

<b>Mindestlohn:</b>	2
Fünf Millionen unter 8,50 Euro	
<b>Hartz IV: Fehldiagnose Anreizmangel</b>	3
<b>Arbeitsmarkt:</b>	
Sehnsucht nach Fairness	4
<b>Mitbestimmung: Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene – Reichweite stabilisiert</b>	6
<b>Gleichstellung: Ein Gesetz für Entgeltgleichheit</b>	7
<b>TrendTableau</b>	8

KONSUM

## Leichter Anstieg nach langer Schwäche

Regierungspolitiker und manche Ökonomen halten die deutsche Konsumschwäche für überwunden. Tatsächlich geht der Trend nach oben, die Zuwachsrate liegt aber noch weit unter dem langjährigen Durchschnitt.

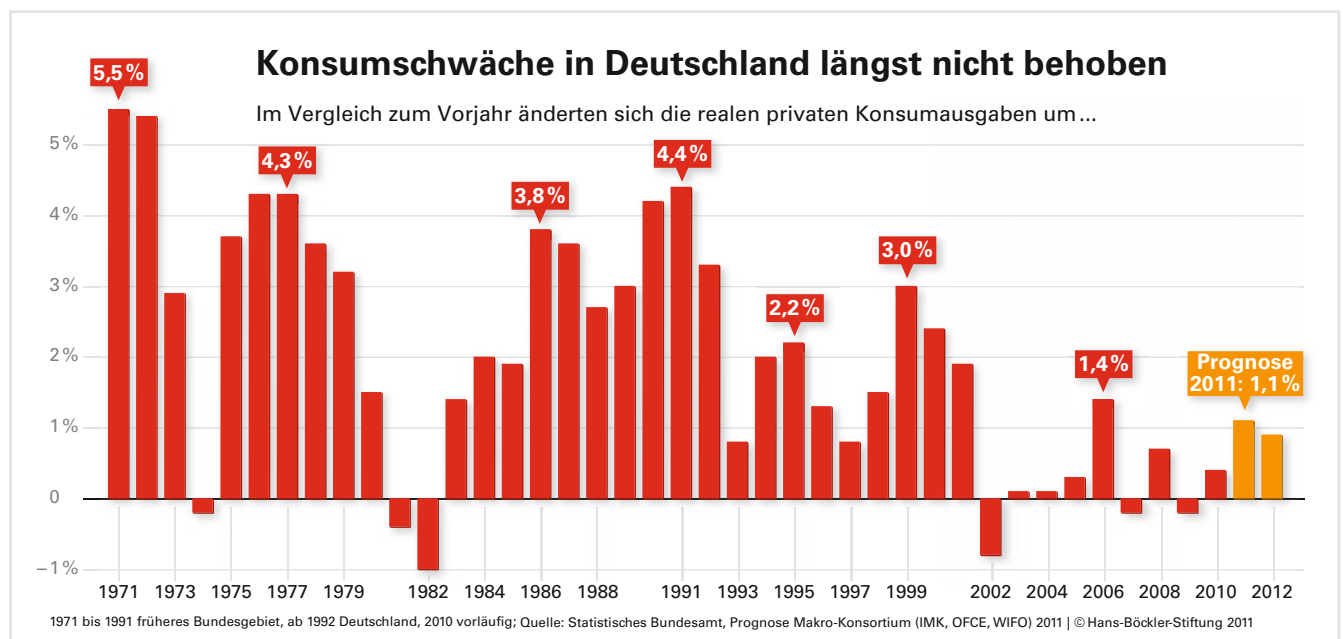
Die Deutschen kaufen wieder mehr ein – darüber sind sich Statistiker und Wirtschaftsforscher einig. Um 0,4 Prozent stiegen die realen privaten Konsumausgaben 2010. Für dieses Jahr prognostiziert das Makro-Konsortium aus IMK, dem österreichischen WIFO und dem OFCE aus Paris sogar einen Zuwachs von 1,1 Prozent. 2012 rechnen die Wissenschaftler mit einem Plus von 0,9 Prozent.\*

Ist die Nachfrageschwäche in Deutschland damit überwunden? Und hat sich die ökonomische Kritik am Wirtschaftsmodell der vergangenen Dekade – starker Export bei schwacher Binnenkonjunktur – damit erledigt? „Richtig ist, dass die deutsche Wirtschaft derzeit etwas balancierter wächst als in den letzten Jahren, wir hängen nicht mehr ganz so extrem an den Ausfuhren“, sagt Gustav Horn, Wissenschaftlicher Direktor des IMK. Löhne und Investitionen entwickelten sich wieder etwas stärker. „Das ist ein erfreulicher erster, vorsichtiger Schritt in Richtung Normalisierung. Aber längst noch kein Durchbruch.“

Das unterstreicht eine Zeitreihe des Statistischen Bundesamts. Die für 2011 prognostizierte Zunahme der Konsumausgaben wirkt vor allem deshalb so positiv, weil sie sich von der sehr schwachen Entwicklung des vergangenen Jahrzehnts abhebt: Zwischen 1999 und 2009 stiegen die realen Konsumausgaben im Durchschnitt pro Jahr um lediglich 0,6 Prozent. Dagegen hatte der Zuwachs in den 1990er-Jahren im Mittel noch bei 1,9 Prozent pro Jahr gelegen, in den 1980ern waren es 2,3 und im Jahrzehnt zuvor 3,4 Prozent.

Das IMK sieht einen deutlichen Zusammenhang zur Deregulierung des Arbeitsmarkts, der Ausdehnung des Niedriglohnssektors und der zunehmenden Einkommensungleichheit seit der Jahrtausendwende. Das bedeute auch, dass die Politik einen Beitrag zur nachhaltigen Überwindung der Konsumschwäche leisten könne, betont Horn. Etwa durch einen Mindestlohn und bessere Regulierung bei der Leiharbeit. ◀

\* Quelle: IMK, OFCE und WIFO: Der Euroraum im Umbruch, erste gemeinsame Diagnose des Makro-Konsortiums, in: IMK Report Nr. 61, April 2011  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)



