

- 2 **Arbeitswelt** Schichtarbeiter besser schützen
- 3 **Europa** Grenzenlos prekär
- 4 **Arbeitsrecht** Neues Recht für digitale Arbeit
- 6 **Mitbestimmung** Wenn Chinesen investieren
- 7 **Gerechtigkeit** Ungleichheit, politisch gewollt

AUTOMATISIERUNG

Roboter sind bislang keine Job-Killer

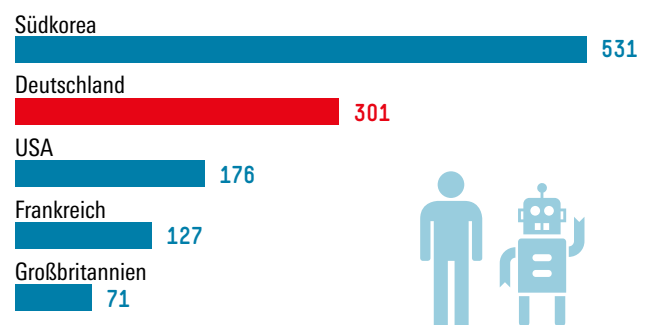
Roboter haben in Deutschland unter dem Strich bislang kaum Jobs gekostet. Von der gestiegenen Produktivität haben die meisten Beschäftigten aber nicht profitiert.

Roboter vernichten Arbeitsplätze. Das wird oft behauptet. Aber stimmt das auch? Diese Frage haben Wolfgang Dauth vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Sebastian Findeisen von der Universität Mannheim sowie Jens Südekum und Nicole Woessner von der Universität Düsseldorf untersucht. Das Ergebnis: Zwischen 1994 und 2014 sind in der deutschen Industrie 275.000 Jobs durch den Einsatz von Robotern weggefallen – allerdings nicht aufgrund von Entlassungen, sondern weil weniger junge Leute eingestellt worden sind. Gleichzeitig sind im Dienstleistungssektor ebenso viele neue Jobs entstanden. Unter dem Strich hat sich die Zahl der Arbeitsplätze also kaum verändert – anders als in den USA, wo Industriearbeiter aufgrund der Automatisierung reihenweise ihre Jobs verloren haben. Dabei setzt die deutsche Wirtschaft – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – deutlich mehr Roboter ein als die US-Industrie.

Die Forscher betrachten die Gewerkschaften in Deutschland als wichtigen Faktor: Diesen sei es gelungen, Arbeitsplätze in der Industrie zu erhalten; gleichzeitig hätten sie aber wenig Spielraum gehabt, höhere Löhne für weniger gut qualifizierte Beschäftigte durchzusetzen. Ein Großteil der Arbeitnehmer verdiene weniger durch die Automatisierung. Betroffen seien vor allem Beschäftigte mit mittlerer

Kollege Roboter

So viele Roboter kamen 2015 auf 10.000 Industriearbeiter in ...



Quelle: IFR 2016 Grafik zum Download: bit.do/impulsog02

Hans Böckler
Stiftung

Qualifikation wie etwa Facharbeiter, in deren Tätigkeitsbereich viele Roboter zum Einsatz kommen. Profiteure seien in erster Linie höher Qualifizierte – und die Unternehmen, die die steigende Produktivität in höhere Gewinne ummünzen konnten.

Die Wissenschaftler haben Daten der International Federation of Robotics ausgewertet, dem internationalen Verband der Robotik-Industrie. Der Verband befragt Mitglieder in 50 Ländern regelmäßig dazu, wie viele Roboter sie installiert haben. Diese Zahlen verknüpften die Forscher mit den Erwerbsbiographien von rund einer Million Beschäftigten aus einer Datenbank der Bundesagentur für Arbeit.

Roboter seien in Deutschland „keine Job-Killer“, schreiben die Wissenschaftler. Nichtsdestotrotz brächten sie einschneidende Veränderungen. Die Automatisierung sei ein wichtiger Grund dafür, dass die Lohnquote – der Anteil der Arbeitseinkommen am gesamten Volkseinkommen – in den vergangenen 20 Jahren gesunken ist. Einen Ausgleich dafür zu finden, sei eine wichtige Aufgabe für die Zukunft. <

Quelle: Wolfgang Dauth, Sebastian Findeisen, Jens Südekum, Nicole Woessner: German Robots- the Impact of Industrial Robots on Workers, CEPR Discussion Paper DP12306, September 2017

ARBEIT DER ZUKUNFT



Was bedeutet die ständig wachsende Verbreitung von Robotern für die Arbeit der Zukunft? Gibt es eine digitale Dividende? Und

was ist zu tun, damit auch die Beschäftigten einen fairen Anteil bekommen? Mehr dazu in Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab Seite 201). < Download: bit.do/impulsog03

Schichtarbeiter besser schützen

Beschäftigte mit wechselnden Schichten sind hohen Belastungen ausgesetzt – auch weil die Betriebe zu wenig für die Verbesserung von Arbeitszeitplänen tun.

Nacharbeit schadet der Gesundheit. Deshalb gilt: Wenn sie sich nicht ganz vermeiden lassen, sollten nächtliche Arbeitszeiten so schonend wie möglich gestaltet sein. Doch in vielen Betrieben ist genau das nicht der Fall. Bei der Erstellung von Schichtplänen werden häufig sowohl rechtliche Vorgaben als auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse missachtet. Das ist das Ergebnis einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie von Thomas Langhoff und Rolf Satzer. Die Experten für Arbeitswissenschaft haben 1270 Beschäftigte aus sieben Industriebetrieben zu ihren Erfahrungen mit Schichtarbeit befragt. Im Forschungsverlauf kamen weitere Erhebungen im Rahmen von wissenschaftlich begleiteten Gefährdungsbeurteilungen hinzu.

