

- 2 **Arbeitszeit** Regeln gegen Selbstausbeutung
- 3 **Europa** Die Wirtschaft wächst, die Löhne kaum
- 4 **Generation Y** Individualistisch, nicht unsolidarisch
- 5 **Arbeitswelt** Hilflos vor dem Bildschirm
- 6 **Mitbestimmung** Der diskrete Einfluss der Vermögensverwalter
- 7 **Demokratie** Abstiegsängste nützen Rechten

ALTERSSICHERUNG

Länger arbeiten für wenig Rente

Die Abkehr von der Lebensstandardsicherung in der Rentenversicherung hat für viele Beschäftigte ernsthafte Konsequenzen: Um über das Grundsicherungsniveau zu kommen, sind immer mehr Beitragsjahre oder höhere Stundenlöhne nötig.

Wenn das Rentenniveau wie bislang vorgesehen gesenkt wird, wird es auch für qualifizierte Beschäftigte mit mittlerem Einkommen schwieriger, sich eine gesetzliche Rente oberhalb der Grundsicherungs- oder der Armutsgefährdungsschwelle zu erarbeiten. Das gilt insbesondere, wenn man statt des traditionellen Konzepts des „Eckrentners“ mit 45 Beitragsjahren und Durchschnittsverdienst kürzere Versicherungsverläufe zugrunde legt – die heute und wahrscheinlich auch in Zukunft realistischer sind, insbesondere bei Frauen. Dass die Veränderungen erheblich sein werden, illustrieren neue Modellrechnungen des WSI-Forschers Florian Blank. Zwei Beispiele:

- ▶ Beim aktuellen Rentenniveau von rund 48 Prozent des Durchschnittsentgelts erhält eine tariflich bezahlte Alten- oder Krankenpflegerin nach gut 25 Beitragsjahren eine Rente oberhalb der Grundsicherung im Alter. Würde dagegen bereits das für 2045 prognostizierte Rentenniveau von knapp unter 42 Prozent gelten, hätte sie erst nach rund 29 Beitragsjahren einen Rentenanspruch über der Grundsicherung.
- ▶ Ein Rentner mit 45 Beitragsjahren in Vollzeit muss beim aktuellen Rentenniveau im Durchschnitt 11,42 Euro pro Stunde brutto verdienen, um die Grundsicherungsschwelle zu überschreiten. Würde schon das für 2045 prognostizierte Rentenniveau gelten, wären dafür mindestens 13,06 Euro nötig.

„Eine Stabilisierung oder Anhebung des Rentenniveaus ist dringend geboten, um für alle Einkommensgruppen die Lohnersatzfunktion der Renten und damit die Legitimität der Rentenversicherung sicherzustellen“, so Rentenexperte Blank. Beides sei akut gefährdet, wenn langjähriger Beitragszahlung keine gesetzliche Rente deutlich über dem Grundsicherungsniveau gegenübersteht. Damit würde die tragende Säule des deutschen Alterssicherungssystems weiter beschädigt.

Das Rentenniveau zu stabilisieren oder anzuheben, sei zwar „kein Instrument zur Bekämpfung von Altersarmut bei Niedrigverdiensten oder stark fragmentierten Erwerbsverläufen“, betont der WSI-Forscher. „Entsprechende Reformen würden aber verhindern, dass sich immer mehr Menschen, für die das bislang kein Thema ist, um ihren Lebensstandard im Alter Sorgen machen müssen.“ <

Quelle: Florian Blank: Das Rentenniveau in der Diskussion, WSI-Policy Brief Nr. 13, August 2017
Download: bit.do/impuls0862

Auskömmliche Rente? Die Latte liegt hoch

Für eine Rente oberhalb der Grundsicherung muss ...

... eine Alten- oder Krankenpflegerin* so lange arbeiten:

beim aktuellen Rentenniveau von rund 48 % **25 JAHRE**

bei einem Rentenniveau von rund 42 % **29 JAHRE**
Prognose für 2045

... ein Rentner mit 45 Beitragsjahren pro Stunde so viel verdient haben:

11,42 €

13,06 €

... ein Rentner mit 35 Beitragsjahren pro Stunde so viel verdient haben:

14,68 €

16,79 €

*Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Quelle: Blank 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0863

Regeln gegen Selbstausbeutung

Extrem flexible Arbeitszeiten gehen häufig zulasten der Beschäftigten. Dabei sind die Folgen für Frauen andere als für Männer.

Was ist für Arbeitnehmer am besten: feste Bürozeiten, Gleitzeit oder völlige Selbstbestimmung ohne konkrete Zeitvorgaben? Selbstbestimmung klingt gut, ist aber auch eine Einladung zur Selbstausbeutung, wie eine Analyse von Yvonne Lott zeigt. Die Forscherin der Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, welche Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitmodellen, Verhalten und Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern bestehen. Die Auswertung basiert auf Angaben von gut 10.000 Personen aus dem Sozio-oekonomischen Panel der Jahre 2011 und 2012. Es zeigt sich:

- ▶ Wer im Homeoffice tätig ist, kann abends oft nicht abschalten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 45 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten. Offenbar verschwimmen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen bei dieser Arbeitsweise besonders leicht.

Wenn Arbeit den Schlaf raubt

Abends nicht abschalten können von den Beschäftigten mit ...

Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber kurzfristig ändert



völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten



Gleitzeit



festen Arbeitszeiten



Quelle: Lott 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0864

Hans Böckler Stiftung

- ▶ Bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten fällt das Abschalten Arbeitnehmern schwerer als bei festen Zeiten. Interessanterweise ist dieser Effekt nur bei Männern zu beobachten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 40 Prozent, dass sie abends nicht zur Ruhe kommen, elf Prozentpunkte mehr als bei Männern mit festen Arbeitszeiten. Dies führt die Forscherin darauf zurück, dass gerade Männer dazu neigen, ohne vorgegebene Grenzen übermäßig lange zu arbeiten. Frauen seien hingegen „typischerweise geübtere Grenz-

gängerinnen“ als Männer, so Lott. Sie nutzten die zeitliche Flexibilität statt für unzählige Überstunden eher, um Haus- und Sorgearbeit mit dem Job unter einen Hut zu bringen.

