

12/2017 6. JULI

- 2 **Arbeitsmarkt** Weiter arm, trotz Arbeit
- 3 **Arbeitszeit** Selbstbestimmung hilft gegen Burnout
- Mitbestimmung** Frauenquote offenbart Gesetzesverstöße
- 4 **Arbeitswelt** Wenn Computer bestimmen
- Digitalisierung** Die Arbeit der Zukunft gestalten
- 6 **Steuern** Ungenutzte Gewinne
- Arbeitsmarkt** Jobgarantien helfen langfristig
- 7 **Konjunktur** Wohlstand wächst wenig

VERMÖGEN

Erbschaften größer als bislang erwartet

In den kommenden Jahren wird erheblich mehr vererbt als bisher angenommen. Die Politik sollte über eine Reform der Erbschaftssteuer nachdenken.

Die Nachkriegsgenerationen konnten in Deutschland über Jahrzehnte hinweg große Vermögen aufbauen, die sie in den nächsten Jahren an die Nachkommen vererben werden. Die Summen, um die es dabei geht, dürften deutlich höher sein als bislang angenommen. Das zeigt eine Studie, die Markus Grabka vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und WSI-Expertin Anita Tiefensee im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellt haben.

Die Wissenschaftler haben – anders als bei früheren Untersuchungen – nicht nur auf den aktuellen Vermögensbestand geschaut, sondern erstmalig eingerechnet, wie sich Wertsteigerungen und regelmäßiges Sparen in den kommenden Jahren auf die zu erwartenden Erbschaften auswirken. Ergebnis: Im Zeitraum bis 2027 wird das jährliche Erbvolumen in Deutschland inklusive Schenkungen bis zu 400 Milliarden Euro betragen. Damit fällt es etwa 28 Prozent größer aus als in früheren Analysen geschätzt. Die Datengrundlagen für die Vorausberechnung bilden das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) mit dem Erhebungsjahr 2012 und die Sterbetafeln 2010/2012 des Statistischen Bundesamtes.

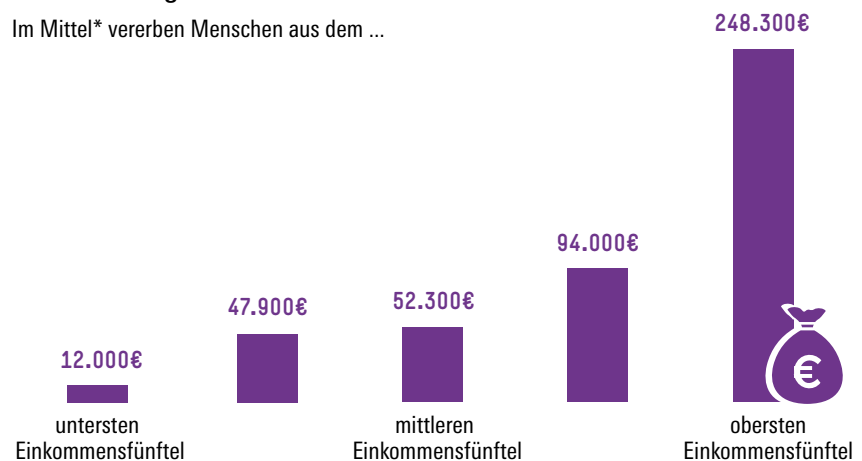
Amtliche Statistiken darüber, wie viel genau vererbt oder verschenkt wird, existieren nicht. Das Statistische Bundesamt weist nur die steuerlich veranlagten Fälle aus, während über das Gros der Erbfälle nichts bekannt ist. Auch zur Höhe der Übertragungen an steuerlich begünstigte Organisationen – beispielsweise Kirchen, Parteien oder gemeinnützige Organisationen – liegen in Deutschland keine Informationen vor. Ermitteln lässt sich die Höhe des Erbvolumens daher nur über einen Umweg – indem man das Vermögen der potenziellen Erblasser betrachtet und anhand dessen auf die künftigen Erbschaften schließt.

Die Forscher konzentrieren sich auf Personen ab 70 Jahren in Deutschland, da ab diesem Alter die Sterbewahrscheinlichkeit deutlich zunimmt. Das Vermögen, das die über 70-Jährigen vererben werden, beträgt aktuell 1,3 Billionen Euro. Unter der Annahme, dass die Menschen in ihrer noch verbleibenden Lebenszeit weiter so sparen wie zuvor, erhöht sich das Vermögen der Studie zufolge bis 2027 auf 1,46 Billionen Euro. Nimmt man außerdem eine Wertsteigerung von jährlich zwei Prozent an, wächst das Vermögen sogar auf 1,68 Billionen Euro. Wer bereits über ein großes Vermögen verfügt, kann mit größeren Zuwächsen rechnen und entsprechend mehr an seine Nachkommen vererben. Die im Einzelnen zu erwartenden Erbschaften betragen laut Studie im Mittel rund 79.500 Euro – im obersten Fünftel der Verteilung gut 248.000 Euro, im untersten Fünftel 12.000 Euro. <

Quelle: Anita Tiefensee, Markus M. Grabka: Das Erbvolumen in Deutschland dürfte vermutlich gut ein Viertel größer sein als bisher angenommen, DIW-Wochenbericht 27/2017
Download: bit.do/impuls0844

Vererbte Ungleichheit

Im Mittel* vererben Menschen aus dem ...



*Median; Prognose nach bedarfsgewichtetem Haushaltsnettoeinkommen der über 70-Jährigen in Privathaushalten
Quelle: Tiefensee, Grabka 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0845

Weiter arm, trotz Arbeit

Die Erwerbsarmut in Europa ist gestiegen. Grund dafür ist eine Politik, die Arbeitslose dazu zwingt, um jeden Preis einen Job anzunehmen.

