

- 3 **Arbeitswelt** Frauen schlechter beurteilt
- 4 **Aufsichtsrat und Betriebsrat** Doppelpass der Mitbestimmung
- 5 **Mitbestimmung** Betriebsräte machen Management effektiver
- 6 **Gehälter** Transparenz statt Tabu
- 7 **Arbeitswelt** Durchhalten bis zur Rente? Ein Viertel zweifelt

**ÖKOSTROM**

# Deutschland kann mithalten

Die Erzeugung von grünem Strom ist in Deutschland nicht viel teurer als in den USA. Dennoch sollte Deutschland Unternehmen beim Umstieg vorübergehend unter die Arme greifen. Auch um Wettbewerbsverzerrungen durch US-Subventionen zu begegnen.

Bei den Erzeugungskosten für Strom aus erneuerbaren Quellen liegen Europa und die USA näher beieinander als häufig angenommen. Das gilt besonders für europäische Länder mit sehr guten Bedingungen für Wind- und Sonnenenergie, aber auch für Deutschland. Grund dafür ist einerseits, dass die natürlichen Voraussetzungen in der Bundesrepublik bei Onshore-Windkraft und Photovoltaik zwar schlechter sind als in den USA, für Windparks auf See aber tendenziell besser. Zweitens fallen die Finanzierungsbedingungen für Unternehmen der grünen Energiebranche in Westeuropa und insbesondere in Deutschland strukturell günstiger als in den USA aus, was den US-Vorteil reduziert. Das ergibt eine neue Studie des IMK. Die sogenannten Gesteungskosten pro Megawattstunde Strom lagen 2021 in Deutschland beispielsweise bei Onshore-Windkraft je nach Standort in einem Korridor zwischen 37 und 66 Euro. In den USA sind es 29 bis 51 Euro. Für Offshore-Wind reichen die Gesteungskosten in Deutschland von 63 bis 102 Euro, in den USA von 69 bis 112 Euro.

Deutschland sei bei der Wirtschaftlichkeit einer nachhaltigen Stromerzeugung den USA also keineswegs stark unterlegen und zur Deindustrialisierung verurteilt, lautet das Fazit des IMK-Experten Tom Bauermann – schon gar nicht, wenn der europäische Energieverbund weiter ausgebaut werde. Denn sonnenreiche Länder wie Spanien oder windreiche wie Dänemark haben laut der Untersu-

chung bei den Gesteungskosten kaum Nachteile im Vergleich zu Amerika.

Die massive Förderung des grünen Stroms in den USA durch Programme wie den Inflation Reduction Act (IRA) sei ein Grund, die Transformation der Industrie auch diesseits des Atlantiks zu forcieren, so Bauermann. Das ginge etwa durch einen Brücken- beziehungsweise Transformationsstrompreis.

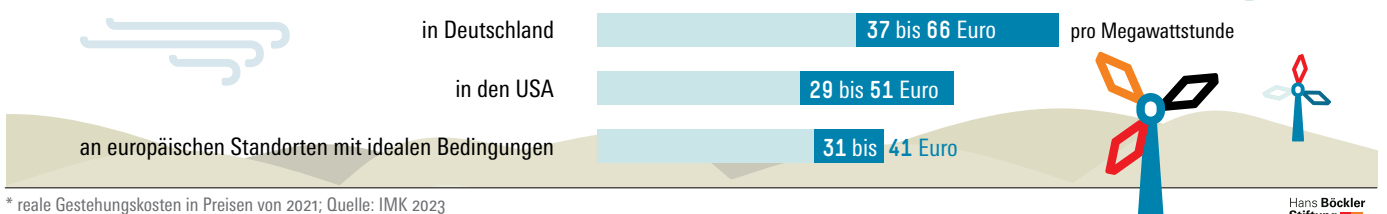
Die Effekte des amerikanischen IRA dürften in den 2030er-Jahren auslaufen. Damit gleichen sich die – durch technischen Fortschritt insgesamt fallenden – Gesteungskosten auf beiden Seiten des Atlantiks an, erwartet der Forscher. Damit bestehe auch in Deutschland kein Bedarf für eine zeitlich unbegrenzte Förderung, insofern sei das Risiko gering, dass aus einem Brückenstrompreis eine Dauersubvention für Unternehmen werde. Als interessant für Europa stuft der IMK-Experte die in den US-Programmen enthaltene Kopplung zwischen Fördersätzen für Unternehmen und sozialen Anforderungen ein, etwa zu besserer Bezahlung und Arbeitsbedingungen.

## Nordsee schlägt Pazifik

Bauermann hat die Gesteungskosten für Strom aus Windkraft an Land und auf See sowie aus Freiflächen-Photovoltaikanlagen für Deutschland, die USA und für einige weitere europäische Beispielländer kalkuliert. Sie umfassen >>>

### Günstig geht auch in Europa

So viel kostet\* die Erzeugung von Strom aus Windkraft an Land ...



