

- 2 **Gesundheit** Krankenhäuser: Fallpauschalen abschaffen
- 4 **Verteilung** Corona verstärkt die Ungleichheit
- 6 **Corona** Die Sorge unter Beschäftigten nimmt wieder zu
- 7 **Weiterbildung** Fachschule lohnt sich

VEREINBARKEIT

Der betriebliche Gestaltungswille zählt

Viele Eltern möchten sich Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt aufteilen. Eine familienfreundliche Betriebskultur mit guten Vertretungsregelungen kann dazu beitragen.

Dass bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern Wunsch und Wirklichkeit oft auseinanderklaffen und wie sich diese Kluft verringern lässt, zeigt eine Studie, die Barbara Fulda von der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit Mareike Bünning und Lena Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) verfasst hat. Die Forscherinnen haben Daten einer Befragung ausgewertet, an der 2015 fast 900 Elternpaare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren teilgenommen haben.

Der Auswertung zufolge arbeiten Väter zu 90 Prozent in Vollzeit, die Hälfte der Mütter dagegen ist in Teilzeit berufstätig, ein Drittel gar nicht – ein Ungleichgewicht, das sich in der Coronakrise noch verschlimmert hat, wie eine WSI-Studie jüngst belegt hat. Die Wunscharbeitszeiten der Eltern liegen näher beieinander: Nur jeder fünfte der befragten Väter ist zufrieden, fast drei Viertel würden ihr Pensum gern um mindestens vier Wochenstunden reduzieren. Mütter möchten zu einem Drittel weniger arbeiten, zu einem Drittel mehr.

Ähnlich sieht es laut der Untersuchung bei der Elternzeit aus: Die nimmt eine deutliche Mehrheit der Mütter für mindestens ein Jahr in Anspruch, während es bei den meisten Vätern – wenn überhaupt – zwei Monate sind. 18 Prozent der Väter, die keine Elternzeit genommen haben, hätten das gern getan, gut die Hälfte derjenigen mit ein bis zwei Monaten hätte eine längere Auszeit bevorzugt. Viele Mütter wären dagegen gern früher ins Berufsleben zurückgekehrt.

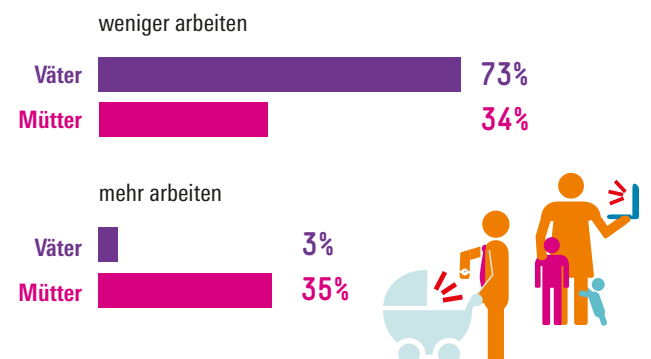
Neben finanziellen Gründen seien für die unerfüllten Wünsche der Eltern vor allem betriebliche Rahmenbedingungen verantwortlich, schreiben die Wissenschaftlerinnen. Von denjenigen, die ungewollt in Vollzeit arbeiten, nennen 40 Prozent als Grund, dass sie ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden wollen. 50 Prozent geben an, dass Teilzeit bei den Vorgesetzten unerwünscht ist. Auch wenn Elternzeit nicht wie gewünscht genommen werden kann, liegt das oft an Sorgen um die Karriere – und an fehlenden Vertretungen.

„Die Betriebskultur ist entscheidend dafür, ob Eltern ihre Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche umsetzen können oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen davor zurückschrecken“, so die Autorinnen. Besonders schwer hätten es Mütter und Väter, wenn im Betrieb eine „Verfügbarkeitskultur“ herrscht oder traditionelle Geschlechternormen dominieren. Helfen können dagegen transparente familienfreundliche Regelungen sowie eine gute Vertretungssituation, was voraussetzt, dass die Personaldecke im Betrieb nicht zu dünn ist. Betriebsräte und Gewerkschaften könnten hier einen Beitrag leisten, indem sie sich für passgenaue Arbeitszeitmodelle und einen Wandel der Betriebskultur einsetzen. Der Gesetzgeber wiederum sollte für kostengünstige und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sorgen, das Rückkehrrecht in Vollzeit ausweiten sowie die Zahl der Partnermonate beim Elterngeld von zwei auf vier aufstocken, empfehlen die Forscherinnen. <

Quelle: Mareike Bünning, Barbara Fulda, Lena Hipp: Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können, Policy Brief Nr. 6 der HBS-Forschungsförderung, November 2020
[Download](#)

Väter wünschen sich kürzere Arbeitszeiten

Von den Eltern in Deutschland würden gern ...



Quelle: Bünning u.a. 2020

Krankenhäuser: Fallpauschalen abschaffen

Das Abrechnungssystem, mit dem Leistungen der Krankenhäuser in Deutschland vergütet werden, erzeugt Kostendruck zulasten der Behandlungsqualität und der Beschäftigten.