Immer mehr Menschen in Europa sind arm, obwohl sie arbeiten. Am stärksten stieg die sogenannte Erwerbsarmut in den vergangenen Jahren in Deutschland. Das hängt auch damit zusammen, dass Arbeitslose stärker unter Druck stehen, eine schlecht bezahlte Arbeit anzunehmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Dorothee Spannagel, Daniel Seikel, Karin Schulze Buschoff und Helge Baumann. Die WSI-Forscher haben untersucht, wie sich arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen, die Menschen schneller in Jobs bringen sollen, auf die Erwerbsarmut in 18 europäischen Ländern ausgewirkt haben. Datengrundlagen sind die Europäische Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und eine OECD-Datenbank.

Der Anteil der Working Poor in der EU betrug im Jahr 2014 rund zehn Prozent – gemessen an den Erwerbstätigen zwischen 18 und 64 Jahren. Obwohl sie regelmäßig arbeiten, müssen diese Menschen mit weniger als 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten Einkommens in ihrem Land auskommen. Am höchsten war der Anteil in Rumänien mit 18,6 Prozent, gefolgt von Griechenland mit 13,4 Prozent und Spanien mit 13,2 Prozent. Mit 4,5 Prozent oder weniger hatten Belgien, die Tschechische Republik und Finnland die geringsten Erwerbsarmutsquoten. Deutschland lag mit 9,6 Prozent genau im Durchschnitt der EU-Länder.

Mehr Arbeit keine Garantie für weniger Armut

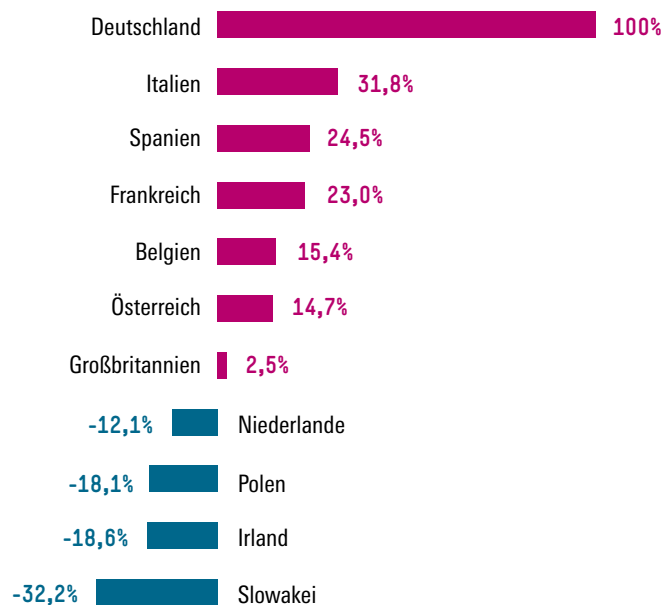
Das Beispiel Deutschland sei „besonders bemerkenswert“, so die Forscher. Einerseits stieg die Beschäftigungsrate zwischen 2004 und 2014 stärker als in den meisten europäischen Ländern, andererseits verzeichnete Deutschland den höchsten Zuwachs an Erwerbsarmut. Wie passt das zusammen? „Offensichtlich ist der Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum und Armut komplizierter als gemeinhin angenommen“, so die Wissenschaftler. Mehr Arbeit sei keine Garantie für weniger Armut – zumindest dann nicht, wenn die neuen Jobs nicht angemessen entlohnt werden oder die Stundenzahl gering ist. Die positive Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt beruhe zu einem großen Teil auf einer Zunahme atypischer Beschäftigung, vor allem Teilzeit, häufig im Dienstleistungsbereich und im Niedriglohnssektor. Die Ausweitung des Niedriglohnssektors sei durch weitgehende Deregulierungen des Arbeitsmarktes, die Kürzung von Transferleistungen und verschärfte Zumutbarkeitsregelungen beschleunigt worden. Der Druck auf Arbeitslose sei gestiegen, möglichst schnell eine Arbeit zu finden. „Maßnahmen, die Arbeitslose dazu zwingen, Jobs mit schlechter Bezahlung oder niedrigem Stundenumfang anzunehmen, können dazu führen, dass die Erwerbsarmut steigt, weil aus arbeitslosen armen Haushalten erwerbstätige arme Haushalte werden“, schreiben die Wissenschaftler.

Die Anfänge dieser sogenannten Aktivierungspolitik, in Deutschland bekannt unter dem Stichwort „Fördern und For-

dern“, reichen zurück in die 1990er-Jahre. Eine ähnliche Entwicklung wie in Deutschland fand auch in anderen europäischen Ländern statt, wenn auch zunächst nicht so tiefgreifend. Im Zeitraum zwischen 2004 bis 2014 ist es nur in Polen gelungen, die Beschäftigung zu erhöhen und gleichzeitig die Erwerbsarmut zu senken. In Österreich und der Tschechischen

Mehr arme Arbeitnehmer in Deutschland

So hat sich die Erwerbsarmutsrate zwischen 2004 und 2014 verändert in ...



Quelle: Eurostat, WSI 2017

Grafik zum Download: bit.do/impuls0846 Daten: bit.do/impuls0847

Hans Böckler
Stiftung

Republik gab es ähnlich wie in Deutschland einen vergleichsweise starken Beschäftigungsanstieg, allerdings nur geringfügig mehr armutsgefährdete Erwerbstätige.

Die Forscher können einen direkten Zusammenhang zwischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Erwerbsarmut belegen: Während niedrige Lohnersatz- und Sozialleistungen sowie strenge Auflagen für den Bezug von Transferleistungen zu höherer Erwerbsarmut führen, wirken sich hohe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen wie Aus- und Weiterbildung positiv aus: „Unsere Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Kombination aus investiver aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik in Form von auskömmlichen Lohnersatz- und Transferleistungen der beste Weg ist, um Erwerbsarmut zu bekämpfen.“ <

Quelle: Dorothee Spannagel, Daniel Seikel, Karin Schulze Buschoff, Helge Baumann: Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut in Europa und Deutschland, WSI-Report Nr. 36, Juli 2017
Download: bit.do/impuls0848

Selbstbestimmung hilft gegen Burnout

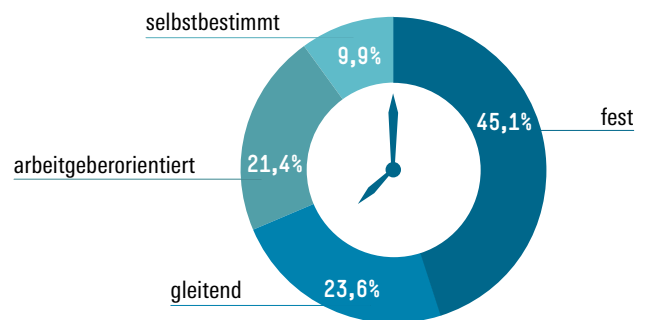
Flexible Arbeitszeiten sind gesund – wenn sie sich nach den Bedürfnissen der Beschäftigten richten. Wenn die Interessen der Arbeitgeber im Vordergrund stehen, leidet die Psyche.

