

- 2 **Makroökonomie** Ungleichheit bremst die Wirtschaft
- 3 **Alterssicherung** Wo die Rente knapp wird
- 4 **Digitalisierung** Die App hat alle im Griff
- 6 **Arbeitswelt** Immer auf Draht
- 7 **Arbeitsbedingungen** Stress 4.0 trifft vor allem die Jungen

MITBESTIMMUNG

Jeder zehnte Betriebsrat wird oft behindert

Betriebsräte haben mehrheitlich ein gutes Verhältnis zur Geschäftsführung. Zu Konflikten kommt es besonders oft in Betrieben ohne Tarifvertrag.

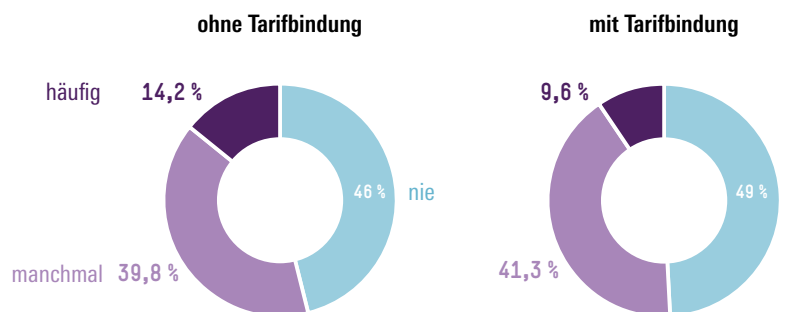
Meistens kommen Betriebsrat und Management in deutschen Unternehmen ganz gut miteinander klar. Doch Schikanen gegen Arbeitnehmervertreter, über die in den Medien immer wieder berichtet wird, sind offensichtlich nicht nur Einzelfälle: Rund zehn Prozent der Betriebsräte sehen sich vom Arbeitgeber in ihrer Arbeit „häufig“ behindert, weitere 40 Prozent erleben „manchmal“ Blockaden. Das Verhältnis zur Chefetage bewerten zehn Prozent der Beschäftigtenvertreter in Deutschland nur als „ausreichend“, weitere fünf Prozent sogar als „mangelhaft“. Das zeigen neue Zahlen aus der Betriebsrätebefragung des WSI.

Die Mehrheit der Chefs von mitbestimmten Betrieben scheint sich um eine gedeihliche Kooperation zu bemühen: Immerhin beurteilen knapp zehn Prozent der im Jahr 2017 vom WSI befragten Betriebsräte das Verhältnis als „sehr gut“, weitere knapp 50 Prozent als „gut“. Doch da, wo die Noten „ausreichend“ oder insbesondere „mangelhaft“ vergeben werden, „darf bezweifelt werden, ob damit noch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist“, wie sie das Betriebsverfassungsgesetz fordert, schreibt WSI-Forscher Helge Baumann. Auffallend ist nach Analyse des Experten, dass die Arbeitsbeziehung zwischen Führungsetage und Beschäftigtenvertretung häufiger schlecht ist, wenn das Unternehmen keinen Tarifvertrag hat. In Firmen ohne Tarifregelung sprechen gut 18 Prozent der Betriebsräte von einem „ausreichenden“ oder gar „mangelhaften“ Verhältnis. In Unternehmen mit Tarifvertrag sind es dagegen knapp elf Prozent.

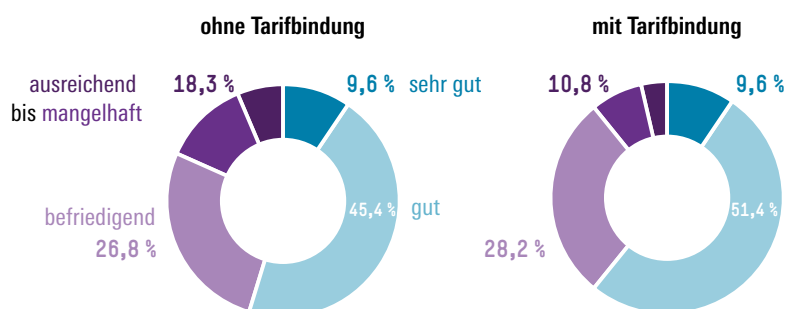
Die Auswertung des WSI gibt auch einen aktuellen Überblick darüber, mit welchen Anliegen Betriebsräte am häufigsten befasst sind. Mit über 80 Prozent Nennungen sind Arbeitsschutz und Gesundheit die Top-Themen. Zunehmende Aufmerksamkeit erfahren dabei auch psychische Be-

So läuft die Mitbestimmung

Arbeitgeber behindern die Betriebsratsarbeit in Betrieben ...



Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ist in Betrieben ...



Quelle: WSI 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1371

Hans Böckler
Stiftung

lastungen durch Arbeitsverdichtung und zu geringe Personalstärke. Zudem ist die Arbeitszeit sehr häufig Thema für Beschäftigte und ihre Vertreter. Dabei geht es ebenso um Überstunden und vom Arbeitgeber betriebene Flexibilisierung wie um Wünsche von Beschäftigten nach flexibleren Arbeitszeiten, um Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen. <

Ungleichheit bremst die Wirtschaft

Höhere Löhne, mehr Verteilungsgerechtigkeit – davon würden nicht nur Einzelne profitieren, sondern die gesamte Wirtschaft.

Wenn sich die Einkommen der breiten Masse schwach entwickeln, gefährdet dies die wirtschaftliche Stabilität. So wie in den USA, wo viele Menschen ihren Konsum nur über Kredite finanziert haben, was eine Überschuldung der privaten Haushalte zur Folge hatte. In Deutschland stellt sich die Situation anders, aber nicht unbedingt besser dar. Wenn nicht genug Geld übrig ist, halten sich die Menschen hierzulande beim Konsum zurück. Das schadet der Binnenwirtschaft. Um zu einem ausgewogenen Wachstumsmodell zu kommen, müssten in beiden Ländern die unteren und mittleren Einkommen stärker steigen. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Jan Behringer vom IMK und Till van Treeck von der Universität Duisburg-Essen. Die Forscher haben für 20 Länder im Zeitraum von 1972 bis 2007 untersucht, wie sich die Einkommensverteilung auf die Wirtschaft der jeweiligen Staaten auswirkt.