# Fünf Millionen unter 8,50 Euro

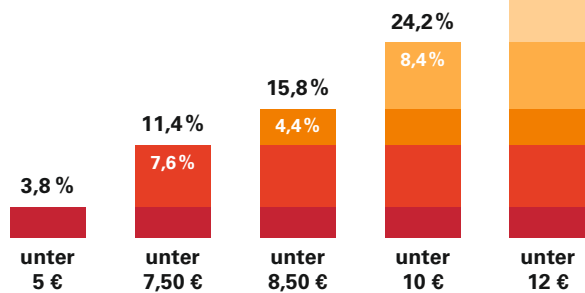
Eine Studie ermittelt, wer für wenig Geld arbeiten muss und darum von der Einführung eines Mindestlohns besonders profitieren könnte: **Frauen, Arbeiter und Ungerlete, Eltern und Teilzeitkräfte.**

Welche fiskalischen Effekte ein branchenübergreifender Mindestlohn haben würde, hat ein Expertenteam der Prognos AG für die Friedrich-Ebert-Stiftung berechnet.\* Eine allgemeine Lohnuntergrenze von 8,50 Euro je Stunde könnte demnach Fiskus und Sozialkassen um gut 7 Milliarden Euro entlasten. Die Studie erfasst zudem die wichtigsten Daten über den unteren Abschnitt des Lohngefüges: Sie beziffert, wie viele Beschäftigte 2009 für geringe Stundenlöhne arbeiten mussten und darum von einem gesetzlichen Mindestlohn profitiert hätten – insgesamt fünf Millionen.

**Eltern und Teilzeitkräfte.** Beschäftigte mit Kindern verdienen häufiger als andere relativ wenig. 18 Prozent der Alleinerziehenden bekommen ein Stundenentgelt von unter 7,50 Euro, von den gemeinsam in einem Haushalt lebenden Eltern sind es 13 Prozent. Im Unterschied dazu müssen lediglich 10 Prozent der kinderlosen Beschäftigten für maximal 7,50 Euro je Stunde arbeiten. Es sei denkbar, dass der Zweitverdiener eines Elternpaares eine Stelle mit weniger Stunden nimmt, um mehr Zeit für die Kinder zu haben, schreiben die Studienautoren. Dann mache sich bemerkbar, dass Teilzeit tendenziell schlechter bezahlt wird: Unter den Teilzeitkräften arbeiten 22 Prozent unter 8,50 Euro, bei Vollzeitkräften gilt das nur für 9 Prozent. Besonders weit verbreitet sind niedrige

## Ein Drittel jobbt für unter 12 Euro

Von allen abhängig Beschäftigten arbeiteten 2009 für einen Stundenlohn von...



Quelle: Prognos 2011, Berechnungen auf Basis SOEP 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Drittel lediglich Stundenlöhne von weniger als 10 Euro; der Anteil ist doppelt so hoch wie bei den Männern. 5 Prozent der erwerbstätigen Frauen verdienen keine 5 Euro je Stunde. Arbeitnehmerinnen würden der Studie zufolge „in besonderem Maße von der Einführung eines Mindestlohns profitieren“.

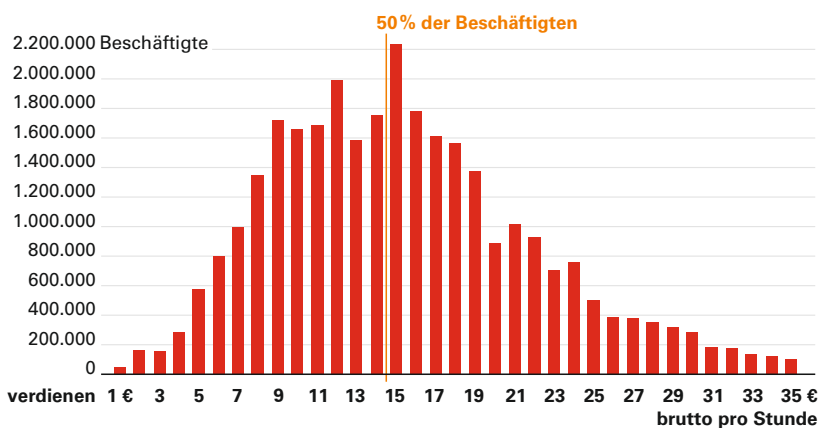
**Junge und Alte.** Geringe Arbeitsentgelte treten verstärkt am Rand der Altersverteilung der Erwerbsbevölkerung auf. 14 Prozent der Unter-20-Jährigen bekommen keine 5 Euro die Stunde, die Hälfte aller jugendlichen Erwerbstätigen weniger als 10 Euro – obwohl Auszubildende und Wehrpflichtige nicht in die Statistik mit einbezogen sind. Auf der anderen Seite arbeiten zunehmend mehr Menschen auch noch nach ihrem 65. Geburtstag, unter anderem, weil ihre Rente nicht ausreicht. Die Stundenverdienste dieser Gruppe sind überwiegend gering: 41 Prozent der Über-65-Jährigen bekommen maximal 7,50 Euro, 19 Prozent bleiben sogar unter 5 Euro.

**Arbeiter und Beruflose.** Arbeiter bekommen deutlich häufiger als Angestellte und Beamte nur ein geringes Entgelt. Jeder vierte Arbeiter erhält laut Studie keine 8,50 Euro pro Stunde. Angestellte sind seltener mit niedrigen Löhnen konfrontiert, mindestens 80 Prozent von ihnen werden mit über zehn Euro vergütet. Besonders schwierig ist die Situation derer, die von den Prognos-Experten als „Sonstige“ kategorisiert werden, die keine dauerhafte Beschäftigung und kein festes Berufsbild haben. Zu dieser Gruppe gehören 400.000 Menschen. Gleich 85 Prozent von ihnen arbeiten für weniger als 5 Euro je Stunde. Auch ein Mangel an Qualifikation macht sich nachteilig bemerkbar: Nur ein Drittel der „unzureichend Gebildeten“ – die also keine Berufsausbildung haben und keine Schulausbildung – bekommen mehr

als 12 Euro je Stunde; ein Drittel bleibt hingegen unter 7,50 Euro. Gering Qualifizierte würden also verstärkt von Mindestlöhnen begünstigt. ◀

## Übergewicht an der Niedriglohnschwelle

So verteilen sich gezahlte Brutto-Stundenlöhne auf Beschäftigte



Quelle: SOEP 2009, Berechnungen Prognos 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Stundenlöhne unter Minijobbern – 55 Prozent der geringfügig Beschäftigten bleiben unter der 8,50-Euro-Marke.

