

- 2 Preise Inflation trifft die Armen
- 3 Arbeitswelt Homeoffice bleibt
- 4 Homeoffice Arbeitsschutz gilt auch daheim
- 5 Homeoffice Fluch oder Segen
- 6 Gleichstellung Ungleichheit in allen Branchen
- 7 Bildungszeit Weiterbildung für alle

ÖFFENTLICHER WOHNUNGSBAU

Jetzt freie Kapazitäten nutzen

Der Staat muss den öffentlichen Wohnungsbau fördern.
Mehrere Instrumente stehen zur Verfügung.

Die Bundesregierung will die Wohnungsnot lindern. Jedes Jahr sollen in Deutschland laut Koalitionsvertrag 400 000 Wohnungen fertiggestellt werden. Aktuell ist man von diesem Ziel weit entfernt, vor allem weil der private Wohnungsbau stockt. „Wenn es einen guten Zeitpunkt für die Ausweitung des öffentlichen Wohnungsbaus gibt, dann ist es jetzt“, schreiben Sebastian Dullien und Carolin Martin vom IMK in einem Beitrag im Wirtschaftsdienst. Öffentliche Wohnungsbaunternehmen könnten bezahlbaren Wohnraum schaffen, nicht nur für Haushalte mit geringen Einkommen, sondern auch für Normalverdienende.

Schon vor dem Ukraine-Krieg war die Lage auf dem Wohnungsmarkt angespannt. Seitdem sind rund eine Million Geflüchtete aus der Ukraine hinzugekommen. Gleichzeitig bremsen steigende Zinsen, extrem hohe Materialkosten und Lieferengpässe die Bautätigkeit. Im Gegensatz zu den vergangenen Jahren, in denen die Baubranche kaum hinterherkam, Aufträge abzuarbeiten, ist die Auslastung zuletzt deutlich gesunken. Im Bauhauptgewerbe war sie im zweiten Quartal 2022 so gering wie 2010. Daran dürfte sich so schnell nichts ändern, wie eine andere aktuelle Studie der Gelsenkirchener Ökonomen Norbert Hiller und Oliver Lerbs nahelegt. Die auf absehbare Zeit auf hohem Niveau bleibenden Finanzierungs- und Baukosten und die damit einhergehende gedämpfte Nachfrage würden die Auftragsbücher der Bauwirtschaft weiter leeren, erklären die Wissenschaftler.

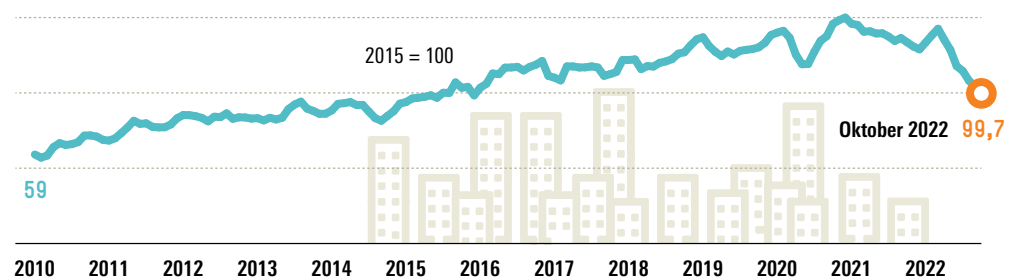
Gelegentlich heißt es, der öffentliche Wohnungsbau konkurriere mit privaten Gesellschaften um knappe Kapazitäten. „Mit dem sich abzeichnenden rapiden Rückgang des

privaten Wohnungsbaus und der Unterauslastung der Baukapazitäten trägt dieses Argument nun nicht mehr“, so Dullien und Martin. Sie fordern, den vorhandenen Spielraum zu nutzen und den öffentlichen Wohnungsbau schnell voranzutreiben. Dabei könne der Bund auf mehrere Instrumente zurückgreifen:

- ▶ Eine bundesweit agierende Beratungsgesellschaft kann kommunale Verwaltungen bei der Planung von Wohn- und Stadtteilprojekten unterstützen. Hier würde sich ein

Ende des Baubooms

So entwickelten sich die Auftrageingänge im Wohnungsbau ...



gleitender Durchschnitt; Quelle: Macrobond, Bundesbank 2023

Hans Böckler
Stiftung

Ausbau der bereits existierenden Beratungsgesellschaft „Partnerschaft Deutschland“ anbieten.

- ▶ Ein Bodenfonds kann die Kommunen dabei unterstützen, das öffentliche Eigentum an Grund und Boden auszuweiten.
- ▶ Ein Beteiligungsfonds kann sich als Minderheitsgesellschafter an öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften beteiligen und so deren Eigenkapitalbasis stärken.
- ▶ Eine Aufstockung und Ausweitung von KfW-Programmen kann sozial orientierten Wohnungsbaunternehmen helfen, die durch steigende Zinsen verursachten Kosten abzufedern. <

Quelle: Sebastian Dullien, Carolin Martin: Jetzt ist die Zeit für verstärkten öffentlichen Wohnungsbau, Wirtschaftsdienst, Januar 2023; Norbert Hiller, Oliver Lerbs, Wie stark reagiert der deutsche Wohnungsbau auf steigende Kapitalmarktzinsen?, Wirtschaftsdienst, 09/2022 [Link zur Studie](#)

Inflation trifft die Armen

Die Teuerungsrate geht zurück, doch Familien mit geringem Einkommen leiden weiter am meisten unter den steigenden Preisen.

