

16/2016 20. OKTOBER

- 2 **Arbeitszeit** Fremdbestimmt ist ungesund
- 3 **Verteilung** Sozialer Aufstieg wird seltener
- 4 **Arbeitswelt** Digitalisierung: Was auf Beschäftigte zukommt
- 6 **Arbeitgeberverbände** Tarifpflicht ausgehöhlt  
**Mitbestimmung** Kein Konflikt mit Europarecht
- 7 **Arbeitsbedingungen** Leistungslohn geht auf die Knochen

## CORPORATE GOVERNANCE

# Einer verdient wie 57

Vorstände von Dax-Unternehmen erhalten im Schnitt 57-mal so viel Geld wie die übrigen Beschäftigten. Der Corporate-Governance-Kodex sollte den Aufsichtsrat auffordern, die Verdienstrelationen schriftlich zu begründen.

Wer die Verantwortung für die Geschicke eines großen Unternehmens und damit zigtausend Arbeitsplätze trägt, sollte anständig bezahlt werden. Die Frage ist, wie hoch der Gehaltsaufschlag ausfallen darf. Die Ökonominen Marion Weckes und Qendresa Berisha haben für die Hans-Böckler-Stiftung die sogenannte Manager-to-Worker-Pay-Ratio der 30 Dax-Unternehmen berechnet, das heißt, die Vorstandsvergütungen ins Verhältnis zu den Durchschnittsverdiensten im jeweiligen Konzern – inklusive Auslandsniederlassungen – gesetzt. Ergebnis: Im Schnitt erhalten die Vorstände das 57-fache des Durchschnittsgehalts.

Um den Abstand zwischen Vorstandsvergütungen und den Gehältern der normalen Arbeitnehmer zu begrenzen, sollte die Manager-to-Worker-Pay-Ratio eine größere Rolle im Deutschen Corporate-Governance-Kodex spielen, empfehlen Weckes und Berisha. Dort könnte festgelegt werden, dass die Vergütung der Vorstände im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern angemessen ausfallen und im Vergütungsbericht des Aufsichtsrats nachgewiesen werden soll.

### Weite Verdienstspanne

Im vergangenen Jahrzehnt ist die Manager-to-Worker-Pay-Ratio deutlich angestiegen. 2005 bekamen die Vorstände das 42-fache der Beschäftigten, 2011 erreichte die Quote mit dem 62-fachen einen vorläufigen Höchststand. Dem jüngsten ermittelten Wert von 57 liegen Daten von 2014 zugrunde. Dabei reicht die Spanne vom 17-fachen bei Beiersdorf bis zum 141-fachen bei Volkswagen. Allerdings erfolgte die Bezahlung der Manager nicht unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg. So stand VW 2014 auch in den Kategorien Umsatz, Gewinn und Beschäftigungswachstum an der Spitze.

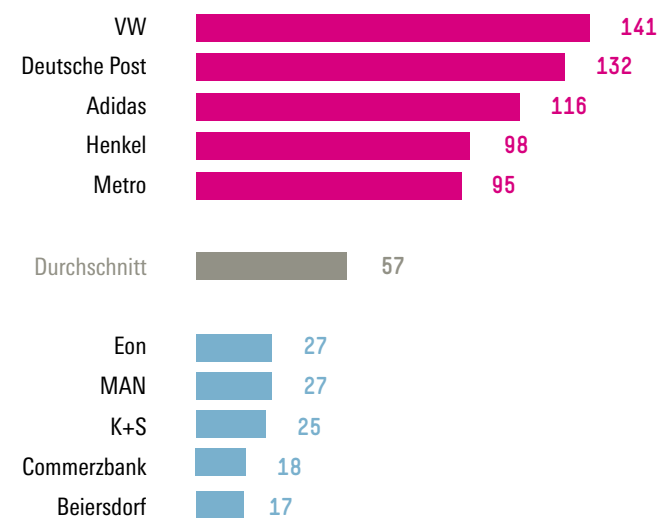
In den USA kassieren Spitzenmanager im Schnitt das 335-fache ihrer Arbeiter und Angestellten und damit erheblich mehr als in Deutschland. Allerdings sind US-Unternehmen ab 2017 verpflichtet, die Werte auszuweisen. Es bleibe abzuwarten, so Weckes und Berisha, ob dies Konsequenzen haben wird. Eine Untersuchung der Harvard Business School zeige jedenfalls, dass die Wertschätzung der Verbraucher für ein bestimmtes

Unternehmen sinkt, wenn sie wissen, dass dessen Manager sich eine allzu großzügige Vergütung gönnen. Die Ökonominen verweisen zudem auf eine weitere Studie, die belegt, dass extrem großzügig entlohnte Manager dazu neigen, übermäßige Risiken einzugehen – woran weder Beschäftigte noch Aktionäre ein Interesse haben können. <

Quelle: Marion Weckes, Qendresa Berisha: Manager to Worker Pay Ratio, Mitbestimmungsreport Nr. 26, Oktober 2016 Download: [bit.do/impuls0514](http://bit.do/impuls0514)

## Großer Abstand

Vorstände erhielten 2014 so viel mal mehr als die übrigen Beschäftigten ...



Quelle: Weckes, Berisha 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0515](http://bit.do/impuls0515)

Hans Böckler  
Stiftung



Daten zu allen DAX 30-Unternehmen unter: [bit.do/impuls0516](http://bit.do/impuls0516)

# Fremdbestimmt ist ungesund

Wenn Beschäftigte länger arbeiten müssen als erwünscht, leidet die seelische Gesundheit. Das zeigen Auswertungen für Deutschland und Australien.

Feierabend haben immer mehr Beschäftigte mittags oder nachts: Zwar gelte die Fünftagewoche mit 40 Arbeitsstunden in den Industrieländern nach wie vor als Norm, doch hätten Teilzeit und extrem lange Arbeitszeiten deutlich zugenommen, so Steffen Otterbach, Mark Wooden und Yin King Fok. Die Ökonomen von den Universitäten Hohenheim und Melbourne haben untersucht, wie es sich auf die mentale Gesundheit auswirkt, wenn Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit auseinanderklaffen. Das Ergebnis: Schädlich für die Psyche ist vor allem Überbeschäftigung.