\* reale Gesteungskosten in Preisen von 2021; Quelle: IMK 2023

## Solar ist am billigsten

So viel kostet\* die Erzeugung von Strom aus ...

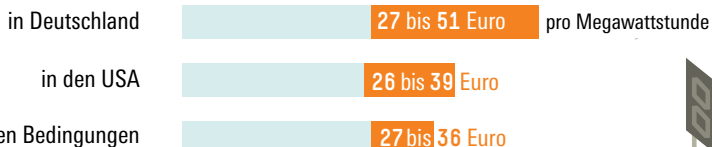
### ... Windkraft auf dem Meer

an europäischen Standorten mit idealen Bedingungen



### ... Solarparks

an europäischen Standorten mit idealen Bedingungen



\* reale Gestehungskosten in Preisen von 2021; Quelle: IMK 2023

Hans Bökler  
Stiftung

die Kosten sowohl für die Errichtung als auch für den langfristigen Betrieb der Erzeugungsanlagen und der ergänzenden Infrastruktur. Diese werden umgelegt auf eine erzeugte Megawattstunde Strom. Anhand von Daten zu technischem Fortschritt und Effizienzgewinnen, die sich in der Vergangenheit bei der Erzeugung von erneuerbaren Energien ergeben haben, prognostiziert der Forscher die realen Kosten in den Jahren 2030 und 2040. Dabei wird auch berücksichtigt, dass die Zinsen seit dem Basisjahr 2021 deutlich gestiegen sind, was aufgrund der hohen Kapitalkosten bei der Erzeugung von Strom aus Wind- und Solaranlagen zu höheren Gestehungskosten führt. Zudem hat er für die USA zwei Varianten berechnet, von denen eine zeigt, wie sich der IRA und weitere US-Subventionsprogramme auswirken. Die Effekte des IRA sind dabei im Jahr 2030 sehr groß und drücken die Gestehungskosten je nach Energieform um 34 bis 55 Prozent. Bis 2040 nimmt dieser Effekt aber wieder deutlich ab.

In fünf Punkten fasst der Wissenschaftler seine Ergebnisse zusammen:

- ▶ Neben dem Angebot an Wind und Sonne sind auch die **Finanzierungsbedingungen** für die Gestehungskosten entscheidend. West- und Nordeuropa, insbesondere Deutschland, hatten in den letzten Jahren sehr günstige Finanzierungsbedingungen, was die Kosten für grünen Strom gedrückt hat und die teils besseren natürlichen Bedingungen in den USA zum Teil kompensiert. Ein wichtiger Grund sind staatliche Unterstützungsmaßnahmen. So mindern stabile, gesetzlich geregelte Vergütungssysteme Risiken für Investoren und damit auch Zinsen. Eine weitere wichtige Rolle nimmt in Deutschland die Förderbank KfW mithilfe zinsgünstiger Kreditprogramme oder als Investor für risikoreiche Projekte ein. Der Vorteil der Europäer wird sich voraussichtlich nicht so schnell reduzieren, argumentiert Bauermann: „Es ist nach aktuellem Stand nicht ersichtlich, dass der IRA dauerhaft zu einer Angleichung der Finanzierungsbedingungen führen wird.“
- ▶ Europa sollte sich noch stärker für günstige Finanzierungsbedingungen einsetzen. **Kreditprogramme** können die Fremdkapitalzinsen senken und damit mehr Projekte ermöglichen. Dies kann ein entscheidender Standortvorteil für Europa werden.
- ▶ Europäische Standorte mit guten natürlichen Voraussetzungen kommen sehr nahe an die US-amerikanischen Gestehungskosten heran oder produzieren **bei der Offshore-Windenergie sogar günstiger**. Das liegt unter anderem an den geringeren Wassertiefen und den konstanten, hohen Windgeschwindigkeiten in Nord- und Ostsee, die Errichtung und Betrieb von Windparks auf See günstiger machen. Davon profitiert auch Deutschland.
- ▶ Zwar haben US-Subventionsprogramme, allen voran der IRA, in den kommenden Jahren einen erheblichen Einfluss. Dieser ist jedoch zeitlich begrenzt. US-Unternehmen, die sich an die in den Förderprogrammen vorgesehenen Sozialklauseln halten und staatliche Unterstützung bekommen, können ihre Gestehungskosten für Onshore-Windenergie, Offshore-Windenergie und Freiflächen-Photovoltaik in den 2020er- und frühen 2030er-Jahren um rund ein Drittel bis gut die Hälfte drücken. Voraussichtlich ab den 2030er-Jahren werden die Gestehungskosten in den USA aber wieder steigen, wodurch die **Wettbewerbsvorteile gegenüber Europa zurückgehen**.
- ▶ Folglich gehe es also zunächst darum, den relativ kurzen Zeitraum zu überbrücken, in dem die US-Subventionen einen starken Anreiz für Unternehmen setzen, in den USA statt in Europa zu investieren. Dazu könne etwa ein **Brücken- oder Transformationsstrompreis** dienen, dessen Höhe sich wie in den USA ebenfalls an Klauseln im öffentlichen Interesse koppeln ließe.