Ein großer Teil der befragten Schichtarbeiter berichtet von gesundheitlichen Beschwerden – je länger sie bereits in wechselnden Schichten arbeiten, desto größer sind die Probleme. Rund 80 Prozent derjenigen, die seit mehr als 20 Jahren im Schichtdienst tätig sind, klagen über Müdigkeit und Erschöpfung. Fast ebenso hoch ist der Anteil derjenigen, die unter Rückenschmerzen leiden. Gut 70 Prozent berichten von Schlafstörungen. Unter jüngeren Schichtarbeitern sind die Beschwerden zwar weniger verbreitet, betroffen sind aber immer noch bedenklich viele.

Nach Ansicht der Experten werden viele Probleme auch durch mangelhafte Schichtpläne verursacht. Diese sind oft nicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten, wie die Untersuchung zeigt:

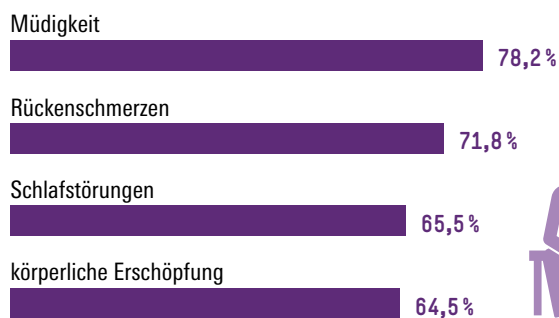
- ▶ Nur zehn Prozent der Befragten arbeiten in kurzen Nachtschichtblöcken von zwei bis drei Tagen, 54 Prozent in Blöcken von vier bis fünf Tagen und 36 Prozent in sehr langen Blöcken von mehr als fünf Tagen. Durch die längeren Nachtschichtphasen steige die Gesundheitsgefährdung, schreiben die Wissenschaftler. Aus Sicht der

Arbeitsmedizin sollten maximal zwei bis drei Nachtschichten aufeinander folgen.

- ▶ Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, dass eine ausreichende Erholungsphase nach dem Nachtschichtblock fehlt. Das liegt auch daran, dass auf mehrere Tage mit Nachtschicht bei den meisten ein Block mit Spätschicht folgt, erst daran schließt sich die Frühschicht an. Dieser Wechsel – also ein rückwärts rollierendes Schichtmodell – stelle aus medizinischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht eine hohe Belastung für den Organismus dar, erläutern die Forscher. Besser verträglich sei der Rhythmus: Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht – sofern zwischen allen Blöcken genügend freie Tage liegen. Als Faustregel gelte: pro Nachtschicht ein Erholungstag.
- ▶ Für 64 Prozent der Befragten beginnt die Frühschicht vor 6 Uhr. Auch das sei nicht ideal, so Langhoff und Satzer. Der Arbeitsbeginn solle keinesfalls vor 6 Uhr erfolgen, besser wäre ab 7 Uhr. Ansonsten sei der Schlaf vor einer Frühschicht zu kurz und zu wenig erholsam.
- ▶ Immerhin bewerten mehr als 90 Prozent die Plan- und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitszeit positiv. Allerdings haben die Wissenschaftler auch unrühmliche Ausnahmen beobachtet: In einem untersuchten Betrieb im Bereich Automotive mussten die Beschäftigten hinnehmen, dass Lage und Dauer der Schichten wöchentlich wechselten. Der Unmut in der Belegschaft war entsprechend groß. In einem solchen Fall wäre eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit notwendig, so die Experten.
- ▶ 2,8 Prozent der Befragten arbeiten dauerhaft in Nachtschicht. Von ihnen gibt fast die Hälfte an, dass sie den Anforderungen in Zukunft nicht mehr gewachsen sein werden. Dies belegt die extreme Belastung von Dauernachtschichten.

Belastender Schichtdienst

Von den Schichtarbeitern klagen über ...



Eine Verbesserung von Schichtplänen sei dringend geboten, konstatieren die Forscher. Nacharbeit sollte wenn möglich ganz vermieden werden. Wenn sie unvermeidbar ist, sollten die Schichtblöcke kurz sein. Ruhephasen nach dem Nachtschichtblock müssen ausgeweitet werden; erst danach ist Vorwärtsrollieren sinnvoll. Entscheidend sei bei alledem, die Arbeitnehmer selbst und ihre Vertreter einzubeziehen: „Der Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten kommt bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine eigene gesundheitsförderliche und belastungsreduzierende Rolle zu.“ <

Grenzenlos prekär

Der reguläre deutsche Arbeitsmarkt war Osteuropäern lange Zeit versperrt. Stattdessen haben sich viele als Saisonarbeiter, entsandte Arbeitnehmer oder Soloselbstständige verdingt.

Als mehrere osteuropäische Länder in den 2000er-Jahren in die EU eintraten, herrschte große Furcht vor einem Zustrom billiger Arbeitskräfte. Um den deutschen Arbeitsmarkt abzuschotten, wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bürger der neuen Mitgliedsstaaten durch Übergangsregelungen eingeschränkt. Die Restriktionen hatten jedoch eine unerwünschte Nebenwirkung, wie eine Studie der Politologin Bettina Wagner von der Hertie School of Governance und der WSI-Direktorin Anke Hassel zeigt. Zahlreiche Migranten mussten in atypische Jobs ausweichen – und landeten damit oft in einer Grauzone des Arbeitsmarkts.

Der Untersuchung zufolge, für die Wagner und Hassel Daten des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet haben, waren 2014 in Deutschland 3,6 Millionen Bürger aus dem EU-Ausland registriert. Der Anteil der Osteuropäer hat über die Jahre deutlich zugenommen, insbesondere nach den Erweiterungen 2004 und 2007. Bürger aus den 2004 beigetretenen Staaten – Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn – machten 2005 etwa 60 Prozent der Neuanmeldungen von EU-Ausländern aus. Nach dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien im Jahr 2007 verdoppelte sich der Anteil aus diesen beiden Staaten, 2015 entfiel gut ein Drittel der Neuanmeldungen auf sie.