Welche Folgen steigende Einkommensungleichheit haben kann, hat sich in der Finanzkrise deutlich gezeigt: Seit Beginn der 1980er-Jahre stieg die Ungleichheit in den USA stark an. Die Topverdiener zogen weit davon, der Großteil der Menschen verzeichnete hingegen nur geringe Einkommenszuwächse. Um weiterhin mithalten zu können, blieb vielen von ihnen nichts anders übrig, als die Ersparnis zu reduzieren, länger zu arbeiten und sich höher zu verschulden. Die Banken vergaben leichtfertig Kredite, auch an Haushalte mit zweifelhafter Bonität. Als offenkundig wurde, dass ein großer Teil dieser Schulden niemals zurückgezahlt werden kann, kam es 2008 zum großen Crash. Dieser erschütterte zunächst die Finanzmärkte, darauf folgte eine weltweite Rezession.

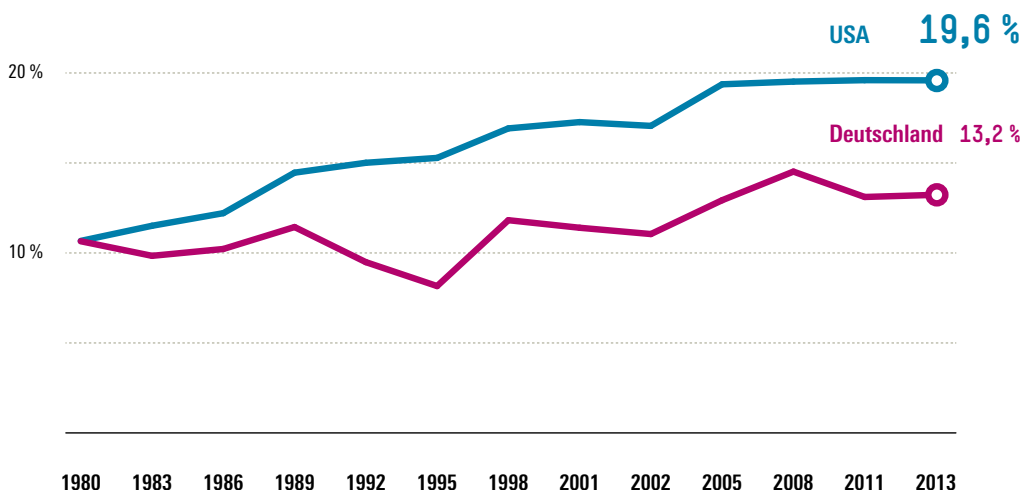
Deutschland: Hohe Gewinne, wenig Konsum

In Deutschland war das Problem weniger die Kluft zwischen Normalverdienern und Spitzeneinkommen, sondern das Auseinanderdriften von Unternehmensgewinnen und Masseneinkommen. Die deutschen Unternehmen haben ihre Gewinne in den 2000er-Jahren kräftig steigern können. Statt diese zu reinvestieren oder die Löhne zu erhöhen, behielten sie einen großen Teil davon ein. Zwar erzielte

die deutsche Wirtschaft im Außenhandel große Überschüsse. Die Lohnquote, also der Anteil der Arbeitseinkommen am Volkseinkommen, ging jedoch zurück. Die Binnenwirtschaft und der private Konsum blieben schwach. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist das ebenfalls gefährlich: Der private Konsum macht in reichen Ländern etwa zwei Drittel des Bruttoinlandsprodukts aus. Fällt die Nachfrage im Inland geringer aus, können nicht mehr alle Produktionskapazitäten ausgelastet werden. Sollten sich dann auch noch die Exporte abschwächen, droht ein drastischer Rückgang der Wirtschaftsleistung.

Topverdiener ziehen davon

So entwickelte sich der Anteil des reichsten Prozents an allen Bruttoeinkommen in ...



Quelle: World Inequality Database 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1372 Daten: bit.do/impuls1373

Hans Böckler Stiftung

Das kreditfinanzierte Wachstumsmodell in den USA und anderer angelsächsischer Länder habe sich als nicht nachhaltig erwiesen, so die Ökonomen. Aber auch das deutsche Modell sei instabil. Dass beide Modelle keine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung erlauben, sehe man schon an den Leistungsbilanzen. Deutschland habe einen permanenten Überschuss, die USA ein Defizit. Das heißt: Deutschland produziert mehr, als es selbst verbraucht; die USA verbrauchen mehr, als sie selbst produzieren. Die Folgen seien globale Ungleichgewichte. Man müsse den Blick darauf richten, die Fehlentwicklungen bei der Einkommensverteilung zu korrigieren. Eine stabile Entwicklung lasse sich nur mit steigenden Masseneinkommen erreichen. <

Quelle: Jan Behringer, Till van Treeck: Income distribution and the current account, Journal of International Economics, September 2018

Wo die Rente knapp wird

Niedrige Rentenansprüche können zu Altersarmut führen. Eine aktuelle Studie zeigt, welche Personengruppen besonders betroffen sind.