- ▶ Mit selbstbestimmten, aber immer noch geregelten Arbeitszeiten, etwa Gleitzeit, fühlen sich Beschäftigte nicht übermäßig mehr belastet. Sie können zudem besser mit hohem Arbeitsdruck umgehen, was sich positiv auf die Work-Life Balance auswirkt. Dies gilt aber wiederum nur für Männer.
- ▶ Ein unveränderlicher Arbeitsbeginn und eine feste Feierabendzeit können mit anderen Verpflichtungen kollidieren, die sich etwa aus den Abholzeiten von Kindergärten ergeben. Andererseits bieten klare Regeln Planungssicherheit, was Stress reduziert.
- ▶ Hoch ist die psychische Belastung bei unvorhersehbaren Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber kurzfristig ändert – vor allem für Frauen. Unvorhersehbare Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen leiden, die traditionell den größeren Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen. Besonders ausgeprägt ist der Stress in Kombination mit hohem Arbeitsdruck.

Im Lichte dieser Erkenntnisse sei eine von Unternehmen häufig geforderte weitere Deregulierung der Arbeitszeitbestimmungen äußerst kritisch zu sehen, sagt Lott. Neben den negativen Konsequenzen für die Work-Life-Balance verschärfen Modelle wie die völlige Arbeitszeitautonomie auch die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Die Forscherin spricht vom „Risiko der Traditionalisierung von Partnerschaften“, weil eine Seite – wahrscheinlich meist die Frau – der anderen den „Rücken frei halten“ muss.

Dennoch hält Lott noch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit grundsätzlich für vertretbar. Es müsse aber klare Regeln geben: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln. Fortbildungen in „Grenzmanagement“ für Beschäftigte und Vorgesetzte seien ebenso notwendig wie verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Wenn diese Voraussetzungen nicht nur im Betrieb, sondern auch beim mobilen Arbeiten oder im Homeoffice gegeben sind, könnten durchaus neue Spielräume für selbstorganisiertes Arbeiten geschaffen werden – zum Beispiel durch ein Recht auf Homeoffice, das bislang ein Privileg einzelner Beschäftigtengruppen und vielen Arbeitnehmerinnen nicht gestattet ist. <

Quelle: Yvonne Lott: Stressed despite or because of flexible work arrangements?, Working Paper der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 43, Juli 2017, Download: bit.do/impuls0865 dies.: Selbst organisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!, Policy Brief der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 3, Juli 2017 Download: bit.do/impuls0866

Die Wirtschaft wächst, die Löhne kaum

Die Reallöhne in Europa steigen nur langsam. In diesem Jahr droht in etlichen Ländern wieder Stagnation oder Rückgang.

Die realen Effektivlöhne legten im EU-Schnitt im vergangenen Jahr um 1,5 Prozent zu, im laufenden Jahr dürfte der Zuwachs durchschnittlich lediglich 0,4 Prozent betragen. Zu diesem Ergebnis kommt der Europäische Tarifbericht des WSI. Deutschland liegt mit einem Reallohnzuwachs von 1,9 Prozent 2016 und prognostizierten 0,8 Prozent 2017 zwar über dem europäischen Durchschnitt, angesichts des stabilen Aufschwungs sind die inflationsbereinigten Zuwächse aber auch hier sehr moderat.

Um die Binnennachfrage und das Wachstum zu beleben, wären EU-weit deutlich stärkere Steigerungen notwendig. Auch in Deutschland bestehe dafür Spielraum, erklären die WSI-Forscher Thorsten Schulten und Malte Lübker. Damit liegen sie auf einer Linie mit vielen internationalen Ökonomen und Institutionen: Eine positive Lohnentwicklung sei entscheidend für die Nachhaltigkeit des Aufschwungs, heißt es von Seiten der Europäischen Kommission. Auch die Europäische Zentralbank (EZB) plädiert seit einiger Zeit für höhere Lohnzuwächse. Weitere Lohnsteigerungen würden nicht nur die private Nachfrage stärken, sondern auch zur Normalisierung der Inflationsrate beitragen.

Aufgrund der aktuell geringen Preissteigerung schlugen sich Nominalloohnerhöhungen 2016 fast ungebremst nieder. In diesem Jahr wird die Inflation jedoch aufgrund höherer Energie- und Nahrungsmittelpreise anziehen – wodurch viele Menschen in Europa inflationsbereinigt kaum mehr in der Tasche

haben. In Italien, Spanien, Großbritannien, Belgien, Finnland und Zypern müssen die Beschäftigten 2017 sogar mit Reallohnverlusten rechnen.

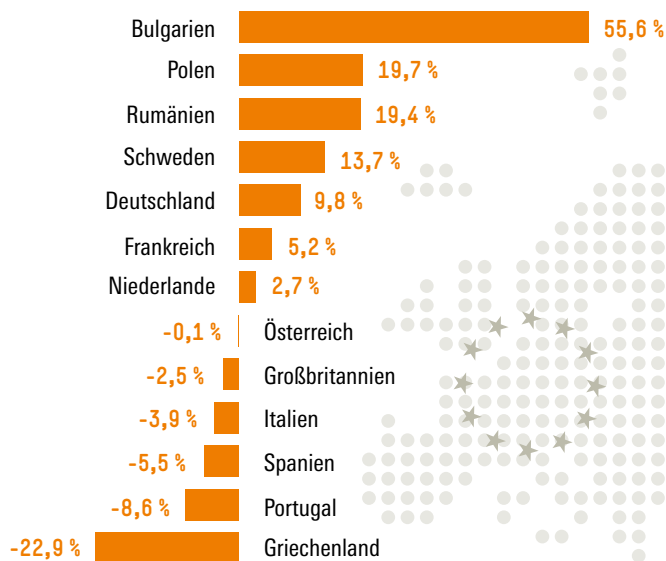
Betrachtet man die Entwicklung der Reallöhne über einen längeren Zeitraum, so zeigt sich: Die Folgen der Eurokrise sind längst noch nicht überwunden. In zehn EU-Staaten liegt das Reallohniveau noch immer unterhalb des Niveaus des Krisenjahrs 2009. Am deutlichsten ist diese Entwicklung in Griechenland, wo die Reallöhne zwischen 2010 und 2017 um fast 23 Prozent gefallen sind, gefolgt von Zypern (-12,8 Prozent), Portugal (-8,6 Prozent), Kroatien (-5,8 Prozent) und Spanien (-5,5 Prozent). Lediglich in einigen osteuropäischen Ländern kam es im gleichen Zeitraum zu kräftigen Reallohnzuwächsen, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Außerhalb von Osteuropa konnten vor allem Schweden (13,7 Prozent) und Deutschland (9,8 Prozent) seit 2010 deutlichere Reallohnzuwächse verzeichnen.