Unter dem Oberbegriff „flexible Arbeitszeiten“ verbergen sich einerseits Modelle, die Beschäftigten die Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit ermöglichen. Andererseits existieren Regelungen, die sich einseitig an betrieblichen Bedürfnissen orientieren und auf eine variable zeitliche Verfügung über Beschäftigung hinauslaufen, wie beispielsweise Arbeit auf Abruf. Monischa Amlinger-Chatterjee und Anne Wöhrmann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben untersucht, wie sich diese beiden Formen der Arbeitszeitflexibilität auf das seelische Wohlbefinden auswirken.

Dafür haben die Psychologinnen eine Literaturanalyse durchgeführt. Einbezogen wurden sämtliche empirischen Studien, die zwischen 2000 und 2014 in englischer oder deutscher Sprache erschienen sind und den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und psychischer Gesundheit zum Gegenstand haben. 31 Texte wurden ausgewertet. Das Ergebnis: Individuumsbezogene Arbeitszeitflexibilität, die den Beschäftigten Mitsprache erlaubt, verringert gesundheitliche Beschwerden, Stresserleben und Burnout-Risiko. Die Forscherinnen erklären das damit, dass Autonomie ein menschliches Grundbedürfnis ist. Zudem machten es selbstbestimmte Arbeitszeiten leichter, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Umgekehrt sieht es bei betriebsbezogenen Model-

Wenig Autonomie

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten in Deutschland sind ...



Quelle: Lott, Chung 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0849

Hans Böckler
Stiftung

len aus: Hier nehmen die seelischen Probleme zu. Der Grund: Unvorhersehbare Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit und das mentale Abschalten von der Arbeit. <

Quelle: Monischa Amlinger-Chatterjee, Anne M. Wöhrmann: Flexible Arbeitszeiten, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2017

MITBESTIMMUNG

Frauenquote offenbart Gesetzesverstöße

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist im Mai 2015 in Kraft getreten. Für Aufsichtsräte von Konzernen, die sowohl börsennotiert als auch mitbestimmt sind, gilt seitdem eine Quote von 30 Prozent für das unterrepräsentierte Geschlecht. GmbHs, die der Mitbestimmung unterliegen, sind verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungsgremien und auf verschiedenen Managementebenen zu veröffentlichen. Einer Studie der Rechtswissenschaftler Walter Bayer und Thomas Hoffmann von der Universität Jena zufolge trägt die neue Regelung dazu bei, Missstände bei der Mitbestimmung aufzudecken: Etliche GmbHs haben zwar pflichtgemäß Ziele zur Frauenförderung formuliert – aber keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen. Ab 500 Mitarbeitern haben Arbeitneh-

mer Anspruch auf ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat, ab 2.000 auf die Hälfte. Wenn bei der Abschlussprüfung festgestellt wird, dass eine GmbH nicht über einen mitbestimmten Aufsichtsrat verfügt, obwohl sie dazu verpflichtet wäre, taucht dieser Gesetzesverstoß nur im internen Prüfungsbericht auf. Fehlende Angaben zur Frauenquote haben dagegen zur Folge, dass der Prüfer den „Bestätigungsvermerk“ nur eingeschränkt erteilt. Das gesetzeswidrige Verhalten würde also publik werden. Daher definierten viele eigentlich mitbestimmungspflichtige Unternehmen sicherheitshalber Ziele zur Frauenförderung, schreiben Bayer und Hoffmann. Sie haben exemplarisch 50 GmbHs mit insgesamt fast 100.000 Beschäftigten aufgelistet, die trotz fehlender Mitbestimmung Zielquoten festgelegt haben. In den Lageberichten werde zum Teil explizit da-

rauf hingewiesen, dass es „entgegen den gesetzlichen Bestimmungen“ keinen mitbestimmten Aufsichtsrat gibt. Das sei eine Einladung an die Arbeitnehmerseite, die Mitbestimmung aktiv einzufordern, urteilen die Juristen. Ob die Arbeitnehmer tatsächlich ein Recht auf Mitsprache im Aufsichtsrat haben, sei normalerweise schwer zu ermitteln, weil meist nur das Management über die relevanten Informationen verfügt. Doch wenn die Geschäftsführung selbst davon ausgeht, dass die Mitbestimmungspflicht greift, dürfte die Feststellung dieser Pflicht vor Gericht regelmäßig „alles andere als streitig“ sein. Das neue Gesetz erweise sich insoweit als „Mitbestimmungsförderungsgesetz“. <

Quelle: Walter Bayer, Thomas Hoffmann: Frauenquote: Ja – Mitbestimmung: Nein. GmbH mit Frauenquote ohne Mitbestimmung?, GmbH-Rundschau 9/2017

Wenn Computer bestimmen

Durch die Digitalisierung fallen einfache Jobs weg, die übrigen Beschäftigten dürfen sich aber über attraktivere Stellen mit größeren Handlungsspielräumen freuen. So heißt es oft. Doch es könnte anders kommen: Arbeitnehmer werden zu Handlangern der Algorithmen.