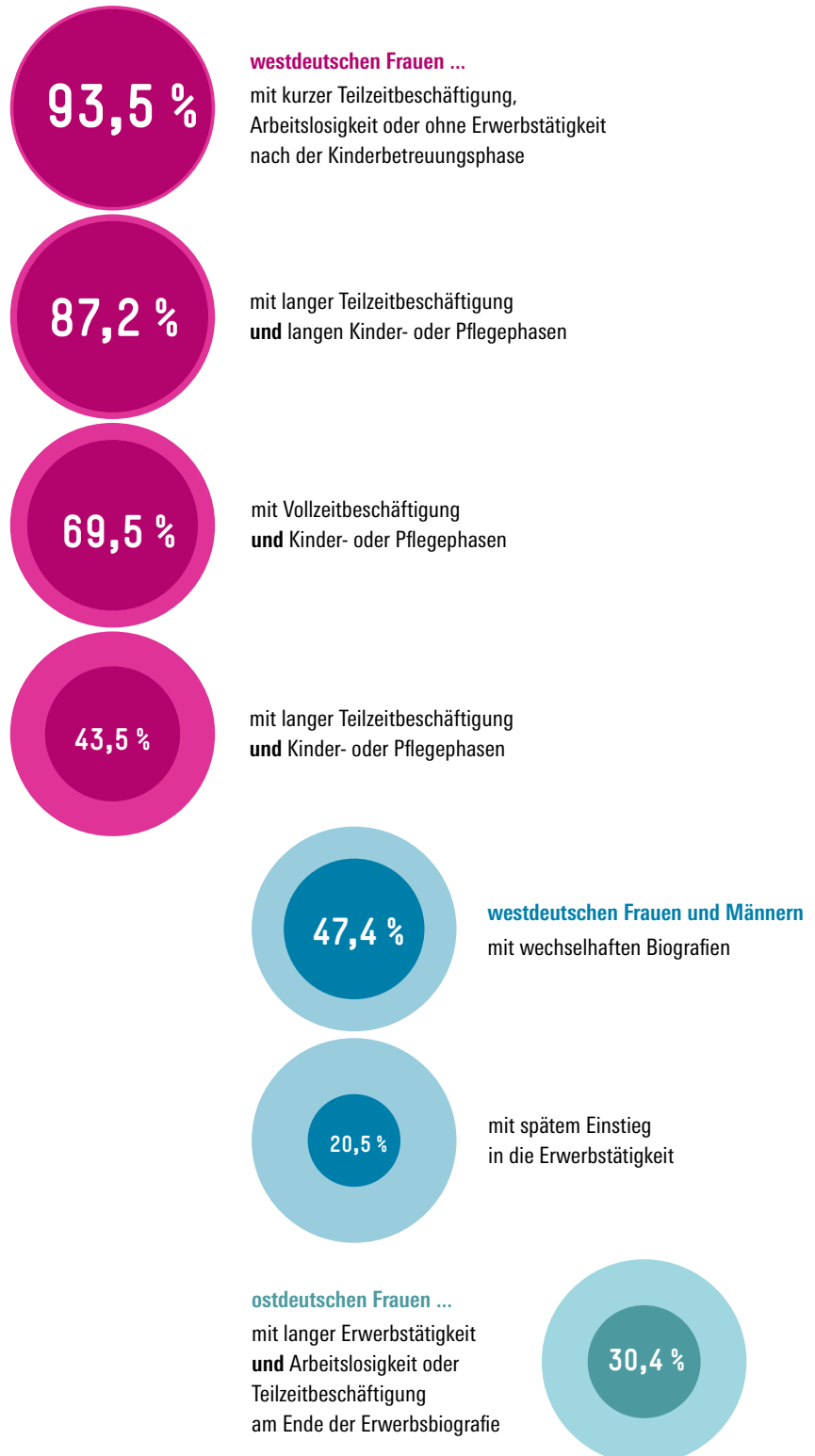
Wenn auch langjährig Versicherte nach Erreichen der Altersgrenze mit beinahe leeren Händen dastehen, gerät das Rentensystem in eine Legitimationskrise. Viele fragen sich dann: Warum habe ich jahrzehntelang Beiträge gezahlt, wenn meine Rente am Ende kaum über der Grundsicherung liegt? Welche Gruppen besonders häufig Niedrigrenten beziehen, obwohl sie lange Versicherungszeiten aufweisen, haben Martin Brussig und Lina Zink vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen mithilfe von Datensätzen der Rentenversicherung und der Arbeitsagentur analysiert. Genauer: Wer von den zwischen 1940 und 1947 Geborenen nach wenigstens 30 Versicherungsjahren – die auch beitragsfreie oder beitragsgeminderte Zeiten enthalten können – eine Rente bekommt, die nicht wenigstens zehn Prozent über dem Existenzminimum liegt. Das ist bei jedem Fünften der langjährig Versicherten der Fall. 90 Prozent davon sind Frauen. Anhand von Erwerbs- beziehungsweise Lebensverläufen haben Brussig und Zink außerdem ermittelt, welche Gruppen sich besonders häufig mit Niedrigrenten zufriedengeben müssen. Wobei geringe gesetzliche Renten allerdings nicht automatisch Altersarmut bedeuten: Wenn der Partner besser verdient hat, Ansprüche aus anderen Versorgungswerken bestehen oder Vermögen vorhanden ist, können auch Menschen mit kleiner Rente jenseits der Erwerbstätigkeit ihren Lebensstandard halten.

Das Risiko, im Alter mit einer Niedrigrente dazustehen, ließe sich nach Auffassung der IAQ-Forscher deutlich verringern. Ein stärkerer sozialer Ausgleich in der Rentenversicherung und Maßnahmen, die eine stabile vollzeitnahe Beschäftigung bei guter Bezahlung ermöglichen, würden den Betroffenen helfen. Und nicht nur ihnen: Auch der demografische Wandel wäre leichter zu bewältigen, wenn Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit ausweiten könnten und der Niedriglohnsektor eingedämmt würde. <

Quelle: Martin Brussig, Lina Zink: Erwerbsverlaufsmuster von Frauen und Männern mit Niedrigrenten, Altersübergangsreport 2/2018, November 2018 Download: bit.do/impuls1388

Altersarmut ist weiblich

So hoch war der Anteil der Niedrigrenten trotz langjähriger Versicherung bei ...



Quelle: Brussig, Zink 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1374

Hans Böckler Stiftung

Die App hat alle im Griff

Essenslieferanten wie Foodora oder Deliveroo versprechen ihren Fahrern flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten. Tatsächlich herrscht ein ausgefeiltes digitales Kontrollregime.