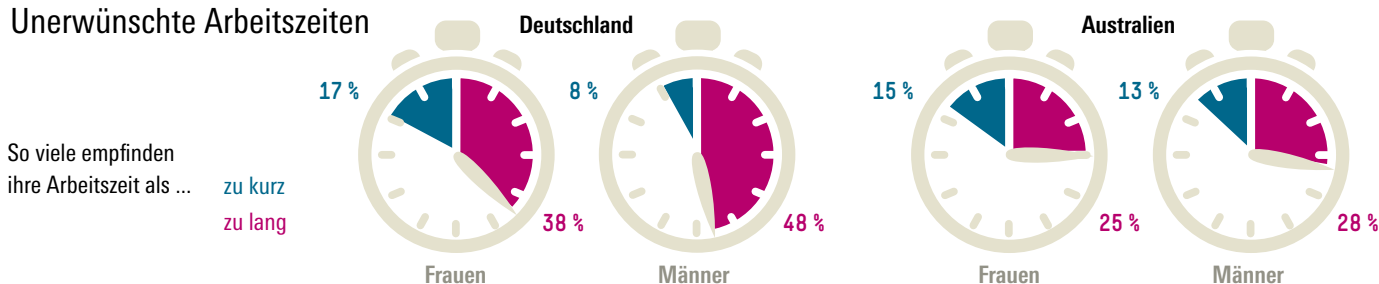
Die Forscher haben Daten des Sozio-oekonomischen Panels aus den Jahren 2002 bis 2012 und einer australischen Befragung aus den Jahren 2001 bis 2013 ausgewertet. In die Analyse eingeflossen sind Informationen zu 32.500 Deutschen und 18.700 Australiern. Als Maß für die seelische Gesundheit wurde ein Index verwendet, der Einschätzungen der Befragten zu verschiedenen Aspekten des psychischen Wohlbefindens zusammenfasst. Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und Wunscharbeitszeiten wurden nur dann berücksichtigt, wenn die Abweichung mindestens vier Wochenstunden beträgt.

Wenn Faktoren wie das Alter, der Familienstand, das Haushaltseinkommen oder der Beruf herausgerechnet werden, schneiden überbeschäftigte Erwerbstätige signifikant schlechter bei der seelischen Gesundheit ab. Die Länge der Arbeitszeit an sich scheint dabei nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen, die länger als erwünscht arbeiten müssen, sind die Auswirkungen ähnlich wie bei den Vollzeitarbeitnehmern. Bei Frauen ist der Effekt ohnehin stärker ausgeprägt als bei Männern und in Deutschland stärker als in Australien. Letzteres könnte nach Einschätzung der Wissenschaftler mit unterschiedlichen sozialen Normen zusammenhängen: Offenbar seien überlange Arbeitszeiten in Deutschland gesellschaftlich weniger akzeptabel.

Bei Unterbeschäftigung sind nur in Australien negative Effekte nachweisbar. Die Erklärung der Autoren: Dort gebe es einen hohen Anteil sogenannter „casual employees“, die nur auf Abruf tätig sind und weder Anrecht auf bezahlten Urlaub haben noch Kündigungsschutz genießen. <

Quelle: Steffen Otterbach, Mark Wooden, Yin King Fok: Working-Time Mismatch and Mental Health, SOEPpaper 843, März 2016 Download: [bit.do/impuls0517](http://bit.do/impuls0517)

## Unerwünschte Arbeitszeiten



Quelle: Otterbach u. a. 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0518](http://bit.do/impuls0518)

Hans Böckler Stiftung

## Überstunden sind die Regel

Beschäftigte in Deutschland sind mit ihrer Arbeitszeit häufig unzufrieden. Viele würden gern selbstbestimmter arbeiten, können aber nicht. Das macht auf die Dauer krank, wie der aktuelle Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt:

- ▶ Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 43,5 Stunden pro Woche und damit knapp fünf Stunden länger als vertraglich vereinbart. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 23,1 Stunden pro Woche. Fast drei Viertel von ihnen arbeiten in sogenannter langer Teilzeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden.
- ▶ 13 Prozent der Beschäftigten haben das Gefühl, das Arbeitspensum nicht bewältigen zu können.
- ▶ 51 Prozent klagen über häufigen Termin- und Leistungsdruck.
- ▶ 43 Prozent der Beschäftigten arbeiten auch am Wochenende.
- ▶ 22 Prozent der Befragten berichten, dass von ihnen erwartet wird, in der Freizeit für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein.
- ▶ Selbstbestimmte Arbeitszeiten sind eher die Ausnahme: Lediglich 38 Prozent können über Beginn und Ende des Arbeitstags selbst entscheiden. Jeder Siebte muss sich häufig an kurzfristige Änderungen anpassen.
- ▶ Beschäftigte in der Industrie sowie in größeren Betrieben haben den größten Handlungsspiel-

raum im Hinblick auf die Arbeitszeit. Im Handwerk sowie in kleinen Betrieben haben Beschäftigte wenig Einfluss.

Laut BAuA wirkt sich die Arbeitszeit unmittelbar auf die Gesundheit aus: Wer überlang, atypisch oder fremdbestimmt arbeitet, ist häufiger krank, weniger zufrieden und beklagt eine schlechtere Work-Life-Balance. Beschäftigte mit größeren Freiheiten bei der Einteilung der Arbeitszeit berichten dagegen von einer besseren Gesundheit und höheren Zufriedenheit. <

Quelle: BAuA: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Oktober 2016 Download: [bit.do/impuls0519](http://bit.do/impuls0519)

# Sozialer Aufstieg wird seltener

Armut und Reichtum verfestigen sich. Die Politik muss gegensteuern, indem sie im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt für Chancengleichheit sorgt.

Die Reichen in Deutschland können sich ihrer privilegierten Position immer sicherer sein. Wer hingegen arm ist, für den wird es schwieriger, aus der Armut herauszukommen. Das zeigt der WSI-Verteilungsbericht 2016. Darin analysiert Dorothee Spannagel, wie sich die Einkommensmobilität in West- und Ostdeutschland seit Anfang der 1990er-Jahre entwickelt hat.