Ärmere Familien hatten im Dezember mit weiterhin fast 10 Prozent die höchste Inflationsbelastung zu tragen, einkommensstarke Singles die niedrigste – das gleiche Muster wie im gesamten Jahr 2022. Mit dem Rückgang der durchschnittlichen Preissteigerung von 10 Prozent im November auf 8,6 Prozent im Dezember hat sich der Abstand zwischen den höchsten und den niedrigsten haushaltsspezifischen Inflationsraten immerhin wieder etwas verkleinert. Das geht aus dem aktuellen Inflationsmonitor des IMK hervor.

Gemessen an den für sie jeweils repräsentativen Warenkörben lag die Teuerungsrate für Familien mit niedrigem Einkommen im Dezember bei 9,8 Prozent gegenüber 7,1 Prozent bei Alleinlebenden mit sehr hohen Einkommen. Die Differenz betrug damit 2,7 Prozentpunkte, nach 3,5 Prozentpunkten im November. Einen erheblichen Anteil an diesem Rückgang hatte, dass der Staat die Abschlagszahlung für Erdgas und Fernwärme im Dezember übernommen hat. Zudem wirkten sich sinkende Rohölpreise und eine etwas abgeschwächte Teuerung bei Lebensmitteln aus. Denn Haushaltsenergie und Nahrung machen bei den Einkäufen von Haushalten mit niedrigen bis mittleren Einkommen einen größeren Anteil aus als bei wohlhabenden.

Auf die zweithöchste Inflationsbelastung kamen im Dezember mit 9,5 Prozent wie in den Vormonaten Alleinlebende mit niedrigem Einkommen. Auch Alleinerziehende und Familien mit jeweils mittlerem Einkommen hatten mit rund 9 Prozent überdurchschnittliche Teuerungsraten zu verkraften, während Paarhaushalte ohne Kinder sowie Alleinlebende mit mittlerem Einkommen auf über 8,5 Prozent kamen. Alleinlebende und Familien mit jeweils höheren Einkommen wiesen eine leicht unterdurchschnittliche Rate auf.

„Die Entwicklung im Dezember zeigt, dass die von der Bundesregierung umgesetzten Preisbremsen wirksam sind und bislang auch sozial positive Effekte zeigen“, so Silke Tober und Sebastian Dullien vom IMK. Allerdings hätten sie die soziale Schere bei der Teuerung nur etwas, aber nicht ganz schließen können. Das zeige sich auch beim Blick auf die

Teuerungsraten im Gesamtjahr: Die preislichen Entlastungsmaßnahmen verringerten die Inflation 2022 nach IMK-Berechnungen durchschnittlich um einen Prozentpunkt. Dabei fiel die Entlastung für einkommensstarke Alleinlebende und Familien mit 0,6 Prozentpunkten geringer aus als für einkommensschwache Familien und Singles. Trotzdem hatten wohlhabende Haushalte eine merklich geringere Teuerungsrate zu verzeichnen als ärmere.

So waren es im gesamten Jahr 2022 wiederum Familien mit geringem Einkommen, die mit 8,8 Prozent die höchste Teuerungsrate verzeichneten. Dagegen war die Inflation für einkommensstarke Alleinlebende mit 6,6 Prozent unter allen Haushalten am geringsten. Überdurchschnittlich fiel

Reiche Singles merken am wenigsten

Die haushaltsspezifische **Inflationsrate** betrug im **Dezember 2022** für ...

Paare mit zwei Kindern + geringem Einkommen

Paare mit zwei Kindern + hohem Einkommen

Singles mit sehr geringem Einkommen

Singles mit sehr hohem Einkommen

Sie setzte sich zusammen aus Preissteigerungen bei ...

Kategorie	Paare mit zwei Kindern + geringem Einkommen	Paare mit zwei Kindern + hohem Einkommen	Singles mit sehr geringem Einkommen	Singles mit sehr hohem Einkommen
Haushaltsenergie	2,5 %	1,3 %	3,1 %	1,3 %
Nahrungsmitteln, Getränken, Tabak	3,9 %	2,4 %	3,6 %	1,4 %
Kraft- und Schmierstoffen	0,4 %	0,4 %	0,1 %	0,3 %
Miete, Nebenkosten, Instandhaltung	0,6 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %
Verkehr ohne Kraftstoffe	0,6 %	1,0 %	0,3 %	0,6 %
Freizeit und Kultur	0,6 %	0,8 %	0,4 %	0,8 %
Gastgewerbe	0,4 %	0,7 %	0,4 %	0,8 %
übrigem Konsum	1 %	1,3 %	0,7 %	1,2 %

Quelle: IMK 2022

Hans Böckler
Stiftung

2022 auch die Inflationsrate für Alleinerziehende mit mittlerem Einkommen aus. Gleiches gilt für Familien mit mittlerem und Alleinlebende mit niedrigem Einkommen.

Grundsätzlich leiden Arme besonders unter starker Teuerung, betonen Dullien und Tober: Sie kaufen vor allem Alltagsgüter, die unverzichtbar und kaum durch Alternativprodukte zu ersetzen sind. Zudem besitzen diese Haushalte wenig Spielraum, ihr Konsumniveau durch Rückgriff auf Ersparnis aufrechtzuerhalten. <

Quelle: Sebastian Dullien, Silke Tober: IMK Inflationsmonitor – Deutliche Inflationsunterschiede zwischen Arm und Reich im Jahr 2022, IMK Policy Brief Nr. 144, Januar 2023 [Link zur Studie](#)

Homeoffice bleibt

Die Coronakrise hat dem Homeoffice zum Durchbruch verholfen. Das verändert die Ökonomie in den Industrieländern und könnte zu neuen sozialen Spannungen führen.