Die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit habe nur für reguläre Beschäftigungsverhältnisse gegolten, während atypische Jobs nicht betroffen waren, schreiben die Forscherinnen. Die Folge: Bürger aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten waren gezwungen, mit prekärer Beschäftigung vorliebzunehmen, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Besonders häufig genutzt wurde das Instrument der Arbeitnehmerentsendung. Dabei bleiben Beschäftigte in ihrem Herkunftsland angestellt, zahlen dort Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Auch das Lohnniveau richtet sich nach den heimischen Bedingungen – sofern es nicht gesetzlich im Gastland geregelt ist. Das Arbeitnehmerentendegesetz macht Tariflöhne nur für bestimmte Branchen wie das Baugewerbe oder Reinigungsdienste verbindlich, ansonsten gilt seit 2015 der Mindestlohn.

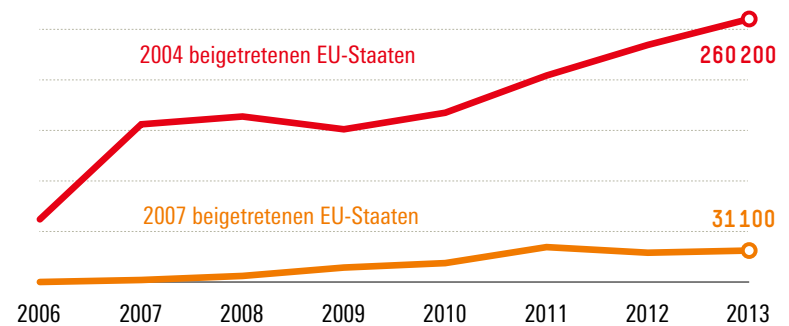
Die Zahl der entsandten Arbeitnehmer hat sich zwischen 2006 und 2013 bis auf 373 000 versechsfacht. Das mit Abstand wichtigste Herkunftsland ist Polen, danach folgen die Slowakei, Ungarn und Rumänien. Laut einer Studie der EU-Kommission ist Deutschland das Hauptziel für Entsendungen, während regulär Beschäftigte aus Osteuropa hierzulande vergleichsweise selten sind. Dabei hätten Studien gezeigt, dass viele Unternehmen Entsendungen nutzen, um

Tarifstandards zu unterminieren und gesetzliche Vorgaben zu umgehen, so die Autorinnen.

Ein ähnlich problematisches Phänomen stellt der Studie zufolge Soloselbstständigkeit dar. Dank der Dienstleis-

Entsendung aus Osteuropa boomt

So viele Arbeitnehmer wurden nach Deutschland entsandt aus ...



Quelle: Wagner, Hassel 2017 Grafik zum Download: bit.do/impulsog05 Daten: bit.do/impulsog06 Hans Böckler Stiftung

tungsfreiheit hat jeder EU-Bürger das Recht, in einem beliebigen Mitgliedsland ein Unternehmen zu gründen. In den Jahren seit 2005 ist die Zahl der Gewerbeanmeldungen von Polen, Rumänen und Bulgaren deutlich gestiegen. Dabei ist dieser Weg nicht immer selbst gewählt. In vielen Fällen würden Migranten reguläre Jobs versprochen, um sie dann in die Scheinselbstständigkeit zu drängen, schreiben die Wissenschaftlerinnen.

Bereits vor der EU-Erweiterung spielte Saisonarbeit eine wichtige Rolle, also Tätigkeiten, die höchstens sechs Monate dauern. Die Zahl der Genehmigungen für solche Arbeitsverhältnisse hat sich zwischen 1991 und 2004 auf 334 000 vervierfacht. Aus Polen kamen nach 2004 weniger, aus Rumänien deutlich mehr Saisonarbeiter. 2011 gingen 93,4 Prozent aller entsprechenden Arbeitserlaubnisse an Rumänen.

Als Fazit halten Wagner und Hassel fest, dass durch die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ein „geschützter Markt für Migranten“ aus Osteuropa entstanden ist. Die Übergangsregelungen, die eigentlich heimische Beschäftigte vor Wettbewerb schützen sollten, hätten so letztlich zu noch stärkerem Wettbewerbsdruck auf Lohnniveau und Arbeitsbedingungen in den betroffenen Branchen beigetragen. Zu hoffen sei zwar, dass die Abwärtsspirale bei den Löhnen mit der Einführung des Mindestlohns und der Möglichkeit, die Geltung von Tarifverträgen auf alle Arbeitnehmer einer Branche auszuweiten, ein Ende findet. Wirksame Maßnahmen zur Beschränkung und Kontrolle von Scheinselbstständigkeit stünden aber noch aus. <

Quelle: Bettina Wagner, Anke Hassel: Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland, WSI-Mitteilungen 6/2017

Neues Recht für digitale Arbeit

Die Zahl der Crowdworker wächst. Ist das Arbeitsrecht fit für diese Entwicklung? Das untersucht eine internationale Studie.

Mit dem digitalen Fortschritt entstehen neue Beschäftigungsformen: Crowdsourcing-Plattformen, die online Arbeitsaufträge an Tagelöhner in der ganzen Welt vermitteln, stellen für das Arbeitsrecht eine Herausforderung dar. Einen Überblick über die Rechtslage in Deutschland, Japan und den USA gibt eine vergleichende Studie, die Bernd Waas von der Universität Frankfurt am Main gemeinsam mit seinem japanischen Kollegen Katsutoshi Kezuka sowie den US-Forschern Wilma Liebman und Andrew Lyubarsky für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht verfasst hat.