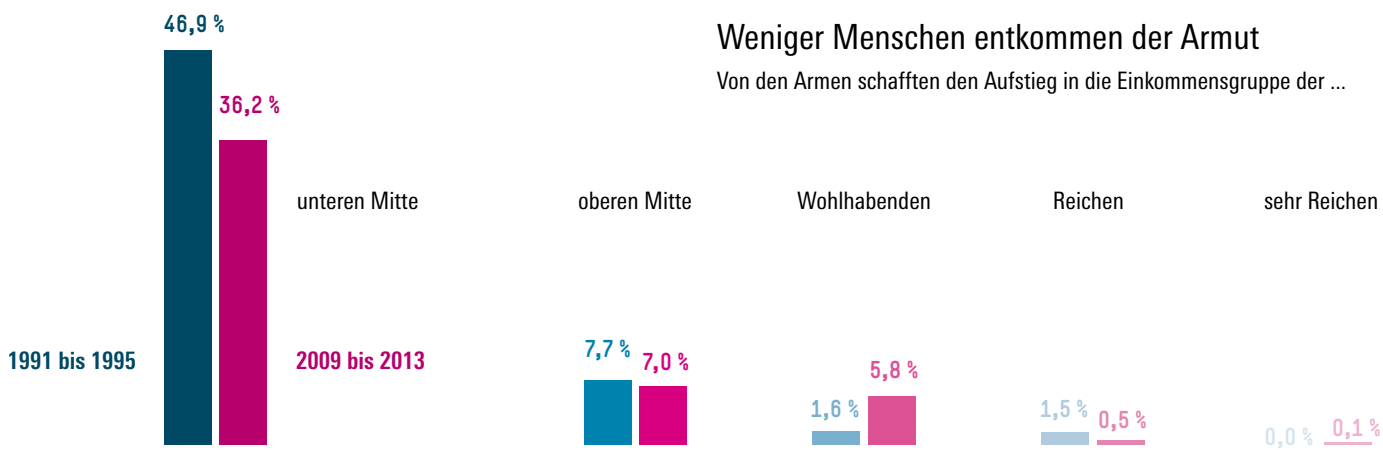
In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung änderte sich die Einkommensverteilung vor allem in Ostdeutschland stark. Die steigenden Löhne, die Ausweitung der sozialen Leistungen und die Übertragung des westdeutschen Rentensystems bedeuteten für viele einen Aufstieg. Diese Entwicklung kam aber bereits Mitte der 1990er-Jahre zum Stillstand. Seitdem gilt in Ostdeutschland wie auch im Westen: Wer arm ist, bleibt sehr wahrscheinlich arm.

Zum Vergleich: Zwischen 1991 und 1995 schafften es in Gesamtdeutschland rund 47 Prozent der Armen, in die untere Mitte aufzusteigen. Von 2009 bis 2013 gelang dies nur noch 36 Prozent. Auch für Personen direkt oberhalb der Armutsgrenze sind die Aufstiegschancen gesunken, während ihr Risiko,

ab wie hierzulande. „Das ist vor allem mit der sehr hohen Bildungsungleichheit zu erklären“, schreibt Spannagel. Bildung sei in Deutschland „stark vom sozialen Hintergrund des Elternhauses abhängig – und damit die soziale Position, die die Kindergeneration später einnimmt“. Auch das Schulsystem funktioniere wie eine große Sortiermaschine, die Kindern ihren späteren Platz in der Gesellschaft zuweist. Allerdings: Anders als noch in den Anfangsjahren der Bundesrepublik können auch gutsituierte Eltern nicht mehr davon ausgehen, dass es ihre Kinder einmal besser haben werden.

## Mehr Umverteilung durch Steuern

„All diese Entwicklungen gefährden den Zusammenhalt der deutschen Gesellschaft und stehen in einem klaren Gegensatz zum Ideal einer demokratischen, offenen Gesellschaft“, erklärt die Forscherin. Die Politik müsse gegensteuern, indem sie die Chancengleichheit fördert. Neben geringer Bildung sei Arbeitslosigkeit einer der Hauptgründe für sozialen Abstieg. Deshalb sollten Personen, die eher von Arbeitslosigkeit



Als arm gelten Personen, die weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens in Deutschland erhalten. Quelle: SOEP, WSI 2016 Grafik [bit.do/impuls0521](http://bit.do/impuls0521) Hans Böckler Stiftung

in Armut abzurutschen, gewachsen ist – und zwar ungeachtet der guten Konjunktur, der Reallohnzuwächse und der Rekordbeschäftigung. Die Absteiger gehören den bekannten Risikogruppen an: niedrig gebildet, geringfügig beschäftigt oder arbeitslos. Unter den Aufsteigern ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten und der Angestellten größer. Mit zunehmender formaler Qualifikation nimmt der Anteil der Aufsteiger deutlich zu.

## Chancen hängen von der Herkunft ab

Reiche bleiben mit hoher Wahrscheinlichkeit reich: Zwischen 1991 und 1995 konnten sich rund 50 Prozent der sehr Reichen in der obersten Einkommensklasse halten, von 2009 bis 2013 stieg der Anteil derer, die sich behaupten konnten, auf fast 60 Prozent.

Im internationalen Vergleich zeigt sich: In kaum einem anderen Land hängen die Chancen so stark von der Herkunft

## Weniger Menschen entkommen der Armut

Von den Armen schafften den Aufstieg in die Einkommensgruppe der ...

keit bedroht sind – etwa Geringqualifizierte oder Migranten –, durch Qualifikations-, Bildungs- und Beratungsangebote unterstützt werden.

Außerdem empfiehlt die Wissenschaftlerin eine stärkere Umverteilung über das Steuersystem: Die niedrigen Sätze bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer führten dazu, dass Ungleichheit über Generationen hinweg vererbt und damit verfestigt wird. Eine stärkere Besteuerung von hohen Erbschaften und Schenkungen sei notwendig, um diesen Mechanismus zu durchbrechen. Die Wiedereinführung der Vermögenssteuer sei eine weitere Maßnahme, mit der sich eine Umverteilung von oben nach unten erreichen und die soziale Mobilität erhöhen lässt. <

Quelle: Dorothee Spannagel: WSI-Verteilungsbericht 2016, Soziale Mobilität nimmt weiter ab, September 2016 Download: [bit.do/impuls0520](http://bit.do/impuls0520)

# Digitalisierung: Was auf Beschäftigte zukommt

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, alles wird digital und vernetzt. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Fachleute der Hans-Böckler-Stiftung beantworten die wichtigsten Fragen.