Daheim zu arbeiten war für die meisten Menschen jahrhundertlang normal. Erst mit der industriellen Revolution setzte sich die strikte räumliche Trennung von privatem Lebensraum und Erwerbssphäre durch – dann aber mit Nachdruck. Die Arbeit im Betrieb entwickelte sich zum Standardmodell, von dem bis in die jüngste Zeit kaum abgewichen wurde, obwohl mobile Arbeit für etliche Tätigkeiten schon länger technisch möglich war. Erst Corona veränderte festgefugte Vorstellungen und eingeübte Routinen nachhaltig. Zu dieser Einschätzung gelangen Daniel Lorberg und Holger Janusch. Die Politikwissenschaftler betrachten die Coronakrise als einen kritischen Bruch in der Entwicklung der globalen Ökonomie, der die Arbeitsorganisation auf einen neuen Entwicklungspfad führen könnte. Allerdings gilt das vor allem für einen Teil der Wirtschaft, nämlich „für die Arbeitsweise von Angestellten, Beschäftigten mit höherer Bildung und Einkommen, in Bereichen wie Management, IT, Finanzen und Recht sowie in Industrieländern mit hohen Einkommen“.

Von Führungskräften, aber auch von vielen anderen Beschäftigten wurde die Gleichsetzung von Arbeit und Anwesenheit lange nicht hinterfragt. Von den einen nicht, weil sie die bewährten Kontroll- und Belohnungsstrukturen für unverzichtbar hielten, von den anderen nicht, weil sie um die Trennung von Berufs- und Privatsphäre fürchteten. In der Pandemie wechselten jedoch zeitweilig mehr als 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ins Homeoffice, in anderen Industrieländern war die Entwicklung ähnlich. Wäre Corona mit einer einzigen Lockdownphase ausgestanden gewesen, vermuten die Wissenschaftler, hätten die Unternehmen danach wieder zu den alten Mustern zurückkehren können. Homeoffice wäre nichts weiter als eine Episode gewesen. Doch das Arbeiten im Krisenmodus zog sich hin. Im Laufe der Zeit haben Unternehmen investiert, um die letzten Hindernisse zu beseitigen, die der Arbeit „ohne räumliche Bindung“ entgegenstanden: Sie haben Notebooks angeschafft und die stationären Computer ausgemustert, Akten wurden digitalisiert, Beschäftigte im Umgang mit neuen Technologien geschult.

Vor allem aber haben sich Einstellungen verändert: Drei Viertel der Beschäftigten, die das Arbeiten zu Hause in Corona-Zeiten kennengelernt haben, wollen Befragungen zufolge auch weiterhin wenigstens teilweise im Homeoffice tätig sein. Nur noch 15 Prozent sagen, dass ihren Vorgesetzten Anwesenheit sehr wichtig sei; vor der Pandemie waren

es noch 60 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die angeben, ihnen sei die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wichtig, ist ebenfalls erheblich gesunken.

Die Uhr lässt sich nach Einschätzung von Lorberg und Janusch nur schwer zurückdrehen. Die Forscher betonen aber, dass sich Veränderungen auf eine bestimmte Gruppe beschränken. Krankenpflege, ärztliche Behandlung, Kinderbetreuung, Handwerksleistungen oder Logistik werden auch in Zukunft nicht am Heimarbeitsplatz stattfinden können. Es sind die qualifizierten Angestelltenjobs in Großunternehmen, bei denen sich Homeoffice weiter etablieren dürfte.

Was von zu Hause geht

Von allen Jobs könnten zumindest teilweise ins Homeoffice verlagert werden laut ...

Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (2016)



Ifo-Institut (2020)

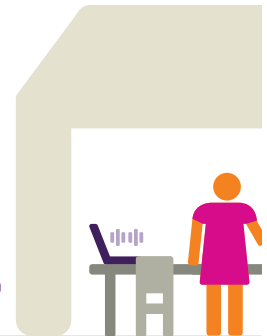


WSI (2021)



Quelle: Lorberg, Janusch 2023

Hans Bäckler
Stiftung



Und damit werden neue Spaltungslinien sichtbar: nach Beruf und Tätigkeitsprofil, Bildungsstand und Einkommen, aber auch nach Unternehmensgröße. Größere Firmen, in denen räumliche Nähe zwischen den Beschäftigten ohnehin eine geringere Rolle spielt und die größere Kapazitäten zur professionellen Umorganisation der Arbeit haben, werden beim Homeoffice die Nase vorn haben – was sie wiederum attraktiver für qualifizierte Arbeitssuchende macht. Diejenigen, die bereits heute am meisten von der Digitalisierung profitieren, können ihre Wettbewerbsvorteile weiter ausbauen. Zudem vergrößern sich ihre Freiheiten bei der Standortwahl, wenn qualifizierte Beschäftigte nicht mehr jeden Tag ins Büro kommen müssen. Damit dürfte es gerade transnational tätigen Unternehmen leichter fallen, sich gewerkschaftlicher und politischer Regulierung zu entziehen, fürchten die Forscher. Zumal die Solidarität zwischen den Beschäftigten durch die Spaltung in eine Homeoffice- und eine Präsenzkategorie auf eine harte Probe gestellt werde. <

Quelle: Daniel Lorberg, Holger Janusch: Pfadbruch? Internationale Entwicklungen der räumlichen Dimension der Arbeitswelt nach Corona, WSI-Mitteilungen 1/2023

Arbeitsschutz gilt auch daheim

Die Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – und die Verantwortung des Arbeitgebers – sind im Homeoffice nicht aufgehoben. Auch wenn nicht so leicht zu kontrollieren ist, was am privaten Arbeitsplatz geschieht.