Waas weist darauf hin, dass unter den Begriff Crowdwork sehr vielschichtige Phänomene fallen. Das Spektrum der Aufgaben reiche von simpler und schlecht bezahlter „Mikroarbeit“ wie dem Sortieren von Bildern oder dem Abtippen von Daten bis hin zu komplexen Projekten etwa in den Bereichen Web-Design oder Forschung und Entwicklung.

Manche Plattformen ähneln digitalen Sweatshops

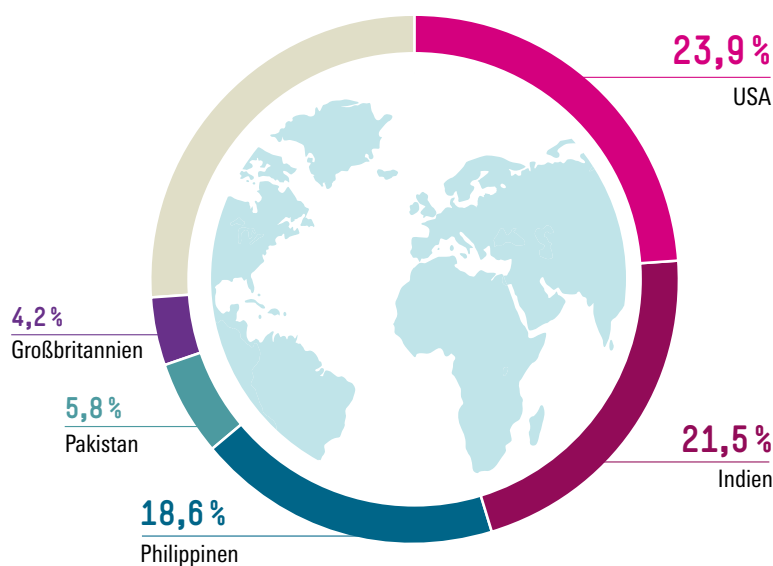
Der Markt für Crowdwork sei zuletzt deutlich gewachsen, schreibt der Jurist. Schätzungen zufolge waren 2013 weltweit 48 Millionen Personen bei entsprechenden Anbietern registriert, der Umsatz dürfte zwei Milliarden Dollar betragen haben. Für das Jahr 2020 rechnen Prognosen mit 15 bis 25 Milliarden Dollar. Zwei Drittel der Klickarbeiter kommen aus drei Ländern: den USA, Indien und den Philippinen. Doch auch in Deutschland gebe es deutliche Zuwächse, so Waas. Am größten sei die Nachfrage zurzeit in der Technologie- und Internetbranche. Angesichts der zunehmenden Verbreitung von Big Data sei aber davon auszugehen, dass andere Wirtschaftszweige nachziehen.

Die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Crowdwork liegen dem Autor zufolge auf der Hand: Unternehmen hätten rund um die Uhr und weltweit flexiblen Zugriff auf Arbeitskräfte. Beschäftigte wiederum könnten frei entscheiden, wann und wo sie arbeiten möchten. Die Schattenseite: Wirtschaftliche Risiken und die Verantwortung für Krankenversicherung und Rente würden komplett auf die Arbeitnehmer verlagert, für die die Auftraggeber keinerlei Sozialabgaben bezahlen. Manche Plattformen ähnelten „digitalen Sweatshops“, die ihre Beschäftigten ausbeuten.

Inwieweit das Arbeitsrecht solchen Missständen Abhilfe schaffen kann, hängt nach Waas' Einschätzung von der Schlüsselfrage ab, ob Crowdworker überhaupt als Arbeitnehmer zu betrachten sind. Die Antwort fällt mit Blick auf

Wo die digitalen Tagelöhner wohnen

Crowdworker leben in ...



Quelle: Weltbank 2015 Grafik zum Download: bit.do/impulsog8

Hans Böckler
Stiftung

die untersuchten Rechtssysteme ziemlich kompliziert aus. Denn Definitionen des Arbeitnehmerbegriffs nehmen jeweils auf eine Vielzahl von Kriterien und Faktoren Bezug. Dazu gehören beispielsweise die Dauerhaftigkeit einer Geschäftsbeziehung, der Grad der Kontrolle, die Integration in die betriebliche Organisation oder die wirtschaftliche Abhängigkeit. Das Ergebnis einer gerichtlichen Prüfung sei oft schwer vorherzusehen, so der Experte. Dass Crowdwork im Einzelfall als abhängige Beschäftigung anerkannt werde, sei zumindest nicht ausgeschlossen. Da die Plattformen den Auftraggebern in der Regel nur wenig direkte Kontrolle ermöglichen, dürften die Gerichte allerdings oft zu einem anderen Ergebnis kommen.

Nötig sind neue gesetzliche Definitionen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Auch wer bei diesem Geschäftsmodell als Arbeitgeber in Frage kommt, stellt ein arbeitsrechtliches Problem dar: der Auftraggeber oder die Plattform? Das US-Recht sei in dieser Hinsicht vorbildlich, so der Jurist. Es sehe vor, dass zwei

oder mehr Parteien gemeinsam als Arbeitgeber derselben Beschäftigten fungieren können, wenn sie gemeinsam über wesentliche Aspekte der Beschäftigung entscheiden.

Das deutsche Recht weise insofern eine hilfreiche Besonderheit auf, als es mit der „arbeitnehmerähnlichen Person“, die zwar nicht persönlich, aber wirtschaftlich abhängig ist, eine Kategorie zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen kennt. Ein Manko: Den Betroffenen stehe nur ein kleiner Teil der üblichen Arbeitnehmerrechte zu; weder der Kündigungsschutz noch der Mindestlohn gelte für sie. Zudem seien Crowdworker typischerweise für mehrere Auftraggeber tätig.