Die dramatische Unterbesetzung in der stationären Krankenpflege – es fehlen mindestens 100 000 Vollzeitstellen – ist auch eine Folge des vor rund 15 Jahren eingeführten Fallpauschalen-Systems. Zudem hat dieses Abrechnungssystem eine Privatisierungswelle angeschoben, durch die es erstmals in der Bundesrepublik weniger Allgemeinkrankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft gibt als Kliniken, die zu privaten, gewinnorientierten Konzernen gehören. Dieser Trend könnte sich fortsetzen, wenn Einnahmeausfälle durch die Corona-Pandemie nicht ausreichend ausgeglichen werden und Kommunen gleichzeitig aufgrund von Steuerausfällen nicht in der Lage sind, Verluste ihrer Kliniken auszugleichen, warnt der Pflegewissenschaftler Michael Simon in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Angesichts der negativen Erfahrungen empfiehlt der Wissenschaftler von der Hochschule Hannover, die Fallpauschalen abzuschaffen. Ersetzen sollte sie ein Vergütungssystem, das von einer qualitätsorientierten staatlichen Krankenhausplanung ausgeht und die wirtschaftliche Sicherung aller Krankenhäuser gewährleistet, die benötigt werden.

Das Fallpauschalen-System

Über das Fallpauschalen-System werden gegenwärtig 70 bis 90 Prozent des Budgets deutscher Allgemeinkrankenhäuser abgewickelt. Vereinfacht gesagt werden alle Erkrankungen sowie Untersuchungen und Therapien, die Kliniken durchführen, einer Fallpauschale zugeordnet, aus der sich die Vergütung ergibt. Die Höhe der Pauschalen wird jährlich neu kalkuliert auf Basis der durchschnittlichen Behandlungskosten, die in 250 bis 300 Kliniken erhoben werden. In Kombination mit Mengenkontingenten für verschiedene Leistungen, etwa Operationen, deckelt das System die Gesamtausgaben für stationäre Krankenhausleistungen.

Aktuell umfasst der Katalog der Fallpauschalen rund 1300 Einzelposten. Was auf den ersten Blick wie ein differenziertes Verfahren wirken mag, entpuppt sich nach Simons Analyse jedoch als grobes, oft intransparentes Raster, das auf unterschiedlichen Ebenen hoch problematische Wirkungen erzeugt. Das beginne bei der Definition der Fallgruppen. Simon kritisiert das System als „in hohem Maße medizinisch inhomogen. Es fasst Patienten mit teilweise sehr unterschiedlichen Diagnosen und Behandlungsarten zu gleichen Fallgruppen zusammen.“ So entstünden „Kostenunterschiede, die es für Krankenhäuser lukrativ machen, selektiv nur wenig kostenaufwändige Patientengruppen zu behandeln und die

anderen entweder abzuweisen oder an andere Krankenhäuser weiterzuleiten“.

Die Qualität leidet

Diese Verzerrung werde verschärft dadurch, dass die Stichprobe der Kliniken, deren Daten in die Kalkulation der Fallpauschalen einfließen, nicht repräsentativ für die Gesamtheit der deutschen Krankenhäuser ist. Auch dadurch erscheine die jährliche Neufestsetzung der Pauschalen aus Sicht vieler Krankenhäuser als „eine Art Glücksspiel“. Noch gravierender: Bei der Kalkulation der Pauschalen wird den erhobenen durchschnittlichen Kosten nicht systematisch die dabei erreichte Behandlungsqualität gegenübergestellt, betont Simon. Beispielsweise fließen keinerlei Daten zur „Strukturqualität“ in den Krankenhäusern ein, etwa der Personalausstattung auf den Stationen. So sei in diesem System auch nach 15 Jahren „vollkommen unbekannt, welche Qualität hinter den ermittelten Durchschnittskosten steht“. Letztlich bestraft es „eine überdurchschnittlich gute Personalbesetzung mit Verlusten und belohnt Unterbesetzung mit Gewinnen“.

Zwar wurde der ärztliche Dienst in den vergangenen Jahrzehnten deutlich aufgestockt, von 2002 bis 2017 um 46 000 Vollzeitstellen. Im durch die Fallpauschalen finanziell gedeckelten System mussten die zusätzlichen Ausgaben aber an anderer Stelle eingespart werden. Das geschah etwa beim technischen und Servicepersonal der Krankenhäuser, das über Ausgliederungen in Tochterfirmen mit oftmals deutlich schlechterer Bezahlung wechseln musste. Noch drastischer waren die Auswirkungen im Pflegedienst: Allein zwischen 2002 und 2006, also rund um die Einführung der Fallpauschalen, fielen an deutschen Krankenhäusern 33 000 Vollzeitstellen, etwa zwölf Prozent, in der Pflege weg – ein personeller Aderlass, der längst nicht wieder wettgemacht wurde. Würde man die Personalbesetzung im Pflegedienst deutscher Krankenhäuser auf das Niveau anheben, das die Schweiz oder Dänemark pro 1000 Einwohner haben, müssten zwischen 160 000 und 260 000 Vollzeitkräfte zusätzlich eingestellt werden, so Simon.

„Angesichts dieser erheblichen Unterbesetzung im Pflegedienst deutscher Krankenhäuser muss davon ausgegangen werden, dass dies Auswirkungen auf die Qualität der Patientenversorgung hat“, schreibt der Forscher. Zahlreiche qualitative Untersuchungen zum Pflegenotstand beschrieben das Problem realistisch, auch wenn es überraschenderweise bislang keine großangelegten bundesweiten Untersuchungen dazu gebe. Im Ausland sei die Forschung weiter. Und der „weit überwiegende Teil dieser Studien kam zu dem Ergebnis, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Anzahl und Qualifikation des Pflegepersonals und einem Großteil von Komplikationen

gibt. Unterbesetzung erhöht das Risiko schwerer und lebensbedrohlicher Komplikationen bis hin zum Versterben.“

Der finanzielle Druck durch das Fallpauschalen-System hat nach Simons Analyse auch die Trägerlandschaft der deutschen Krankenhäuser deutlich verändert. Vor und während der Einführung der neuen Finanzierungsregeln übernahmen private Konzerne etliche kommunale Krankenhäuser, deren Betrieb Städte oder Landkreise auf der neuen Abrechnungsbasis nicht mehr finanzieren wollten. So stieg zwischen 2000 und 2010 die Zahl der privaten Allgemeinkliniken um rund 30 Prozent von etwa 440 auf 575. Die Privatisierungswelle dürfte den Druck auf die Personalausstattung noch erhöht haben, schätzt Simon. Schließlich müssten Kliniken in privater Trägerschaft Gewinne abwerfen.