Die heute gültigen Standards menschengerechter Arbeit haben sich über Jahrzehnte entwickelt und sind in zahlreichen Regelwerken festgeschrieben. Bei einer Betriebsbegehung wird recht schnell klar, ob ein Unternehmen sich an geltendes Recht hält oder ob es Defizite gibt. Arbeiten die Beschäftigten aber von zu Hause aus, wird die Sache schwieriger. Die grundgesetzlich garantierte Unverletzlichkeit der Wohnung verbietet behördliche Kontrollen. Sitzen die im Homeoffice Beschäftigten von früh bis spät mit krummem Rücken auf ungeeigneten Stühlen an ungeeigneten Tischen, starren auf viel zu kleine Bildschirme und machen weder Pause noch Feierabend, weil jederzeit eine Mail vom Chef kommen könnte? Niemand bekommt es direkt mit. Das Gleiche gilt für psychische Erkrankungen infolge von Stress und Vereinsamung.

Philipp Donath und Andreas Engelmann von der University of Labour in Frankfurt am Main haben sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice auseinandergesetzt und die Möglichkeiten ausgelotet, ein Absinken der Standards zu verhindern. Gefragt sind die Beschäftigten selbst, Betriebsräte, Tarifparteien und auch der Gesetzgeber.

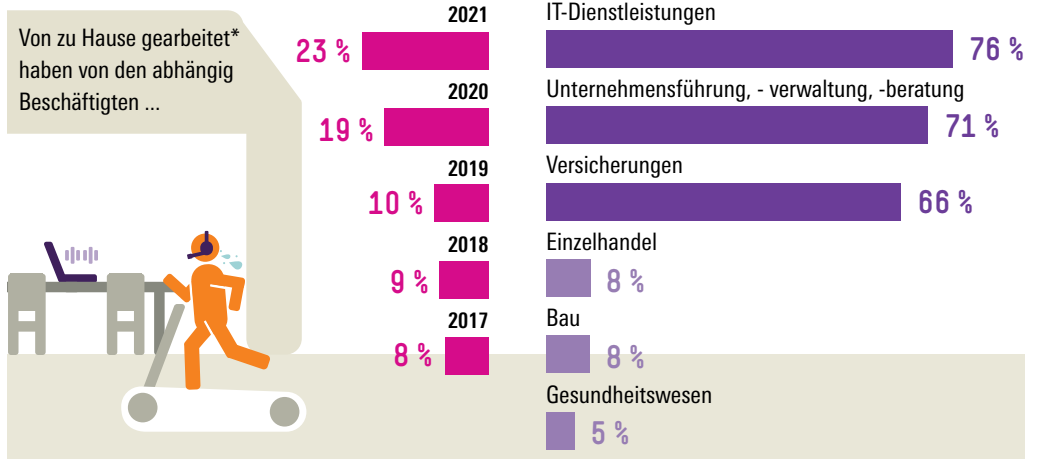
Im Grundsatz gelten zu Hause dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Betrieb. Das Arbeitsgerät muss ergonomischen Ansprüchen genügen und die vereinbarten Arbeitszeiten müssen eingehalten werden. Im Fall der Telearbeit sind zumindest die Ausstattungsfragen relativ unproblematisch: Hier stellt der Arbeitgeber die komplette Büroustattung, in der Regel Tisch, Stuhl und elektronische Geräte nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung. Die gesetzlich klar definierte und vertraglich als solche vereinbarte Telearbeit ist jedoch eher die Ausnahme. Üblicherweise fällt Homeoffice in die Kategorie mobile Arbeit. Welche Regeln dabei gelten, ist unter Arbeitsrechtlern und Arbeitsrechtlerinnen umstritten. Die einen betonen den „verpflichtenden Charakter des Gesundheitsschutzes“ und die Verantwortung der Unternehmen, die anderen die freiwillige Entscheidung der Beschäftigten, mit dem Privatcomputer am Küchentisch zu sitzen.

Donath und Engelmann plädieren für einen Mittelweg, nämlich ein Wahlrecht für die Beschäftigten: Wenn sie es

wünschen, soll der Arbeitgeber für die Einrichtung und Prüfung eines Heimarbeitsplatzes nach den Erfordernissen der Arbeitsstättenverordnung inklusive Gefährdungsbeurteilung sorgen. Sollten Beschäftigte keinen entsprechenden Eingriff in die Privatsphäre wollen, genügt es, wenn sie über die empfohlenen Maßnahmen informiert werden und ihren Arbeitsplatz konkret beschreiben – Fotos kann die Firma nicht verlangen, das würde zu stark in die Grundrechte eingreifen. Diese „Auslegung der geltenden Rechtslage“ sei ein „gangbarer Weg“ zur Klärung der Frage, wie „die Regelungen des Arbeitsschutzes unberührt bleiben“ können, wenn dezentrale Arbeit an Bedeutung gewinnt, schreiben die Wissenschaftler.