Computer und Roboter können viel, aber nicht alles. So scheiterte der Versandhändler Amazon an der Entwicklung einer Software, die zuverlässig doppelte und unpassende Produkte aus dem Onlineangebot filtert. Doch das Unternehmen fand eine Lösung: Es ließ die Computer eine Vorauswahl treffen und stellte Bilder und Beschreibungen der fraglichen Produkte auf eine Website. Hier können sich Menschen, die ein bisschen Geld verdienen wollen, anmelden und die Sortieraufgaben übernehmen – pro Entscheidung gibt es zwei Cent. So entstand die Crowdwork-Plattform Amazon Mechanical Turk. Mit rund 500.000 angemeldeten Digitalarbeitern gehört sie heute „eher zu den kleineren bis mittleren Plattformen“, so Moritz Altenried von der Berliner Humboldt-Universität.

Er und andere Sozialforscher haben sich kritisch mit der digitalen Ökonomie auseinandergesetzt. Ihre Beobachtungen stellen das häufig beschworene Bild einer Wirtschaft infrage, in der Maschinen alles Stumpsinnige übernehmen, während sich die verbleibenden Beschäftigten bei guter Bezahlung und selbst-

bestimmt auf höhere Aufgaben konzentrieren können. Was die Arbeitsbedingungen betrifft, bedeutet Digitalisierung den Analysen der Wissenschaftler zufolge heute vielerorts das Gegenteil von Fortschritt: Mit den neuen Jobs kehren Frühformen kapitalistischer Ausbeutung zurück. Millionen Heimarbeiter ohne institutionalisierte soziale Absicherung konkurrieren weltweit um Miniaufträge von Unternehmen. Als Lohn winkt ein karger Stückakkord; die Wenigsten kommen auf den Mindestlohn. Andere führen nur noch die Anweisungen der künstlichen Intelligenz aus – permanent überwacht, zurechtgewiesen und unter Druck gesetzt von Systemen mit Sensoren und Kameras.

Crowdwork und Gig Economy

Amazon hat seine Plattform Mechanical Turk – der Name spielt auf einen vermeintlichen Schachcomputer aus dem 18. Jahrhundert an, in dem in Wirklichkeit ein Mensch versteckt war – später für andere Unternehmen geöffnet. In Deutschland nutzte beispielweise der Energieversorger ENBW die Technik, um



Die Arbeit der Zukunft gestalten

Die Arbeitswelt verändert sich dramatisch – durch die Digitalisierung, aber nicht nur dadurch. Was geschehen muss, damit die Arbeitnehmer dabei nicht den Kürzeren ziehen, hat die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Kommission Arbeit der Zukunft in einem umfangreichen Bericht

zusammengetragen. Den Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Management, Gewerkschaft, Mitbestimmung und Politik geht es darum, weder Fatalismus noch Technikgläubigkeit die Oberhand gewinnen zu lassen, sondern gesellschaftliche Einflussmöglichkeiten hervorzuheben. Einige wichtige Punkte:

- ▶ Der Strukturwandel darf nicht zum Job-Killer werden. Deshalb soll das Instrument Transfergesellschaft weiterentwickelt werden – zum „internen Startup“ mit Weiterbildungsprogramm.
- ▶ Rechtliche Standards müssen angepasst werden. Das gilt in der globalisierten und digitalisierten Welt für den Betriebsbegriff wie für den Arbeitnehmerbegriff. Auch für Arbeit „jenseits der Anstellung“ müssen Mindeststandards gelten. Zudem soll das Bestellerprinzip eingeführt werden: Wenn ein deutsches Unternehmen Aufträge an Crowdworker vergibt, muss deutsches beziehungsweise EU-Recht gelten.
- ▶ Die sozialen Dienstleistungen müssen aufgewertet werden – sie stellen die derzeit größte Wachstumsbranche dar. Dieser Wirtschaftszweig kann nicht ausschließlich nach den Kri-

terien klassischer Betriebswirtschaft geführt werden. Hier müssen neue Maßstäbe für Produktivität und Erfolg her. Produziert wird schließlich nicht ein Konsumgut, sondern Lebensqualität.

- ▶ Das Weiterbildungssystem muss ausgebaut werden und gerade weniger Qualifizierte einbeziehen. Die Arbeitsbedingungen der Weiterbildenden sollen verbessert und Hochschulen auch systematisch als Weiterbildungseinrichtungen wirken.
- ▶ In der zunehmend „fluiden“ Arbeitswelt fehlen noch Spielregeln für die Arbeitszeit. Zum einen sollte es ein Recht auf mobiles Arbeiten geben; gleichzeitig ist die „schleichende Expansion“ der Arbeitszeit durch neue Kommunikationsmöglichkeiten zu stoppen. Zudem sollten alle Beschäftigten die Möglichkeit bekommen, längere Auszeiten zu nehmen.
- ▶ Psychische Belastungen durch Erwerbsarbeit müssen eingedämmt werden. Dazu wollen die Experten Gefährdungsbeurteilungen wirksamer machen. Nötig sei eine branchenspezifische „Risikolandkarte“ für psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz.
- ▶ Erfolgreicher Wandel kann nur partnerschaftlich gestaltet werden. Die Unternehmen brauchen dazu eine „vitale Mitbestimmung“. Betriebsratswahlen seien zu vereinfachen, Schlupflöcher bei der Unternehmensmitbestimmung zu schließen und das Tarifsystem zu stützen.

Quelle: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren, Denkanstöße der Kommission Arbeit der Zukunft, Juni 2017. Download: bit.do/impuls0850

handschriftlich erfasste Zählerstände zu digitalisieren. Mit dieser „digitalen Fließbandarbeit“ erschließen die Unternehmen neues Arbeitskräftepotenzial, erklärt Altenried: Menschen, die sich abends, nachts oder zwischendurch, wenn die familiären Verpflichtungen es erlauben, eine Weile an den Computer setzen. Eine relevante Gruppe sind Frauen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