In Großstädten sind sie ein vertrauter Anblick: Radfahrer in Pink oder Türkis, die Boxen mit Pizza, Sushi oder Schnitzel durch die Gegend kutschieren. Auf welchen Arbeitsbedingungen dieses Geschäftsmodell basiert, haben die Soziologinnen Mirela Ivanova und Joanna Bronowicka von der Europa-Universität Viadrina gemeinsam mit den Rechtswissenschaftlerinnen Eva Kocher und Anne Degner im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts untersucht. Den Ergebnissen zufolge stehen der scheinbaren Autonomie der Fahrer effektive Kontrolltechniken gegenüber.

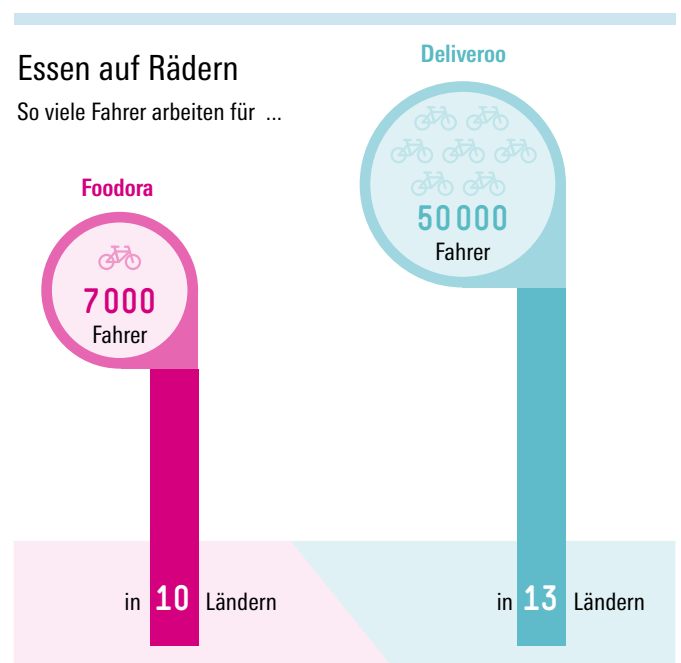
Für ihre Untersuchung haben die Forscherinnen Berliner Deliveroo- und Foodora-Fahrer, deren Vorgesetzte und Gewerkschaftsvertreter interviewt sowie Arbeitsabläufe, Versammlungen und Demonstrationen beobachtet. Zusätzlich wurden Dokumente wie E-Mails, Newsletter oder Stellenbeschreibungen ausgewertet.

Der Arbeitsprozess funktioniert der Studie zufolge bei beiden Lieferdiensten sehr ähnlich: Wenn eine Bestellung eingeht, müssen die Fahrer das gewünschte Essen vom Restaurant abholen und zum Kunden transportieren. Dabei werden sie durch eine App über Aufträge informiert und bei der Abwicklung unterstützt. Der Ablauf ist in Einzelschritte zerlegt: die Auftragsannahme, die Fahrt zum Restaurant, die Entgegennahme, die Fahrt zum Kunden, die Übergabe. Die Erledigung jedes einzelnen Arbeitsschritts muss per Klick bestätigt werden. Die Fahrer nutzen ihre eigenen Räder und Smartphones, Dienstkleidung und Transportbox stellen die Unternehmen zur Verfügung.

Einen deutlichen Unterschied gibt es beim rechtlichen Status der Fahrer: Bei Foodora handelt es sich um abhängig Beschäftigte mit neun Euro Stundenlohn, bei Deliveroo

um Selbstständige, die fünf Euro pro Lieferung erhalten. Die Deliveroo-Fahrer können Aufträge jederzeit ablehnen oder abbrechen, die Kollegen von Foodora haben diese Freiheit nicht.

Trotz der unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle sei die Rhetorik der beiden Anbieter auffällig ähnlich, schreiben die Wissenschaftlerinnen. Sowohl Deliveroo als auch Foodora beschreiben ihre Fahrer als Mikrounternehmer, die die Natur ihrer Arbeit selbst bestimmen, stellen also Jobs mit weitgehender Autonomie in Aussicht.



Quelle: Foodora 2018, Deliveroo 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1375

Hans Böckler
Stiftung

Arbeit neu begreifen



Obwohl die Soloselbstständigen ebenso abhängig von ihren Auftraggebern sind wie Arbeitnehmer, gelten für sie nicht die gleichen Rechte, was soziale Absicherung, Arbeitsschutz oder kollektive

Interessenvertretung angeht. Diese Lücke im Arbeitsrecht ist auch insofern problematisch, als prekäre Selbstständigkeit in Zeiten der digitalen Plattformökonomie zunehmen dürfte. Um die Situation der Betroffenen zu verbessern, hat sich die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Expertenkommission zur Arbeit der Zukunft für eine Neufassung des Arbeitnehmerbegriffs ausgesprochen und einen Arbeitskreis eingesetzt, der sich mit diesem Thema befasst. Den Überlegungen zufolge ist

es nötig, den Arbeitnehmerstatus zu „entpersönlichen“ und auf diejenigen auszuweiten, die zwar nicht persönlich, aber sachlich oder wirtschaftlich abhängig sind. Da auch ein erweiterter Arbeitnehmerbegriff nicht alle in der Grauzone zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit Arbeitenden erfassen kann, seien darüber hinaus neue Konturierungen nötig. Ausgangspunkt könnte dabei die bereits existierende Kategorie der „arbeitnehmerähnlichen Person“ sein. Die Expertenkommission empfiehlt, die Rechte der Grenzgänger zwischen Selbstständigkeit und Arbeitnehmerstatus weiter auszubauen und auf neue Gruppen wie Crowdworker auszudehnen. <

Quelle: Kerstin Jürgens u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab S. 29)
Download: bit.do/impuls1376