Um die Gestehungskosten in Deutschland und Europa möglichst schnell und dauerhaft zu senken, sollten parallel Maßnahmen ergriffen werden, um den Ausbau erneuerbarer Energien und ihrer Netze voranzubringen, empfiehlt IMK-Experte Bauermann. Beispielsweise durch direkte öffentliche Investitionen oder durch günstige Finanzierungsbedingungen. Zudem sei eine aktive Industriepolitik nötig, um die Versorgung mit grünem Strom für strategisch wichtige und international wettbewerbsfähige Wirtschaftsbereiche sicherzustellen. <

Quelle: Tom Bauermann: Eine Abschätzung der Gestehungskosten und ihrer Entwicklung für die grüne Stromproduktion in Deutschland, Europa und den USA, IMK Policy Brief Nr. 157, August 2023  
[Link zur Studie](#)

# Frauen schlechter beurteilt

Beförderungen hängen im öffentlichen Dienst von Beurteilungen ab. Eine Studie am Beispiel der Polizei kommt zu dem Ergebnis: Frauen bekommen häufig schlechtere Noten als Männer.

Regelmäßige Beurteilungen sind bei Beamtinnen und Beamten, etwa im Polizeidienst, gang und gäbe. Dabei gut abzuschneiden ist wichtig für den beruflichen Aufstieg. Die besten Noten und damit die Führungspositionen gehen jedoch auffällig oft an Männer, obwohl es keine Hinweise darauf gibt, dass sie ihren Job besser machen als die Frauen. Das war das Ergebnis einer 2013 erschienenen Studie der Sozialwissenschaftlerin Andrea Jochmann-Döll, die seinerzeit Beurteilungen im Polizeidienst untersucht hatte. Ein Jahrzehnt später hat sie, wie schon damals gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, die Untersuchung wiederholt. Ergebnis: Es gibt „sowohl positive als auch ernüchternde Entwicklungen“. Noch immer bekommen Frauen – und Teilzeitbeschäftigte generell – in der Mehrzahl der Landespolizeien seltener Bestnoten als Männer in Vollzeit. Es gibt aber Organisationen, zum Beispiel die Bundespolizei, die zumindest gewisse Fortschritte gemacht haben.

Woran das liegt? Nach der Analyse der Forscherin, die zahlreiche Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Polizeibehörden geführt hat, gibt es kein Patentrezept.

Fortschritte seien „durch eine Kombination vielfältiger Maßnahmen erzielt“ worden. Von zentraler Bedeutung sei etwa die Sensibilisierung der Führungskräfte beziehungsweise Beurteilenden für mögliche geschlechterbezogene Verzerrungen und Diskriminierungspotenziale. Bei der Bundespolizei seien dazu unter anderem Erkenntnisse aus der Vorgängerstudie genutzt worden. Als besonders wirkungsvolles Instrument bezeichnet Jochmann-Döll „die geschlechter- und arbeitszeitbezogene Auswertung und bedingungslose Transparenz der Beurteilungsergebnisse einer jeden Beurteilungsrunde sowie die Formulierung diesbezüglicher Ziele einschließlich ihres Controllings“. So könne ein umfassender Kommunikationsprozess in Gang kommen, „zu dem alle Beteiligten eingeladen sind und der Reflexionen und kulturelle Veränderungen ermöglicht“. Notwendig seien weiterhin Rahmenbedingungen wie eine kontinuierliche und selbstverständliche Gleichstellungsarbeit in der Behörde, etwa in Form von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Rheinland-Pfalz: „Deutlich unausgewogen“

Die Wissenschaftlerin hat für alle Polizeibehörden, die die nötigen Daten geliefert haben, untersucht, wie häufig Frauen

und Männer besonders gute Bewertungen bekommen. Dafür ist es unerheblich, dass sich die genauen Bewertungsverfahren von Bundesland zu Bundesland unterscheiden. Es wird deutlich, dass „in beinahe allen Bundesländern und Po-

lizeibereichen“ Polizisten öfter die besten oder die beiden besten Noten bekommen als Polizistinnen. Ausnahmen sind das Bundeskriminalamt, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie, bei Betrachtung der beiden Bestnoten, Berlin. Allerdings sind die Unterschiede in manchen Bundesländern so gering, „dass die Beurteilungsergebnisse als ausgewogen bezeichnet werden können“, so Jochmann-Döll. Auf dem letzten Platz, mit dem Attribut „deutlich unausgewogen“ versehen, liegt die Polizei von Rheinland-Pfalz.

Eine deutliche Unwucht zeigt sich auch beim Vergleich von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten. Unabhängig vom Geschlecht erhalten Teilzeitkräfte seltener Bestnoten. Weitere Unterscheidungen, etwa nach mittlerem oder gehobenem Dienst, Kriminal- oder Schutzpolizei, führen zwar zu differenzierteren Ergebnissen – in Einzelbereichen liegen auch mal die Frauen vorn –, dies ändert aber nichts an der insgesamt zu beob-

achtenden Diskriminierung von Frauen und Teilzeitkräften, betont die Wissenschaftlerin.