Eine wichtige Rolle spielt Donath und Engelmann zufolge auch der Betriebsrat. Er hat zwar kein grundsätzliches Recht, über die Einführung von Homeoffice mitzuentcheiden, er kann zum Beispiel nicht erwirken, dass Beschäftigte gegen den Willen der Arbeitgeberin von zu Hause arbeiten dürfen. Ist mobile Arbeit aber beschlossene Sache, so kann er über viele Kanäle auf die Gestaltung einwirken. Weil damit die Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder zumindest

Homeoffice hängt von der Branche ab



* zumindest gelegentlich; Quelle: Destatis 2022

substanzielle Veränderungen von Arbeitsprozessen verbunden sind, hat der Betriebsrat praktisch immer das Recht, informiert und angehört zu werden. Zumal der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu seinen zentralen Arbeitsfeldern gehört. Insofern können die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden die Einführung von mobiler Arbeit faktisch verhindern, wenn keine Einigung über die Modalitäten zustande kommt.

Mitreden sollte der Betriebsrat den Experten zufolge in jedem Fall, wenn es um die Arbeitszeit geht. Tägliche Ar-

beitszeit, Pausenregelungen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Art der Erfassung: Dies sollte am besten in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Ein wichtiges Feld – sowohl im Homeoffice als auch im Betrieb – ist eine mögliche technische Überwachung der Beschäftigten. Neben den Zeitpunkten des Ein- und Ausschaltens kann Software inzwischen Tippgeschwindigkeiten, Aufrufe von Dokumenten und Mails sowie Umfang und „zunehmend“ die Qualität der Arbeit erfassen. Die stetig steigenden Datenmengen ermöglichen eine „vergleichende Auswertung“, was den psychischen Druck auf Beschäftigte erhöht. Da Maßnahmen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle mitbestimmungspflichtig sind, unterliegt auch „die Einführung und Anwendung fast jeder gängigen Hard- und Software der Mitbestimmung“. Ein weiterer Fall für eine Betriebsvereinbarung sind Gefährdungsbeurteilungen – die in Abhängigkeit davon zu erstellen sind, „welche Einblicke eine Arbeitnehmerin in ihren mobilen Arbeitsplatz zu geben bereit ist“.

Tarifparteien und Staat setzen Leitplanken

Alle Regelungen den Betriebsräten zu überlassen, ist aber auch keine Lösung, betonen die Wissenschaftler. Denn erstens sind deren Kapazitäten begrenzt, wie sich gerade in der Coronakrise gezeigt hat: Nicht wenige fühlten sich durch die Fülle der in kürzester Zeit zu regelnden Fragen im Zusammenhang mit Homeoffice überfordert oder überrumpelt. Hinzu kommt: Nur noch knapp 40 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben ab fünf Beschäftigten werden überhaupt von einem Betriebsrat vertreten,

eine gesetzliche Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ist dringend erforderlich, aber bislang von der Regierung nicht in Angriff genommen worden.

Rahmenbedingungen für die Einführung und Gestaltung mobiler Arbeit können die Tarifparteien schaffen – und damit die Betriebsräte entlasten. So ist es etwa in der Metall- und Elektroindustrie geschehen, im privaten Versicherungsgewerbe, in der Telekommunikationsbranche, bei der Bahn und einigen Rundfunkanstalten. In solchen Verträgen werden „der Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeberinnen bei der Einführung von mobiler Arbeit Grenzen gesetzt“. Es gibt beispielsweise Regelungen zur Dokumentation der Arbeitszeiten und teilweise ausdrückliche Bestimmungen, dass das Niveau des Arbeitsschutzes nicht abgesenkt werden darf. Bei der konkreten Umsetzung bleibt für Betriebsräte, so vorhanden, noch immer genug zu tun.

„Allgemeingültige Leitplanken“, so die Juristen, sollte zudem der Staat setzen. Als bedenkenswerte Beispiele nennen sie neue Gesetze in Portugal, nach denen es Arbeitgebern verboten ist, Beschäftigte außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit zu kontaktieren, und die jede technische Überwachung der mobilen Arbeit verbieten. Die Kosten für den Betrieb des Arbeitsplatzes – Energie, Internet, Instandhaltung von technischen Geräten – sind außerdem von der Arbeitgeberin zu tragen. Die portugiesischen Bestimmungen müssten nicht zwangsläufig imitiert werden, schreiben die Forscher, die Regelungen zeigten aber, was möglich sei. <

Quelle: Philipp Donath, Andreas Engelmann: Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt, WSI-Mitteilungen 1/2023

HOMEOFFICE

Fluch oder Segen

Beschäftigte sind im Schnitt produktiver und zufriedener, wenn sie zu Hause arbeiten. Der Effekt fällt individuell allerdings sehr unterschiedlich aus und hängt unter anderem von der Wohnsituation ab.

Millionen Beschäftigte hatten während der Corona-Pandemie erstmals die Gelegenheit, ihre Arbeit über einen längeren Zeitraum zu Hause zu erledigen. Dass sie dabei sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, zeigt eine Studie von Andreas Pfnür, Yassien Bachtal und Felix Gauger. Die Wirtschaftswissenschaftler von der TU Darmstadt haben zwischen April und Oktober 2020 wiederholt Beschäftigte befragt, die sowohl im Homeoffice als auch im Büro tätig waren. In ihre Analyse sind die Angaben von 467 Personen eingeflossen, die an allen drei Befragungswellen teilgenommen haben.