Kostendeckung statt Pauschalen

Der Forscher konstatiert eine wachsende Unzufriedenheit mit dem System der Fallpauschalen, auch in der Politik. Daher bestehe nun die Möglichkeit eines Umstiegs. Sinnvoller als Fallpauschalen sei eine Krankenhausfinanzierung nach

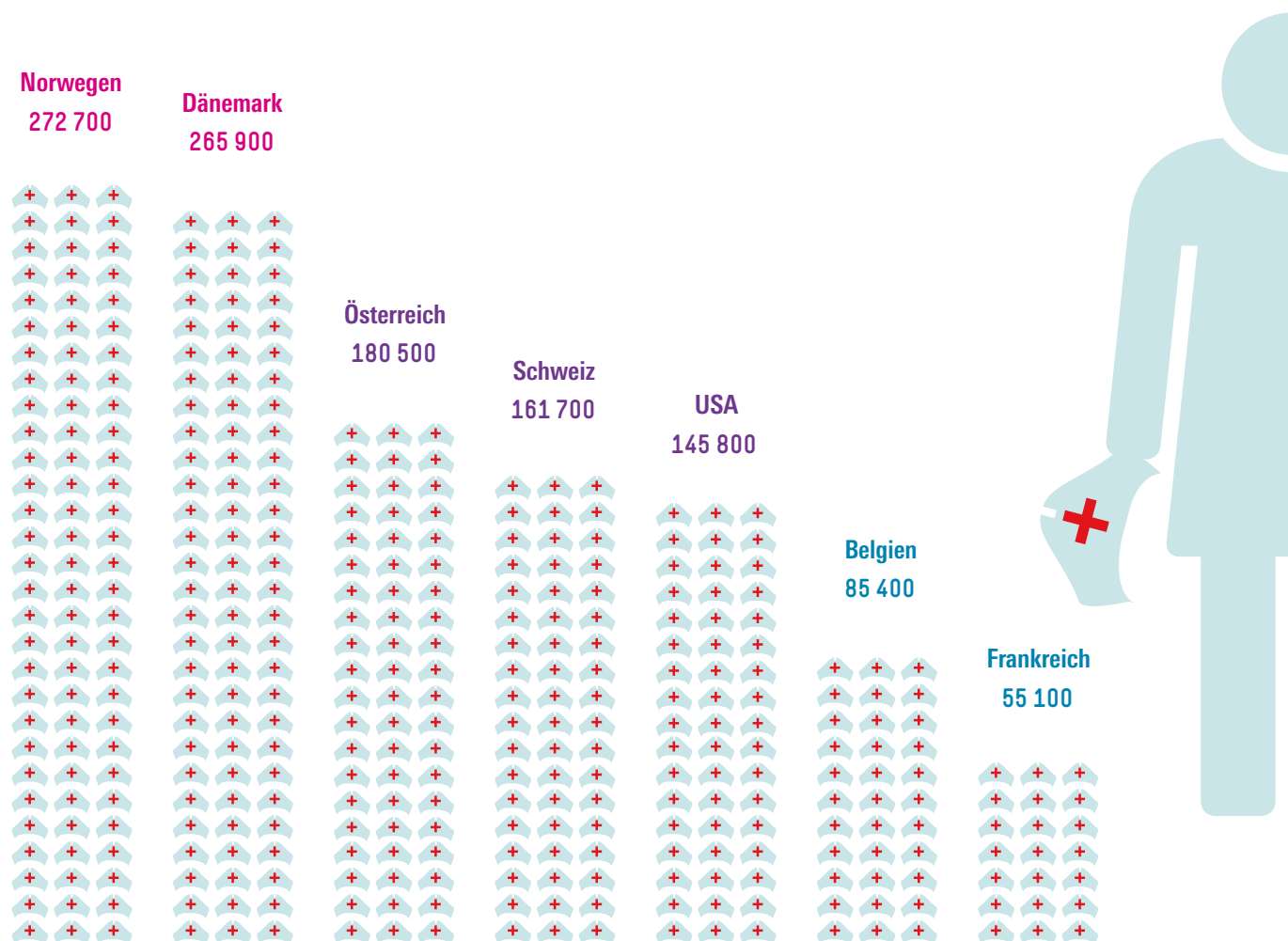
dem Selbstkostendeckungsprinzip, sagt Simon. Diese beruhe darauf, dass Kliniken, die im Landeskrankenhausplan als notwendig anerkannt werden, im Rahmen von Wirtschaftlichkeitsvorgaben das nötige Geld bekommen, um ihren Betrieb sicherzustellen. Außerdem sollten Qualitätskriterien bei der Krankenhausplanung ein hohes Gewicht bekommen.