Trotz der Lohnzuwächse in Deutschland blieb die Lohnquote – der Anteil der Arbeitseinkommen am gesamten Volkseinkommen – von 2010 bis 2017 konstant. Die Lohnerhöhungen der letzten Jahre waren also vollständig durch Preis- und Produktivitätssteigerungen gedeckt. Hinzu kommt, dass Deutschland in den 1990er- und 2000er-Jahren einen starken Rückgang der Lohnquote erlebt hat – die Entwicklung des aktuellen Jahrzehntes hat diesen Trend gestoppt, aber nicht umgekehrt. „Die deutsche Lohnpolitik ist damit weit von einer expansiven Ausrichtung entfernt und steht deshalb nach wie vor in der internationalen Kritik“, schreiben die WSI-Forscher.

Warum steigen die Löhne in Europa so ungewöhnlich langsam? Immerhin weisen die meisten europäischen Länder wieder ein stabiles Wirtschaftswachstum auf und die offiziellen Arbeitslosenraten gehen zurück. Eine mögliche Erklärung: Anders als es die offiziellen Zahlen suggerieren, ist die Lage auf den Arbeitsmärkten in vielen europäischen Ländern nach wie vor angespannt. Zu diesem Schluss kommt auch eine aktuelle Untersuchung der EZB. Demnach werden viele Erwerbssuchende in der Arbeitslosenstatistik nicht erfasst. So werden Teilzeitbeschäftigte, die gerne mehr Stunden arbeiten würden, ebenso wenig mitgezählt wie Personen, die gerne arbeiten würden, aber wegen mangelnder Angebote nicht nach einer Stelle suchen. Nach Berechnungen der Notenbank liegt die Unterauslastung auf dem Arbeitsmarkt im Durchschnitt der Euroländer bei rund 15 Prozent. Die offizielle Arbeitslosenquote für den Euroraum lag hingegen zuletzt bei 9,5 Prozent. Hinzu kommt, dass es sich bei den in jüngster Zeit neu geschaffenen Arbeitsplätzen oft um befristete Jobs und andere Formen prekärer Beschäftigung handelt. Eine Entwicklung, die nach Analyse der WSI-Wissenschaftler durch Arbeitsmarkt-Deregulierungen in vielen europäischen Ländern begünstigt wurde. <

Nur in Osteuropa steigen die Löhne kräftig

So haben sich die Reallöhne zwischen 2010 und 2017 entwickelt in ...



Daten für 2017: Prognose der EU Quelle: AMECO, Berechnungen des WSI
Grafik zum Download: bit.do/impuls0867 Daten: bit.do/impuls0868

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: Europäischer Tarifbericht des WSI – 2016/2017,
WSI-Mitteilungen 6/2017 Download: bit.do/impuls0869

Individualistisch, nicht unsolidarisch

Viele junge Beschäftigte kennen ihre Rechte nicht. Sie trauen sich nicht, Forderungen zu stellen oder Grenzen zu ziehen. Dazu benötigen sie Unterstützung.

Wie wollen junge Menschen arbeiten? Welche Ansprüche stellen sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Und wie wichtig ist ihnen Mitsprache und Mitbestimmung im Job? Die sogenannte Generation Y, also die zwischen 1980 und 1999 Geborenen, sei vor allem an Selbstverwirklichung und Freizeit interessiert, lautet ein gängiges Vorurteil. Doch das stimmt so nicht, zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von Sarah Nies und Knut Tullius.

Die Wissenschaftler vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) und vom Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen haben die Interessen und Beteiligungsansprüche jüngerer Beschäftigter untersucht. Dazu werteten sie ausführliche Interviews mit 34 abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren in verschiedenen Branchen aus, die für ein größeres Forschungsprojekt erhoben worden waren. Dabei zeigt sich: Die jungen Arbeitnehmer verfügen über einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit und Solidarität. Sie wollen am Arbeitsplatz mitentscheiden, vor allem im Team oder in ihrer Abteilung. Und sie halten betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretungen für notwendig.

In vielen Punkten unterschieden sich die jüngeren gar nicht wesentlich von älteren Beschäftigten – ein grundlegender Wertewandel sei bezogen auf Arbeit und Betrieb nicht erkennbar, schreiben die Wissenschaftler. Eine Besonderheit stellen sie aber doch fest: Die unter 35-Jährigen berichten fast durchweg von einem holprigen Einstieg in die Arbeitswelt. In ihren wenigen Berufsjahren haben sie mehrere Wirtschaftskrisen erlebt, verbunden mit Entlassungen und Umbrüchen in den Betrieben. Viele von ihnen mussten von Beginn an mit prekären oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen umgehen.