Damit bleibt reichlich zu tun. Unter anderem für die Gleichstellungsbeauftragten, die das Thema auf allen Ebenen in die Organisation hineinbringen und deren Akzeptanz in den letzten Jahren gewachsen sei, wie eine Interviewte sagte. <

## Mehr Spitzennoten für Männer

Hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit sind die Beurteilungen im Polizeidienst mit der Bestnote ...



Quelle: Jochmann-Döll 2023

Hans Böckler  
Stiftung

Quellen: Andrea Jochmann-Döll: Beurteilungen im Polizeidienst – revisited, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 298, Juli 2023;

Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf: Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, 2013 [Link zur Studie](#)



## MEHR ZUM THEMA

Antidiskriminierung ist auch ein Thema auf der **LABOR.A 2023** am 27.9. in Berlin – und im Netz. Etwa in einer Session um 12 Uhr mit Stefan Hank von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Anmelden: <https://labora.digital/2023/>

# Doppelpass der Mitbestimmung

Unternehmen mit mitbestimmtem Aufsichtsrat informieren ihre Betriebsräte besser und treten seltener aus der Tarifbindung aus.

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen, profitiert davon auch die betriebliche Mitbestimmung. „Die Unternehmensmitbestimmung hat eine stabilisierende Funktion, die eine Versachlichung der Arbeitsbeziehungen unterstützt und die tarifliche Ebene stärkt“, schreibt Martin Behrens vom WSI. Der Wissenschaftler hat das Verhältnis von Mitbestimmung durch Betriebsräte und Unternehmensmitbestimmung anhand von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 untersucht. Das Ergebnis: Unternehmen mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat scheren seltener aus der Tarifbindung aus, führen häufiger Gefährdungsbeurteilungen durch und informieren ihre Betriebsräte besser.

Die Aufgaben scheinen klar verteilt zu sein: Auf überbetrieblicher Ebene handeln Gewerkschaften und Arbeitgeber zentrale Standards wie Einkommen und Arbeitszeiten aus. Auf der betrieblichen Ebene regeln Betriebsrat und Geschäftsleitung die Anwendung von Tarifverträgen und die betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Weitgehend unbeantwortet blieb bislang aber die Frage, wo in diesem System die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu verorten ist. Behrens weist in seiner Untersuchung nach, dass Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen im Aufsichtsrat nicht in Konkurrenz zu Betriebsräten oder Gewerkschaften stehen, sondern deren Einfluss stärken.

Insgesamt zeigt sich eine hohe inhaltliche Übereinstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen. Mit dem mitbestimmten Aufsichtsrat gibt es eine zusätzliche Vertretungsebene, die schon von Amts wegen einen besonderen Fokus auf die Durchsetzung von Beschäftigtenrechten legt. Das Gremium überwacht die Einhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften zu Themen wie Kartellrecht, Datenschutz, aber auch Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht.

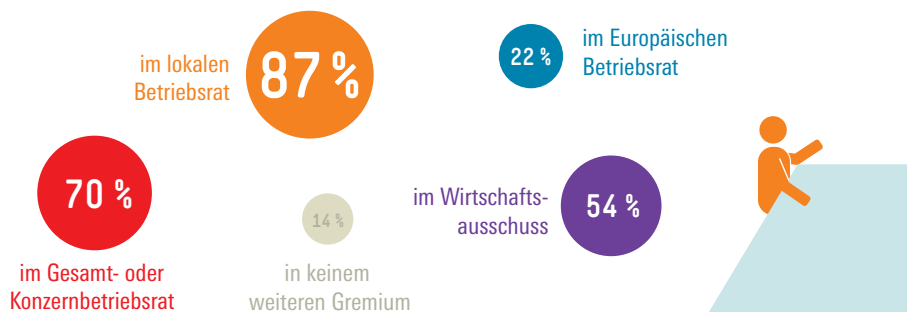
Neben den gemeinsamen Interessen sind auch die personellen Überschneidungen groß: Laut der I.M.U.-Aufsichtsratsbefragung 2019, bei der die Förderinnen und Förderer der Hans-Böckler-Stiftung befragt wurden, waren 87 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder auf der Arbeitnehmerbank lokale Betriebsratsmitglieder. Knapp 70 Prozent waren gleichzeitig Mitglied im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat sowie knapp 22 Prozent im Europäischen Betriebsrat und rund 54 Prozent im Wirtschaftsausschuss. Kein weiteres betriebliches Mandat hatten lediglich 14 Prozent der befragten Aufsichtsratsmitglieder.