**Worum geht es bei Digitalisierung und Arbeiten 4.0?**

Die Wirtschaft befindet sich mitten in einem Strukturwandel, getrieben durch technologischen Fortschritt auf unterschiedlichen Ebenen: Rechner sind in den vergangenen Jahren durch hochentwickelte Prozessoren schneller geworden. Mehr Daten können zu geringeren Kosten gespeichert

und für neue Geschäftsmodelle genutzt werden.

Die Bandbreite der Datenübertragung hat sich vervielfacht. Mittels mobiler Geräte wie Smartphones und Tablets ist es möglich, von überall auf Informationen zuzugreifen. Durch engere Vernetzung verändern sich Wertschöpfungsketten: Künftig könnten alle – vom Rohstofflieferanten über Zulieferer, Fabrik, Handel bis hin zum Endkunden – direkt miteinander verbunden sein. Neue Verfahren wie 3D-Druck machen herkömmliche Fertigungsmethoden überflüssig. In der Fabrik der Zukunft arbeiten Roboter fast ohne Zutun des Menschen. Dieser Wandel wird massive Folgen für Beschäftigte und Unternehmen haben. Vor allem in der Logistik, bei Banken und Versicherungen, in der Medienbranche und im Handel bekommen Beschäftigte den Umbruch bereits jetzt zu spüren.

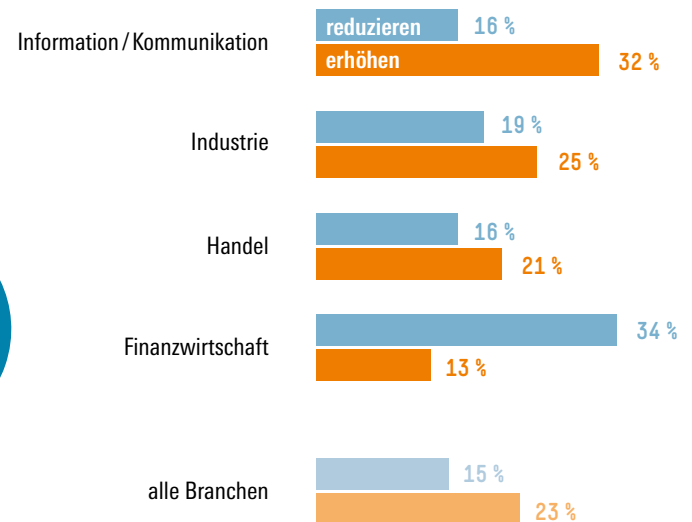
Die Befürchtung, dass Menschen durch Maschinen ersetzt werden und massenhaft Arbeitsplätze verloren gehen, ist weit verbreitet. Häufig wird eine Studie der US-Forscher Frey und Osborne zitiert, wonach jeder zweite Arbeitsplatz gefährdet sein soll. Allerdings berechnen die Wissenschaftler selbst gar keine Beschäftigungseffekte, sondern sprechen nur von einer „Automatisierungswahrscheinlichkeit“ bestimmter Berufe. Für Deutschland zeigen verschiedene Studien, dass technologischer Fortschritt nicht zwangsläufig zu

**Wird die Digitalisierung Arbeitsplätze vernichten?**

steigender Arbeitslosigkeit führt. Letztendlich könnte der Bedarf nach Arbeitskräften sogar steigen. Gleichwohl dürfte es zu erheblichen Verschiebungen kommen: Vor allem einfache Arbeiten werden wegfallen. Demgegenüber könnten neue Arbeitsplätze in Bereichen entstehen, die eine höhere Qualifikation erfordern, etwa in der Programmierung und Überwachung von Maschinen.

## Industrie baut auf, Banken ab

Nach Meinung von Unternehmen wird die zunehmende Digitalisierung die Zahl der Mitarbeiter in der Branche ...



Umfrage im November 2014 unter 1.849 Unternehmen  
Quelle: DIHK 2015 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0522](http://bit.do/impuls0522)



## Mehr Jobs – unter einer Bedingung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erhöht nicht nur die Produktivität, sondern steigert auch die Nachfrage. Dadurch entstehen langfristig mehr Jobs, haben Wissenschaftler des ZEW und der Universität Utrecht berechnet.

Die Ökonomen haben die Auswirkungen von technologischem Wandel auf die Arbeitsnachfrage in mehr als 200 Regionen in der EU zwischen 1999 und 2010 untersucht. In dieser Zeit seien zwar Arbeitsplätze aufgrund von Automatisierung weggefallen, noch größer sei aber der Bedarf nach neuen

Arbeitskräften gewesen. Das erklären die Forscher so: Durch Automatisierung steigen Produktivität und Produktnachfrage. Das wiederum erhöht die Nachfrage nach Arbeitskräften.

Wie groß die positiven Effekte auf die Arbeitsnachfrage ausfallen, hängt allerdings entscheidend davon ab, was mit den Gewinnen aus der gestiegenen Produktivität geschieht. Im günstigsten Fall, so die Wirtschaftswissenschaftler, werden sowohl Löhne als auch Unternehmensgewinne und Kapitaleinkommen größtenteils für Konsum und inländische Investitionen ausgegeben. Dann könnten Millionen neue Jobs in Europa entstehen. Nimmt man stattdessen an, dass lediglich die Lohnneinkommen in den

Konsum fließen, die übrigen Einkommenszuwächse aber außerhalb der EU angelegt werden, fielen der positive Effekt auf die Arbeitsnachfrage in Europa wesentlich kleiner aus.

Nach Ansicht der Wissenschaftler zeigen die Ergebnisse, dass die Angst vor massenhafter Arbeitslosigkeit durch technologischen Wandel übertrieben ist. In der Öffentlichkeit sollte eher darüber diskutiert werden, wohin die Gewinne der Digitalisierung fließen, so die Forscher. <

Quelle: Terry Gregory, Anna Salomons, Ulrich Zierahn: Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe, ZEW Discussion Paper 16-053, Juli 2016  
Download: [bit.do/impuls0523](http://bit.do/impuls0523)



Wird das Arbeiten flexibler?

Und wem nutzt das?