Diese weit verbreitete Erfahrung hat Spuren hinterlassen: Die Wissenschaftler stellen eine „gewisse Anspannung“ unter den jungen Beschäftigten fest. Bei vielen habe sich – trotz großer Anpassungsfähigkeit – ein Gefühl der Unsicherheit festgesetzt, das selbst dann noch anhält, wenn sie eine unbefristete Vollzeitstelle gefunden haben. Die Folge: Aus Angst um den Arbeits-

platz trauen sich viele nicht, gerechtfertigte Forderungen zu stellen oder Grenzen zu setzen, so die Forscher. Die älteren Beschäftigten leiden zwar genauso unter den Krisen der jüngsten Zeit, aber sie können häufig Selbstbewusstsein aus „besseren“ Zeiten ihres Berufslebens ziehen. Auffällig sei auch, dass die Jüngeren eher bereit sind, Entscheidungen der Unternehmensführung zu akzeptieren, die mit „Sachzwängen“ oder „Anforderungen des Marktes“ begründet werden. Möglicherweise habe

„Ich bin aber auch kein Mensch, der da besonders finanziell-materiell orientiert ist. Mir ist es viel wichtiger, dass mir meine Arbeit Spaß macht.“
Controllerin

„die Durchsetzung von Wettbewerb und Marktprinzipien auf allen gesellschaftlichen Ebenen ihre Spuren in den Köpfen der jungen Generation hinterlassen“, schreiben die Wissenschaftler. Das Wissen um Arbeitnehmerrechte sei nur schwach ausgeprägt. Gleichwohl seien die jüngeren Beschäftigten lernfähig – mit zunehmender Erfahrung wachse die kritische Distanz. Betriebsräte könnten diesen „Lernprozess“ unterstützen, indem sie „nicht nur über formelle Rechte aufklären, sondern Austausch ermöglichen und Orientierung“ bieten.

„Also ich finde, dass Gewerkschaften eine gute Sache sind. Ich habe mich da jetzt noch nie so – wie soll ich sagen? – intensiv damit beschäftigt.“
Planer

Auch wenn die unter 35-Jährigen überwiegend individualistisch denken, zeigen sie sich der Studie zufolge nicht unsolidarisch oder ausgrenzend. Sie bewerten Gewerkschaften und Betriebsräte grundsätzlich positiv – und sehen darin eine „wichtige Gegenmacht“ zum Management. Sie verlassen sich darauf, dass eine funktionierende Interessenvertretung zumindest grobe Missstände verhindert, so dass eigene Aktivitäten als nicht notwendig erscheinen. Allerdings: Die Existenz kollektiver Interessenvertretungen gilt als so selbstverständlich, dass deren Arbeit häufig gar nicht bemerkt werde. „Viele jüngere Beschäftigte wissen schlichtweg nicht, welche Arbeitsbedingungen sie Gewerkschaften und Betriebsräten zu verdanken haben.“ Hier gelte es, die Sichtbarkeit zu verbessern. <

„Um mich mache ich mir eigentlich nicht so Sorgen. Ich denke immer, ich bin so anpassungsfähig, dass ich, glaube ich, immer irgendwie ganz gut dabei wegkomme.“
Consultant

„Ich würde jetzt nicht irgendwas machen wollen, mehr verdienen, nur damit ich dann besser leben könnte oder mehr Geld zur Verfügung hätte.“
Bauingenieurin

Hilflos vor dem Bildschirm

Viele Beschäftigte tun sich schwer mit Lesen und Schreiben. Weil Computer und Tablets auch in die sogenannten einfachen Berufe einziehen, wird es für sie immer schwieriger.

Es betrifft mehr Menschen, als die meisten denken: 14 Prozent der Bevölkerung im Erwerbsalter – 7,5 Millionen Personen – gelten als funktionale Analphabeten. Das heißt, sie können einzelne Wörter oder kurze Sätze lesen und schreiben, sind aber nicht in der Lage, zusammenhängende Texte zu verstehen oder zu verfassen. Wer glaubt, mit diesem Handicap sei keine Teilnahme am Erwerbsleben möglich, irrt: 57 Prozent der funktionalen Analphabeten sind berufstätig – oft als Hilfskräfte in körperlich anstrengenden Jobs. Allerdings wird es auch an solchen Arbeitsplätzen immer schwieriger, ohne Grundbildung auszukommen, so Sandra Saeed, Uwe Kühnert und Anja Gerhardt in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung.

Um herauszufinden, wie Unternehmen des Schienenverkehrs mit dem Problem umgehen, haben die Arbeitsmarkt- und Bildungsexperten die Situation in fünf Betrieben untersucht. Dort sind viele Menschen beschäftigt, die im Arbeitsalltag – noch – weitgehend ohne Schriftsprache auskommen, sei es als Rangierer, Gleisarbeiter, Service- oder Reinigungskraft. Aber die Anforderungen nehmen zu: Arbeitsanweisungen werden nicht mehr mündlich erteilt, sondern kommen immer häufiger als elektronische Nachricht, Arbeitsfortschritte oder Kundenbeschwerden müssen per Computer oder Tablet schriftlich dokumentiert werden. Wo Stellen durch tech-

nischen Fortschritt wegfallen, müssten die Betroffenen neue Aufgaben übernehmen, was ohne bessere Fertigkeiten im Umgang mit Texten jedoch oft unmöglich ist.

Was tun die Betriebe, um Beschäftigte entsprechend fortzubilden? Dazu haben die Forscher Personalverantwortliche und Betriebsräte befragt. Ihr Ergebnis: Es gibt Unterstützung, aber keine systematisch angelegten Bildungsprogramme. Ob sich bei Grundbildungskursen, wenn es sie gäbe, viele Beschäftigte anmelden würden, ist allerdings fraglich. Denn die wenigsten Betroffenen mögen ihr Defizit öffentlich eingestehen. Sie haben oft Tricks entwickelt und Netzwerke von Unterstützern aufgebaut, die es ihnen ermöglichen, ohne viel Lesen und Schreiben durchzukommen; etwa indem sie eine Vertrauensperson ansprechen, die dann den geforderten schriftlichen Bericht verfasst.