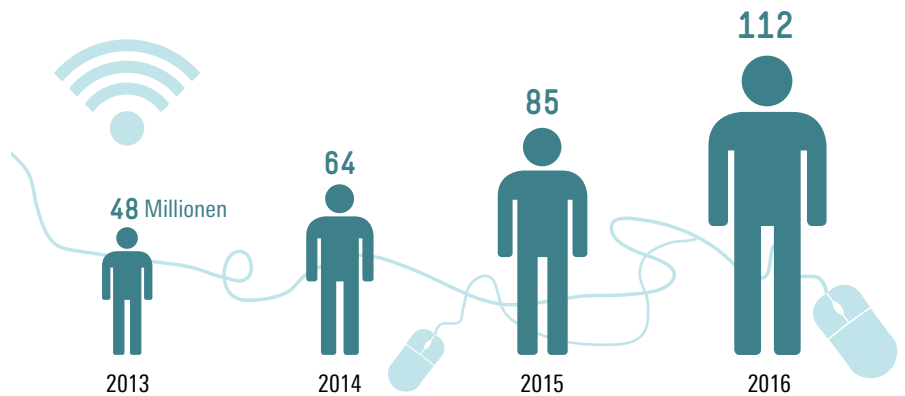
Ansonsten seien auch Selbstständige nicht völlig schutzlos, stellt Waas fest. Laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch sind vertragliche Bestimmungen unwirksam, wenn sie einen Vertragspartner „entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen“. In den USA habe dagegen das Prinzip der Vertragsfreiheit Vorrang.

Alles in allem biete die aktuelle Rechtslage vergleichsweise wenig Schutz für Crowdworker, urteilt der Rechtswissenschaftler. Als denkbare Reformschritte nennt er die obligatorische Einbeziehung von Selbstständigen in die Sozialversicherungssysteme sowie neue gesetzliche Definitionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Da beim Crowdsourcing ähnlich wie bei der Leiharbeit drei Parteien beteiligt sind, empfiehlt er, zu prüfen, inwieweit dieselbe Regulierung

anwendbar wäre. Ebenfalls als hilfreiche Anregung könnten sich Gesetze zum Schutz von industriellen Heimarbeitern erweisen. Das deutsche Heimarbeitsgesetz sehe beispielsweise vor, dass Gewerkschaften und Vereinigungen von Auftraggebern gemeinsam die Einhaltung von Regeln überwachen. Ansonsten sollte es Crowdworkern leichter

Die Klickarbeitserschaft wächst

So viele Crowdworker gab es schätzungsweise weltweit ...



Quelle: Weltbank 2015 Grafik zum Download: bit.do/impulsog9

Hans Böckler
Stiftung

gemacht werden, sich zu organisieren, etwa indem Plattformen für den Austausch zwischen Klickarbeitern und die Bewertung von Auftraggebern geschaffen werden. <

Quelle: Bernd Waas, Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky, Katsutoshi Kezuka: Crowdwork – A Comparative Law Perspective, HSI-Schriftenreihe Band 22, Bund-Verlag, Frankfurt a. M. 2017
Download: bit.do/impulsog10



Bestellen verpflichtet

Mit guter Arbeit hat Crowdwork oft wenig zu tun. Als ein wichtiger Grund gilt der grenzüberschreitende Charakter dieses Geschäftsmodells: Weil die Crowd sich über die ganze Welt verteilt, kann nationalstaatliche Regulierung wenig aus-

richten. Wie es trotzdem gelingen könnte, angemessene Arbeitsbedingungen rechtlich sicherzustellen, damit hat sich die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ befasst. Als ein möglicher Ansatz wurde die Einführung eines verpflichtenden „Bestellerprinzips“ für digitale Arbeit diskutiert. Der Grundgedanke: Für die Bezahlung und die Rechte von Crowdworkern sollte nicht ausschlaggebend sein, wo die Leistung erbracht wird, sondern wo der Auftraggeber seinen Sitz hat. Wenn ein deutsches Unternehmen über eine digitale Plattform Dienstleistungen vergibt, würde demnach deutsches oder EU-Recht gelten. Das heißt: Der Mindestlohn und das deutsche Arbeitsrecht wären auch dann einzuhalten, wenn der Auftragnehmer im Ausland lebt.

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Bestellerprinzips müssten aus Sicht der Kommission allerdings noch eine Reihe offener Fragen geklärt werden. Das betrifft zum einen die Regelungsreichweite: Eine Lösung auf europäischer Ebene – analog zur Entsenderichtlinie – wäre nach Ansicht der Experten zwar möglich und ein erheblicher Fortschritt. Wenn Auftraggeber oder Crowdworker außerhalb der EU angesiedelt sind, würde EU-Recht allerdings nicht mehr greifen. Ein weiteres Problem: Crowdworker gelten nicht als abhängig Beschäftigte, sondern als Selbstständige. Für einen wirksamen arbeitsrechtlichen Schutz wäre eine Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs nötig, so die Kommission. Zudem empfehlen die Experten, zwischen verschiedenen Formen digitaler Plattformen zu unterscheiden: Anbieter wie der Fahrdienstvermittler Uber, deren Geschäftsmodell auf ortsgebundenen Dienstleistungen basiert, sollten rechtlich selbst als Arbeitgeber statt als reine Vermittler eingestuft werden. Das verbindliche Bestellerprinzip sollte dagegen für diejenigen Plattformen gelten, die ortsungebundene Klickarbeit vermitteln. <

Quelle: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann u.a.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld 2017 (ab S. 37)
Download: bit.do/impulsog11

Wenn Chinesen investieren

Wo chinesische Investoren das Ruder übernommen haben, sind Beschäftigte und ihre Vertreter bislang meist zufrieden. Ob es längerfristig so weitergeht, ist allerdings offen.