Zum einen könne die Präsenz von Betriebsräten die Qualität der im Aufsichtsrat getroffenen Entscheidungen verbessern und die spätere Umsetzung erleichtern, schreibt Behrens. Zum anderen könne die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat die Verhandlungsposition des Betriebsrats stärken. Einige Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigtenwürden sogar eine dynamische Verbindung der beiden Verhandlungsebenen zum Programm erheben, indem sie quasi „Doppelpass“ zwischen betrieblicher Ebene und Aufsichtsrat spielen. Es gebe aber auch diejenigen, die es ablehnen, als „verlängerte Werkbank“ des Betriebsrats zu fungieren. Die von einigen Expertinnen und Experten geäußerte Vermutung, dass die enge Verzahnung von Betriebsrat und Aufsichtsrat zu „betrieblichen Egoismen“ führt, lasse sich anhand der Daten nicht bestätigen, so der Wissenschaftler.

Wie die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, bringen Betriebsratsmitglieder in Doppelfunktion deutliche Vorteile für die Beschäftigten: Sind im Aufsichtsrat Beschäftigte vertreten, die auch Mitglieder des örtlichen Betriebsrats sind,

## Gut vernetzte Aufsichtsräte

Von den Aufsichtsratsmitgliedern auf der Beschäftigtenseite waren gleichzeitig Mitglied ...



Quelle: I.M.U.-Aufsichtsratsbefragung 2019

Hans Böckler Stiftung

kommt es nur in 6 Prozent der Fälle zu einer Auflösung der Tarifbindung. In Betrieben ohne jegliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat sind es 20 Prozent. Gefährdungsbeurteilungen, die dem Arbeitsschutz dienen, gibt es in fast 95 Prozent der Betriebe mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat, in dem auch Betriebsräte vertreten sind. Von den Betrieben ohne Unternehmensmitbestimmung führen nach Angaben der befragten Betriebsräte lediglich rund 82 Prozent eine solche Beurteilung durch. Dass den Betriebsräten notwendige Informationen vorenthalten werden, berichten die Befragten in rund 13 Prozent der Betriebe mit einem Aufsichtsrat, in dem auch Betriebsräte mitbestimmen. In Betrieben ohne Mitbestimmung sind es 20 Prozent.

Zudem kann ein mitbestimmter Aufsichtsrat davor schützen, dass sich Arbeitgeber der betrieblichen Mitbe-

stimmung entziehen. Eine verbreitete Strategie der Arbeitgeberseite besteht darin, relevante Entscheidungen auf eine übergeordnete Ebene zu verlagern, zum Beispiel bei internationalen Unternehmen auf die Ebene der ausländischen Muttergesellschaft. Damit verliert der Betriebsrat seinen Ansprechpartner vor Ort. In solchen Fällen könne die Ar-

beitnehmervvertretung im Aufsichtsrat eine Brücke schlagen und die Umgehung der betrieblichen Mitbestimmung abwenden, so Behrens. <

Quelle: Martin Behrens: Betriebsrat und mitbestimmter Aufsichtsrat: Wechselwirkungen im dualen System der industriellen Beziehungen, Industrielle Beziehungen Nr. 3+4/2022, August 2023 [Link zur Studie](#)

## MITBESTIMMUNG

# Betriebsräte machen Management effektiver

Die betriebliche Produktivität zu steigern, funktioniert besser, wenn es einen Betriebsrat gibt. Der Grund: Mitbestimmung verhindert Übertreibungen des Managements und sorgt für Vertrauen.

Wenn es darum geht, die Produktivität anzukurbeln, stehen Unternehmen verschiedene Stellschrauben zur Verfügung: Sie können beispielsweise Zielvereinbarungen mit ihren Beschäftigten abschließen oder Bonuszahlungen in Aussicht stellen. Inwieweit solche Maßnahmen tatsächlich Wirkung zeigen, hängt auch davon ab, ob es einen Betriebsrat gibt. Das zeigen Uwe Jirjahn von der Universität Trier, Marie-Christine Laible vom Forschungsdatenzentrum im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Jens Mohrenweiser von der britischen Bournemouth University in einer aktuellen Studie.

Betrieb mitbestimmt ist oder nicht. Der langfristige Effekt, der wesentlich größer ausfällt, ist dagegen deutlich stärker, wenn es einen Betriebsrat gibt. Das heißt: Mitbestimmung trägt dazu bei, dass Management-Praktiken die Produktivität nachhaltig steigern.

## Mitsprache schafft Vertrauen

Die Forschenden erklären diesen Befund damit, dass Betriebsräte als Sprachrohr der Belegschaft den Informationsaustausch mit der Geschäftsführung verbessern. Das mache es leichter, die Bedürfnisse der Beschäftigten

bei der Gestaltung von Management-Praktiken zu berücksichtigen und Probleme wie beispielsweise exzessive Überwachung, zu ehrgeizige Ziele, intransparente oder zu komplizierte Anreizsysteme zu identifizieren, die sich langfristig eher nachteilig auf die Produktivität auswirken. Wenn Betriebsräte bei Ent-

scheidungen einbezogen werden und das Handeln des Managements überwachen, steige zudem das Vertrauen der Beschäftigten, die weniger befürchten müssen, dass ihre Arbeit unfair bewertet oder Leistungsstandards willkürlich hochgeschraubt werden. Dadurch werde Demotivation vermieden und stattdessen nachhaltige Kooperation ermöglicht. <