Dass das System der Fallpauschalen gescheitert ist, zeigt sich nach Analyse des Forschers auch daran, dass die seit diesem Jahr geltenden neuen Pflegebudgets für Kliniken, mit denen der eklatante Personalmangel gemildert werden soll, auf den tatsächlichen Selbstkosten für Pflegepersonal beruhen und nicht mehr auf dem Pauschalen-System. „Das kann als Beleg dafür gewertet werden, dass die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Krankenhausversorgung ohne das Selbstkostendeckungsprinzip nicht dauerhaft erreichbar und zu gewährleisten ist“, so Simon. <

Quelle: Michael Simon: Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser. Kritische Bestandsaufnahme und Eckpunkte für eine Reform der Krankenhausfinanzierung jenseits des DRG-Systems, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 196, November 2020 [Download](#)

Krankenpflege: Schlusslicht Deutschland

So viele Vollzeit-Pflegekräfte müssten in deutschen Krankenhäusern zusätzlich eingestellt werden, um das Niveau* zu erreichen von ...



* Personalbesetzung im Pflegedienst von Krankenhäusern pro 1000 Einwohner
Quelle: Simon 2019

Corona verstärkt die Ungleichheit

Niedrigverdienende haben starke Einbußen durch die Coronakrise erlitten. Auch Teile der Mitte drohen zurückzufallen. Tarifbindung sichert Einkommen.

Der Abstand zwischen hohen und niedrigen Einkommen in Deutschland wird durch die Corona-Pandemie weiter wachsen. Menschen mit schon vorher niedrigen Einkommen sind im bisherigen Verlauf der Krise fast doppelt so häufig von Einbußen betroffen wie Menschen mit hohen Einkommen. Damit verschärft sich ein Trend, der schon die wirtschaftlich starken 2010er-Jahre gekennzeichnet hat. Das zeigt der aktuelle WSI-Verteilungsbericht von Bettina Kohlrausch, Aline Zucco und Andreas Hövermann. Das Forscherteam hat die neuesten vorliegenden Daten zur Einkommensentwicklung analysiert. Bis zum Jahr 2017 stammen die Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), für das Jahr 2020 aus der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung.

„Deutschland ist bislang besser durch die Coronakrise gekommen als viele andere Länder. Trotzdem gilt auch bei uns: Menschen, die zuvor schon wenig hatten, sind besonders oft und besonders hart von wirtschaftlichen Verlusten betroffen. Denn sie arbeiten oft an den Rändern des Arbeitsmarktes. Dort werden sie nur unzureichend durch Schutzmechanismen in den Sozialversicherungen oder durch Tarifverträge erfasst, die viele Beschäftigte im mittleren Einkommensbereich bisher recht effektiv vor drastischen Einkommenseinbußen bewahrt haben“, fasst Kohlrausch die Ergebnisse zusammen. „Ob wir es schaffen, die Pandemie ohne tiefe gesellschaftliche Risse zu überstehen, wird wesentlich von zwei Faktoren abhängen“, so die wissenschaftliche Direktorin des WSI und Professorin für gesellschaftliche Transformation an der Universität Paderborn: „Erstens müssen soziale Sicherung und Kollektivverträge gestärkt werden. Die Krise zeigt, dass sie Akti-posten unserer sozialen Marktwirtschaft sind. Zweitens müssen Haushalte mit geringeren Einkommen besser als bisher gegen noch größere Einbußen geschützt werden.“

Gelinge das nicht, könnte das dem gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland schaden.

Im Vergleich der Industrieländer liegt die Ungleichheit in Deutschland auf einem mittleren Niveau, doch die Einkommen sind aktuell deutlich ungleicher verteilt als noch in den 1990er-Jahren. Rund um die Jahrtausendwende stiegen höhere Einkommen stark, während mittlere und insbesondere niedrigere Einkommen zurückblieben. Der Gini-Koeffizient, der den Grad der Ungleichheit auf einer Skala von 0 bis 1 misst, stieg zwischen 1999 und 2005 von knapp 0,25 auf 0,289 – eine für diesen kurzen Zeitraum im internationalen Vergleich starke Zunahme. Nach einer Phase mit wenig Bewegung kletterte er im Jahr 2013 auf 0,294 – das war die größte gemessene Einkommensungleichheit seit Einführung des SOEP. Bis zum Jahr 2017 fiel der Wert leicht auf 0,289. Das lässt sich nach der WSI-Analyse wesentlich auf die solide Entwicklung der mittleren Einkommen zurückführen. Ein wichtiger Faktor dafür: spürbar steigende Tariflöhne.

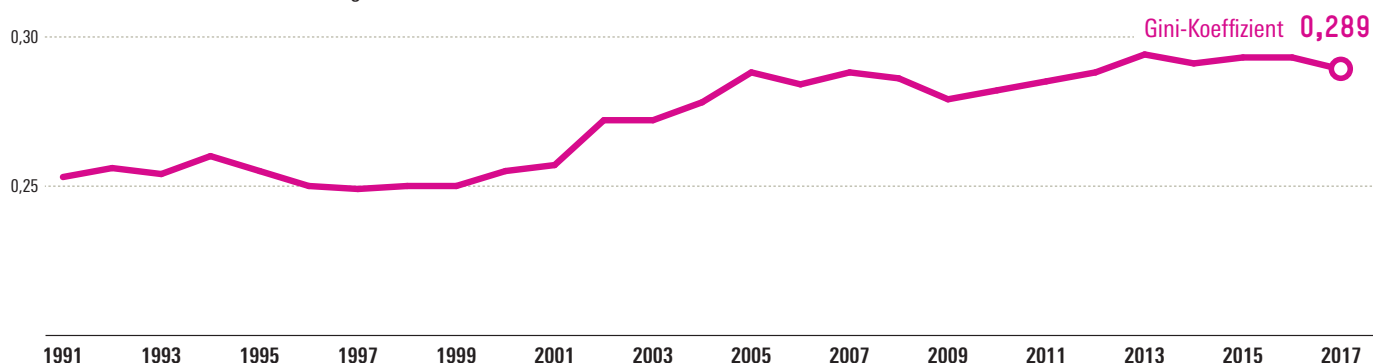
Zugleich lag aber der Anteil der Haushalte, die weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung haben und damit nach gängiger Definition als arm gelten, 2017 mit 16 Prozent um zwei Prozentpunkte höher als 2010. Überproportional von Armut betroffen sind Alleinerziehende, Arbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund und Ostdeutsche. Dagegen haben Personen mit Hochschulabschluss, Selbstständige, Beamte und Angestellte ein deutlich unterdurchschnittliches Armutsrisiko.