Chinesische Manager, die nach Deutschland kommen, um ein mittelständisches Unternehmen zu übernehmen, wissen zunächst oft nicht, was Mitbestimmung bedeutet. Doch sie sind lernwillig. Was chinesische Konzerne, abgesehen vom Zugang zum europäischen Markt, an deutschen Firmen reizt, sind vor allem Forschung, Facharbeit und Qualitätsproduktion. Dass auch Mitbestimmung und Tarifbindung zum deutschen Modell gehören, akzeptieren die neuen Eigentümer häufig. Betriebs- und Aufsichtsräte haben oft mehr Stress mit den verbliebenen deutschen Managern als mit Vertretern der chinesischen Investoren. Das liegt vor allem daran, dass sich Investoren aus China zunächst kaum in das operative Geschäft einmischen. Dieses Stimmungsbild ergibt sich aus einer Reihe von Fallstudien im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Fraglich sei jedoch, was geschieht, wenn die Übernahmephase überstanden ist und beispielsweise die ersten Beschäftigungsgarantien auslaufen, so Mitbestimmungsexperte Oliver Emons.

In Sachen Direktinvestitionen war China jahrzehntlang vor allem ein Empfängerland. Das ist seit Anfang der 2000er-Jahre anders. Heute sind mehr als 20 000 chinesische Investoren bei gut 30 000 Firmen in 188 Ländern aktiv. Seit 2015 ist China der zweitgrößte Direktinvestor nach den USA. Nach Deutschland flossen im vergangenen Jahr 13 Milliarden Euro, was fünf Prozent der Investitionen der hiesigen Industrie entspricht. Dabei sind indirekte Investitionen nicht mitgerechnet, wie Paul Welfens, Wirtschaftspräsident an der Universität Wuppertal, zu bedenken gibt. Ein Beispiel sei die Übernahme von Opel durch den französischen PSA-Konzern: An PSA ist der chinesische Investor Dongfeng mit 14 Prozent beteiligt; sollte Dongfeng seine Anteile erheblich aufstocken, könnte Opel chinesisch werden.

Bis 2020 dürfte China zu einem „Großinvestor in Deutschland“ werden, ist Welfens überzeugt. Einen zusätzlichen Schub werde die Investitionsdynamik durch den Brexit bekommen: Wenn Großbritannien seine Rolle als Tor zum EU-Markt einbüßt, werde Deutschland für chinesische Investoren wichtiger. Dabei gewinnt der Sektor Kommunikationstechnologie an Bedeutung. Beispiele sind die Beteiligung von Lenovo an Medion oder die Huawei-Niederlassungen in München und Düsseldorf.

Aus Sicht der Beschäftigten erwies sich die Übernahme von Betrieben durch chinesische Investoren zumeist als vorteilhaft, wie Befragungen von Arbeitnehmervertretern zeigen. Anders, als es Beschäftigte erleben mussten, deren Firmen von westlichen Finanzinvestoren geschluckt wurden, gingen Chinesen bisher meist behutsam vor und setzten auf eine nachhaltige Entwicklung. Das deutsche Management blieb meist im Amt, Massenentlassungen brauchte niemand

zu fürchten. Sofern es sich bei den Investoren um chinesische Staatskonzerne handelt, erklärt sich das bereits durch die Direktiven der Regierung: keine Regelverstöße, keine schlechte Presse! Der Führungsstil werde von Betriebsräten häufig als autoritär wahrgenommen, beobachtet Emons.

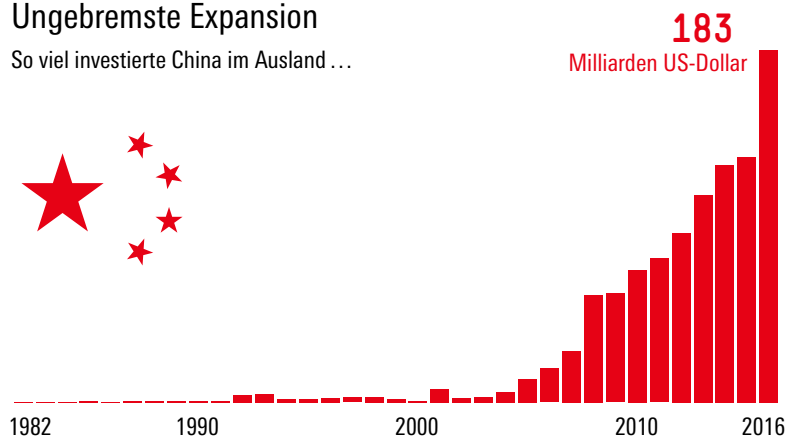
Die Zahl der Beschäftigten hat sich bei den betroffenen Unternehmen in aller Regel positiv entwickelt. Anhaltspunkte für Verlagerungen nach China konnten Forscher bisher nicht erkennen. Ähnlich verhält es sich in puncto Forschung und Entwicklung: Natürlich werde Knowhow abgeschöpft, dennoch würde auch an den deutschen Standorten weiterhin in Forschung investiert. Was die Mitbestimmung betrifft, waren chinesische Manager bisher bereit, sich den hiesigen Gepflogenheiten anzupassen: Wo es Betriebs- und mitbestimmte Aufsichtsräte sowie Gewerkschaften gibt, werden sie bei Entscheidungen einbezogen. Zum Teil berichten Arbeitnehmervertreter, dass die neuen Eigentümer ihnen einen höheren Stellenwert zubilligen als die alten.