Quelle: Uwe Jirjahn, Marie-Christine Laible, Jens Mohrenweiser: Management practices and productivity: Does employee representation play a moderating role? Human Resource Management Journal, Juli 2023 [Link zur Studie](#)



Hans Böckler  
Stiftung

Die Forschenden haben für ihre Untersuchung Daten einer Befragung ausgewertet, an der zwischen November 2014 und Mai 2015 über 1900 deutsche Industriebetriebe mit mindestens 25 Beschäftigten teilgenommen haben. Auf Basis der Antworten wurde ein Index gebildet, der widerspiegelt, inwieweit das Management von strukturierten Instrumenten für Leistungskontrolle, Anreize und Ziele Gebrauch macht, also zum Beispiel Leistungsprämien einsetzt oder Produktionsziele vorgibt.

Der Analyse zufolge, bei der Faktoren wie die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau der Belegschaft oder die Branche statistisch berücksichtigt wurden, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen diesem Index und der Produktivität, und zwar kurz- wie langfristig. Der kurzfristige Effekt lässt sich unabhängig davon nachweisen, ob ein

# Transparenz statt Tabu

Über Geld spricht man nicht, heißt es oft. Für Beschäftigte ist es jedoch besser, gut informiert zu sein. Ein neues Angebot des WSI schafft Transparenz.

Was verdienen Bankkaufleute, Pflegekräfte oder IT-Fachleute? Wie unterscheiden sich die Gehälter je nach Standort oder Berufserfahrung? Wie weit liegen Frauen und Männer bei der Bezahlung auseinander? Diese Fragen beantwortet das neue Angebot „Wer verdient was?“ auf Lohnspiegel.de. Das Internetportal bietet aktuelle und ausführliche Informationen zu den Gehältern von über 100 gängigen Berufen. „Unser Ziel ist es, die Löhne und Gehälter transparenter zu machen“, erklärt Malte Lübker vom WSI, der das Portal wissenschaftlich betreut. „In Deutschland ist der eigene Verdienst im Freundes- und Kollegenkreis noch immer ein Tabuthema, sodass es vielen gar nicht auffällt, wenn ihr Gehalt zu niedrig ist.“

Die Analyse der Daten auf Lohnspiegel.de, die sich auf eine Arbeitswoche von 38 Stunden und das Grundgehalt ohne Extras wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld beziehen, zeigt, dass die Löhne nicht nur zwischen den verschiede-

nen Berufen, sondern auch innerhalb der Berufe teilweise stark variieren. So ist das Gehaltsniveau im Süden Deutschlands und in den Stadtstaaten tendenziell höher, in den ostdeutschen Flächenländern hingegen noch immer besonders niedrig. Auch Frauen verdienen in allen untersuchten Berufen weniger als Männer. Bezahlt macht sich hingegen steigende Berufserfahrung: Je länger jemand schon in einem Beruf arbeitet, desto höher ist in aller Regel auch das Gehalt. Dies gilt insbesondere, wenn es auf Knowhow ankommt, während der Zuwachs bei einfachen Tätigkeiten deutlich geringer ausfällt. <



Mehr Informationen unter:  
<https://www.lohnspiegel.de/gehaltsinfos/index>

## Wer verdient was?

So hoch ist das monatliche Brutto-Grundgehalt\* nach zehn Jahren Berufserfahrung als ...

	ingesamt	Frauen	Männer	West	Ost
Chemiker/in	6 000 €	5 530 €	6 170 €	6 130 €	5 160 €
Diplom-Kaufmann/-frau (BWL)	5 460 €	4 890 €	5 740 €	5 570 €	4 750 €
IT-Projektleiter/in	5 430 €	5 050 €	5 520 €	5 500 €	4 940 €
Bauingenieur/in	4 790 €	4 390 €	4 890 €	4 950 €	4 190 €
Softwareentwickler/in	4 760 €	4 470 €	4 790 €	4 800 €	4 510 €
Bankkaufmann/-frau	4 120 €	3 710 €	4 360 €	4 170 €	3 840 €
Buchhalter/in	3 270 €	3 170 €	3 530 €	3 350 €	2 890 €
Krankenpfleger/in	3 130 €	3 040 €	3 370 €	3 190 €	2 930 €
Sachbearbeiter/in (allgemein)	3 120 €	2 970 €	3 470 €	3 190 €	2 760 €
Elektroinstallateur/in	2 930 €	2 670 €	2 930 €	3 030 €	2 490 €
Sekretär/in	2 850 €	2 830 €	3 230 €	2 960 €	2 470 €
Physiotherapeut/in	2 800 €	2 730 €	2 940 €	2 900 €	2 480 €
Kfz-Mechaniker/in	2 590 €	2 340 €	2 590 €	2 670 €	2 220 €
Koch/Köchin	2 390 €	2 240 €	2 450 €	2 480 €	2 110 €
Hotelfachmann/-frau	2 290 €	2 230 €	2 460 €	2 320 €	2 140 €

\* ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütung, standardisiert auf 38 Wochenstunden; Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank 2023

# Durchhalten bis zur Rente? Ein Viertel zweifelt

Viele Beschäftigte fürchten, dass sie ihre aktuelle Berufstätigkeit nicht bis zum Rentenalter durchstehen werden.