Diese Beschäftigten sind zu 53 Prozent mit der Arbeit daheim zufrieden, mit der Büroarbeit zu 28 Prozent. Die Produktivität, die die Befragten selbst einschätzen sollten, ist im Homeoffice im Schnitt höher, wobei das gemessene Plus zwischen 11 Prozent in der ersten Welle und 14 Prozent in der dritten schwankt. Dabei liegt der Anteil derjenigen, die zu Hause weniger produktiv sind, zwischen 34 und 41 Prozent. Es lasse sich also festhalten, dass Homeoffice

im Schnitt die Arbeitszufriedenheit steigert, der Erfolg über die Beschäftigten hinweg aber sehr stark streut, schreiben die Forscher.

Wenn man den Arbeitserfolg am heimischen Schreibtisch zu verschiedenen Variablen in Beziehung setzt, ergeben sich Zusammenhänge unter anderem mit dem Bildungsniveau, der Position im Betrieb und der Wohnsituation. Als „klare Gewinner“ des Homeoffice zu betrachten sind demnach verheiratete, ältere und erfahrene Beschäftigte mit höherem Einkommen, ausgeprägter Arbeitsautonomie und Führungsverantwortung. Das Nachsehen hätten dagegen ledige, jüngere Berufsanfänger mit wenig Einkommen und Entscheidungsbefugnis. Den größten Einfluss habe indes die räumliche Situation: Positiv wirken sich die Größe und Qualität der Wohnung, die Attraktivität der Nachbarschaft und die Nähe zu Grünflächen aus. <

Quelle: Andreas Pfnür, Yassien Bachtal, Felix Gauger: Work from home im Interessenkonflikt – Empirische Analyse veränderter Arbeitsorte und praktische Implikationen, WSI-Mitteilungen 1/2023

Ungleichheit in allen Branchen

Frauen sind am Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht benachteiligt. In Sachen Lohn und Vollzeit haben sie in sämtlichen Branchen das Nachsehen gegenüber den Männern.

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben gibt es zum Teil noch erhebliche Mängel. Das geht aus einem aktuellen Überblick hervor, für den WSI-Forscherin Yvonne Lott gemeinsam mit einem Team des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer in Berlin Daten des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit für ausgewählte Branchen ausgewertet hat. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit – insbesondere mit Blick auf Arbeitszeit und Einkommen – über fast alle Branchen hinweg besteht.

Die Frauen-Erwerbsquote ist zwar in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen. Viele Bereiche in der Wirtschaft sind aber nach wie vor Männerdomänen – vor allem in der Industrie. Dort beträgt der Frauenanteil in der Hälfte der für die Studie untersuchten Branchen weniger als 30 Prozent. Ganz hinten liegen der Hoch- und Tiefbau sowie Bauinstallation und Ausbaugewerbe mit jeweils 17 Prozent, auf dem ersten Platz landet die Textilindustrie mit 56 Prozent. In den Dienstleistungen ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen generell höher. Drei Branchen sind sogar klar frauendominiert: Im Gesundheitswesen sind 80 Prozent der Beschäftigten weiblich, im Sozialwesen 76 Prozent, in Erziehung und Unterricht 72 Prozent. Am geringsten ist die Quote im Personen- und Güterverkehr mit 21 Prozent und in Kfz-Handel und Reparatur mit 22 Prozent.

Bei der Arbeitszeit ergibt sich über alle Branchen hinweg ein identisches Muster: Männer arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit. Der entsprechende Anteil reicht bei ihnen von 53 Prozent in der Gastronomie bis zu 87 Prozent unter anderem in der Energieversorgung und der Metallerzeugung. Bei den Frauen reicht das Spektrum von 21 Prozent im Bereich Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau bis zu 67 Prozent in der Automobilindustrie. Die Differenz zwischen den Vollzeit-Quoten von Männern und Frauen schwankt zwischen 15 und 46 Prozentpunkten.

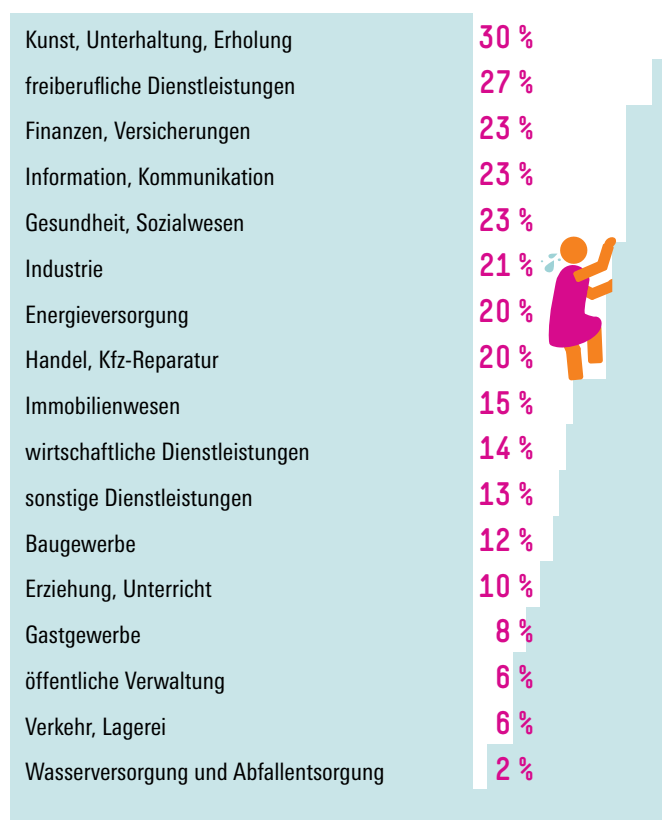
Auch der Vergleich der Bruttostundenlöhne fällt wirtschaftsweit zuungunsten der Frauen aus. Der Gender Pay Gap liegt zwischen 2 Prozent in der Wasserversorgung und Abfallentsorgung und 30 Prozent in Kunst, Unterhaltung und Erholung. Ein wenig besser sieht es aus, wenn man nur die Vollzeitbeschäftigten betrachtet. In dieser Gruppe schneiden die Frauen in zwei Branchen – dem Personen- und Güterverkehr sowie den Postdiensten – beim Stundenlohn sogar geringfügig besser ab als die Männer.