Damit erscheinen chinesische Direktinvestitionen in Deutschland aus Beschäftigtenperspektive bis jetzt überwiegend als Erfolgsgeschichte. Allerdings seien auch einige Relativierungen nötig, wie Wirtschaftsexperten und Betriebsräte betonen. So haben viele Unternehmen die größten Einschnitte und Sanierungsprogramme bereits hinter sich, wenn das Eigentum an eine chinesische Gesellschaft übergeht. Zudem sei unklar, wie sich deren Verhalten in Zukunft entwickle. Wenn die „Lernphase“, in der sich chinesische Konzerne mit ihren Auslandsengagements befinden, abgeschlossen sei, könnten sie zu einer härteren Gangart übergehen. Dasselbe könne als Folge politischer Krisen oder wirtschaftlicher Rückschläge in China geschehen. In jedem Fall sollten die Mitbestimmungsakteure bei möglichen Übernahmen von Anfang an einbezogen werden. <

Quelle: Chinesische Investitionen 2016, MBF-Report Nr. 37, Oktober 2017, im Erscheinen

Ungebremste Expansion

So viel investierte China im Ausland ...



Quelle: UNCTAD 2017 Grafik zum Download: bit.do/impulsog12 Daten: bit.do/impulsog13

Hans Böckler
Stiftung

Ungleichheit, politisch gewollt

Seit der Wiedervereinigung hat die Ungleichheit stark zugenommen. Das ist keine Folge ökonomischer Gesetzmäßigkeiten, sondern das Ergebnis politischer Rahmensetzungen.

Weil die Arbeit immer anspruchsvoller wird, überbieten die Unternehmen sich gegenseitig, um gut ausgebildete Beschäftigte zu bekommen. Geringqualifizierte haben das Nachsehen und die Einkommensunterschiede nehmen zu. So erklären sich die meisten Wirtschaftswissenschaftler die Zunahme der Ungleichheit. Doch das ist wenig überzeugend, stellen Gerhard Bosch und Thorsten Kalina vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) fest. Nach ihrer Analyse kann der bereits seit den 1970er-Jahren abnehmende Umfang einfacher Arbeit nicht den gut zwei Jahrzehnte später einsetzenden Verfall der Stundenlöhne von Ungelernten erklären. Außerdem hätten die Verdienstunterschiede zwischen gleich Qualifizierten ebenfalls deutlich zugenommen, wie verschiedene Studien zeigen. Vor allem ignoriere die ökonomische Standardtheorie den Einfluss von veränderten Machtverhältnissen und Arbeitsmarktinstitutionen. Bosch und Kalina argumentieren, dass die Zunahme der Ungleichheit in erster Linie auf die Schwächung des Tarifsystems zurückgeht. Sie identifizieren sechs Faktoren, die dessen ausgleichende Funktion geschwächt haben:

- ▶ Nach 1990 gelang es nicht, das westdeutsche Tarifsystem in die neuen Länder zu übertragen.
- ▶ Dass Unternehmer im Osten dem Tarifsystem „ungestraft“ fernbleiben konnten, wurde nun zur „Blaupause“ für ganz Deutschland. Gerade kleine und mittlere Firmen aus dem Dienstleistungssektor kehrten auch im Westen dem Kollektivsystem den Rücken.
- ▶ Unternehmen lagerten einen immer größeren Teil ihrer Tätigkeiten aus, um Lohnkosten zu sparen.
- ▶ Von der EU initiierte Deregulierungen setzten viele tarifgebundene Wirtschaftsbereiche durch eine neue Billigkonkurrenz unter Druck, etwa bei der Telekommunikation, dem öffentlichen Nahverkehr oder der Müllabfuhr.
- ▶ Einen Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen setzte auch die EU-Dienstleistungsfreiheit in Gang, besonders in der Bauwirtschaft.
- ▶ Unter starkem politischem Druck schlossen Gewerkschaften Tarifverträge mit Öffnungsklauseln ab, die wirtschaftlich schwachen Betrieben ein vorübergehendes Unterschreiten der Standards ermöglichen sollten. In der Praxis kam es dadurch vielerorts zu einer dauerhaften Absenkung der Löhne.

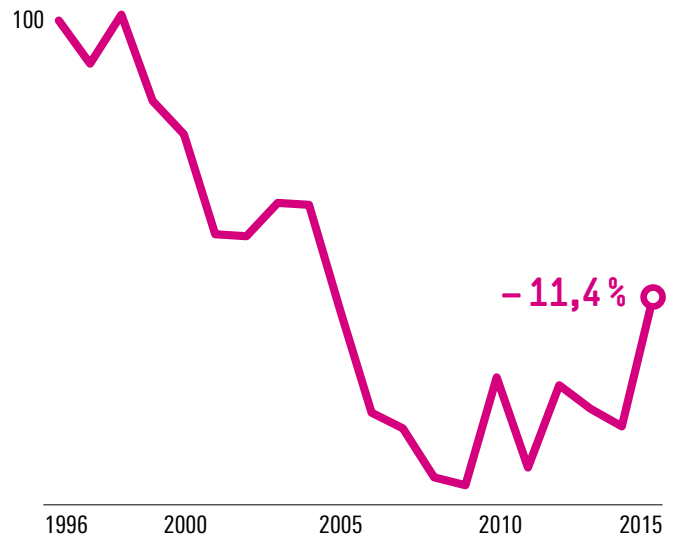
All dies konnte geschehen, so Bosch und Kalina, weil die Unternehmen nach dem Sieg des Kapitalismus im Systemwettbewerb „in den Verteilungskämpfen weniger politische

Rücksichten auf die Stabilität des politischen Systems nehmen“ mussten. Teile der „politischen Elite, vor allem aus den großen Unternehmen“, hätten die „sozialstaatlichen Kompromisse der Nachkriegszeit“ nun schrittweise aufgekündigt.

Zur Verfestigung der gestiegenen Ungleichheit haben den Forschern zufolge auch die Hartz-Reformen beigetragen. Zwar haben sich die Einkommen schon vor 2005 aus-

Niedriglöhne sind gesunken

So entwickelte sich das unterste Zehntel der Reallöhne ...