**Frauen.** 15,8 Millionen Frauen gehen einer unselbstständigen Arbeit nach, fast so viele wie Männer. Frauen sind aber überproportional in den unteren Lohngruppen anzutreffen, ergab die Analyse von Daten des sozio-oekonomischen Panels. Von den weiblichen Arbeitskräften bekommt gut ein

\* Quelle: Oliver Ehrentraut, Markus Matuschke, Sabrina Schmutz, Reinhard Schüssler: Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs, Mai 2011  
Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Fehldiagnose Anreizmangel

Die vierte Hartz-Reform sollte arbeitsfähigen Bedürftigen schneller neue Jobs verschaffen.

Eine statistische Auswertung zeigt: Das hat nicht funktioniert.

Hinter der Hartz-IV-Reform stand die Vorstellung von der „Armutsfalle“: Arbeitslose ließen sich durch Transferleistungen dazu verleiten, ihre Bemühungen um einen neuen Job schleifen zu lassen und deshalb länger im Leistungsbezug verbleiben als nötig. Sonja Fehr vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Georg Vobruba, Professor für Sozialpolitik an der Universität Leipzig, haben dieses Theorem empirisch überprüft – indem sie die Dauer der Arbeitslosigkeit von Sozialleistungsempfängern vor und nach der Hartz-IV-Reform verglichen haben.\* Nach der gängigen ökonomischen Logik wäre zu erwarten gewesen, dass erwerbsfähige Hilfsbedürftige vor der Reform relativ lange von Arbeitslosen- oder Sozialhilfe gelebt haben. Nachdem die Transferleistungen für viele gekürzt, auch schlecht bezahlte Jobs für zumutbar erklärt und Sanktionen für die Ablehnung eines Stellenangebots verschärft wurden, hätte die durchschnittliche Verweildauer in der Grundsicherung zurückgehen müssen. Dies ist jedoch nicht geschehen. „Die Hartz-IV-Reform hat keine deutliche Verkürzung der Arbeitslosigkeits-episoden gebracht“, lautet das Fazit der Wissenschaftler.

Fehr und Vobruba stützen sich auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels, einer jährlichen repräsentativen Haushaltsbefragung. Sie betrachten ausschließlich Arbeitslose, die im Beobachtungszeitraum Sozial- oder Arbeitslosenhilfe beziehungsweise Arbeitslosengeld II (ALG II) bekamen. Hilfsbedürftige, die dem Arbeitsmarkt etwa wegen Betreuungsaufgaben nicht zur Verfügung standen, oder so genannte Aufstocker bleiben außen vor. Zwar ist die Gruppe der erwerbsfähigen Sozialhilfe- und Arbeitslosenhilfeempfänger vor der Hartz-IV-Reform nicht identisch mit der Gruppe der späteren ALG-II-Bezieher – vor allem weil rund 17 Prozent der Arbeitslosenhilfe-Haushalte wegen verschärfter Vorschriften zur Anrechnung von Vermögen und Einkommen anderer Haushaltsmitglieder nach der Reform leer ausgingen. Dennoch unterscheiden sich die beiden Gruppen hinsichtlich Ausbildung, Alter, Geschlecht und anderer Merkmale nicht stark. Daher seien „keine gravierenden Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen“ zwischen den Vergleichsgruppen zu erwarten, schreiben die Forscher.

Sie verglichen die Dauer der Erwerbslosigkeit von Arbeitslosen- oder Sozialhilfebezieher, die zwischen Januar 2002

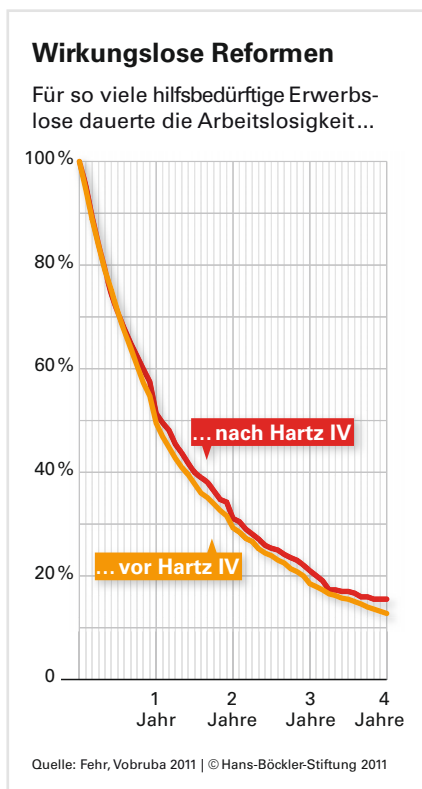
und Dezember 2004 arbeitslos wurden, mit der Entwicklung nach Inkrafttreten der Reform: bei Arbeitslosen, die zwischen Januar 2005 und Dezember 2007 ALG II bekamen. Die Stichprobe besteht aus 2.200 Personen für die erste und etwas weniger als 1.700 Personen für die zweite Gruppe.

**Vor Hartz IV dauerte die Arbeitslosigkeit im Mittel 12 Monate.** Nach einem Jahr hatten 49 Prozent der betrachteten Arbeitslosen entweder einen Job oder standen dem Arbeitsmarkt aus anderen Gründen nicht zur Verfügung, beispielsweise wegen Aus- und Weiterbildung, Mutterschaft oder weil sie das Rentenalter erreicht hatten. Im zweiten Jahr ging die Arbeitslosigkeit um weitere 20, im dritten noch einmal um 11 Prozentpunkte zurück. Damit waren nach vier Jahren noch 13 Prozent arbeitslos.

**Nach der Hartz-IV-Reform dauerte die Arbeitslosigkeit im Mittel 13 Monate.** Nach etwas über einem Jahr war für 50 Prozent der ALG-II-Bezieher die Arbeitslosigkeit beendet. Im Folgejahr sank der Anteil der Arbeitslosen um weitere 20, im Jahr darauf um 10 Prozentpunkte. Nach vier Jahren waren 16 Prozent weiterhin arbeitslos.

Fehr und Vobruba folgern: „Trotz des Versuchs, mit Maßnahmen der Aktivierungs- und verschärften Zumutbarkeits- und Sanktionsregelungen den Übergang vom Sozialleistungsbezug in die Erwerbstätigkeit zu forcieren, trat keine wesentliche Veränderung der Verweildauern von Sozialtransferbeziehern in Arbeitslosigkeit ein.“ Weitere Berechnungen, die Faktoren wie Alter, Bildungsabschluss oder regionale Arbeitslosenquote einbeziehen, zeigen: Das Ergebnis lässt sich nicht auf eine verschlechterte Arbeitsmarktsituation oder veränderte Zusammensetzung der Arbeitslosengruppe nach der Reform zurückführen.