Dank digitaler Kommunikations- und Informationstechnologien könnte es selbstverständlich werden, dass Beschäftigte zu unterschiedlichen Zeiten und an unterschiedlichen Orten arbeiten – dies könnte die

Präsenzkultur in den Betrieben aufbrechen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben würde dadurch im besten Fall leichter. Dies wäre ein großer Fortschritt für Frauen, die die Hauptlast der Kindererziehung tragen, und für Männer, die sich mehr Zeit für die Familie wünschen. Denkbar ist allerdings auch ein anderes Szenario: Im schlechtesten Fall gibt es für Beschäftigte kaum noch ein Leben außerhalb der Arbeit. Menschen könnten sich verpflichtet fühlen oder dazu verpflichtet werden, nach Dienstschluss und am Wochenende zu arbeiten – jederzeit erreichbar, ständig unter Druck.

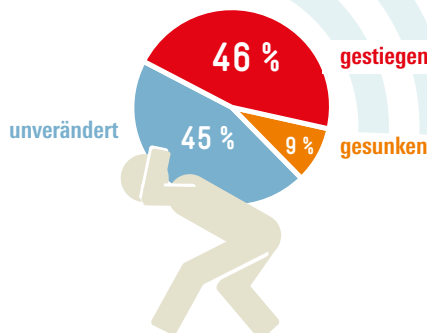
Damit die neue Flexibilität den Beschäftigten nicht nur Nachteile bringt, sind klare Regeln nötig: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Nachmittag früher gehen, um die Kinder von der Kita abzuholen, oder die zu Hause arbeiten, weil das Kind krank ist, sollen keine Nachteile für die Karriere befürchten müssen. Außerdem sollten Beschäftigte ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase anpassen können. Wer seine Arbeitszeit verkürzt, etwa um Sorgearbeit zu leisten, sollte das Anrecht haben, später auf Vollzeit zurückzukehren.

Einerseits wird die Arbeit durch unterstützende Robotik oder Software leichter. Es entstehen größere Freiheiten, weil die Beschäftigten über das Internet an jedem Ort und zu jeder Zeit arbeiten können. Andererseits werden die Arbeitsinhalte komplexer und die Anforderungen steigen. Der Arbeitsschutz muss an diese veränderten Bedingungen angepasst werden. Gefragt sind Regeln, die sowohl den Wunsch nach höherer Arbeitsautonomie als auch die Gefahr wachsender Selbstausbeutung berücksichtigen. Bei der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen besteht noch großer Nachholbedarf – besonders wenn es um die Beurteilung psychischer Belastungen geht. Um die Gesundheit der Beschäftigten besser zu schützen,

Wie wird die Gesundheit der Beschäftigten geschützt?

## Mehrbelastung durch Technik

Nach Meinung von Beschäftigten ist die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung ...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016  
Grafik zum Download: [bit.do/impuls0524](http://bit.do/impuls0524)

Hans Bockler Stiftung

könnten Themen wie Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein Recht auf Nichterreichbarkeit nicht nur durch Gesetze, sondern auch durch spezielle tarifliche Vorgaben – zum Beispiel einem Gesundheitstarifvertrag – oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Die fortschreitende Digitalisierung stellt das Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland vor neue Herausforderungen. Traditionelle Begriffe wie Arbeitnehmer und Betrieb verschwimmen.

Welche rechtlichen Änderungen sind notwendig?

Arbeitsorte und Arbeitszeiten lassen sich nur noch schwer abgrenzen. Es entstehen neue, teilweise prekäre Beschäftigungsformen wie Crowdfunding, bei dem in der Regel Soloselbständige ihre Dienste über das Internet anbieten. Auch diese Menschen müssen durch das Arbeitsrecht geschützt und in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden. Sinnvoll wären auch Mindestlöhne für Selbständige, insbesondere für arbeitnehmerähnliche Personen und andere Soloselbständige, sowie eine uneingeschränkte Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht.

Ein weiterer Trend, der in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat: Unternehmen lagern Arbeiten zunehmend per Werk- beziehungsweise freiem Dienstvertrag an Fremdfirmen aus. Dabei bleiben nicht nur die Interessen der Stammbesetzter häufig auf der Strecke, sondern auch die Interessen der auf Basis dieser Vertragsform Beschäftigten. Bei der Vergabe von Werk- und freien Dienstverträgen sollten Betriebs- und Personalräte künftig mitentscheiden können – dafür sind über die bloße Beratung hinausgehende Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Beschäftigungssicherung und der Personalplanung notwendig.

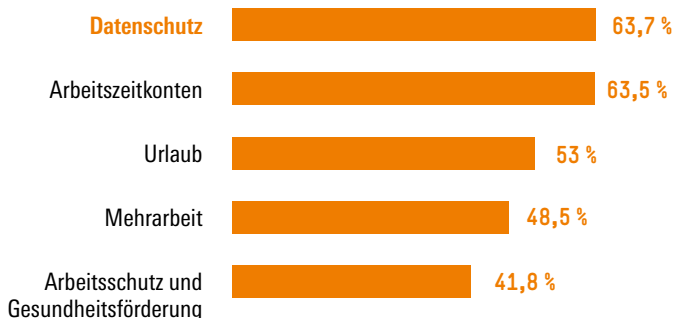
Vor welchen Herausforderungen steht die Mitbestimmung?

Die Arbeitswelt verändert sich so rasant, dass der Einzelne damit schnell überfordert ist. Umso wichtiger ist es, dass sich Beschäftigte organisieren und ihr Recht auf Mitbestimmung ausüben. Gemeinsam mit ihren Interessenvertretern sollten sie sich so früh wie möglich dafür einsetzen, den bevorstehenden Wandel zu gestalten. Nicht zuletzt geht es um mehr Selbstbestimmung und Souveränität in der eigenen Arbeit. Neben schutzgebenden Gesetzen sind eine funktionierende gestaltende Tarifpolitik und handlungsfähige Betriebsräte notwendig. Gerade zum mobilen Arbeiten und zum Datenschutz schließen Betriebsräte aktuell viele neue Vereinbarungen ab. Weitere Handlungsfelder sind: flexible Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation sowie Beschäftigungssicherung. <

Quelle: Nadine Absenger, Elke Ahlers, Alexander Herzog-Stein, Yvonne Lott, Manuela Maschke, Marc Schietinger: Digitalisierung der Arbeitswelt!? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungsreport Nr. 24, September 2016  
Download: [bit.do/impuls0526](http://bit.do/impuls0526)

## Topthema Datenschutz

Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Betriebsvereinbarung zu ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 Grafik [bit.do/impuls0525](http://bit.do/impuls0525)

Hans Bockler Stiftung

# Tarfpflicht ausgehöhlt

Viele Arbeitgeberverbände bieten Mitgliedschaften ohne Tarif (OT) an, gerade im Dienstleistungssektor.