In Pink oder Türkis Essen auszuliefern, ist der Untersuchung zufolge tatsächlich mit gewissen Freiheiten verbunden: Grundsätzlich können die Fahrer ihre Schichten ebenso frei wählen wie das Gebiet, in dem sie arbeiten. Auch hinsichtlich der Route und der Geschwindigkeit gibt es keine festen Vorgaben. Aus Sicht des Managements bestehe die Herausforderung darin, trotz dieser Freiheiten Planbarkeit sicherzustellen, so die Autorinnen. Dabei spiele Steuerung durch Algorithmen eine zentrale Rolle: „Angeblich erlaubt die App den Fahrern, ihr eigener Chef zu sein. Tatsächlich ist die App der Chef.“

Die Kontrolle per App funktioniert zum einen über automatische Benachrichtigungen, heißt es in der Studie. Die Aktivitäten der Fahrer werden demnach mittels GPS-Ortung und Auswertung ihrer Klicks in Echtzeit überwacht. Sobald das Programm eine Unregelmäßigkeit wie fehlende Bewegung oder überlange Wartezeiten feststellt, poppt beim Fahrer eine entsprechende Nachricht auf. Ein Vorgesetzter aus Fleisch und Blut greift nur dann ein, wenn die automatisierte Kommunikation ihren Zweck nicht erreicht. Dass es selten dazu kommt, scheint nicht unwesentlich zur gefühlten Autonomie beizutragen: Viele der Befragten finden Anweisungen von einem Algorithmus offenbar weniger störend als Anweisungen von einem menschlichen Chef.

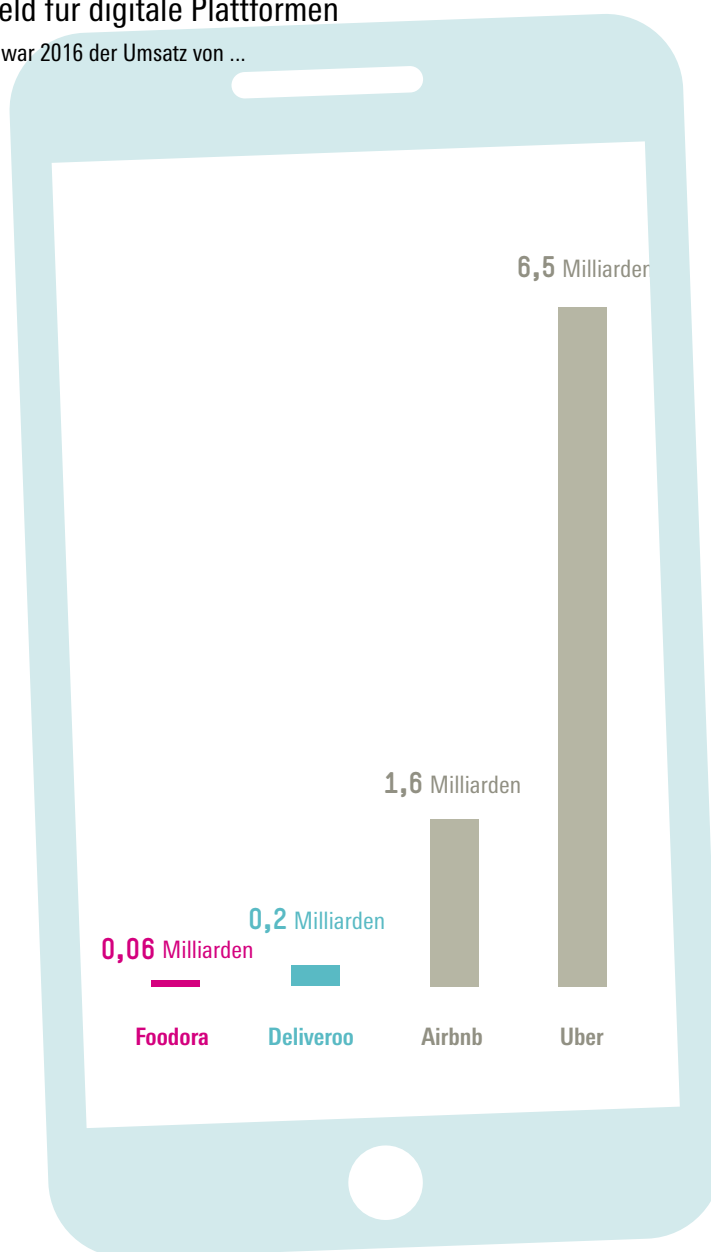
Auch das Vergütungssystem habe eine disziplinierende Wirkung, stellen die Forscherinnen fest. Die Zahlung pro Lieferung bei Deliveroo sorgte automatisch dafür, dass die Fahrer sich um eine effiziente Abwicklung bemühen und Schichten mit dem größten Betrieb buchen. Bei Foodora gebe es ein Bonussystem, das diese Aufgabe übernimmt.

Die Daten, die bei der digitalen Überwachung der Fahrer anfallen, werden laut der Untersuchung dafür genutzt, internen Wettbewerb zu erzeugen. Dabei dient die Schichtplanung als zentrales Druckmittel: Grundsätzlich können die Fahrer Woche für Woche ihre Schichten selbst auswählen. Diejenigen, deren Leistungen ein Algorithmus am höchsten einstuft, sind allerdings zuerst dran, wer zu den am wenigsten Leistungsstarken gehört, erst ganz am Schluss. Das heißt: Wer bei der Leistungsbewertung schlecht abscheidet, der hat kaum noch Auswahl.

Zu den Instrumenten der Verhaltenssteuerung zählen die Wissenschaftlerinnen darüber hinaus die strategische Zurückhaltung von Informationen. Wo ein Kunde wohnt, enthüllt die App beispielsweise erst, wenn der Fahrer das

Viel Geld für digitale Plattformen

So hoch war 2016 der Umsatz von ...



Quelle: Schreyer, Schrape 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1377

Hans Bockler
Stiftung

bestellte Essen im Restaurant entgegengenommen hat. Ebenso intransparent sei die genaue Funktionsweise der Leistungsbewertung.