Minijobs sind überwiegend Frauensache: In 26 von 35 Branchen sind Frauen häufiger ausschließlich geringfügig beschäftigt als Männer, nur in zwei Branchen ist es umgekehrt, in den übrigen Bereichen fällt die Differenz nicht ins Gewicht. Besonders groß ist sie im Bereich Bauinstallation und Ausbaugewerbe, wo 23 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer betroffen sind, sowie in der Land- und Forstwirtschaft, wo es 39 gegenüber 23 Prozent sind.

Chefs gibt es dagegen nach wie vor häufiger als Chefinnen. In 26 von 34 Branchen arbeiten Frauen seltener in leitender Stellung als Männer. Besonders ausgeprägt ist die Ungleichheit in dieser Hinsicht im Bereich Erziehung und Unterricht, wo 50 Prozent der Männer, aber nur 28 Prozent der Frauen eine Leitungsposition haben. In sieben Branchen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Der einzige Bereich, in dem Frauen die Nase vorn haben, ist der Personen- und Güterverkehr.

Lücken bei der Entgeltgleichheit

So hoch war der Gender Pay Gap 2021 im Bereich ...



Quelle: Lott u. a. 2023

Hans Bäckler
Stiftung

Die Forschenden stellen fest, dass noch viel zu tun ist, um die Geschlechtergleichheit durchzusetzen. Dazu beitragen könnte ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das Unternehmen verpflichtet, Gleichstellungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Darüber hinaus empfehlenswert wären ein angemessener Mindestlohn – von dem Frauen besonders profitieren – sowie eine Stärkung der Mitbestimmung. <

Quelle: Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Yvonne Lott, Maïke Wittmann: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI-Report Nr. 80, Januar 2023
[Link zur Studie](#)

Weiterbildung für alle

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil möchte Beschäftigten eine bezahlte Bildungszeit ermöglichen. WSI-Expertin Magdalena Polloczek erläutert die Hintergründe.

Was ist bisher bekannt über die Pläne des Arbeitsministeriums?

Hubertus Heil und sein Ministerium haben ein „Jahrzehnt der Weiterbildung“ ausgerufen. Mit einem neuen Weiterbildungsgesetz sollen berufliche Umorientierungen und Qualifizierungen unterstützt werden, um die Beschäftigten fit zu machen für die digitale und sozial-ökologische Transformation und um den demografisch bedingten Fachkräftemangel zu lindern. Der vorgelegte Referentenentwurf beinhaltet eine Bildungszeit und Bildungsteilzeit, ein Qualifizierungsgeld für Beschäftigte, denen im Zuge des Strukturwandels ein Beschäftigungsverlust droht, und zudem die Einführung einer sogenannten Ausbildungsgarantie. Beschäftigte, die die Bildungszeit in Anspruch nehmen, sollen Unterhalt in Höhe des Arbeitslosengeldes bekommen. Das wären 60 Prozent des Einkommens für Erwerbstätige ohne Kind und 67 Prozent für Erwerbstätige mit Kind.

Worauf müssten sich Betriebe einstellen? Was haben sie davon, wenn sie Beschäftigte für Weiterbildung freistellen?

Die Freistellung für die Bildungszeit wird vorab zwischen beiden Parteien vereinbart. Dadurch entsteht kurzfristig eine Personallücke, das stimmt. Doch Betriebe werden zunehmend darauf angewiesen sein, dass sich ihre Beschäftigten weiterbilden und lernförderliche Bedingungen herrschen. Das kann einerseits eine Strategie und Investition zur Zukunftssicherung sein, andererseits auch einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen.

In Österreich gibt es bereits seit 1998 die sogenannte Bildungskarenz. Welche Erfahrungen hat man dort gemacht?

Vor allem seit der Wirtschaftskrise ab 2008 ist in Österreich ein deutlicher Anstieg bei der Nutzung der Bildungskarenz zu sehen, auch bei Frauen und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Doch vor allem machen Höherqualifizierte stark von dieser Option Gebrauch, aufgrund einer höheren Weiterbildungsneigung, aber auch besserer finanzieller Möglichkeiten. Und weil die Zeit häufig für abschlussbezogene Weiterbildungen genutzt wird.

Wie kann die Finanzierung laufen?

Laut aktuellem Gesetzesentwurf ist geplant, die Bildungszeit über die Mittel der Bundesagentur für Arbeit bereitzustellen. Das Budget der Bundesagentur soll dafür aufgestockt werden. Aktuell wird der Entwurf jedoch noch regierungintern diskutiert. Vor allem die Abstimmung mit dem Finanzministerium ist wohl die erste große Hürde.

Wie müsste eine effektive und sozial gerechte Bildungszeit aussehen?