Quelle: Bosch, Kalina 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0914
Daten: bit.do/impuls0915

Hans Böckler
Stiftung

einanderentwickelt. Aber der gestiegene Druck auf Arbeitslose, prekäre Jobs anzunehmen, ließ die Löhne am unteren Ende selbst bei guter Konjunktur weiter sinken. Hinzu kam, dass die Wirkung der staatlichen Umverteilung nachließ: Während die Steuern für Besserverdiener und Unternehmer gesenkt wurden, belasteten eine höhere Mehrwertsteuer sowie geringere Leistungen der Renten- und Arbeitslosenversicherung Haushalte mit geringen Einkünften überproportional.

Dass die Kluft zwischen Arm und Reich nicht automatisch zunimmt und die Entwicklung der Verteilung stark von politischen Faktoren abhängt, betrachten die Wissenschaftler als ermutigend. Es bedeutet nämlich, dass die Ungleichheit „auch wirkungsvoll wieder eingedämmt werden kann“. Mit dem gesetzlichen Mindestlohn sei ein Anfang gemacht. <

Quelle: Gerhard Bosch, Thorsten Kalina: Wachsende Ungleichheit in der Prosperität, IAQ-Forschungsbericht 3/2017 Download: bit.do/impuls0916

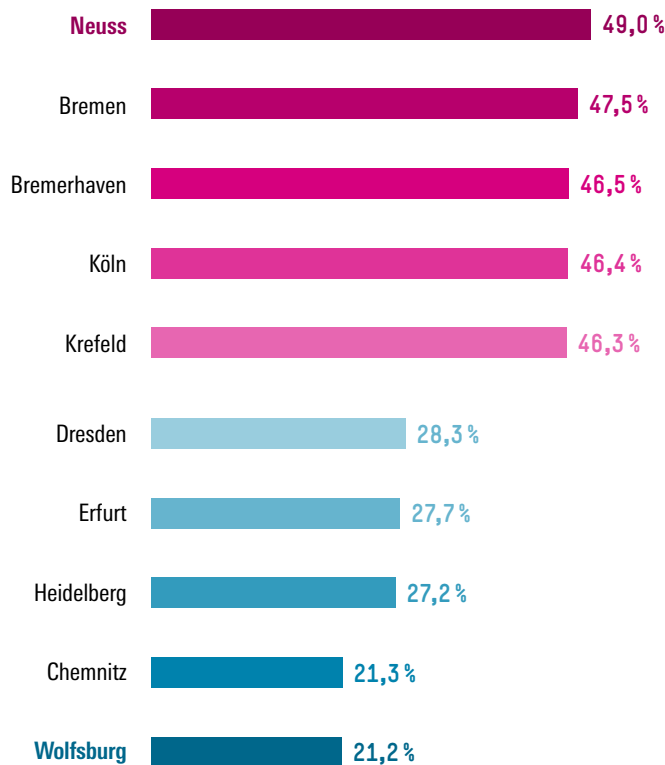
IMPRESSUM

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

EINKOMMEN

Hohe Mietbelastung im Norden und Westen

Mehr als 30 Prozent ihres Nettoeinkommens geben Haushalte für die Miete aus in ...

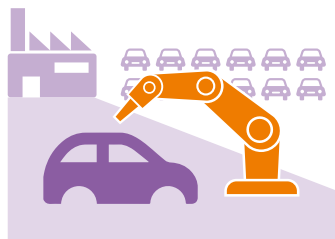


Quelle: Lebuhn u.a., September 2017 bit.do/impuls0917

INDUSTRIE

Autobranche wird noch wichtiger

Die Autoindustrie hat ihren Anteil an der Bruttowertschöpfung im vergangenen Jahrzehnt ausgebaut. Laut Statistischem Bundesamt stieg der Wertschöpfungsanteil zwischen 2005 und 2015 um gut einen Prozentpunkt auf 4,5 Prozent. Die Autoindustrie war 2015 mit rund 871 000 Beschäftigten der bedeutendste Teilbereich des verarbeitenden Gewerbes.



Quelle: Destatis, September 2017 bit.do/impuls0918

GESUNDHEIT

Private Krisen wirken sich beruflich aus

Ereignisse wie eine schwere Erkrankung in der Familie, eine Trennung oder der Tod eines nahen Angehörigen beeinflussen auch die Arbeitsfähigkeit. Laut einer Umfrage der AOK war in den vergangenen fünf Jahren jeder zweite Beschäftigte in Deutschland von einer solchen Krise betroffen. Die AOK empfiehlt Unternehmen, betroffenen Mitarbeitern Hilfe etwa über das betriebliche Gesundheitsmanagement anzubieten.



Von Lebenskrisen betroffene Beschäftigte ...

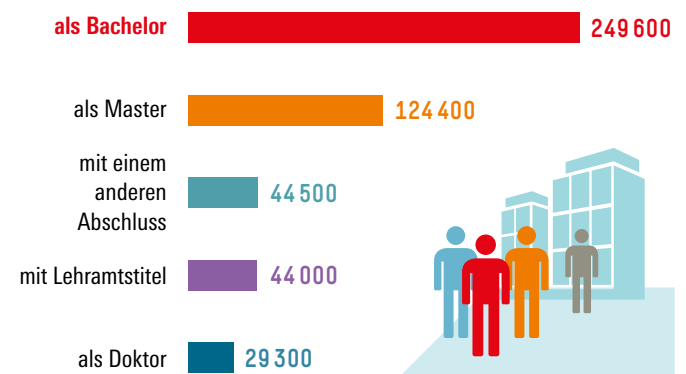
können weniger leisten	53,4%
gehen krank zur Arbeit	48,8%
sind mit ihrer Arbeit unzufrieden	37,3%
melden sich häufiger krank	34,1%

Quelle: AOK, September 2017 bit.do/impuls0919

BILDUNG

Eine Viertelmillion Bachelor

So viele Absolventen schlossen ihr Studium 2016 ab ...



Quelle: Destatis, September 2017 bit.do/impuls0920