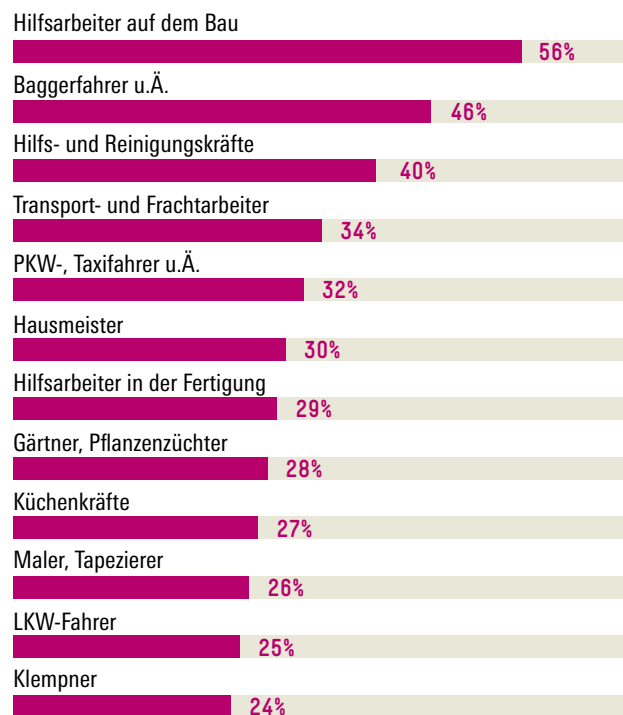
In den von Saeed, Kühnert und Gerhardt untersuchten Betrieben sind es oft Männer ab 50 mit Migrationshintergrund, die mit der Schriftsprache hadern. Wobei nicht immer ganz klar ist, ob ihnen nur die Lektüre deutscher Texte nicht gelingt oder ob sie in ihrer Muttersprache dieselben Schwierigkeiten hätten. Die andere größere Gruppe, in der funktionaler Analphabetismus regelmäßig vorkommt, ist die der Auszubildenden. Insofern könne nicht davon ausgegangen werden, dass sich das Problem mangelnder Grundbildung in naher Zukunft von selbst erledigt, warnen die Forscher.

Viele Personalverantwortliche haben von funktionalem Analphabetismus noch nie gehört. Andere kennen das Problem, fühlen sich aber überfordert. Wieder andere entwickeln mit viel Engagement eigene Nachhilfeformate oder kämpfen darum, dass einzelne, im Job gute, aber im Umgang mit Texten schwache Azubis bestimmte Prüfungen mündlich statt schriftlich absolvieren dürfen.

Natürlich gibt es Angebote für Menschen mit Lese- und Schreibschwächen, vor allem an Volkshochschulen. Allerdings fehlt diesen Kursen den Forschern zufolge der Bezug zum betrieblichen Alltag. Hier gelte es, Brücken zu schlagen. Entscheidend sei außerdem die „Erstansprache“: In der Praxis habe sich gezeigt, dass Weiterbildungsangebote, die sich offen an Beschäftigte mit Defiziten in Sachen Schriftsprache wenden, auf wenig Akzeptanz stoßen. Besser geeignet seien „gesichtswahrende Huckepackangebote“, die Hilfestellung beim Schreiben von Behördenbriefen oder im Umgang mit Computern in Aussicht stellen. Nachdem auf diese Weise der Kontakt hergestellt sei, müssten sehr individuell ausgerichtete Lernangebote in kleinen Gruppen entwickelt werden. Sich für die Einführung der nötigen Strukturen im Unternehmen einzusetzen, sei nicht zuletzt Sache der Betriebsräte. <

Lesen und Schreiben fällt vielen schwer

Funktionale Analphabeten sind in der Berufsgruppe der ...



Quelle: Grotlüschen, Riekmann 2012

Grafik zum Download: bit.do/impuls0871 Daten: bit.do/impuls0872

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Sandra Saeed, Uwe Kühnert, Anja Gerhardt: Grundbildung in Eisenbahnverkehrsunternehmen, Working Paper der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 41, Mai 2017 Download: bit.do/impuls0873

Der diskrete Einfluss der Vermögensverwalter

Die Eigentümerstruktur deutscher Konzerne hat sich verändert – mit Folgen für die Mitbestimmung. Gerade die unauffälligen Investoren sollten unter Beobachtung stehen.

Die alte „Deutschland AG“ gibt es nicht mehr. Das Netzwerk aus deutschen Unternehmen, Banken und Versicherungen, die untereinander durch gegenseitige Beteiligungen verflochten waren, hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten weitgehend aufgelöst. Stattdessen geben heute überwiegend internationale Investoren den Ton an, vor allem aus den USA und Großbritannien. Welche neuen Herausforderungen dieser tiefgreifende Wandel für deutsche Firmen und ihre Beschäftigten mit sich bringt, zeigt eine Analyse von Alexander Sekanina, Mitbestimmungsexperte der Hans-Böckler-Stiftung.

An Einfluss gewonnen haben vor allem Vermögensverwalter wie BlackRock, StateStreet oder Vanguard Group. Die Finanzkrise hat ihnen wenig anhaben können. Im Gegenteil: Während die Banken stärker reguliert wurden, sind BlackRock und Co. noch mächtiger geworden. Dabei handelt es sich um Investmentgesellschaften, die Geld einsammeln und im Auftrag ihrer Kunden verwalten. Sie kontrollieren Vermögen in Billionenhöhe. Ihre Strategien unterscheiden sich, aber die meisten haben eines gemeinsam: Sie investieren in Unternehmen, mit dem Ziel, eine möglichst hohe Rendite zu erzielen. Eine Besonderheit: Ein großer Teil des verwalteten Geldes steckt in passiven, quasi automatisierten Investmentvehikeln, sogenannten ETFs (Exchange Traded Funds). Bei einem passiven Indexfonds wird beispielsweise in alle Unternehmen eines bestimmten Index investiert, und zwar so viel, wie es dem Gewicht des Unternehmens im Aktienindex entspricht. Den Anlegern bietet ein ETF die verlockende Möglichkeit, mit nur einem Wertpapier kostengünstig in einen ganzen Markt zu investieren. Zu den Kunden zählen in erster Linie Vermögende, aber nicht nur, auch Kleinsparer sind darunter.