„Heimarbeit und Stücklohn sind keine Neuerfindung digitaler Ökonomien, sondern klassisches Mittel, um Frauen neben der unbezahlten Reproduktionsarbeit in die kapitalistische Produktion einzubinden“, so der Forscher. Ebenso wenig neu sei der Ansatz, Arbeit in kleinste Portionen aufzuteilen. Altenried spricht von „digitalem Taylorismus“, der ohne Fabriken auskomme. Formell selbstständige Erwerbstätige, um deren soziale Absicherung sich der Arbeitgeber nicht kümmern muss, Niedriglöhne, kaum Möglichkeiten aufzubegehren, weil alle auf möglichst gute Bewertungen durch die Arbeitgeber angewiesen sind: Dies alles gab es auch früher schon. Neu am Crowdfunding ist, was Wissenschaftler mit „Skalierbarkeit“ umschreiben. Hunderte Heimarbeiter für ein paar Wochen verpflichten – das konnten Unternehmen schon immer. Aber 50.000 Leute zwei Tage lang an einem Projekt arbeiten zu lassen, ermöglichen erst die digitalen Arbeitsbasare. Auch in geografischer Hinsicht haben sich Dimensionen verändert: In den Entwicklungsländern gibt es viele Millionen potenzieller Arbeitskräfte, die lediglich ein Handy mit Internetzugriff brauchen. Zum Teil bekommen sie derzeit nicht einmal Geld, sondern nur SMS- oder Gesprächsguthaben als Gegenleistung für ihre Arbeit. Auf diese Weise ließ Nokia in Kenia die Menüs seiner Telefone übersetzen.

Extrem flexible Kurzzeitjobs, häufig mit dem Label „Gig Economy“ versehen, in denen die Beschäftigten nach den Vorgaben der Computeralgorithmen handeln, spielen sich nicht ausschließlich im digitalen Raum ab. Auch Lieferdienste wie Foodora oder das Online-Portal My Hammer, in dem Handwerker ihre Arbeitskraft anbieten, folgen derselben Logik, sagt Altenried.

Totale Überwachung

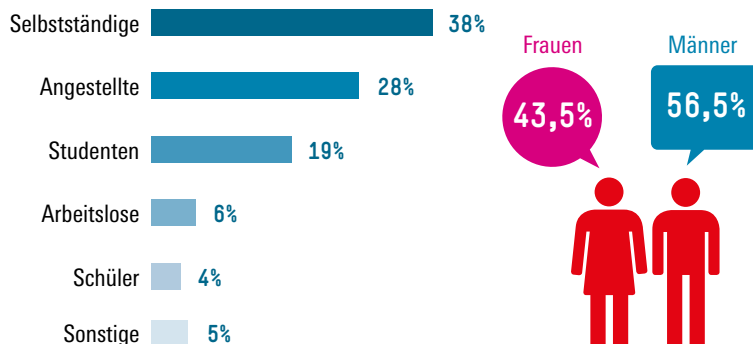
Der verstärkte Einsatz vernetzter Computer verändert nicht nur die Mechanismen der Arbeitszuteilung. Auch die Kontrolle der Ausführung erreicht neue Dimensionen. Das zeigen etwa die Fallstudien von Eva-Maria Raffetseder und Simon Schaupp von der Technischen Universität München sowie Philipp Staab vom Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit in Berlin. Sie haben untersucht, welche Techniken sich hinter dem Schlagwort Industrie 4.0 verbergen. Dazu gehört beispielsweise Software für Vertriebsabteilungen, die jeden Druck auf die Tastatur aufzeichnet. Und Mogeln geht nicht mehr: Solange die Formulare aus Papier waren, konnte man zur Not ein paar Felder freilassen, doch am Bildschirm lassen sie sich nicht wegeklicken, bevor alles ausgefüllt ist. Auf sogenannten Dashboards sehen die Angestellten stets vor sich, ob sie mit der aktuellen Arbeitsleistung im Soll liegen oder nicht – und wie sie im Vergleich zu den Kollegen dastehen. Auf diese Weise sorgen die Computer für die „individuelle Selbstopti-

mierung der Beschäftigten“. Für das untere und mittlere Management bleibt nicht mehr viel zu tun.

Ähnlich umfassend lässt sich die Kontrolle in Produktion und Logistik gestalten. Dabei geht es nicht mehr nur um die Erfassung der Pausenzeiten. Ein befragter Manager sagt: „Wir erfassen alles. Wann fährt er den Tisch hoch, wie hält er den Lötkolben? Alles.“ Der sogenannte smarte Handschuh, der über einen Mini-Computer sowie eine Reihe von Sensoren verfügt, verschickt automatisch Informationen über die ver-

Wer in der Crowd arbeitet

Klickarbeiter in Deutschland sind ...



Quelle: Leimeister 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0851

Hans Bockler
Stiftung

bauten Teile ans Lager und piepst sofort, wenn der Arbeiter zur falschen Schraube greift. Ein ähnliches Überwachungsniveau herrscht in den Warenlagern von Amazon, wie eine Untersuchung der Leipziger Sozialforscher Georg Barthel und Jan Rottenbach zeigt. Im Bewusstsein der dortigen Arbeiter sei angekommen, dass die „Maschinen denken und entscheiden, während die Menschen laufen, Waren einordnen und aufs Band legen“. Die Wissenschaftler sprechen von einer „panoptischen Fabrik“ – in Anlehnung an das von Jeremy Bentham vor mehr als 200 Jahren entworfene Panoptikum, eine Gefängnisstruktur, in der ein einziger Aufseher stets alle Insassen im Blick hat.

Weniger Hierarchie, mehr Mitbestimmung?

Entsprechend fragwürdig erscheinen die „von Bundesregierung und Industrieverbänden einmütig erteilten Heilsversprechen“ in Sachen Digitalisierung und „smarte Fabrik“. Das betonen Jobst Gaus, Christopher Knop und David Wandjo von der Universität Jena. Sie haben ebenfalls anhand von Fallstudien analysiert, inwieweit digitale Kommunikation, bei der Kundenwünsche ohne Umwege an die Produktionsarbeiter weitergereicht werden, und Selbststeuerungsmechanismen den Beschäftigten nützen. Es wurden jedoch „keine Hierarchieverflachungstendenzen sichtbar“, und auch „die Dimension der Mitarbeiterpartizipation wies keine substantziellen Wandlungstendenzen auf“. Hinsichtlich der vielfach geäußerten „Demokratisierungsversprechen“ sehen die Soziologen „einen Widerspruch zwischen scheinbarer und tatsächlicher Selbstermächtigung“. <

Quelle: Verschiedene Beiträge aus Prokla 2/2017

Ungenutzte Gewinne

Trotz guter Ertragslage investieren die Unternehmen zu wenig. Mit weiteren Steuerentlastungen lässt sich das nicht beheben.