Niedrigverdiener leiden unter Coronakrise

In der Coronakrise hat sich der Rückstand der niedrigen Einkommen noch verschärft. Und diesmal fallen auch Haushalte im unteren Bereich der mittleren Einkommensgruppen gegenüber jenen mit hohen Einkommen zurück:

Ungleichheit steigt langfristig

So entwickelte sich die Einkommensungleichheit* ...

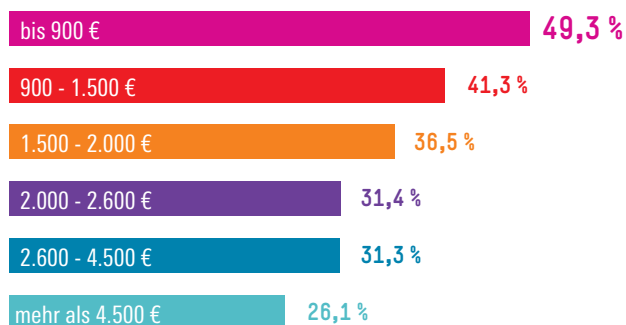


* Gini-Koeffizient: Je höher der Wert, desto größer die Ungleichheit. Der größtmögliche Wert ist 1. Quelle: WSI 2020

Je niedriger ihr Einkommen schon vor der Krise war, desto häufiger haben Befragte im Zuge der Pandemie an Einkommen eingebüßt. Zudem steigt mit abnehmendem Einkommen auch der relative Verlust. Wer weniger hatte, hat auch viel verloren.

Krise trifft Niedrigverdiener stärker

So viele Haushalte haben Einbußen durch die Coronakrise in der Einkommensgruppe ...



monatliches Haushaltsnettoeinkommen; Befragung von 5184 Erwerbspersonen im Juni 2020; Quelle: WSI 2020

Hans Böckler Stiftung

Konkret haben im Durchschnitt aller Befragten bis Juni 2020 knapp 32 Prozent Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Bei denjenigen mit Haushaltseinkommen unter 1500 Euro netto monatlich lag der Anteil deutlich über 40 Prozent. In der untersten der mittleren Einkommensgruppen, die zuvor ein monatliches Nettoeinkommen von 1500 bis 2000 Euro hatte, waren knapp 37 Prozent betroffen. Von den Befragten mit Haushaltsnettoeinkommen über 4500 Euro berichteten lediglich rund 26 Prozent von Einbußen. Schaut man auf das Beschäftigungs- und Sozialprofil der Befragten mit Verlusten, waren neben Selbstständigen vor allem prekär Beschäftigte wie Leiharbeiter und Minijobber betroffen. Stärker verbreitet waren Einkommensverluste auch bei Menschen mit Migrationshintergrund und Familien mit Kindern.

Als wichtigen Grund für spürbare Einkommenseinbußen nennt das WSI neben dem Verlust von Umsätzen bei Selbstständigen oder dem Verlust des Arbeitsplatzes Kurzarbeit. Diese sichert in der Krise zwar zahlreiche Jobs, kann aber empfindliche Einbußen mit sich bringen. Wie frühere Studien des WSI zeigen, sind Beschäftigte mit Niedrigeinkommen davon häufiger betroffen. „Gleichzeitig zeigt der detaillierte Blick auf die Daten, dass auch in dieser schweren Krise sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis in Kombination mit Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung Einkommensverluste verhindern oder zumindest begrenzen kann“, sagt WSI-Direktorin Kohlrausch. Das unterstrichen weitere Daten aus der Erwerbspersonenbefragung: So erhielten im Fall von Kurzarbeit im Durchschnitt 58 Prozent der Beschäftigten, die nach einem Tarifvertrag bezahlt wurden, eine Aufstockung. In Unternehmen ohne Tarifbindung waren es hingegen lediglich 34 Prozent. Ähnlich groß fiel der Vorsprung in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat aus. Menschen mit Niedrigein-

kommen arbeiten seltener in tarifgebundenen, mitbestimmten Betrieben, sie haben also eine geringere Chance auf Aufstockungen. Nur mit dem gesetzlichen Kurzarbeitergeld landen Niedrigverdienende schnell unterhalb des Existenzminimums.

Maßnahmen gegen wachsende Ungleichheit

Dass die Ungleichheit 2020 deutlich steigt, ist aus Sicht der Wissenschaftlerinnen auch deshalb wahrscheinlich, weil sich die Vermögen, die noch weitaus ungleicher verteilt sind als die Einkommen, in der Krise bislang als stabil erwiesen haben. Um dem Auseinanderdriften von Arm und Reich etwas entgegenzusetzen, empfehlen Kohlrausch, Zucco und Hövermann mehrere kurz- und langfristig wirkende Maßnahmen. Dazu zählen kurzfristig:

- ▶ Anhebung des Kurzarbeitergeldes, insbesondere für Beschäftigte mit Niedrigeinkommen,
- ▶ Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I für den gesamten Zeitraum der Krise,
- ▶ dauerhafte Anhebung des Hartz-IV-Regelsatzes auf ein „armutsfestes“ Niveau,
- ▶ mehr Qualifizierungsmöglichkeiten während der Kurzarbeit – dazu muss das Qualifizierungschancengesetz gestärkt werden.