Doch so neutral, wie der Ansatz auf den ersten Blick erscheint, sei er bei genauerem Hinsehen nicht, erklärt Mitbestimmungsexperte Sekanina. Er sieht Interessenkonflikte und kartellrechtliche Schwierigkeiten. So ist BlackRock nicht nur größter Aktionär bei Bayer, sondern auch zweitgrößter Anteilseigner bei dessen künftigem Fusionspartner Monsanto. Vanguard ist bei Monsanto die Nummer eins und bei Bayer der viertgrößte Aktionär. Capital Group ist bei beiden drittgrößter Anteilseigner. Welche Rolle spielt es für einen solchen Deal, wenn auf beiden Seiten die gleichen Großaktionäre stehen? Was bedeutet es für den Wettbewerb und die Beschäftigten, wenn BlackRock an jedem Unternehmen im DAX beteiligt ist? Die US-Investoren nehmen üblicherweise nicht öffentlich Stellung zu einzelnen Firmen. Man sei schließlich nur „Verwalter“.

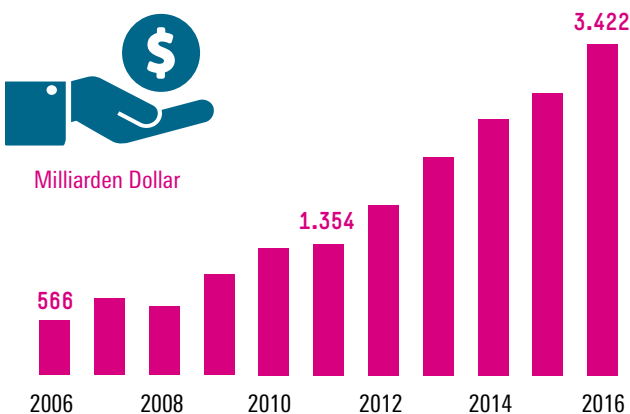
Welche Ziele die Vermögensverwalter verfolgen, lässt sich aus ihren Abstimmungsrichtlinien und ihren Einlassungen im Rahmen öffentlicher Konsultationen schließen. Immer wiederkehrende Themen sind dabei: die Verlagerung von Entscheidungen vom Aufsichtsrat in die Hauptversammlung, zum Beispiel in Fragen der Vorstandsvergütung; die Forderung nach separaten Gesprächskanälen („Investorengespräche“) zwischen einzelnen institutionellen Investoren und dem Management beziehungsweise dem Aufsichtsratsvorsitzenden; die Verlagerung des Unternehmenssitzes ins Ausland, sofern dadurch Kosten gesenkt werden und der Anlegerschutz gewährleistet bleibt. All diese Initiativen dienen dazu, erläutert Sekanina, die Unternehmensführung nach Aktionärsinteressen auszurichten, im schlechtesten Fall zulasten der Interessen der Arbeitnehmer und der Mitbestimmung.

Ebenfalls problematisch sei das gelegentliche Zusammenspiel von Vermögensverwaltern und aktivistischen Investoren, erklärt Sekanina. Die Aktivisten knöpfen sich gerne gezielt Unternehmen vor, die in einer Krise oder im Umbruch stecken – und bei denen öffentlichkeitswirksame Maßnahmen kurzfristige Kurssprünge versprechen. Sie besitzen häufig nur eine Minderheitsbeteiligung, versuchen ihren Einfluss aber durch gezielte Kampagnen zu „hebeln“. Je mehr andere Eigentümer dies geschehen lassen oder insgeheim unterstützen, desto mehr stärken sie damit die Aktivisten. So bereiten passive Aktienfonds den Boden, auf dem aggressive Finanzinvestoren ihre Strategien ausbreiten können.

Der Einfluss von US-Vermögensverwaltern werde in den kommenden Jahren voraussichtlich zunehmen, schreibt Sekanina, und damit der Druck, ein Verständnis von Corporate Governance durchzusetzen, wie es in angelsächsischen Ländern vorherrscht. Die Interessen der Arbeitnehmer in Deutschland müssten davor geschützt werden. Der zentrale Pfeiler dazu sei die Unternehmensmitbestimmung, also die Mitsprache der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. <

Rasanten Wachstum

So viel Vermögen wurde weltweit in ETFs verwaltet ...



Die meisten Exchange Traded Funds (ETFs) sind passiv verwaltete Indexfonds
Quelle: Statista 2017

Grafik zum Download: bit.do/impuls0874 Daten: bit.do/impuls0875

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Alexander Sekanina: Finanzinvestoren und Mitbestimmung – Wie der Wandel der Investorenlandschaft die Mitbestimmung herausfordert, MBF-Report der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen

Abstiegsängste nützen Rechten

Viele Menschen in Deutschland machen sich Sorgen um ihre Zukunft. Daraus könnten Rechtspopulisten Kapital schlagen.

Wer wählt Rechtspopulisten? Häufig sind es Menschen mit Abstiegsängsten und der Sorge vor Kontrollverlust. Eine wichtige Rolle spielen dabei Erfahrungen im Arbeitsleben. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung des Meinungsforschungsinstituts policy matters, das Anfang 2017 knapp 5.000 Personen ab 18 Jahren zu ihren politischen Einstellungen, Wertorientierungen sowie Sichtweisen auf die Arbeitswelt befragt hat. In ihrer Analyse kommen die Meinungsforscher Richard Hilmer, Rita-Müller Hilmer und Jérémie Gagné sowie Bettina Kohlrausch von der Universität Paderborn zu folgenden Ergebnissen:

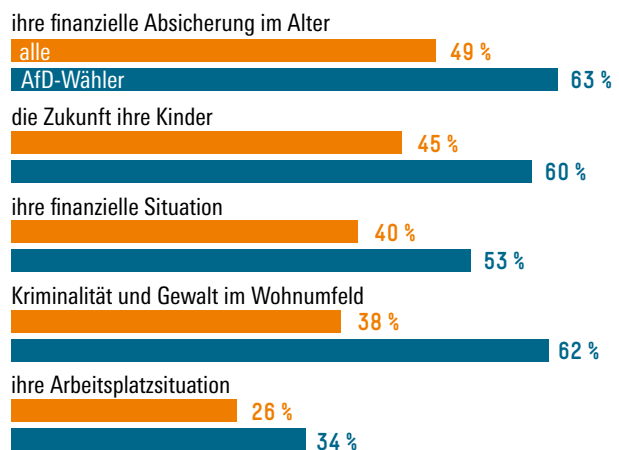
- ▶ Der Aussage „Unsere Gesellschaft treibt immer weiter auseinander“ stimmen 53 Prozent der Befragten zu. „In unserer Gesellschaft gibt es noch viel Zusammenhalt“ sagen nur 23 Prozent. 55 Prozent der Befragten sorgen sich um die Zukunft ihrer Kinder, 49 Prozent um ihre Altersversorgung.
- ▶ Rund die Hälfte hat das Gefühl, dass ihre Interessen durch Politik und Institutionen nicht in ausreichendem Maße vertreten werden. 49 Prozent der Befragten sind der Ansicht, die Politik tue für sie weniger als für andere Gruppen der Bevölkerung.
- ▶ Neben starken politisch-ideellen Faktoren wie der Ablehnung von Zuwanderung oder geringem Vertrauen in die repräsentative Demokratie und ihre Institutionen, ist Unzufriedenheit mit der eigenen Lebenslage ein wesentlicher Treiber, die derzeit stärkste rechtspopulistische Partei – die AfD – zu wählen. Dabei kommt es weniger auf die objektive soziale Lage an, sondern vor allem auf die subjektive Wahrnehmung der eigenen Lebenslage. Menschen, die AfD wählen oder es in Erwägung ziehen, befinden sich überwiegend nicht in einer finanziell prekären Situation, aber sie fühlen sich vor möglichen Krisen in der Zukunft nicht ausreichend geschützt: 67 Prozent der AfD-Wähler geben an, dass sie sich Sorgen um ihre persönliche Zukunft machen; in der Gesamtbevölkerung liegt der Anteil bei 46 Prozent.
- ▶ Die Wahrnehmung von Menschen, die anfällig für Rechtspopulismus sind, ist geprägt durch das Gefühl persönlicher Zurücksetzung: AfD-Wähler ordnen sich unabhängig von ihrem realen Einkommen in der Gesellschaft niedriger ein. Sie geben überdurchschnittlich häufig an, im Vergleich zu den Eltern einen sozialen Abstieg erlebt zu haben.
- ▶ Der Großteil der AfD-Wähler ist in der unteren Mittelschicht zu finden, bei den Berufsgruppen sind Arbeiter überrepräsentiert. Allerdings sind es keinesfalls ausschließlich die „sozial Abgehängten“, die die AfD wählen. Auch Menschen mit besonders hohen Nettoeinkommen weisen – im Vergleich zur oberen Mittelschicht – eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, AfD zu wählen oder es zumindest in Betracht zu ziehen. Dass Rechtspopulisten verstärkt von Arbeitslosen gewählt werden, stimmt nicht. Wer keine Arbeit hat, wählt deshalb nicht häufiger AfD. Aber: Menschen, die um ihren Arbeitsplatz bangen, und fürchten, keinen neuen Job zu finden, sind empfänglicher für rechte Parteien.

- ▶ Die Situation am Arbeitsplatz ist wichtig: Das Gefühl von Kontrollverlust und Ausgeliefertsein erhöht die Wahrscheinlichkeit, rechts zu wählen. Unter AfD-Wählern und Sympathisanten sind Aussagen wie „Durch die Digitalisierung wird die Überwachung und Kontrolle meiner Arbeitsleistung immer größer“, „Ich stecke in unsicheren Billigjobs fest“ und „Dass ich für meinen Arbeitgeber leichter erreichbar bin, bedroht mein Privatleben“ verbreiteter als in der Gesamtbevölkerung.
- ▶ Eine besonders AfD-affine Gruppe, nämlich Personen mit einem Einkommen unter 2.500 Euro und mittlerer Bildung, die der Aussage zustimmen „Was mit mir passiert, wird irgendwo draußen in der Welt entschieden“, zeigt wie unter einem Brennglas, dass die konkrete Erfahrung von Mitbestimmung und Sicherheit am Arbeitsplatz für sie einen Unterschied macht: Unterliegt das Arbeitsverhältnis dieser Beschäftigten keinem Tarifvertrag oder sind sie befristet beschäftigt, so rücken sie deutlich wahrscheinlicher in die Nähe der AfD als Personen in einem festen bzw. tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnis. „Diese Befunde zeigen, dass gerade für diese spezielle Gruppe der unteren Mittelschicht Unsicherheitserfahrungen und mangelnder tarifvertraglicher Schutz treibende Faktoren für die AfD-Wahl sind“, schreiben die Wissenschaftler. Die beschriebene Gruppe umfasst rund fünf Millionen Wahlberechtigte, von denen gut ein Fünftel AfD wählen will.
- ▶ Keinen Zusammenhang gibt es der Studie zufolge zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der Wahrscheinlichkeit, AfD zu wählen. Wer sich gewerkschaftlich engagiert, neigt allerdings signifikant seltener zum Rechtspopulismus als andere – so wie andere ehrenamtlich Engagierte auch. <

Quelle: Richard Hilmer u.a.: Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, Working Paper der Forschungsförderung in der HBS Nr. 44, Juli 2017. Download: bit.do/impuls0876

Besorgte AfD-Wähler

Menschen in Deutschland machen sich große Sorgen um ...