Tarifverträge abzuschließen, ist das klassische Geschäft von Arbeitgeberverbänden. Das sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen und Ruhe im Betrieb. Doch eine Reihe von Verbänden bietet eine sogenannte OT-Mitgliedschaft an: Unternehmen können beitreten, ohne an den Verbandstarif gebunden zu sein. Martin Behrens vom WSI und Markus Helfen von der Freien Universität Berlin haben untersucht, wie verbreitet dieses Instrument ist und welche Motive dahinterstecken.

Die Wissenschaftler haben eine Befragung der Geschäftsführungen von 114 deutschen Arbeitgeberverbänden ausgewertet. Demnach bieten 48 Prozent eine OT-Mitgliedschaft an. Die überwiegende Mehrheit der Verbände hat diese Option im Zeitraum zwischen 1995 und 2005 eingeführt. Behrens und Helfen vermuten juristische Gründe: Erst Mitte der 1990er-Jahre hätten die Arbeitsgerichte der flächendeckenden Ausbreitung von OT-Mitgliedschaften den Weg geebnet. Seit 2005 ging die Zahl der neuen OT-Angebote spürbar zurück, was für eine gewisse „Sättigung“ der Nachfrage spreche.

Ob Verbände eine Mitgliedschaft ohne Tarifvertrag ermöglichen, hängt unter anderem mit der Größe der Mitgliedsunternehmen zusammen. Vereinigungen, die von mittelgroßen Firmen mit 100 bis 250 Beschäftigten dominiert werden, bieten zu 71 Prozent OT an. Im Osten sind es anteilig etwas mehr Verbände als im Westen, die jüngeren gehören eher dazu als die älteren Zusammenschlüsse. Auch die Branche spielt eine wichtige Rolle: In den Dienstleistungsbranchen, auf Arbeitnehmerseite von Verdi vertreten, sehen 73 Prozent OT-Mitgliedschaften vor.

## Unverbindliche Verbände

Von den Arbeitgeberverbänden bieten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung an im Organisationsbereich von ...



Quelle: Behrens, Helfen 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0527](http://bit.do/impuls0527)

Hans Böckler Stiftung

Im Organisationsbereich der IG BAU sind es dagegen nur 15 Prozent – was vor allem mit der großen Bedeutung von Allgemeinverbindlicherklärungen in der Bauwirtschaft zusammenhängen dürfte. Die Werte in den Industriebranchen, die IG Metall und IG BCE organisieren, liegen dazwischen. Nachgefragt wird das OT-Angebot am häufigsten von den Arbeitgebern im Dienstleistungsbereich, am seltensten im Bereich der IG BCE.

Unabhängig von Branche und Verbandsstruktur scheint sich die politische Agenda von Arbeitgeberverbänden auszuwirken: Die befragten Geschäftsführungen äußern sich deutlich kritischer zu Flächentarifen sowie zu Mindestlöhnen, Allgemeinverbindlichkeit und der Regulierung von Werkverträgen, wenn ihr Verband OT-Mitgliedschaften vorsieht. Die Schlussfolgerung der Forscher: Für die Entscheidung pro oder contra OT sind auch die tarifpolitischen Ansichten von Verbandsfunktionären ausschlaggebend. <

Quelle: Martin Behrens, Markus Helfen: Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, WSI-Mitteilungen 6/2016

## MITBESTIMMUNG

### Kein Konflikt mit Europarecht

Ist die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit dem Europarecht vereinbar? Das muss der Europäische Gerichtshof (EuGH) entscheiden, nachdem ein Berliner Gericht die Klage eines TUI-Aktionärs an Europas höchste Richter weitergereicht hat. Die Argumentation des Mitbestimmungsgegners: Weil ein deutscher Arbeitnehmer mit Sitz im Aufsichtsrat nicht zu einer Auslandstochter seines Arbeitgebers wechseln könne, ohne sein Mandat zu verlieren, verstoße das deutsche Mitbestimmungsrecht gegen den Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der EuGH wird dem Gedankengang jedoch kaum folgen, erwarten Thomas Klein und Dominik Leist vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) in Trier.

Wenn alle nationalen Gesetze, die grenzüberschreitende Jobwechsel in Einzelfällen unattraktiv machen, europarechtswidrig wären, würden damit große Teile der nationalen Arbeits- und Sozialgesetze infrage gestellt. Eine solche Interpretation würde jedoch „weit über den Zweck der Arbeitnehmerfreizügigkeit hinausgehen“, so die Juristen. Dass sich „Standortbedingungen“ von Land zu Land unterscheiden, nehme das Unionsrecht „ausdrücklich hin“. Bei der Freizügigkeit gehe es lediglich darum, echte „Zugangsbeschränkungen“ abzuschaffen.

Hinzu kommt: Der Kläger ist Aktionär und kein vom Verlust des Aufsichtsratsmandats betroffener Arbeitnehmer. Nach bisheriger Rechtsprechung des EuGH genügen bloße Gedankenspiele nicht, „um

einen hinreichenden Bezug zum Unionsrecht herzustellen“.

Auch eine europarechtswidrige Diskriminierung der Beschäftigten in Auslandsgesellschaften, die nicht an den Aufsichtsratswahlen teilnehmen dürfen, ist Klein und Leist zufolge nicht gegeben. Für ausländische Jobs gilt nun einmal ausländisches Recht. Und „verbleiben die Arbeitnehmer an ihrem ausländischen Beschäftigungsort, liegt kein grenzüberschreitender Sachverhalt vor“. Machen Arbeitnehmer dagegen von ihrer Freizügigkeit Gebrauch und wechseln in eine deutsche Niederlassung, dürfen sie auch den Aufsichtsrat wählen. <

Quelle: Thomas Klein, Dominik Leist: Vorlagen an den EuGH – Arbeitnehmerfreizügigkeit, Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 10/2016

# Leistungslohn geht auf die Knochen

Arbeiten bis der Arzt kommt: Wenn Betriebe erfolgsabhängige Gehälter zahlen, steigt der Krankenstand.