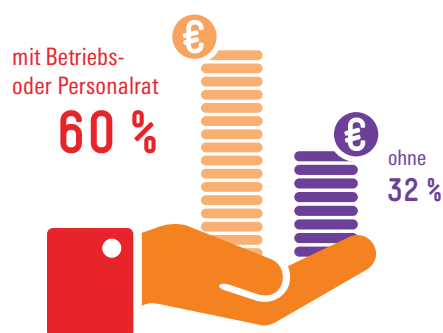
Weitere notwendige Maßnahmen sind:

- ▶ Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 60 Prozent des mittleren Lohns von Vollzeitbeschäftigten,
- ▶ Stärkung der Tarifbindung, unter anderem durch eine gesetzliche Tariftreueklausel als Voraussetzung für öffentliche Aufträge,
- ▶ bessere Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse von Menschen mit Migrationshintergrund und mehr Qualifizierung,
- ▶ Rückkehr zu einer progressiven Besteuerung von Kapitalerträgen und stärkere Besteuerung sehr hoher Erbschaften, um eine weitere Konzentration von Vermögen zu begrenzen. ◀

Quelle: Bettina Kohlrausch, Aline Zucco, Andreas Hövermann: Verteilungsbericht 2020 – Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt, WSI-Report Nr. 62, November 2020 [Download](#)

Höheres Kurzarbeitergeld mit Betriebsrat

Eine Aufstockung erhielten im Juni 2020 von den Beschäftigten in Kurzarbeit ...



Quelle: WSI 2020

Hans Böckler Stiftung

Die Sorge unter Beschäftigten nimmt wieder zu

Unter den Beschäftigten in Deutschland hat die Angst vor einer Ansteckung mit Corona wieder zugenommen. Effektiver Gesundheitsschutz durch Arbeitgeber ist gefragt.

Im November 2020 machte sich jeder dritte Beschäftigte Sorgen davor, sich bei der Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit mit dem Coronavirus zu infizieren. In den Monaten Juni und Juli, als die Infektionszahlen deutlich niedriger waren, war es nur jeder vierte. Das ist das Ergebnis einer Befragung des vom WSI betreuten Portals Lohnspiegel.de, an der sich seit April 2020 rund 26.500 Beschäftigte beteiligt haben.

Besonders verbreitet ist die Sorge vor einer Ansteckung unter Beschäftigten, die in ihrem Beruf regelmäßig engen Kontakt zu anderen Menschen haben und deshalb besonders exponiert sind. So gaben seit Beginn der Befragung insgesamt 55 Prozent der Befragten im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege an, sich Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus zu machen. Es folgen Beschäftigte in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege, Ärztinnen und Ärzte sowie Verkäuferinnen und Verkäufer. In diesen Gruppen sorgen sich jeweils mehr als 40 Prozent. Die Fertigungsberufe bieten ein uneinheitliches Bild: Während sich in der Lebensmittelherstellung jeder dritte Befragte Sorgen macht, sind es in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen sowie den Metallbauberufen mit jeweils 24 Prozent deutlich weniger.

Seltener Sorgen um ihre Gesundheit machen sich auch Befragte mit klassischen Bürotätigkeiten. Eine entscheidende Erklärung hierfür ist die Nutzung des Homeoffice, die seit Ausbruch der Pandemie stark gestiegen ist. Persönlicher Kontakt zu Kunden und Kollegen sowie das Risiko auf dem Weg zur Arbeit entfallen hier

komplett. Unter den Befragten, die teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiten, machen sich deshalb nur 17 Prozent berufsbedingt Sorgen um die eigene Gesundheit. Entsprechend hoch ist in dieser Gruppe auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber: 82 Prozent bescheinigen ihrem Arbeitgeber uneingeschränkt, bereits ausreichende Schutzmaßnahmen umgesetzt zu haben.

Viele, aber nicht alle Beschäftigten stellen ihrem Arbeitgeber gutes Zeugnis aus

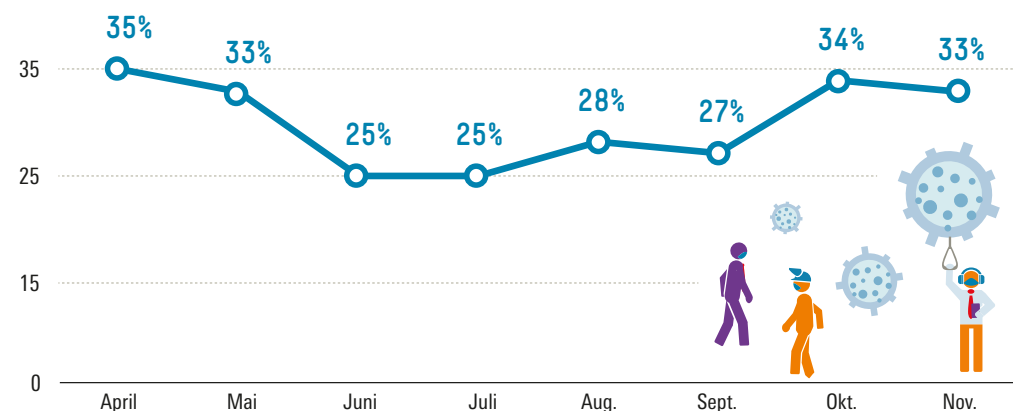
Die Verbreitung des Homeoffice oder die Ausstattung mit Schutzausrüstung in besonders gefährdeten Berufen tragen dazu bei, dass insgesamt gut die Hälfte aller Befragten die Maßnahmen ihres Arbeitgebers für ausreichend halten; ein weiteres Drittel sieht dies mit Einschränkungen so. Trotz der langen Vorlaufzeit beklagt aber auch aktuell noch jeder achte Beschäftigte unzureichende Maßnahmen des Arbeitgebers. Auffällige Häufungen gibt es bei den Bauberufen, da auf Baustellen nach Angaben der Befragten nach wie vor oft eng beieinander und ohne Mund-Nasen-Schutz gearbeitet wird. Besonders unzufrieden sind auch Erzieherinnen und Erzieher, die beispielsweise davon berichten, dass in ihrer Einrichtung behördliche Vorgaben aus Personalmangel oder Raumnot nicht eingehalten werden.