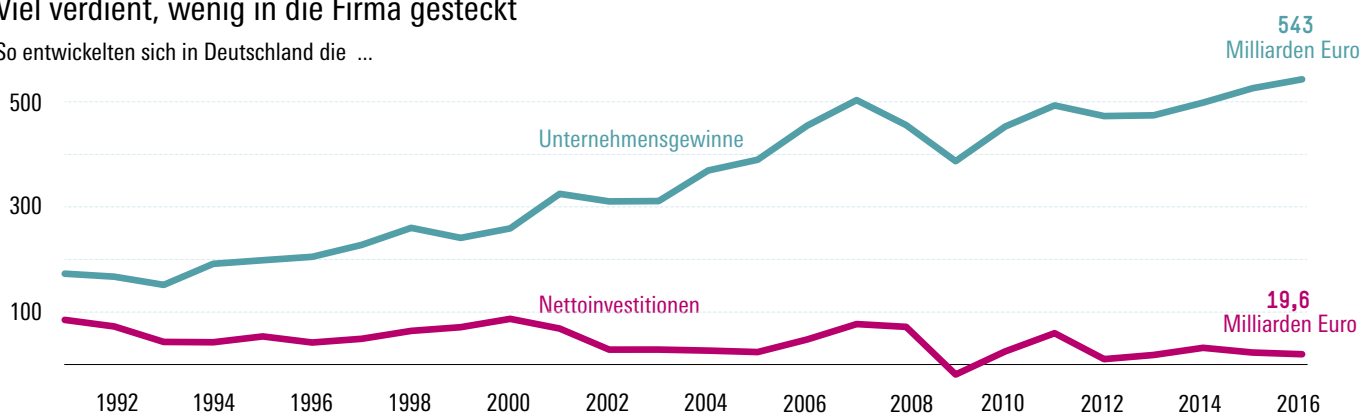
Die Gewinne von heute sind die Investitionen morgen. Dieser Satz stammt eigentlich von Helmut Schmidt. Unter der Regierung Kohl wurde er Anfang der 1980er-Jahre zum wirtschaftspolitischen Credo. Das Problem: Der behauptete Zusammenhang erweist sich in der Praxis als Schimäre. Damals wie heute. In den vergangenen zweieinhalb Jahrzehnten stiegen die Gewinne der Unternehmen relativ kontinuierlich, ihre Nettoinvestitionen gingen im selben Zeitraum zurück. Darauf macht IMK-Forscher Fabian Lindner aufmerksam. Zuletzt entsprachen die Nettoinvestitionen nur knapp vier Prozent der Gewinne. 1991 waren es noch 50 Prozent.

Der Hauptgrund ist Lindner zufolge, dass die Unternehmen zwar auf den Weltmärkten sehr gut verdienen, ihre Kapazitäten aber dennoch nicht so stark ausgelastet sind, dass sich eine Ausweitung der Produktionskapazitäten durch Investitionen lohnen würde. Kapazitätsengpässe seien für Investitionen viel entscheidender als Gewinne.

Das hat auch wirtschaftspolitische Konsequenzen. Weitere Entlastungen bei den Unternehmenssteuern werden dem Forscher zufolge nur die Gewinne steigern, aber kaum helfen, die privaten Investitionen zu erhöhen. Statt Steuern zu senken sollte der Staat lieber selbst investieren. <

Viel verdient, wenig in die Firma gesteckt

So entwickelten sich in Deutschland die ...



Quelle: Destatis 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0852 Daten: bit.do/impuls0853

Hans Böckler Stiftung

ARBEITSMARKT

Jobgarantien helfen langfristig

Technologischer Wandel kostet Arbeitsplätze, auch wenn an anderer Stelle neue entstehen. Was ist langfristig das Beste für Beschäftigte, deren Stellen durch rationellere Technik eingespart werden können – fahren sie besser, wenn sie sich möglichst schnell eine neue Arbeit suchen müssen oder wenn der technologische Schock durch Jobgarantien oder Ähnliches abgefedert wird? Viele Ökonomen sagen: Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende. Weiterbeschäftigung in unzeitgemäßen Jobs führe nur dazu, dass die betroffenen Arbeitnehmer es nach Ablauf der Schonfrist noch schwerer haben, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Ob das stimmt, haben For-

scher von den Universitäten Aix-Marseille und Nottingham untersucht.

Um Aussagen über sehr langfristige Entwicklungen treffen zu können, haben sie die Folgen eines lange zurückliegenden technologischen Schocks analysiert: die Einführung der Container, die das Be- und Entladen von Schiffen seit Mitte 1960er-Jahre erheblich vereinfachen. Dadurch gerieten viele Jobs in britischen Häfen unter Druck; allerdings handelten die Gewerkschaften für einen Teil der Hafentarbeiter bis Ende der 1980er-Jahre laufende Arbeitsplatzgarantien aus.

In ihrer Studie haben die Wissenschaftler nun die Erwerbsbiografien von Hafentarbeitern mit Beschäf-

tigungsgarantie mit denen anderer, ähnlich qualifizierter Beschäftigter verglichen. Ergebnis: Auch nach Ablauf der Garantien war die Arbeitslosigkeit unter den Hafentarbeitern nicht höher als in der Vergleichsgruppe. Die Forscher ziehen den Schluss, dass „ein System zum Schutz der Beschäftigung die Kosten der Erwerbslosigkeit keineswegs nur in die Zukunft verschiebt, sondern sie langfristig reduzieren kann“. <

Quelle: Zouheir El-Sahli, Richard Upward: Off the Waterfront: The Long-Run Impact of Technological Change on Dockworkers, British Journal of Industrial Relations 2/2017
Download: bit.do/impuls0854

Wohlstand wächst wenig

Der Wohlstand in Deutschland hat seit den 1990er-Jahren kaum zugenommen. Das liegt auch an der gestiegenen Ungleichheit. Erst seit kurzem deutet sich eine Trendwende an.