Adam Smith hat bereits 1776 davor gewarnt, dass Akkordlöhne zu Überarbeitung führen und letztlich die Gesundheit der Arbeiterschaft ruinieren. Das hindert heutige Wirtschaftswissenschaftler und Manager, die sich ansonsten gern auf den Vater der klassischen Nationalökonomie berufen, nicht daran, leistungsbezogene Vergütung für eine großartige Idee zu halten. Jed DeVaro von der California State University East Bay und John Heywood von der University of Wisconsin-Milwaukee haben Smiths These empirisch überprüft. Sie können zeigen, dass Leistungslohne tatsächlich der Gesundheit von Beschäftigten schaden. Das wirkt sich auch betriebswirtschaftlich aus.

Dass Bezahlung nach Leistung ungesundes Verhalten provoziert, halten DeVaro und Heywood schon aus theoretischer Sicht für sehr plausibel: Mit Rücksicht auf ihr Einkommen dürften betroffene Beschäftigte eher bereit sein, exzessive Risiken einzugehen, das Arbeitstempo zu erhöhen, bis zur Erschöpfung zu schuften, auf Pausen oder Arztbesuche zu verzichten. Das mache Krankheiten und Unfälle wahrscheinlicher.

## Gefahr für andere

Um entsprechende Effekte zu prüfen, hätten sich bisherige Untersuchungen stets auf die Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes konzentriert, so die US-Forscher. Das sei methodisch problematisch, weil sich erfolgsabhängige Gehälter unter Umständen nicht nur auf die direkt Betroffenen, sondern auch auf Kollegen auswirken. Ein Beispiel: Für Staplerfahrer, deren Entgelt sich nach der Anzahl der transportierten Güter richtet, ist die Versuchung groß, einen möglichst rasanten Fahrstil zu pflegen. Dadurch wächst nicht nur die Gefahr, sich selbst zu verletzen – sondern auch die Gefahr von Unfällen mit anderen Beschäftigten. Und wenn Akkordarbeiter am Fließband ihren Output auf Kosten der Sorgfalt erhöhen, setzt das diejenigen Kollegen unter Stress, die die fehlerhaften Teile weiterverarbeiten müssen.

Um auch solche „externen Effekte“ zu erfassen, haben DeVaro und Heywood statt der individuellen die betriebliche Ebene ins Visier genommen. Dafür haben sie Ergebnisse zweier Befragungswellen ausgewertet, an der in den Jahren 2004 und 2011 Manager von fast 1.000 britischen Firmen teilgenom-

men haben. Die Befragten sollten unter anderem angeben, ob in ihrem Betrieb Beschäftigte abhängig von ihrer individuellen Leistung entlohnt werden. 18 Prozent antworteten mit Ja.

Zwischen den Vergütungsmodellen der Unternehmen und gesundheitlichen Problemen in der Belegschaft besteht ein messbarer Zusammenhang: Wenn Faktoren wie die Betriebsgröße, die Branche, die Altersstruktur oder der Frauenanteil herausgerechnet werden, geht leistungsorientierte Bezahlung mit signifikant mehr Erkrankungen im Bereich Knochen, Muskeln und Gelenken einher. Zu dieser Rubrik zählen Leiden wie Rückenschmerzen oder der „Mausarm“, die zu den häufigsten Berufskrankheiten sowohl unter Produktionsarbeitern als auch unter Büroangestellten gehören und allein in Großbritannien jedes Jahr 3,5 Millionen Arbeitstage kosten. Der Untersuchung zufolge steigt das Risiko solcher Beschwerden durch Leistungslohne um 39 Prozent. Der Krankenstand – also die Zahl der Fehltage pro Jahr und Arbeitnehmer – erhöht sich im Schnitt um 53 Prozent.

## Weniger Fehltage, mehr Gewinn

Auch mit wirtschaftlichen Aspekten haben sich die Wissenschaftler auseinandergesetzt. Nach ihrer Analyse wirken sich erfolgsabhängige Löhne ambivalent auf den finanziellen Erfolg von Unternehmen aus: Einerseits steigen die Profite wegen des erhöhten Leistungsdrucks, andererseits entstehen

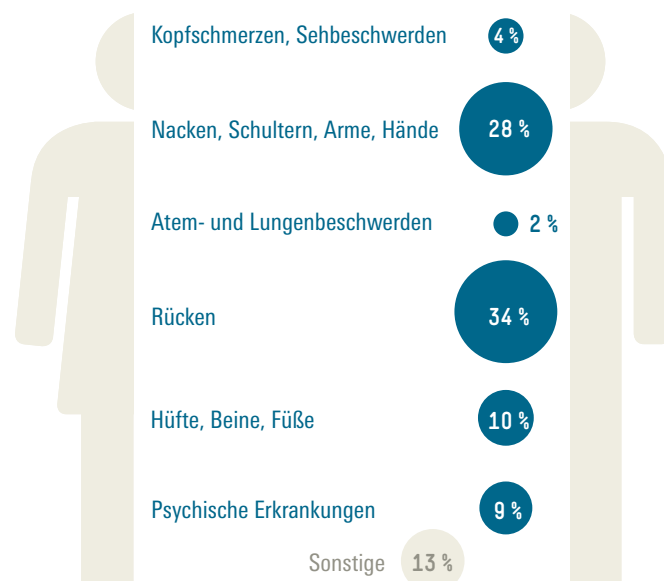
Verluste durch Fehltage. Den Berechnungen zufolge ist der Netto-Effekt aus betriebswirtschaftlicher Sicht zwar positiv, er würde allerdings 50 Prozent höher ausfallen, wenn es die Kosten durch gesundheitsbedingte Ausfälle nicht gäbe. Bei der Produktqualität sind nur die negativen Auswirkungen statistisch signifikant. Hierfür dürfte nicht nur das erhöhte Krankheitsrisiko verantwortlich sein, sondern auch der starke Anreiz für Beschäftigte mit Stücklohn, eher auf Quantität als auf Qualität zu achten, so DeVaro und Heywood. Der Politik empfehlen die US-Forscher, die Einhaltung von Arbeitsschutznormen in Betrieben mit Leistungslohnen besonders streng zu kontrollieren. <

## Krank durch Arbeit

Von allen Beschäftigten waren 2013 **arbeitsbedingt** erkrankt ...

|               |               |
|---------------|---------------|
| <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> |
| <b>8,9 %</b>  | <b>7,8 %</b>  |

Von allen **arbeitsbedingten** Erkrankungen entfielen auf den Bereich ...