Ob die Deliveroo-Fahrer rechtlich tatsächlich als Selbstständige gelten können, erscheine vor diesem Hintergrund fraglich, so die Forscherinnen. Schließlich seien sie wegen der unvollständigen Informationen kaum in der Lage, rationale unternehmerische Entscheidungen zu treffen. Die Autorinnen verweisen in diesem Zusammenhang auf Überlegungen, den Arbeitnehmerbegriff neu zu fassen. Neben der Weisungsgebundenheit müsse dabei die Integration in die betriebliche Organisation als Kriterium berücksichtigt werden. <

Quelle: Mirela Ivanova, Joanna Bronowicka, Eva Kocher, Anne Degner: Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 107, Dezember 2018 Download: bit.do/impuls1378

Immer auf Draht

Viele Arbeitnehmer sind nach Feierabend oder am Wochenende erreichbar. Auch wenn sie vielleicht selbst damit einverstanden sind – ihre Partner sind es oft nicht.

Wer in der Freizeit arbeitet, ist weniger zufrieden mit der Work-Life Balance. Das kann zur Belastung für die ganze Familie werden. Denn auch beim Partner oder der Partnerin steigt die Unzufriedenheit. Auch wenn Beschäftigte freiwillig in der Freizeit arbeiten und dies selbst gar nicht als problematisch empfinden, sind Familienangehörige oft ganz und gar nicht begeistert. Das ist das Ergebnis einer Studie von Yvonne Lott. Die WSI-Forscherin hat untersucht, wie sich Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auswirkt. Die Analyse beruht auf Daten aus Pairfam, einer jährlichen Umfrage zu den Themen Partnerschaft und Familie. Ausgewertet wurden die Angaben von 790 Paaren, bei denen jeweils beide Partner im Jahr 2016 berufstätig waren.

Viele der Befragten sind regelmäßig in ihrer Freizeit erreichbar und beantworten Mails oder Anrufe. Es trifft oft diejenigen, die in der Hierarchie entweder weit oben oder ganz unten stehen: Der Analyse zufolge sind etwa 36 Prozent der leitenden Angestellten in den beobachteten Paaren mit arbeitsbezogenen Nachrichten in der Freizeit befasst. Unter den einfachen Arbeitern sind es sogar 38 Prozent. Nicht immer geschieht das aus freien Stücken. Sowohl unter den leitenden Angestellten als auch unter den einfachen Arbeitern geben rund 18 Prozent an, dass sie nach Feierabend verfügbar sein müssen oder sich zumindest dazu verpflichtet fühlen. Dabei darf man nicht übersehen: Wie belastend Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit empfunden wird, kann sehr unterschiedlich sein. In der Regel sind es die Manager, die Arbeitsaufträge erteilen und Aufgaben delegieren. Umgekehrt sind die einfachen Arbeiter gewöhnlich diejenigen, die Aufträge empfangen – ein Gefühl fehlender Autonomie und Kontrolle kann bei ihnen die Unzufriedenheit mit der Work-Life Balance verstärken, besonders wenn sie damit am Feierabend konfrontiert sind. Ein Grund

für die geringere Zufriedenheit: Den Befragten fällt es oft schwerer, von der Arbeit abzuschalten oder sich Zeit für Freizeitaktivitäten zu nehmen.

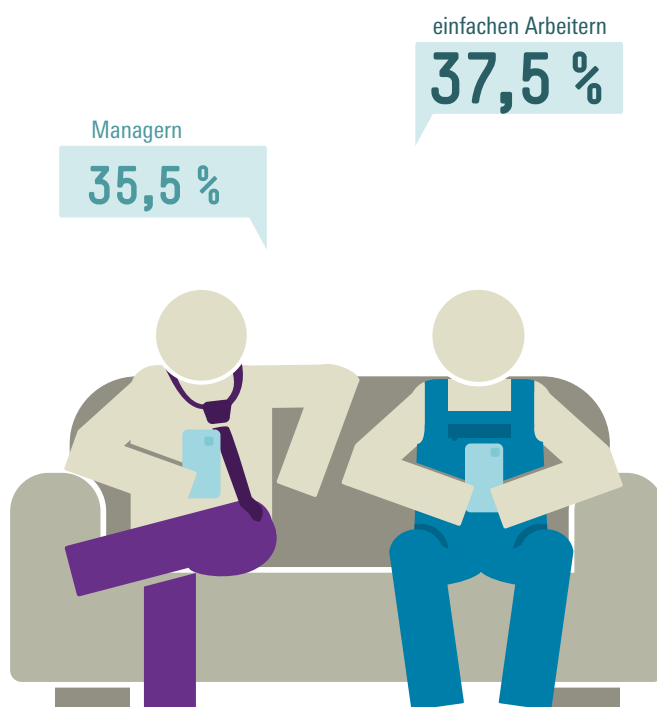
Auf einer Skala, bei der 0 für minimale und 10 für maximale Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Job und Privatleben steht, erreichen Beschäftigte mit Firmenkontakt in der Freizeit lediglich den Wert 5,08, wenn sie glauben, zur Erreichbarkeit verpflichtet zu sein. Bei denen, die in der Freizeit grundsätzlich keinen Kontakt mit dem Unternehmen haben, liegt der Mittelwert bei 6,25. „Mehr als ein Punkt auf der Skala, das ist ein großer Unterschied durch einen einzelnen Faktor. Denn generell ordnen sich die meisten Probanden bei Befragungen zur Zufriedenheit sehr stabil ein Stück oberhalb der Mitte ein. Das Gefühl, nie ganz abschalten zu dürfen, stellt also eine erhebliche Einschränkung der Lebensqualität dar“, erklärt Lott.