Fehr und Vobruba haben eine andere Erklärung. Die Therapie konnte nicht wirken, weil die Diagnose falsch war. Sie schreiben, „das Armutsfallentheorem und die Sichtweise des öffentlichen Diskurses“ stimmten darin überein, dass Armut ein Langzeitphänomen sei – einmal Sozialhilfe, immer Sozialhilfe. Diese unzutreffende Annahme sei dadurch befördert worden, dass der Armutsforschung lange Daten fehlten, die die Einkommensentwicklung personbezogen im Zeitverlauf abbilden. Tatsächlich machten die Beobachtungen der Autoren und andere neuere Studien aber deutlich, dass es bereits vor Hartz IV dem überwiegenden Teil der Arbeitslosen- und Sozialhilfebezieher gelang, aus der Arbeitslosigkeit herauszufinden. Daher stehe den durch die Reform möglicherweise entstandenen sozialen Kosten – Zunahme sozialer Ungleichheit, Ausbreitung prekärer Beschäftigung, Verletzung verbreiteter Gerechtigkeitsvorstellungen – „kein Nutzen gegenüber“, urteilen die Forscher. ◀



\* Quelle: Sonja Fehr, Georg Vobruba: Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform, in: WSI-Mitteilungen 5/2011  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Sehnsucht nach Fairness

**Menschen agieren auf dem Arbeitsmarkt nicht rationaler als in anderen Lebenslagen – auch wenn die neoklassische Ökonomie das postuliert. Erkenntnisse der aktuellen Verhaltensforschung geben Hinweise, worauf die Arbeitsmarktpolitik Rücksicht nehmen sollte.**

Die Arbeitsmarktpolitik versucht, Erwerbslose wie Beschäftigte mittels Belohnungen und Sanktionen zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Dabei orientiert sie sich in aller Regel am Menschenbild der neoklassischen Ökonomie: Marktteilnehmer können Informationen korrekt bewerten und reagieren rational auf Anreize. Weil sie stets ihren wirtschaftlichen Nutzen maximieren, sind sie steuerbar.

Die tatsächliche Komplexität menschlicher Wahrnehmungen und Entscheidungen bleibt in diesem Modell ausgeblendet. Und das hat praktische Folgen: Vielen arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen und Maßnahmen fehlt das Verständnis für die subjektive Perspektive. Auf dieses grundsätzliche Defizit weist Günther Schmid hin, emeritierter Professor an der FU Berlin und ehemaliger Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).<sup>\*</sup> Schmid hat neuere Forschungsergebnisse der Wirtschaftspsychologie und Verhaltensökonomik mit Blick auf sein Arbeitsgebiet ausgewertet. Er zeigt am Beispiel von Selbstständigen, Geringverdienern und Leiharbeitern: Marktteilnehmer und Politiker nehmen Risiken des Arbeitsmarktes nicht oder nicht ausreichend wahr. Vielfach werde auch übersehen,

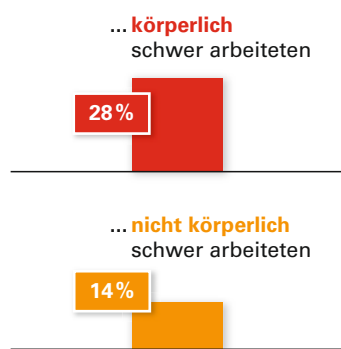
was die gesetzliche Arbeitslosenversicherung leisten kann und soll. Schmid skizziert zudem, worauf „eine verhaltensensible und Autonomie fördernde Arbeitsmarktpolitik“ Rücksicht nehmen sollte.

**Übersehene Risiken auf dem Arbeitsmarkt.** Die meisten Menschen überschätzen Risiken, die zwar mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit eintreten können, aber nur geringen Schaden anrichten. Risiken mit eher geringer Wahrscheinlichkeit, die hohe Schäden verursachen, unterschätzen sie eher, berichtet Schmid Befunde der Verhaltensforschung. Eine Reiserücktrittsversicherung wird eher gekauft als eine Berufsunfähigkeitsversicherung, obwohl der drohende Schaden deutlich geringer wäre. Dieses ökonomisch wenig rationale Verhalten lässt sich auch auf dem Arbeitsmarkt beobachten: Die Bereitschaft, für eine freiwillige Arbeitslosenversicherung zu zahlen, ist laut Schmid sehr gering. In keinem Land habe sich eine freiwillige Arbeitslosenversicherung etabliert. Der Wissenschaftler wertet das als ein starkes Argument für eine gesetzliche Versicherung gegen Erwerbsausfall – die nicht allein für abhängig Beschäftigte verpflichtend sein sollte, sondern ebenfalls für alle Selbstständigen, die gleichermaßen von Einkommensausfällen bedroht sind.

Aber nicht nur der Einzelne scheitert daran, Risiken korrekt einzuschätzen. Auch politische Entscheidungsträger haben dieses Problem, zeigt die Studie: Sie übersehen beispielsweise die mit Niedriglöhnen und atypischer Beschäftigung verbundenen Gefahren. Wegen der gängigen These, dass es Aufstiegsmöglichkeiten aus dem Niedriglohnsektor gebe, werde das Risiko von schlecht vergüteten Jobs nur unzurei-

## Risiken von Arbeitslosigkeit

Mindestens einen Monat der nächsten fünf Jahre arbeitslos waren Personen\*, die zuvor ...



\*erfasste Personen: Vollzeit-Beschäftigte von 2001; beobachteter Zeitraum: 2001–2006  
Quelle: Inifes 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

## Grenzen ökonomischer Rationalität

Ökonomische Rationalität gelangt beim individuellen Entscheidungsverfahren rasch an ihre Grenzen. Wirtschaftspsychologen und Verhaltensökonomien beobachten dies auf zwei Stufen: Im ersten Schritt vereinfachen Menschen ein Problem, um sich rasch einen Überblick zu verschaffen. So bekommen sie schnell handhabbare Resultate, aber keine korrekten Risiko-Einschätzungen. Im zweiten Schritt beurteilen sie die sich ihnen bietenden Alternativen. Dabei lassen sie sich nicht ausschließlich von Kosten-Nutzen-Kalkülen leiten, so Schmid. Ebenso wichtig oder wichtiger sind Werte, etwa der Wunsch nach gegenseitiger Fairness.