Gut 20 Prozent der Beschäftigten glauben, ihren Job eher nicht bis zum regulären Renteneintritt zu schaffen. Weitere knapp 7 Prozent sind sogar überzeugt, auf keinen Fall durchhalten zu können. Deutlich höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten sind die Quoten unter Arbeiterinnen und Arbeitern – 38 Prozent – sowie bei Menschen, die ihre Arbeitssituation generell als stark belastend oder äußerst belastend einstufen. In diesen Gruppen glauben rund 43 Prozent beziehungsweise 59 Prozent, ihre jetzige Tätigkeit eher nicht oder auf keinen Fall ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Von sehr belastenden Arbeitsbedingungen berichten etwa 20 Prozent der Beschäftigten. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie des WSI.

Die Untersuchung von Florian Blank und Wolfram Brehmer stützt sich auf eine repräsentative Befragung unter knapp 5000 abhängig Beschäftigten und eine weitere Umfrage unter gut 3600 Betriebs- und Personalräten.

Die Betriebs- und Personalräte schätzen die Durchhaltchancen der Beschäftigten häufig noch skeptischer ein als die Arbeitnehmenden selbst. Sie sind aber auch der Überzeugung, dass Unternehmen etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Job halten könnten, wenn sie sich verstärkt um altersgerechte Arbeitsbedingungen bemühen würden. Knapp 42 Prozent der Betriebs- und Personalräte sind überzeugt, dass das für alle oder viele betroffene Beschäftigte möglich wäre, die sonst nicht bis zum Rentenalter durchhalten können. Weitere 42 Prozent halten das zumindest bei einigen Kolleginnen und Kollegen für realistisch. Bislang tun die Arbeitgeber nach Einschätzung der Betriebs- und Personalräte aber längst nicht genug: 40 Prozent bewerten die bisherigen betrieblichen Be-

mühungen um bessere Arbeitsbedingungen für Ältere mit den Schulnoten 5 oder 6. Knapp 28 Prozent geben lediglich eine 4.

Die Ergebnisse machten deutlich, „dass Forderungen nach einer weiteren Anhebung des Rentenalters offensichtlich an der Realität vieler Beschäftigter vorbeigehen“, schreiben die WSI-Forscher Blank und Brehmer. „Solche Maßnahmen würden den zweiten Schritt vor dem ersten machen“ und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verschärfen – oft zulasten von ohnehin bei ihrer Arbeit stark belasteten Personen. Notwendig sei zunächst, gute Arbeit für alle Beschäftigten zu ermöglichen. Wenn Unternehmen mehr dafür tun, ältere Beschäftigte durch bessere Arbeitsbedingungen im Job zu halten, habe das viele Vorteile: Es helfe dabei, die Finanzlage der Sozialversicherungen zu verbessern. Engpässe auf dem Arbeitsmarkt würden verringert. Und vor allem verbesserten sich Lebenssituation und Gesundheit von Millionen Menschen. <

Quelle: Florian Blank, Wolfram Brehmer: Durchhalten bis zur Rente? Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, WSI Report Nr. 85, Juni 2023 [Link zur Studie](#)