Nur den beruflichen Erfolg im Blick

Beschäftigte, die nach Feierabend das Smartphone auf berufliche Nachrichten checken, aber das nach eigenem Empfinden nicht tun müssten, liegen in ihrer mittleren Zufriedenheit mit 6,11 näher an der Gruppe ohne Kontakt zur Arbeit. Dieses Verhalten wird in der Gesundheitsforschung auch als „interessierte Selbstgefährdung“ bezeichnet, schreibt Lott. Die Betroffenen hätten vor allem ihren beruflichen Erfolg im Blick, merken dabei aber nicht oder ignorieren, dass ihr Arbeitsverhalten belastend für die Gesundheit sein kann. Für den Partner oder die Partnerin ist es hingegen völlig egal, warum der andere Mails beantwortet und Anrufe entgegen nimmt. Die Tatsache, dass er oder sie in der Freizeit arbeitet, senkt die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance, wie die Analyse zeigt. <

Erreichbarkeit kennt keine Hierarchie

Mit arbeitsbezogenen Nachrichten in der Freizeit befasst sind von den ...



Befragung von 790 Paaren, bei denen jeweils beide Partner im Jahr 2016 berufstätig waren
Quelle: Lott 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1379

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Yvonne Lott: Intra-Individual and Crossover Effects of Work Contact in Leisure Time on Satisfaction with Work-Life Balance, WSI Working Paper Nr. 210, November 2018
Download: bit.do/impuls1380

Stress 4.0 trifft vor allem die Jungen

Der Einsatz von Digitaltechnik am Arbeitsplatz setzt Beschäftigte unter Stress. Oft leidet die Gesundheit.

Arbeitnehmer sind heute von vielen elektronischen Helfern umgeben, seien es PC und Smartphone oder elektronische Kassensysteme. Die Technik nimmt Beschäftigten Arbeit ab, doch sie schafft auch neue Belastungen. Welcher Effekt überwiegt, ist schwer zu sagen. Fest steht aber: Digitalstress setzt den Beschäftigten zu. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie der Universität Augsburg. Henner Gimpel, Julia Lanzl, Tobias Manner-Romberg und Niclas Nüske haben dazu über 2600 Arbeitnehmer befragt.

Digitaler Stress hat viele Seiten. Das größte Problem ist die Unsicherheit der Beschäftigten im Umgang mit immer neuen Programmen und Geräten. Es folgen, nach Angaben der Befragten, die Unzuverlässigkeit der Technik und die Arbeitsüberflutung durch elektronische Systeme. Anschließend kommen die Komplexität der Systeme – Beschäftigte haben das Gefühl, die Technik mit all ihren Funktionen nicht wirklich im Griff zu haben, – und das ungute Gefühl, die fortschreitende Digitalisierung bedrohe über kurz oder lang den eigenen Arbeitsplatz.

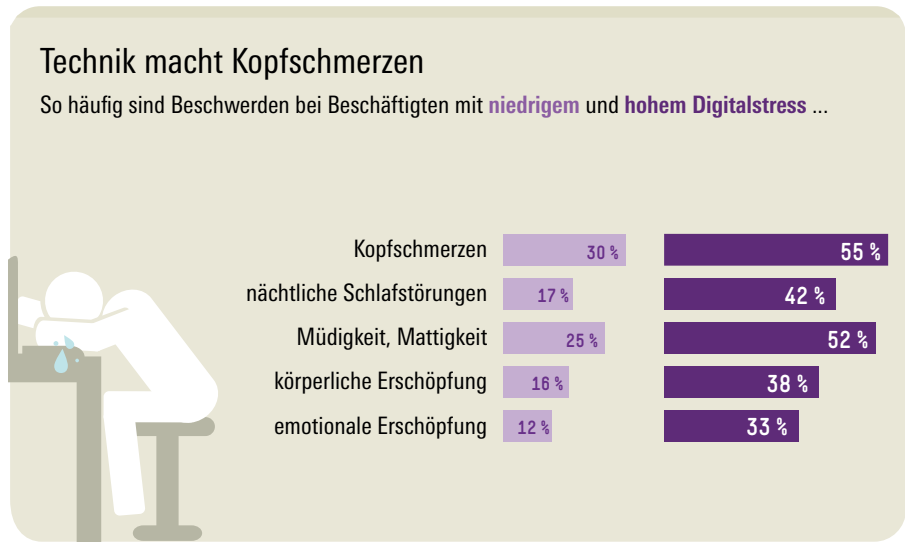
„Digitaler Stress tritt in allen Branchen und Tätigkeitsarten auf“, so die Augsburger Wissenschaftler, keineswegs nur in der Informations- und Kommunikationsbranche. Natürlich hänge der Techno-Stress auch mit den Kompetenzen der Arbeitnehmer zusammen. Besonders ausgeprägt ist er dort, wo hoch digitalisierte Arbeitsplätze mit Beschäftigten zusammentreffen, die sich der Technologie nicht gewachsen fühlen.

Überraschenderweise sind es nicht die älteren Arbeitnehmer, die sich am stärksten unter Druck fühlen, sondern die Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen – von der die Forscher eigentlich erwartet hätten, dass sie die wenigsten Probleme mit der Digitalisierung hat. Insgesamt häufiger digital gestresst als Männer sind die Frauen, die im Schnitt auch an stärker digitalisierten Arbeitsplätzen tätig sind und sich im Umgang damit als kompetenter einstufen, als es Männer im Durchschnitt tun.

Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Erschöpfung

Die befragten Arbeitnehmer haben zusätzlich zu den Informationen über ihren Arbeitsplatz auch Angaben über ihre Gesundheit gemacht. Die Auswertung der Wissenschaftler offenbart eindeutige Zusammenhänge zwischen dem Digitalstress-Niveau und der Häufigkeit vieler Beschwerden. Ein

Vergleich des Viertels der Befragten mit dem geringsten digitalen Stress und dem Viertel mit den höchsten Werten zeigt:



Quelle: Gimpel u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1381

Hans Böckler Stiftung

- ▶ Unter regelmäßigen Kopfschmerzen leiden 55 Prozent der stark digital Gestressten, aber nur 30 Prozent der weniger Belasteten.
- ▶ Ebenfalls 25 Prozentpunkte höher ist der Anteil derjenigen, die mit nächtlichen Schlafstörungen zu kämpfen haben.
- ▶ In der Kategorie „allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung“ beträgt die Differenz sogar 27 Prozentpunkte.
- ▶ Körperlich erschöpft sind 38 Prozent der Technikgestressten, 22 Prozentpunkte mehr als bei den weniger Gestressten.
- ▶ Emotionale Erschöpfung ist um 27 Prozentpunkte häufiger.