**Falsch platzierte Anker.** Als Beispiel für die vereinfachenden und somit nicht rationalen Erkenntnisverfahren nennt Günther Schmid den „verbreiteten und fundamentalen Irrtum“, aus wenigen Informationen allgemeine Schlüsse zu ziehen, so genannte Ähnlichkeitsheuristiken. Ebenso problematisch seien Verfügbarkeitsheuristiken: die Neigung, gerade verfügbare oder neue Informationen für wichtiger zu halten als ältere. „Je präsenter die Erinnerung an ein Ereignis ist, desto höher wird seine Eintrittswahrscheinlichkeit eingeschätzt“, schreibt der Forscher. Wenn Medien über ein Unglück berichten, werden mehr Lebensversi-

cherungen gekauft – obwohl das Risiko gleich geblieben ist. Zu diesem Muster gehört auch der Hang, eine zufällige Information als Anker für eine Entscheidung zu setzen. Aufgrund der Verankerungsheuristiken ist es bei Preisverhandlungen von Vorteil, als erster einen Preis zu nennen und so eine Basis festzulegen. Mit fehlerhaften Heuristiken vergleichbar ist, dass die meisten Menschen nach Hinweisen suchen, die ihre Vorentscheidung bekräftigen. „Die bestätigende Information wird systematisch überbewertet, während die widersprechende tendenziell ignoriert oder als Ausnahme zur Seite gewischt wird“, so Schmid.

chend wahrgenommen. Wie zahlreiche Studien inzwischen dokumentiert haben, schaffen nur wenige Geringverdiener den Übergang in besser dotierte Jobs. Das führe mit dazu, dass die heute jungen Erwachsenen „im Alter krass unterversichert“ sind, so der Wissenschaftler. Er empfiehlt eine bessere Absicherung durch einen gesetzlichen Mindestlohn.

Die mit atypischer Beschäftigung verbundenen sozialen Risiken erhalten der Studie zufolge ebenfalls nicht genug Aufmerksamkeit. So tragen Leiharbeiter und befristet Beschäftigte ein größeres Arbeitslosigkeitsrisiko als andere Erwerbstätige. Von ihrem meist unfreiwilligen Verzicht auf sichere Verträge profitieren Arbeitgeber, die mehr Flexibilität erhalten. Diese Lastenverteilung werde in der politischen und ökonomischen Debatte kaum thematisiert, kritisiert der Arbeitsmarktexperte. Dabei müssten nach der ökonomischen Logik eigentlich Beschäftigte in Leiharbeit oder befristeten Stellen höhere Löhne bekommen als fest Angestellte. Die Zulagen für Löhne und Sozialbeiträge wären eine Prämie für die Risikoübernahme und den Beitrag zur Flexibilität.

#### Ein besseres Verständnis der gesetzlichen Versicherung.

„Wir neigen dazu, eine Versicherung gegen Risiken nicht nur als Schutz, sondern auch als eine geschäftliche Transaktion zu betrachten, bei der in absehbarer Zeit etwas herauspringen soll“, schreibt der Wissenschaftler. Wer lange eingezahlt hat, müsse auch viel rausbekommen – diese Position werde zwar intuitiv als gerecht wahrgenommen, sie widerspricht aber komplett der Versicherungslogik. Schmid hebt gegen solche Einwände die weniger bekannten Vorteile einer gesetzlichen Versicherung hervor: Die Garantie, dass die Versicherungsgemeinschaft für den Einzelnen einspringt, erlaubt ein kalkuliertes Risiko. Der Versicherte kann einen Beruf oder eine Stelle wählen, ohne allein unter dem Kriterium der Sicherheit zu handeln. Der zur Versicherung beitragende Arbeitgeber kann in betriebspezifische Qualifikation investieren, im Fall einer betriebsnotwendigen Kündigung trägt die Versicherungsgemeinschaft eine Umschulung mit. Dadurch fördert die gesetzliche Versicherung den wirtschaftlichen Strukturwandel. Schmid verweist zudem auf die Fehleinschätzung, Lohnersatzleistungen als „passives“ Instrument wahrzunehmen. Dies sei das Arbeitslosengeld I nun gerade nicht: Erst Lohnersatzleistungen ermöglichen ein angstfreies

und intensives Suchen nach einer passenden neuen Stelle.

**Verhaltensensible Arbeitsmarktpolitik.** Der Verlust einer Arbeitsstelle wie auch der Start in einer neuen Position sind emotional bewegende Momente. Die subjektive Seite müsse von der Arbeitsmarktpolitik stärker berücksichtigt werden als bisher, sagt Schmid, denn sie hat großen Einfluss auf das jeweilige Verhalten. Viele Arbeitslose hätten Angst, aus der Erwerbslosigkeit in einen Niedriglohn-Job zu kommen und dort langfristig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten zu müssen – über solche Sorgen dürfe die Arbeitsmarktpolitik nicht hinweggehen. Der Experte spricht von der „Not-

## Bewegung auf dem Arbeitsmarkt

So viele Personen meldeten sich von  
Mai 2010 bis April 2011 ...

arbeitslos  
8.840.000

aus Arbeitslosigkeit ab  
9.160.000



Quelle: Bundesagentur für Arbeit Mai 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

wendigkeit, den Begriff aktive Arbeitsmarktpolitik weiter zu fassen als bisher üblich“. Die Arbeitsagenturen könnten auch bereits vermittelte Arbeitskräfte weiter unterstützen, regt er an, etwa durch Zugänge zu Weiterbildung und Vermittlung von Aufstiegsmöglichkeiten. ◀

\* Quelle: Günther Schmid: Stärkung der Autonomie durch verhaltensensible Arbeitsmarktpolitik, in: WSI Mitteilungen 4/2011  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**Instabile Präferenzen.** Einen gesellschaftlichen Status erreichen, sein Gesicht wahren, gravierende Schäden vermeiden – diese Motive bestimmen menschliches Verhalten stärker als Kosten-Nutzen-Abwägungen. „Wir maximieren, wenn überhaupt, nicht ökonomischen, sondern sozialen Nutzen“, schreibt Schmid. Empirische Studien widersprechen zudem der neoklassischen Annahme stabiler Präferenzen. Den Untersuchungen zufolge wandeln sich die Präferenzen der Menschen und passen sich der jeweiligen Situation an; Vorlieben hängen davon ab, wie und in welcher Reihenfolge Alternativen präsentiert werden. Entscheidungen werden auch dadurch verzerrt, dass Menschen sich ten-

denziell überschätzen. Wer nie arbeitslos war, so Schmid, hält das Risiko, dass es ihn treffen könnte, für gering. Entsprechend mangelt es mitunter an Verständnis für eine gesetzliche Arbeitslosigkeitsversicherung und für die Situation von Erwerbslosen. Auch die geringe Weiterbildungsbeteiligung sieht Schmid in Zusammenhang mit der Neigung zur Selbstüberschätzung.