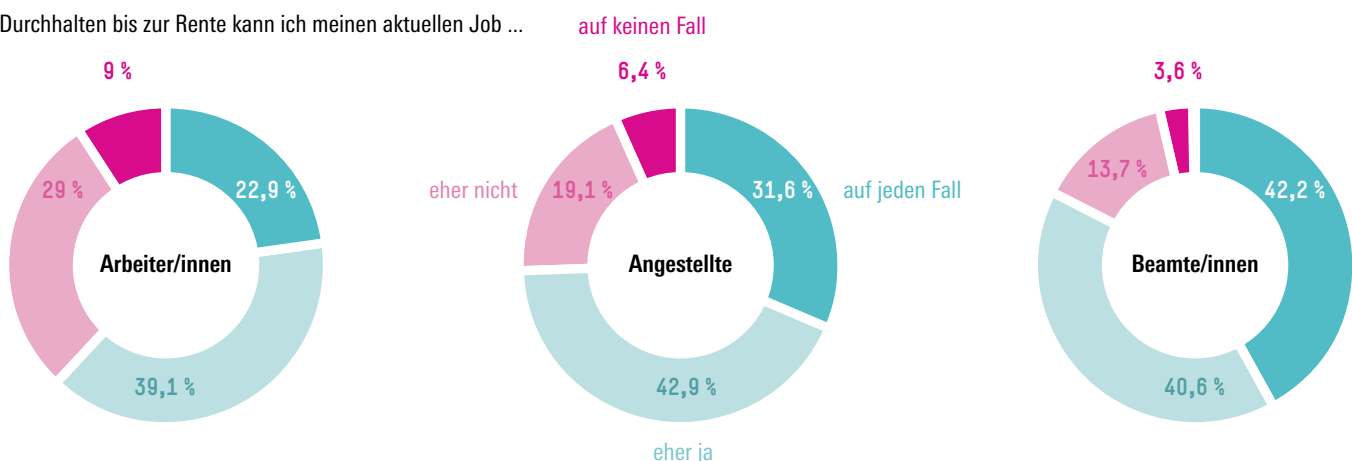


## MEHR HÖREN

Im Podcast Systemrelevant erläutern Bettina Kohlrausch und Florian Blank vom WSI, warum Forderungen nach einer weiteren Anhebung des Rentenalters an der Realität vieler Beschäftigter völlig vorbeigehen und wie ein gesünderes Arbeitsleben viele aktuelle Probleme beheben könnte. <https://www.boeckler.de/podcasts-22421-rente-gute-arbeitsbedingungen-fuer-alle-ermoeglichen-51424.htm>

## Aufreibende Arbeit

Durchhalten bis zur Rente kann ich meinen aktuellen Job ...



nur abhängig Beschäftigte; Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2023

# 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 78-230

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

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei  
[www.boecklerimpuls.de](http://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](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de)

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:  
[www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm](http://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](https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf)

## PFLEGE

### Nachwuchs ist knapp

In der Pflege übersteigt das Angebot an Ausbildungsplätzen deutlich die Nachfrage: Laut einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung konnten 2022 nur 21 Prozent der Pflegeschulen ihre Ausbildungsplätze voll besetzen. Bei den weiteren Ausbildungseinrichtungen wie Krankenhäusern, Pflegeheimen oder Pflegediensten waren es 27,4 Prozent. In der hochschulischen Pflegeausbildung standen über 2100 angebotenen Studienplätzen gut 1200 Studierende gegenüber.

Quelle: BIBB, August 2023 [Link zur Studie](#)

## EINKOMMEN

### Kinderreichtum macht arm

Von Armut betroffen sind von den ...



Paaren mit einem Kind	9,4 %
Paaren mit zwei Kindern	11,2 %
Paaren mit drei oder mehr Kindern	30,9 %
Alleinerziehenden	38,7 %

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

## BILDUNG

### Teurer Schulanfang

Im Juli 2023 betrug die Teuerung gegenüber dem Vorjahr bei ...



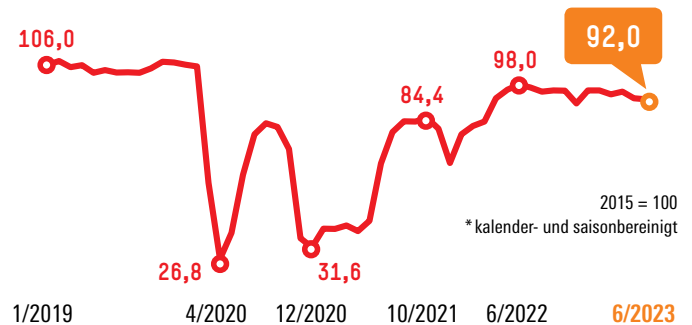
Papierprodukten	+13,6 %
Schreib- und Zeichenmaterial	+7,6 %
Schulbüchern	+5,3 %
Verbraucherpreise insgesamt	+6,2 %

Quelle: Destatis, August 2023 [Link zur Studie](#)

## WIRTSCHAFT

### Gastgewerbe kämpft immer noch

So entwickelte sich der reale Umsatz des Gastgewerbes\* ...

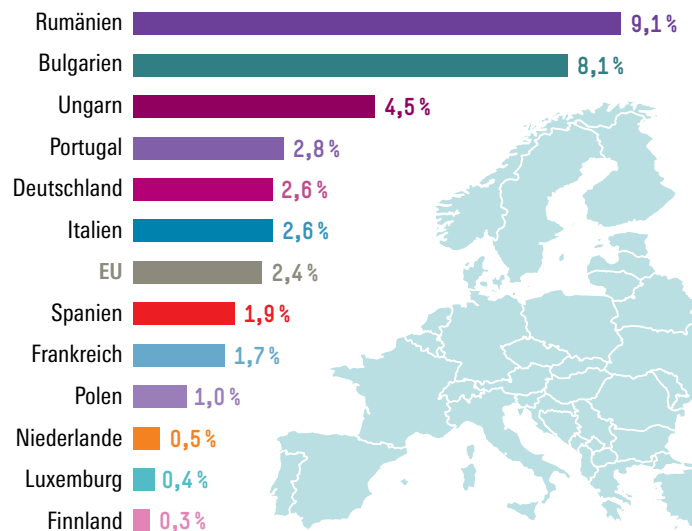


Quelle: Destatis, August 2023 [Link zur Studie](#)

## DIGITALISIERUNG

### Abgehängt in Rumänien

Keinen Internetanschluss leisten können sich in ...



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