„Wenn Arbeitgeber die berechtigten Sorgen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfach ignorieren, kann dies das Vertrauensverhältnis im Betrieb dauerhaft zerstören“, sagt Elke Ahlers, Expertin für Arbeit und Gesundheit am WSI. „Gefragt sind klare und offene Kommunikation sowie eine enge Einbindung der

Beschäftigten in die Entwicklung und Umsetzung von effektiven Hygienekonzepten.“ Erster Ansprechpartner hierfür sollte der Betriebsrat sein, der im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesetzlich verbrieft Mitbestimmungsrechte hat. Die endgültige Verantwortung für die Einhaltung des Gesundheitsschutzes im Betrieb liegt in Deutschland nach dem Arbeitsschutzgesetz aber beim Arbeitgeber und könne von diesem auch nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden. <

Corona: Beschäftigte haben Angst vor Ansteckung

Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit hatten von den Beschäftigten ...



Quelle: WSI 2020

Hans Bockler
Stiftung

Fachschule lohnt sich

Eine Befragung zeigt, dass die Fachschul-Weiterbildung gute Ergebnisse bringt: Die meisten Absolventen steigen beruflich auf, Arbeitslosigkeit war zuletzt kein Problem.

Zu den Stärken des deutschen Wirtschaftsmodells gehören die gut ausgebildeten Beschäftigten, zu deren Qualifizierung Fachschulen einen wichtigen Beitrag leisten. Das sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung, die Bildungsgänge für Fachkräfte anbieten. Wie sinnvoll diese Institution aus Sicht von Teilnehmern, Arbeitgebern und Lehrern ist, haben Christina Hihn, Matthias Wyrwal und Bernd Zinn von der Universität Stuttgart mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Das Ergebnis fällt positiv aus: Die Zufriedenheit ist hoch, der berufliche Nutzen stark ausgeprägt.

Für ihre Studie haben die Wissenschaftler über 700 Fachschüler der Schwerpunkte Bautechnik und Maschinenbautechnik aus Baden-Württemberg, Bayern und Hessen zwischen März 2017 und Februar 2019 insgesamt dreimal befragt: während der Weiterbildung, sechs Monate und zwölf Monate nach dem Abschluss. Zusätzlich wurden Interviews mit Personalverantwortlichen von Betrieben und Lehrkräften an Fachschulen geführt sowie Arbeitsmarktdaten und Stellenanzeigen analysiert.

Als Motiv für den Besuch einer Fachschule nannten mehr als drei Viertel der Befragten „soziale Aufstiegsmöglichkeiten und bessere Verdienstmöglichkeiten“. Die Hoffnung auf eine bessere berufliche Stellung innerhalb des Betriebs war für knapp ein Drittel ein Grund, Unterforderung im erlernten Beruf für ein Viertel. Bereut haben ihre Entscheidung nur wenige: Zwei Drittel der Fachschüler geben an, dass sich ihre Erwartungen an die Weiterbildung größtenteils oder vollkommen erfüllt haben, über vier Fünftel würden sich erneut für die Fachschule entscheiden.

Tatsächlich belegen die Befragungsergebnisse „exzellente Aufstiegschancen“, schreiben die Forscher. Ein Jahr nach dem Abschluss befand sich keiner der Befragten mehr in der gleichen beruflichen Position wie vor der Weiterbildung, 42 Prozent hatten Leitungsaufgaben. Arbeitslos war nach sechs Monaten noch ein Teilnehmer,

nach zwölf Monaten niemand. Acht Prozent hatten ein Hochschulstudium begonnen. Fast drei Viertel geben an, dass sich ihre berufliche Situation seit der Weiterbildung verbessert hat, 69 Prozent sind mit ihrem Einkommen zufrieden.

Generell war die Arbeitsmarktsituation für Techniker im Untersuchungszeitraum ausgesprochen günstig: Der Studie zufolge herrschte nahezu Vollbeschäftigung.

Stellenanzeigen richten sich oft gleichzeitig an Absolventen von Fachschulen sowie an Meister und Bachelorabsolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge. Das deutet darauf hin, dass die beruflich und akademisch erworbenen Abschlüsse in diesem Bereich „verschwimmen“, so die Autoren.