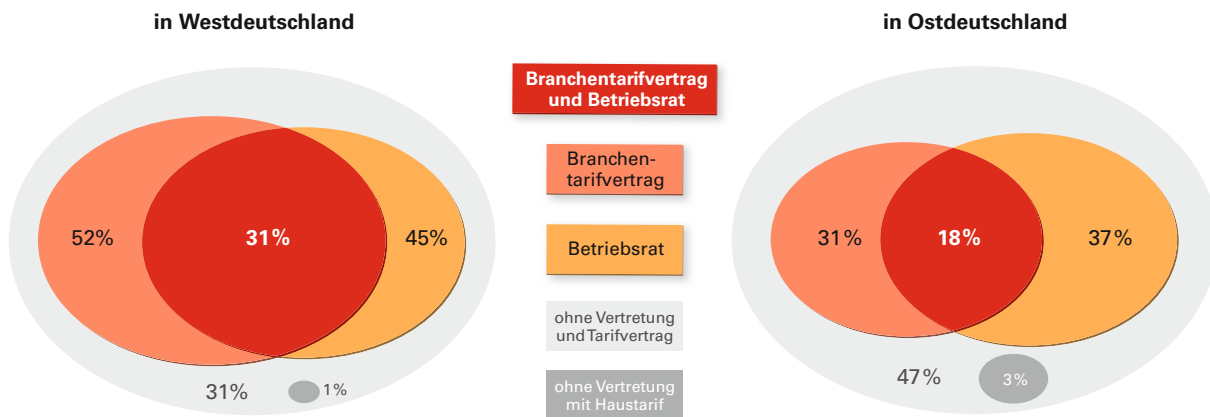
**Der Wunsch nach Fairness.** Ergebnissen der Verhaltensforschung zufolge orientieren sich Marktteilnehmer weniger an kurzfristigem Nutzen als an ihrem Wunsch nach Lebenssinn und gegenseitiger Fairness. „Reziproke Fairness ist für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung von großer Bedeutung“, erklärt Schmid. Im

Idealfall handele es sich um einen wechselseitigen Vertrauensvorschuss, der schädigendes Verhalten verhindert. Im Alltag, oder auch bei Arbeitsmarktkrisen: Wenn es eine Vertrauensbasis gibt, dann kann in Krisen auch über Lohn einbußen gesprochen werden – weil die Beschäftigten Anlass haben, der Argumentation der Arbeitgeber zu glauben und auf ein vergleichbares Entgegenkommen zählen können. Durch die Ausweitung atypischer Beschäftigung verkleinere sich jedoch die erforderliche Vertrauensbasis, so der Forscher: „Heute fragt man sich freilich, wie ein solcher Vertrauensvorschuss bei der zunehmenden Befristung von Beschäftigungsverhältnissen zustande kommen soll.“

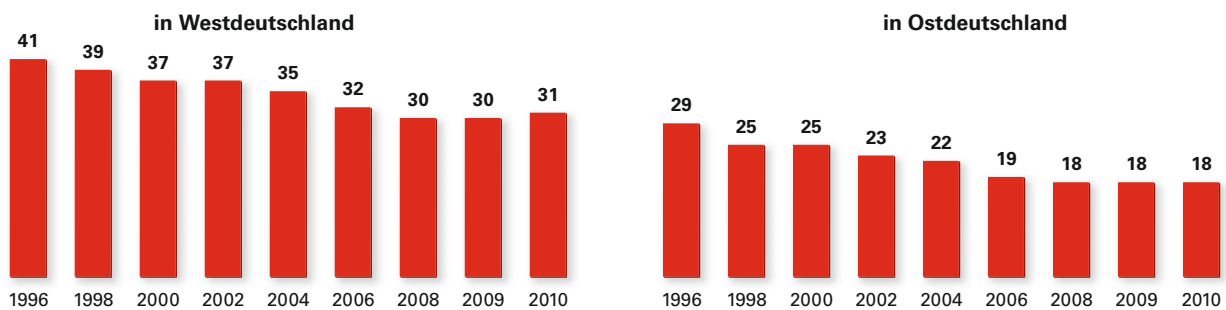
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Vertretung auf Branchen- und Betriebsebene – Reichweite stabilisiert

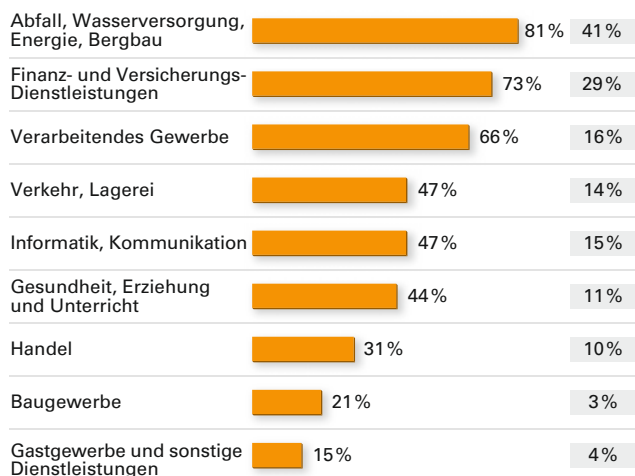
Unter den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten 2010 mit...



Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben arbeiteten mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat...



## So viele Beschäftigte werden durch einen Personal- oder Betriebsrat vertreten ...



## Betriebsratsgremien vertreten so viele der Beschäftigten der Privatwirtschaft in ...

in Westdeutschland      in Ostdeutschland



## So viele privatwirtschaftliche Betriebe haben einen Betriebsrat in ...

in Westdeutschland      in Ostdeutschland



Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten; Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Die Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung – Betriebe mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat – ist seit 1996 deutlich geschrumpft. Hauptgrund dafür ist der Rückgang der Branchentarifbindung, während die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nur „vergleichsweise moderate Verluste“ zu verzeichnen hatte. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Auswertung des

IAB-Betriebspanels. Die Zahlen der IAB-Forscher Peter Ellguth und Susanne Kohaut beruhen auf Angaben von rund 15.600 Betrieben und sind damit repräsentativ für die deutsche Wirtschaft. In Westdeutschland können sich 45 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben ab fünf Beschäftigten an einen Betriebsrat wenden. Dies entspricht exakt dem Vorjahreswert. In

den Ostdeutschland ist der Deckungsgrad der Mitbestimmung um einen Prozentpunkt auf 37 Prozent gesunken. Er erreichte aber den Wert von 2008, so dass die Forscher auch hier von weitgehender Stabilität der quantitativen Basis der betrieblichen Mitbestimmung sprechen.