Quelle: policy matters 2017
Grafik zum Download: bit.do/impuls0877 Daten: bit.do/impuls0878

Hans Böckler
Stiftung

IMPRESSUM

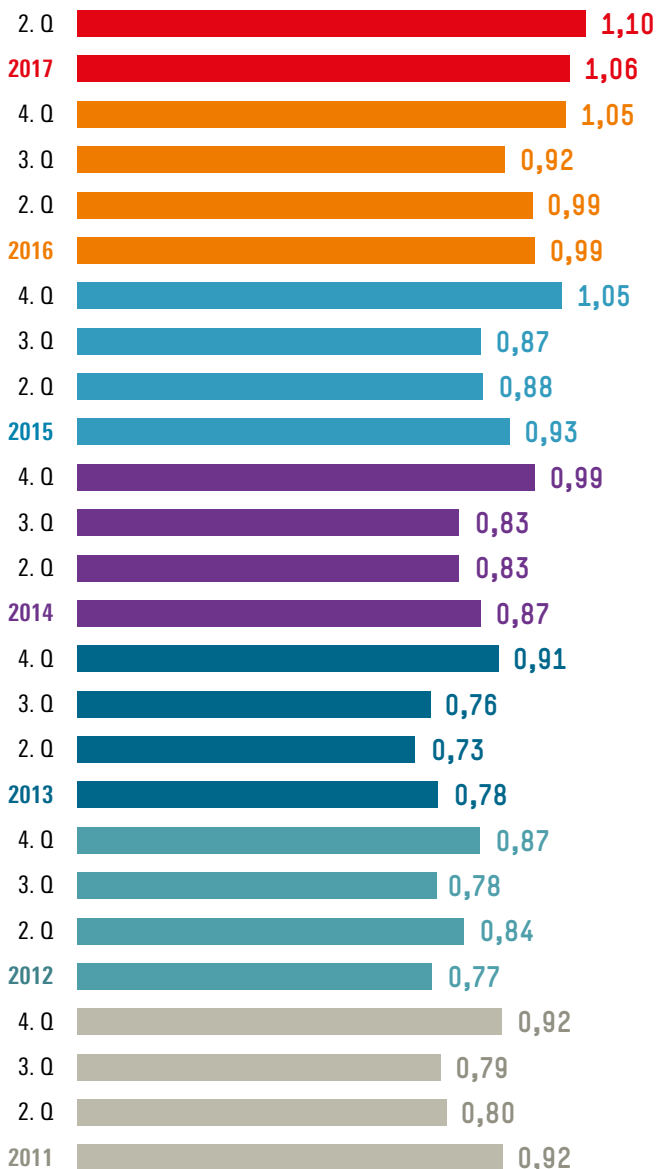
Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Michael Guggemos
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne, Katja Wolf
redaktion-impuls@boeckler.de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

1,1 Millionen offene Stellen

Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der offenen Stellen im zweiten Quartal 2017 um 114.000 gestiegen. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Laut den Forschern dauert es zwar immer länger, die offenen Stellen zu besetzen, von einem flächendeckenden Fachkräftemangel könne man aber nicht sprechen.

Die Zahl der offenen Stellen lag bei ... in Millionen



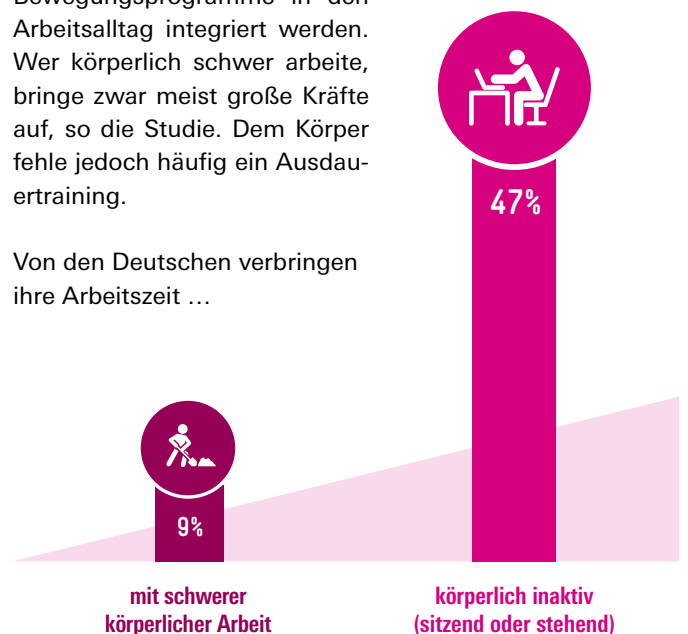
Quelle: IAB, August 2017 bit.do/impuls0879

GESUNDHEIT

Zu wenig Bewegung

Viele Beschäftigte bewegen sich bei der Arbeit zu wenig. Das zeigt eine Untersuchung des Berliner Robert-Koch-Instituts. Bei Menschen, die vorwiegend im Sitzen oder Stehen arbeiten, liege der Energieverbrauch kaum über dem Grundumsatz – was etwa das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes erhöhe. Da ein entsprechender Ausgleich in der Freizeit allein oft nicht gelinge, sollten Bewegungsprogramme in den Arbeitsalltag integriert werden. Wer körperlich schwer arbeite, bringe zwar meist große Kräfte auf, so die Studie. Dem Körper fehle jedoch häufig ein Ausdauertraining.

Von den Deutschen verbringen ihre Arbeitszeit ...



Quelle: RKI, Juni 2017 bit.do/impuls0880

DEMOKRATIE

Arbeitslosigkeit macht politikverdrossen

Berufseinsteiger, die ihren Job verlieren, interessieren sich auch zehn Jahre später weniger für Politik. Forscher aus Dänemark und der Schweiz, die für ihre Studien Daten des Sozio-oekonomischen-Panels ausgewertet haben, erklären den Effekt damit, dass die jungen Menschen mit dem Job auch ihre Einbindung in Netzwerke verlieren, die ihnen Politik näherbringen. Neben den Gesprächen mit Kollegen über Politik fehle dann auch der politisierende Einfluss der Gewerkschaften.



Quelle: DIW, August 2017 bit.do/impuls0881