Die deutsche Wirtschaft ist in den vergangenen beiden Jahrzehnten kräftig gewachsen. Doch viele Menschen haben davon wenig gespürt. Das lässt sich ablesen am Nationalen Wohlfahrtsindex (NWI), dem ein umfassendes Konzept von Wohlstand zugrunde liegt. Während das Bruttoinlandsprodukt (BIP) zwischen 1991 und 2015 um knapp 32 Prozent stieg, nahm der NWI im gleichen Zeitraum nur um sechs Prozent zu. Aktuell berechnet wird der Index von Wissenschaftlern um Hans Diefenbacher vom Institut für Interdisziplinäre Forschung (FEST) in Zusammenarbeit mit Roland Zieschank (FU Berlin) im Auftrag des IMK.

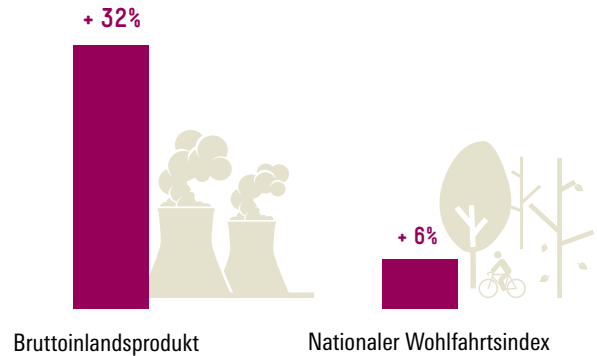
Um ein realistischeres Bild der Wohlfahrtsentwicklung zu erhalten, lassen die Forscher insgesamt 20 Komponenten in den NWI einfließen. Zu den wichtigsten zählt der private Konsum, bei dem auch die Einkommensverteilung berücksichtigt wird. Wird die Verteilung ausgeglichener, geht das positiv in den Index ein, steigende Ungleichheit führt zu einem Abzug. Das begründen die Forscher ökonomisch: Wenn Menschen mit geringen Einkommen mehr Geld zufließt, entsteht dort ein höherer „Grenznutzen des Konsums“ als bei Reichen, bei deren Einkommen der gleiche absolute Zuwachs viel weniger ins Gewicht fällt.

Darüber hinaus erfasst der NWI auch die Wertschöpfung durch Hausarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten sowie einen Teil der öffentlichen Ausgaben für Gesundheit und Bildung als wohlfahrtsstiftend. Von der Bilanz abgezogen werden Aufwendungen zur Beseitigung von Umweltbelastungen, Kosten für nicht erneuerbare Energieträger, Schäden durch Luftverschmutzung, Treibhausgase oder Lärmbelästigung sowie Kosten, die durch Kriminalität und Verkehrsunfälle entstehen. Auf diese Weise haben die Forscher in ihre Berechnung einen Korrekturfaktor eingebaut, der „Schattenseiten“ des Wirtschaftens berücksichtigt.

Besonders schwach hat sich der NWI in der Zeit von 1999 bis 2005 entwickelt, vor allem, weil die Einkommensungleich-

Das BIP wächst, der Wohlstand kaum

So entwickelten sich in Deutschland zwischen 1991 und 2015 ...



In den NWI fließen – anders als beim BIP – Wohlfahrtsaspekte wie soziale Gerechtigkeit, unbezahlte gesellschaftliche Arbeit oder Umweltschäden ein.
Quelle: Diefenbacher 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0855

Hans Böckler
Stiftung

heit in Jahren hoher Arbeitslosigkeit und stagnierender Löhne anstieg. Von 2005 bis 2013 sank zwar die Zahl der Arbeitslosen, dennoch stagnierte der Wohlfahrtsindex, da der private Konsum in dieser Zeit lediglich moderat wuchs und auch die ökologischen Komponenten die Gesamtentwicklung des Index beeinflussen. In jüngster Zeit legten BIP und Wohlstand erstmals seit anderthalb Jahrzehnten wieder annähernd gleich stark zu: 2014 ließ der Wohlfahrtsindex mit einem Plus von 2,6 Prozent sogar das Wirtschaftswachstum (1,6 Prozent) hinter sich. 2015 nahm der NWI um 1,4 Prozent zu, das BIP um 1,7 Prozent. Nach Analyse der Forscher beruhte dies hauptsächlich auf der Zunahme beim Konsum aufgrund spürbarer Reallohnzuwächse. <

Quelle: Hans Diefenbacher, Benjamin Held, Dorothee Rodenhäuser, Roland Zieschank: Allgemeine Wohlfahrt 2015 gestiegen, in: IMK Report Nr. 127, Juli 2017 Download: bit.do/impuls0857



IMK-Prognose: Konjunktur weit entfernt von Überhitzung

Das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) wird in diesem Jahr um durchschnittlich 1,5 Prozent wachsen, 2018 um 1,8 Prozent. Von einer Hochkonjunktur oder gar konjunkturellen Überhitzung ist Deutschland dennoch weit entfernt. Das wird an der nach wie vor niedrigen Inflationsrate und an geringeren Lohnzuwächsen deutlich, wie die neue Konjunkturprognose des IMK zeigt.

Der Vorhersage zufolge bleibt die Lage auf dem Arbeitsmarkt positiv: Obwohl das Arbeitskräfteangebot durch Zuwanderung spürbar gewachsen ist, geht die Arbeitslosigkeit kontinuierlich zurück: auf 5,7 Prozent 2017 und 5,5 Prozent 2018. Wermutstropfen sind die mäßige Investitionsdynamik und eine Verschiebung

der Wachstumskräfte: Die Konsumententwicklung im Inland büßt an Schwung ein, während der Export wieder deutlich wichtiger wird. Damit wird die deutsche Wirtschaft erneut abhängiger von der zuletzt volatilen weltwirtschaftlichen Nachfrage. „Die wirtschaftliche Balance der letzten Jahre schwindet. Dagegen würden verstärkte öffentliche Investitionen helfen, vor allem in Bildung und Infrastruktur. Der Bedarf ist da – und das Geld auch“, so Gustav Horn, Direktor des IMK.