Quelle: Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 5/2011

# Ein Gesetz für Entgeltgleichheit

**Männer und Frauen haben Anspruch auf gleiche Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Ein Gesetz könnte helfen, dieses Recht auch durchzusetzen.**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt; das steht so seit 62 Jahren im Grundgesetz. Dennoch erhalten sie nach wie vor im gleichen Job nicht immer das gleiche Geld, so Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin des WSI. Kein Zufall – denn praktikable Wege zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots gebe es bislang nicht. Die Juraprofessorin hat deshalb mit einer Gruppe von Expertinnen Eckpunkte für ein Entgeltgleichheitsgesetz entwickelt.\*

Derzeit muss eine Beschäftigte individuell ihren Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht verklagen, wenn sie weniger verdient als vergleichbare Kollegen – selbst dann, wenn diese Diskriminierung für eine Gruppe von Frauen in ihrem Unternehmen gilt. Dabei müsse die Klägerin in der Regel „ein System auf den Prüfstand stellen, das oft von den Tarifvertragsparteien und/oder der betrieblichen Interessenvertretung getragen wird und meist auch seine (männlichen) Profiteure hat“, gibt Pfarr zu bedenken – eine enorm hohe Hürde. Selbst wenn nach einem langwierigen, risikoreichen und teuren Verfahren die Klägerin Recht erhalte, sei der Ertrag bescheiden: Das Urteil gilt nur für den Einzelfall, noch nicht einmal für alle Beschäftigten im beklagten Unternehmen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 erlaubt zwar Betriebsrat und Gewerkschaften, gegen „grobe Verstöße“ des Arbeitgebers gegen die Gleichbehandlungspflicht gerichtlich vorzugehen. Doch die Frage der Gleichstellung beschäftigte Betriebsräte in der Praxis nur wenig, stellt die Juraprofessorin fest. Bisher seien lediglich zwei solcher Verfahren bekannt. Auch bei Tarifverträgen sieht die WSI-Direktorin Defizite: Zwar fällt die geschlechtsbezogene Einkommensdifferenz geringer aus, wenn Tarifverträge die Entlohnung standardisieren und es einen Betriebsrat gibt, zeigen Erhebungen. Aber selbst unter solch günstigen Bedingungen lasse sich Diskriminierung nicht beseitigen, so Pfarr.

Zeit für ein Entgeltgleichheitsgesetz. Dabei sind zu regeln:

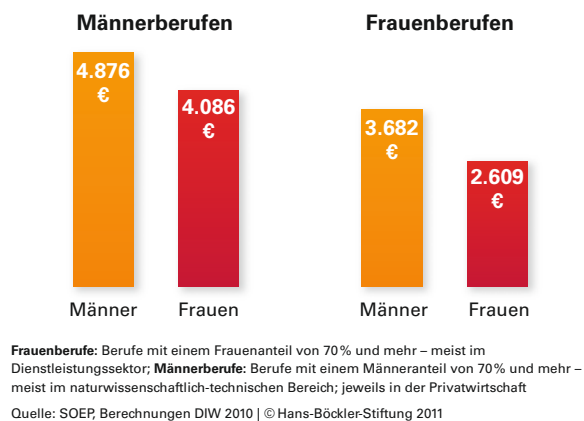
**Für wen gilt das Gesetz?** Das Gesetz soll für die Privatwirtschaft, den öffentlichen Dienst und die Tarifvertragsparteien gelten. In der Privatwirtschaft sei es fraglich, ob alle gesetzlichen Verfahrensregeln die Bedingungen in Kleinbetrieben angemessen erfassen können, erläutert die Juraprofessorin. Deshalb schlägt sie vor, dass erst Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern über die Entlohnung ihrer Beschäftigten berichten müssen.

**Wer setzt den Rechtsanspruch durch?** Zuständig für die Herstellung von Entgeltgleichheit sind nach Pfarrs Analyse die Geschäftsführung – und der Betriebsrat, sofern es ihn gibt. Für diskriminierungsfreie Tarifverträge sieht sie zudem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Pflicht. Der Gesetzgeber müsse aber die Akteure dazu verpflichten, die notwendigen Korrekturen umzusetzen, denn sie „tun es nicht aus eigenem Antrieb“. Notwendig seien also Akteure und Verfahren, die sie zum Handeln bewegen.

**Wie wird Diskriminierung festgestellt?** Die Expertinnen schlagen vor, dass alle Arbeitgeber in bestimmten Abständen

## Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit

Vollzeitbeschäftigte Führungskräfte verdienen 2008 im Schnitt monatlich brutto in ...



einen Entgeltbericht erstellen – unter Beteiligung von Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragter, so vorhanden. Der Bericht wäre im Betrieb zu veröffentlichen und an eine staatliche Stelle – zum Beispiel die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) – weiterzugeben, die dann cursorisch prüft, ob Entgeltgleichheit vorliegt. Auf das Ergebnis könnten Gewerkschaften, Arbeitgeber- und – als neue Akteure – Antidiskriminierungsverbände zugreifen.

**Wie wird Diskriminierung beseitigt?** Bei Verdachtsmomenten auf Entgeltdiskriminierung würde die ADS detaillierte Daten aus dem Betrieb anfordern. Sie stünden dann für eine gründliche Prüfung durch Sachverständige zur Verfügung. Erhärtet sich der Verdacht, müsste der Arbeitgeber die Entgeltgleichheit binnen einer im Gesetz festgelegten Frist beseitigen. Dafür würde eine Einigungsstelle gebildet, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeber- und der Betriebsratsseite unter Vorsitz einer sachkundigen unparteilichen Person. In Betrieben ohne Betriebsrat müsste sich der Arbeitgeber von Sachverständigen beraten lassen. Diskriminierung aufgrund tariflicher Regelungen sollen die Tarifvertragsparteien ebenfalls innerhalb einer Frist ausräumen; bleiben sie untätig, dürfte die Einigungsstelle diese korrigieren. Analog zu den betrieblichen würde es auch tarifliche Entgeltberichte geben.

