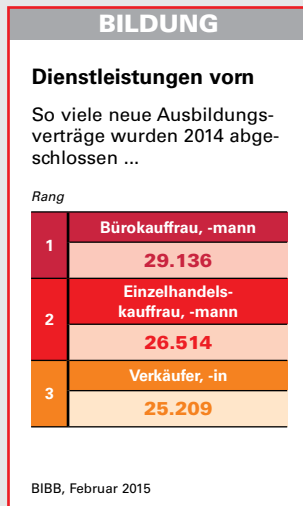
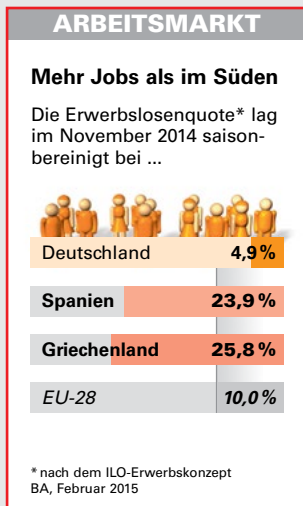
*Reinhard Bispinck leitet das WSI-Tarifarchiv, Marc Amlinger ist für statistische Analysen zuständig

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: 02 11 / 77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne, Katja Wolf; **E-Mail:** redaktion-impuls@boeckler.de
Telefon: 02 11 / 77 78-148, **Fax:** 02 11 / 77 78-207
Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56,
 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Grafiken zum Download (Abdruck frei nach Rücksprache mit der Redaktion und Angabe der Quelle) sowie weitere Informationen unter boecklerimpuls.de

TrendTableau



► **ARBEITSWELT:** Wer Entscheidungen treffen muss, wenn er müde ist, wählt meist die Variante mit dem höheren Risiko. Forscher der George Mason University und der Appalachian State University haben für ihre Studie 200 Versuchspersonen früh morgens und spät abends Wertmarken auf unterschiedlich riskante Anlagen setzen lassen. Je nach dem persönlichen Bio-

rhythmus waren einige Probanden kognitiv voll auf der Höhe, andere dagegen weniger. Dabei zeigte sich, dass Morgenmuffel oder Frühaufsteher zu einer für sie unpassenden Tageszeit ein deutlich höheres Risiko eingingen. Etwa in der Finanzindustrie, in der jeder vierte Beschäftigte an Schlafmangel leide, könnten risikoreiche Entscheidungen massive finanzielle Fol-

gen haben. Die Forscher plädieren für flexible Arbeitszeiten, die es den Beschäftigten ermöglichen, Arbeitszeit und Biorhythmus in Einklang zu bringen.
IZA, Februar 2015

► **ARBEITSMARKT:** Sport wirkt sich positiv auf die Arbeit aus. Das ist das Ergebnis einer Studie der Universität St. Gallen. Mit der sportlichen Betätigung gehe in aller Regel eine gesteigerte Leistungsbereitschaft und Produktivität einher. Bei Erwerbstätigen könne sich dies auf den individuellen Erfolg am Arbeitsplatz auswirken und zu Lohnsteigerungen zwischen vier und 17 Prozent führen. Als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik könne Sport die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen deutlich steigern.
IZA, Februar 2015