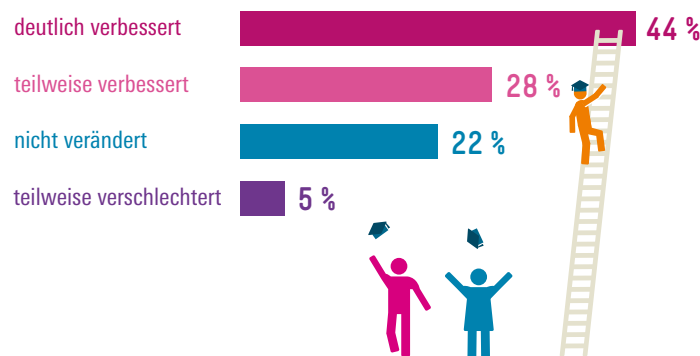
Auch Arbeitgeber bewerten die Fachschul-Weiterbildung „im Großen und Ganzen positiv“, heißt es in der Studie. Techniker sind nach Ansicht der interviewten Personalverantwortlichen vielseitig einsetzbar und verfügen im direkten Vergleich zu Akademikern über „hinreichende und unmittelbar anschlussfähige Praxiserfahrungen“, während die Hochschulabsolventen oft anfängliche Umsetzungsschwierigkeiten haben. Viele Betriebe übernehmen die Kosten einer fachschulischen Weiterbildung, oft werden über Arbeitszeitkonten Auszeiten ermöglicht sowie Freistellungen für Prüfungen gewährt.

In einigen Punkten besteht der Untersuchung zufolge allerdings auch Verbesserungsbedarf: Rund die Hälfte der Fachschüler wünscht sich einen erweiterten Praxisbezug, ähnlich äußern sich auch die Personalverantwortlichen. Ebenfalls wünschenswert wären nach Ansicht der Befragten mehr fachliche Aktualität, eine bessere technische Ausstattung, insbesondere im Hinblick auf digitale Lernmedien, und eine engere Kooperation mit Unternehmen. <

In einigen Punkten besteht der Untersuchung zufolge allerdings auch Verbesserungsbedarf: Rund die Hälfte der Fachschüler wünscht sich einen erweiterten Praxisbezug, ähnlich äußern sich auch die Personalverantwortlichen. Ebenfalls wünschenswert wären nach Ansicht der Befragten mehr fachliche Aktualität, eine bessere technische Ausstattung, insbesondere im Hinblick auf digitale Lernmedien, und eine engere Kooperation mit Unternehmen. <

Aufstieg dank Weiterbildung

Ein Jahr nach Abschluss der Weiterbildung zum Techniker* hat sich die berufliche Situation von Fachschul-Absolventen ...



* Fachrichtungen Bautechnik und Maschinenbautechnik
Quelle: Hihn u.a. 2020

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Christina Hihn, Matthias Wyrwal, Bernd Zinn: Der berufliche Wiedereinstieg nach Abschluss der Fachschule Technik, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 449, Oktober 2020
[Download](#)

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Silke Böllinger

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Volkardeyer Straße 1 · 40878 Ratingen

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

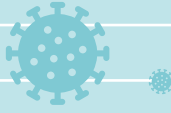
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

TEIL-LOCKDOWN

Die meisten halten durch

So lange können Firmen nach eigener Einschätzung den
derzeitigen Lockdown wirtschaftlich durchhalten ...

bis zu zwei Wochen		3%
bis zu vier Wochen		10%
bis zu einem Quartal		22%
länger als ein Quartal		19%
Lockdown hat keine Auswirkungen		38%

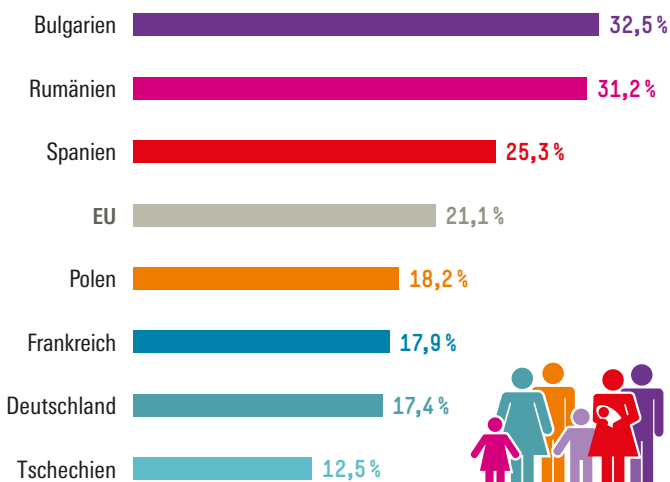
Rest: weiß nicht/keine Angabe

Quelle: IAB, November 2020 [Download](#)

EUROPA

Jeder Fünfte armutsgefährdet

Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht waren 2019 in ...



Quelle: Eurostat, November 2020 [Download](#)

NIEDRIGLÖHNE

Große Unterschiede zwischen den Ländern

Laut Berechnungen des Instituts Arbeit
und Qualifikation (IAQ) der Universität
Duisburg-Essen reicht der Anteil der
Geringverdiener an den Beschäftigten
von 10,7 Prozent in Hamburg und 15,4
Prozent in Baden-Württemberg bis
deutlich über 30 Prozent in den ost-
deutschen Ländern, wobei Thüringen
mit 34,1 Prozent an der Spitze liegt. Im Bundesdurchschnitt
sind es 21,8 Prozent. Als Niedriglöhne gelten Stundenlöhne,
die weniger als zwei Dritteln des mittleren Lohns ent-
sprechen. In Deutschland lag die Schwelle im Jahr 2018
bei 11,21 Euro brutto pro Stunde.



Quelle: IAQ, November 2020 [Download](#)

CORONA

Ein Fünftel der Betriebe nutzt Kurzarbeit

Kurzarbeit nutzen von den Betrieben im Bereich ...

Gastgewerbe	55%
Verkehr und Lagerei	32%
Industrie	30%
sonstige Dienstleistungen	19%
Bildung, Gesundheit, Soziales	18%
Handel	17%
Baugewerbe	10%
insgesamt	21%

Befragungszeitraum 26.10. bis 9.11.2020

Quelle: IAB, November 2020 [Download](#)