Die Ergebnisse legen nach Auffassung der Forscher nahe, dass der Krankheitsprävention bei der Einführung neuer Technologien größere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Dabei gehe es einerseits um „Verhaltensprävention“: Mitarbeiter brauchen mehr Unterstützung beim Erwerb des nötigen Knowhows – damit sie die Technik beherrschen und nicht von der Technik beherrscht werden. Andererseits sei aber auch „Verhältnisprävention“ vonnöten. Damit ist „ein maßvoller, individuell optimierter Einsatz digitaler Technologien“ gemeint, der verlässlichen Support, Benutzerfreundlichkeit und technische Verlässlichkeit einschließt. <

Quelle: Henner Gimpel u.a.: Digitaler Stress in Deutschland, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 101, November 2018 Download: bit.do/impuls1382

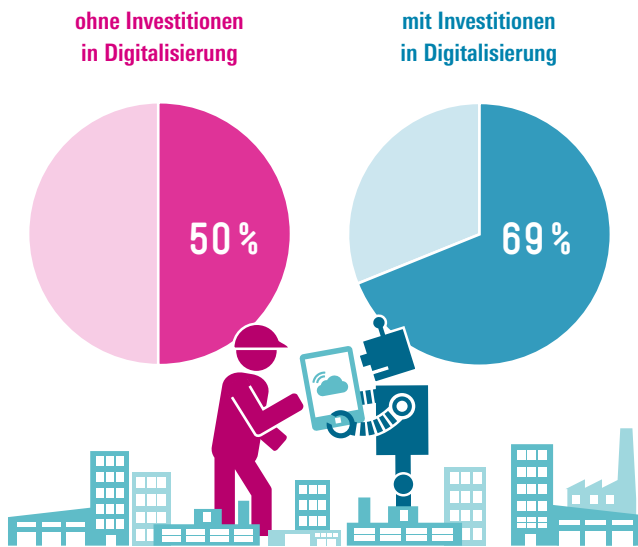
IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann
redaktion-impuls@boeckler.de
Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631
Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

DIGITALISIERUNG

Industrie 4.0 investiert mehr in Weiterbildung

Die Ausgaben für Weiterbildung erhöht haben 2016 von den Betrieben ...

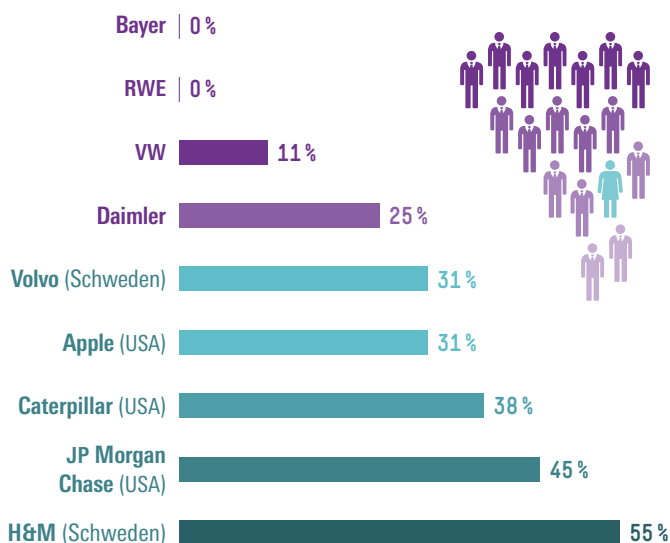


Quelle: IAB, November 2018 bit.do/impuls1383

UNTERNEHMEN

Deutschland fehlen weibliche Bosse

Der Frauenanteil im Vorstand beträgt bei ...



Quelle: AllBright-Stiftung, Oktober 2018 bit.do/impuls1384

VERTEILUNG

Hohe Mieten steigern die Ungleichheit

Laut einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) vergrößern steigende Mieten die Ungleichheit in Deutschland drastisch. Bei den unteren Einkommen schlagen Mieterhöhungen besonders kräftig durch. Die höchsten Einkommen leiden dagegen am wenigsten unter den steigenden Mieten, was vor allem daran liegt, dass die Kosten für Wohneigentum weniger stark gestiegen sind als die Mieten. <

Quelle: ZEW, November 2018 bit.do/impuls1385

ARBEITSWELT

Arbeit mit Menschen oft anstrengend

Oft unter Zeitdruck arbeiten von den Beschäftigten ...

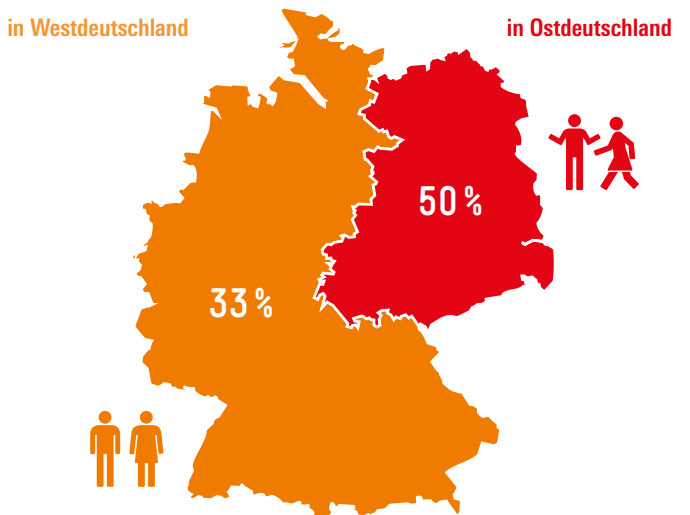


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2018, November 201 bit.do/impuls1386

LÖHNE

Mehr Nachholbedarf im Osten

Als zu gering empfinden ihr Einkommen ...



Quelle: Infratest, November 2018 bit.do/impuls1387