Der Zugang zu Weiterbildungsangeboten sollte gerecht verteilt sein. Noch immer profitieren aber weibliche, ältere oder ausländische Beschäftigte sowie diejenigen, die einfache Tätigkeiten ausüben, seltener als andere Beschäftigtengruppen. Gleichzeitig weisen kleine und mittlere Unternehmen aufgrund ihrer Ressourcen eine geringere Beteiligung auf als Großunternehmen. Durch die Bildungszeit und die Stärkung regionaler Weiterbildungsverbände besteht die Chance, dass sich die Weiterbildungsaktivitäten insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen erhöhen. Eine „Weiterbildungskultur“ muss erst noch entstehen.



**BESCHÄFTIGTE MÜSSEN SICH
BILDUNGSZEIT LEISTEN KÖNNEN.**

In Österreich profitieren vor allem Menschen, die schon gut ausgebildet sind. Wie erreichen wir Geringqualifizierte?

Mehr umfassende Information und qualifizierte Beratung könnten sicherlich hilfreich sein, um besonders die sozialen Gruppen zu motivieren, die bisher in Sachen Weiterbildung benachteiligt sind. Dabei gilt, dass Beschäftigte vor allem von längeren Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Das spricht generell für den Grundgedanken der Bildungszeit. Nicht zuletzt müssen es sich Beschäftigte schlichtweg leisten können, in Bildungszeit zu gehen. Bei der aktuell sehr hohen Inflationsbelastung ist es für Familien mit niedrigem Einkommen vermutlich schwierig, über einen längeren Zeitraum auf große Teile des Einkommens zu verzichten – auch wenn sich die Weiterbildung langfristig auszahlen mag. Gerade aber Personen mit geringem Einkommen müssten in besonderer Weise für das Thema Weiterbildung sensibilisiert und motiviert werden. <

Magdalena Polloczek ist Referentin für Forschungstransfer am WSI

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

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

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

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.
Sie 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/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

POSTDIENSTE

Arbeiten, wenn andere frei haben

Auch am Wochenende und an Feiertagen arbeiten müssen
von den Beschäftigten ...

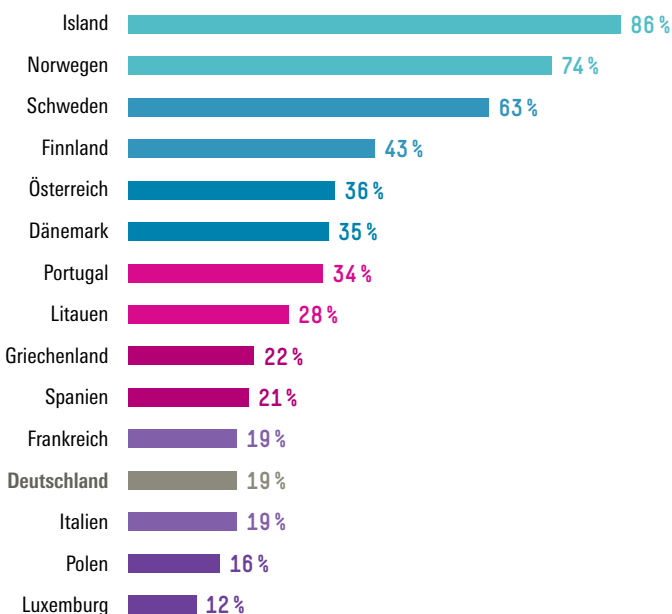
bei Post-, Kurier- und Expressdiensten	63%
insgesamt	36%

Quelle: Destatis 2022 [Link zur Studie](#)

ENERGIE

Deutschland liegt bei Erneuerbaren hinten

Der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Energie-
verbrauch* betrug 2021 in ...



Quelle: Eurostat, Januar 2023 [Link zur Studie](#)

GLOBALER ARBEITSMARKT

Fast 500 Millionen Stellen fehlen

Die internationale Arbeitsorganisa-
tion (ILO) erwartet, dass sich das
globale Beschäftigungswachstum
2023 abschwächt. Es fällt der Pro-
gnose zufolge weniger als halb so
hoch aus wie im Vorjahr und dürfte
nur ein Prozent betragen. Die Ar-
beitslosigkeit steigt leicht an, auf eine Quote von 5,8 Prozent,
was 208 Millionen Arbeitslosen entspricht. Bezieht man auch
Personen ein, die nicht formell als arbeitssuchend gelten,
aber gern arbeiten würden, ist die globale Joblücke größer:
Der Wert lag 2022 bei 473 Millionen. <

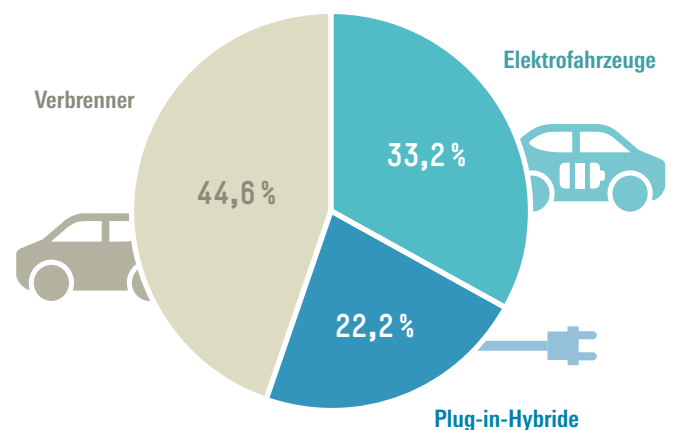


Quelle: ILO, Januar 2023 [Link zur Studie](#)

ENERGIEWENDE

Rekord bei E-Autos

Von allen im Dezember 2022 neu zugelassenen PKW
waren ...



Quelle: DIW, Januar 2023 [Link zur Studie](#)