**Gibt es Strafen?** Sanktionen sieht der Gesetzentwurf nur für den Fall vor, dass der Arbeitgeber die geforderten Berichte nicht abliefern; dann könnten Bußgelder fällig werden. Bei Verdachtsmomenten für eine Diskriminierung sind vorrangig Betriebsräte und Gewerkschaften, aber auch Antidiskriminierungsverbände am Zug. Bleiben diese untätig, geschieht nichts. Doch die Juraprofessorin setzt hier auf „eine für das Anliegen Entgeltgleichheit hilfreiche Wettbewerbssituation“: Die Verbände würden wohl exemplarisch große Arbeitgeber mit Verdachtsmomenten herauspicken und ein Verfahren gegen sie anstrengen – und so andere dazu bringen, von sich aus mögliche Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. ◀

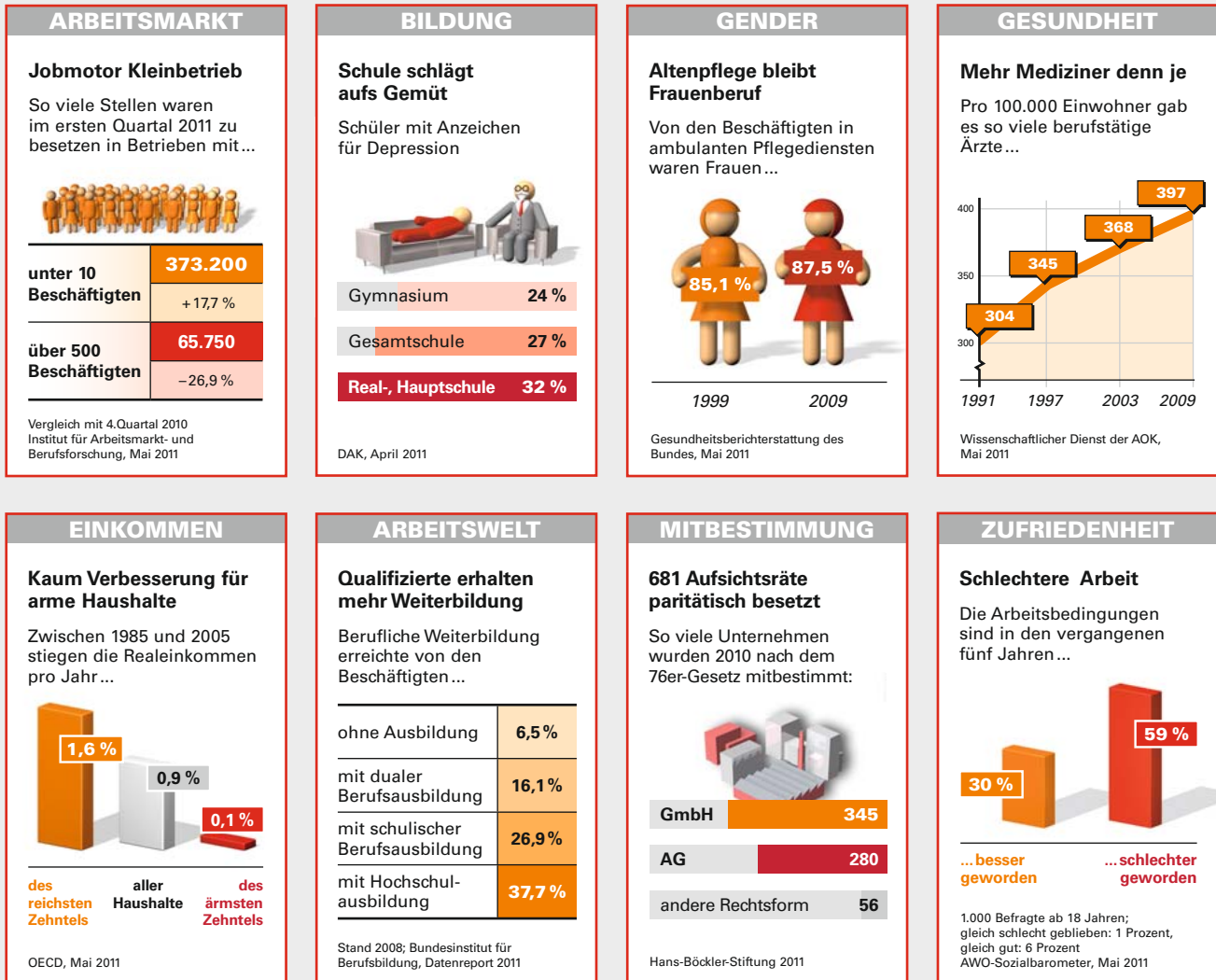
\* Quelle: Heide Pfarr: Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchsetzungsgesetz, in: WSI-Mitteilungen 5/2011  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Impressum

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)  
**Chefredaktion:** Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter  
 E-Mail [redaktion-impuls@boeckler.de](mailto: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 (nach Rücksprache mit der Redaktion Abdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## TrendTableau



► **EINKOMMEN:** Vor allem Besserverdiener mussten in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland weniger Steuern und Abgaben zahlen. Nach Angaben der OECD ist die Belastung für allein stehende Arbeitnehmer, deren Einkommen um zwei Drittel über dem Durchschnitt liegt, von 2000 bis 2010 um 4,8 Prozentpunkte zurückgegangen. Für Durchschnittsverdiener sank die Be-

lastung um 3,8 Prozentpunkte, für Beschäftigte mit zwei Dritteln des Durchschnittslohns nur um 2,6 Punkte. Als Einkommen betrachtet die OECD die gesamten Arbeitskosten, also Bruttogehalt plus Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Davon musste ein normal verdienender Single 2010 etwa 49 Prozent an Staat und Sozialkassen abführen, ein Alleinverdiener mit

zwei Kindern und Durchschnittslohn knapp 33 Prozent. Deutschland gehört mit Belgien, Frankreich, Österreich und Italien zur Ländergruppe mit den höchsten Steuer- und Abgabenquoten. Gleichzeitig zählt die Bundesrepublik zu den 11 von 33 Ländern, deren Belastungsquoten im zurückliegenden Jahrzehnt gesunken statt gestiegen sind.  
 OECD, Mai 2011

► **EINKOMMEN:** Erwerbstätige Mütter in Paarfamilien haben immer seltener einen Vollzeitjob. Das meldet das Statistische Bundesamt. 2009 waren nur 26 Prozent von ihnen vollzeitbeschäftigt. 1996 hatte die Quote noch bei rund 47 Prozent gelegen. Etwa jede zweite Familie ist eine Doppelverdiener-Familie – das hat sich seit 1996 kaum verändert.  
 Stat. Bundesamt, Mai 2011