Quelle: Destatis 2014 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0528](http://bit.do/impuls0528)

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Jed DeVaro, John S. Heywood: Performance Pay and Work-Related Health Problems: A Longitudinal Study of Establishments, ILR Review, September 2016 (online)

# IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0  
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger  
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung  
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,  
Dr. Kai Kühne  
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](http://www.boecklerimpuls.de)



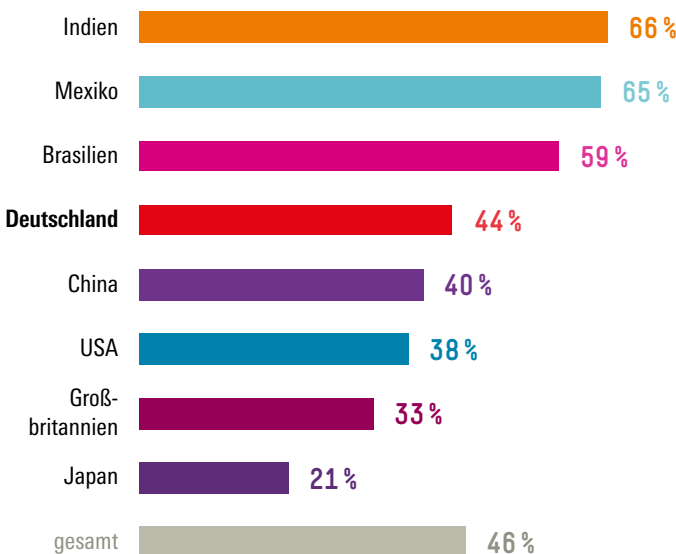
## Ein Hinweis an alle Förderer und Spender

Die Kontoverbindung der Hans-Böckler-Stiftung hat sich geändert. Sie lautet nun:  
Stadtsparkasse Düsseldorf; IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07; BIC DUSSDE33XXX

## ARBEITSWELT

### Nur jeder Zweite vertraut dem Arbeitgeber

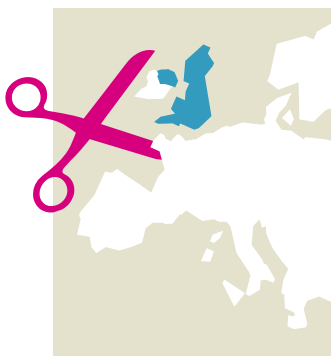
Ihrem Arbeitgeber vertrauen in ...



Quelle: Ernst & Young/Harris Poll, Oktober 2016 [bit.do/impuls0529](http://bit.do/impuls0529)

## ARBEITSMARKT

### Brexit bedroht Jobs in Deutschland



Der Brexit könnte mindestens 8.400 Stellen in der Metall- und Elektroindustrie (MuE) kosten. Zu diesem Ergebnis kommt der jüngste Branchenmonitor der Hans-Böckler-Stiftung. Wenn Großbritannien aus der EU ausscheidet und sich die Bedingungen für deutsche Exporte entsprechend verschlechtern, wird es der Schätzung zufolge in der MuE-Branche zu Produktionsausfällen im Wert von 2,2 Milliarden Euro kommen. Besonders betroffen sind Elektrotechnik und Elektronik, Maschinen- und Fahrzeugbau. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen sind gefährdet, weil es ihnen schwerer fällt, Ersatz für ausbleibende britische Aufträge zu finden.

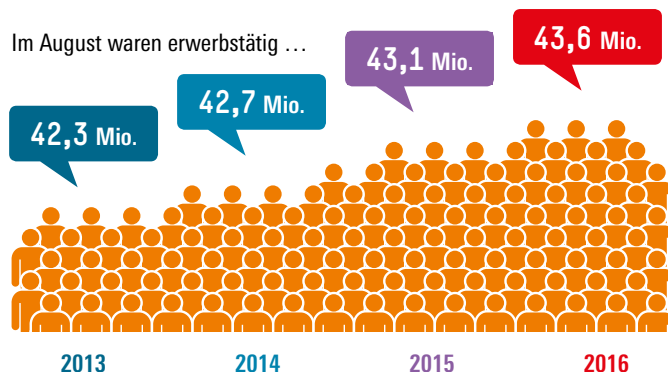
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, August 2016

## ERWERBSTÄTIGKEIT

### Seit sechs Jahren geht es aufwärts

43,6 Millionen Erwerbstätige gab es im August 2016 in Deutschland. Laut Statistischem Bundesamt liegt die Zahl der Erwerbstätigen seit Mai 2010 immer über dem Stand des jeweiligen Vorjahresmonats.

Im August waren erwerbstätig ...



Quelle: Destatis, Oktober 2016 [bit.do/impuls0530](http://bit.do/impuls0530)

## EUROPA

### Deutsche befürworten Hilfe für Krisenländer

Gut jeder zweite Deutsche hält es für richtig, in Not geratene EU-Mitgliedsstaaten finanziell zu unterstützen. Das geht aus einer Befragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hervor. Rund 30 Prozent lehnen die Hilfe ab. Die Bereitschaft zur Unterstützung hat in den vergangenen Jahren nicht nachgelassen.

Quelle: DIW, September 2016 [bit.do/impuls0531](http://bit.do/impuls0531)

## BILDUNG

### Die meisten Studierenden werden Bachelor

2015 lag die Zahl der erfolgreichen Hochschulabschlüsse bei ...

|           |         |
|-----------|---------|
| Bachelor  | 245.700 |
| Master    | 113.600 |
| Lehramt   | 44.000  |
| Promotion | 29.200  |
| Sonstige  | 49.100  |



Quelle: Destatis, September 2016 [bit.do/impuls0532](http://bit.do/impuls0532)