Quelle: Peter Hohfeld u.a.: Inflation trotz Aufschwung zu niedrig. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahresmitte 2017, IMK-Report Nr. 127, Juli 2017 Download: bit.do/impuls0856

IMPRESSUM

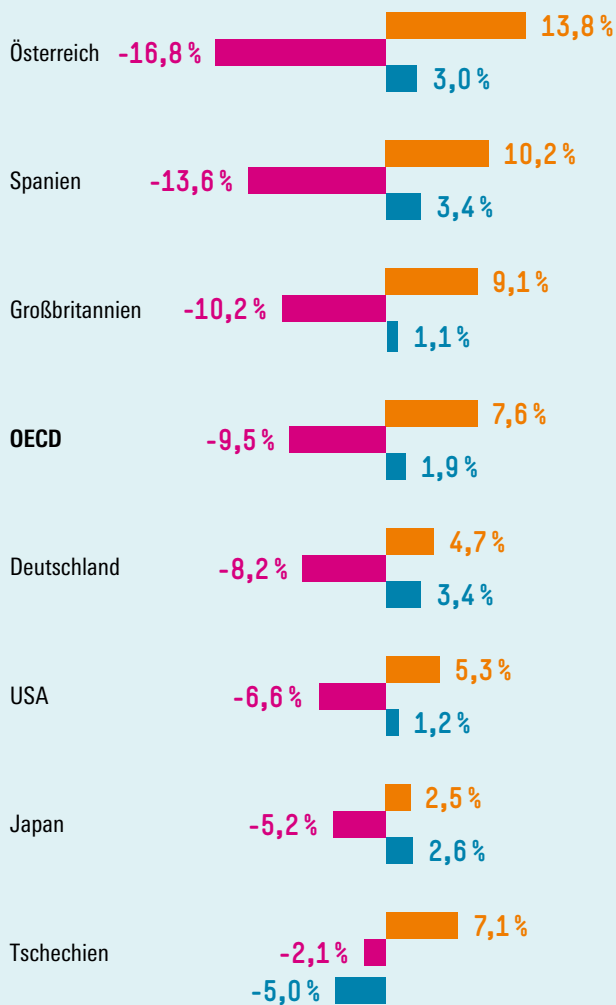
Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
 Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen,
 Dr. Kai Kühne, Katja Wolf
 redaktion-impuls@boeckler.de
 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

ARBEITSMARKT

Vor allem Hochqualifizierte sind gefragt

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) diagnostiziert eine zunehmende Polarisierung des Arbeitsmarktes. Gefragt seien vor allem Hoch- und Geringqualifizierte. Jobs für Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation würden dagegen seltener. Die Ursache dafür sieht die OECD vor allem im technologischen Wandel. Sie empfiehlt unter anderem mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung.

Zwischen 1995 und 2015 veränderte sich der Anteil der Arbeitsplätze mit **hoher**, **mittlerer** und **geringer** Qualifikation ...

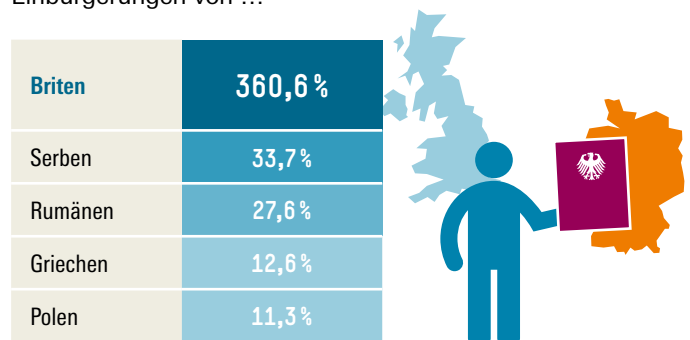


Quelle: OECD, Juni 2017 bit.do/impuls0858

EUROPA

Mehr Briten wollen Deutsche werden

Gegenüber dem Vorjahr stieg 2016 die Zahl der Einbürgerungen von ...

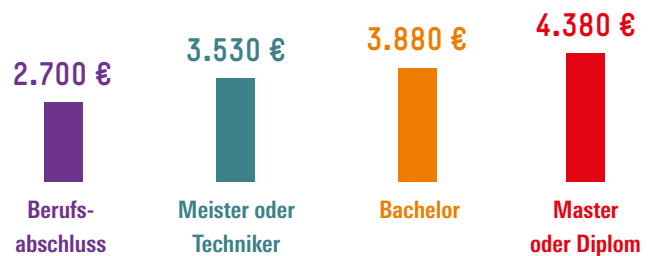


Quelle: Destatis, Juni 2017 bit.do/impuls0859

EINKOMMEN

Was Bildung bringt

Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt beträgt bei 34-jährigen Beschäftigten mit ...

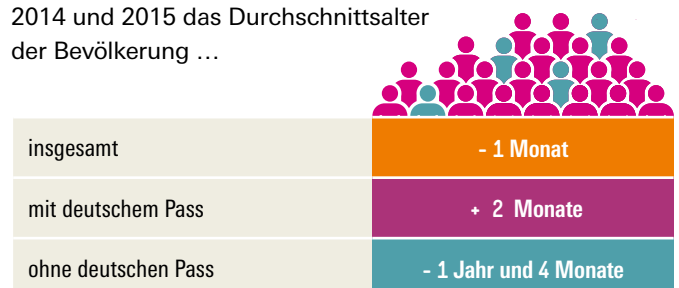


Quelle: IAB, Juni 2017 bit.do/impuls0860

DEMOGRAFIE

Flüchtlinge machen Deutschland jünger

So entwickelte sich in Deutschland zwischen 2014 und 2015 das Durchschnittsalter der Bevölkerung ...



Quelle: Destatis, Juni 2017 bit.do/impuls0861