

- 2 **Mitbestimmung** Weniger Konflikte dank Tarifbindung
- 3 **Belegschaftsaktien** Begrenzte Beteiligung
- 4 **Wirtschaftspolitik** Wenig nachhaltiger Wohlstand
- 5 **Unternehmen** Steuervermeidung stoppen
- 6 **Arbeitsmarkt** Ungesunde Unsicherheit
Arbeitswelt Narzissten im Chefsessel
- 7 **Arbeitszeit** Was Schichtarbeiter wollen

VERTEILUNG

Was Armut bedeutet

Wer hierzulande unter der Armutsgrenze lebt, muss im Alltag oft mit gravierenden Entbehren kämpfen.

Armut ist relativ, zumindest in der amtlichen Statistik. Als gefährdet gelten Haushalte, die weniger als 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten Einkommens zur Verfügung haben. Was sich konkret hinter diesem abstrakten Konzept verbirgt, zeigt eine Auswertung von WSI-Forscher Eric Seils: Arme können beispielsweise seltener ausreichend heizen und haben öfter feuchte Wände.

Seils hat für seine Studie Daten des Europäischen Statistikamts Eurostat analysiert. In Deutschland lag die Armutsschwelle für eine alleinstehende Person 2015 bei einem verfügbaren Einkommen von maximal 1064 Euro im Monat. Den aktuellen Zahlen zufolge sind 16,5 Prozent aller Menschen in der Bundesrepublik armutsgefährdet. Besonders hoch ist die Quote mit knapp 71 Prozent unter Arbeitslosen und mit 32,5 Prozent unter Alleinerziehenden.

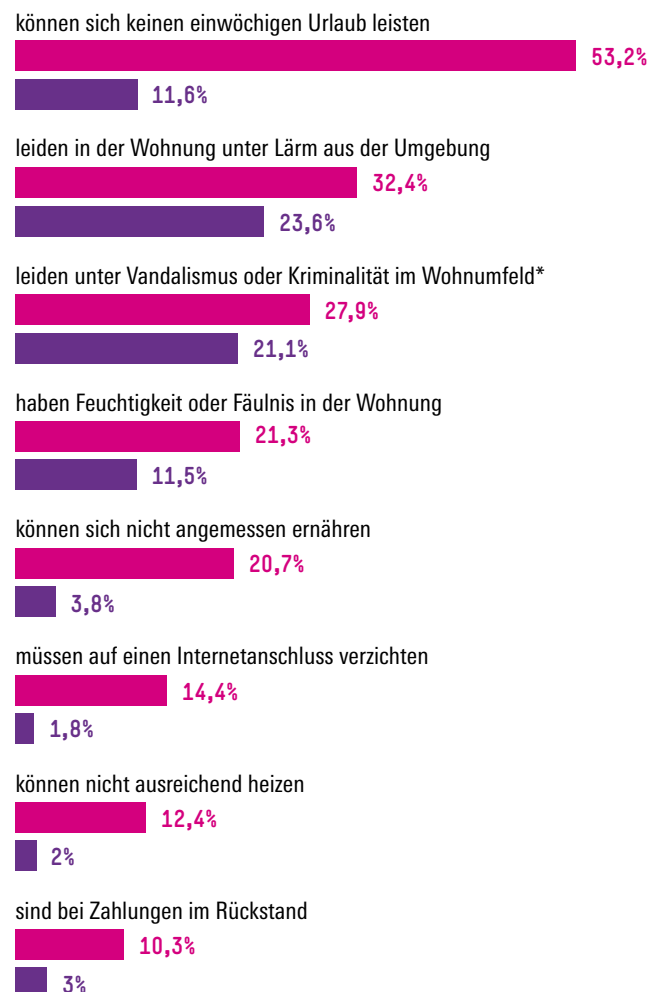
Auch wenn die relative Armutsgrenze im reichen Deutschland höher liege als in Süd- oder Osteuropa, hätten arme Menschen auch hierzulande oft große Schwierigkeiten, am normalen gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, erklärt der WSI-Sozialexperte. Das zeige ein Blick auf verschiedene Belastungen und „Mangellagen“.

Feuchtigkeit in den Wänden oder Schimmel im Fensterahmen ist für 21,3 Prozent der Einkommensarmen ein Problem. Von den übrigen Befragten sind 11,5 Prozent betroffen. Ein Grund dafür könnte unzureichendes Heizen sein. 12,4 Prozent der Menschen mit einem Einkommen unter der Armutsgrenze haben Schwierigkeiten, ihre Wohnung angemessen zu beheizen. Beim Rest der Bevölkerung sind es nur zwei Prozent.

Der Anteil derjenigen, die in den vergangenen zwölf Monaten bei Zahlungen an Versorgungsbetriebe, Hypotheken oder Ratenkäufen in Rückstand geraten sind, fällt unter den Einkommensarmen mit 10,3 Prozent dreimal so hoch aus wie unter den anderen Befragten. Auch durch Lärm aus der Umgebung, Vandalismus oder Kriminalität in ihrem Wohnumfeld sind Arme überdurchschnittlich belastet. <

Kleines Einkommen, große Probleme

So viele Haushalte **unterhalb** und **oberhalb** der Armutsgrenze...



Weniger Konflikte dank Tarifbindung

Obwohl Betriebsräte für Unternehmen von Vorteil sind, haben manche Arbeitgeber Vorbehalte. Das dürfte unter anderem an fehlender Tarifbindung und kurzfristigem Kalkül liegen.

Dass manche Arbeitgeber für Arbeitnehmervertretungen wenig übrig haben, ist offenkundig: Durch aggressives Vorgehen gegen Betriebsräte tun sich unter anderem prominente Einzelhandelskonzerne hervor. Zudem kursieren Forderungen von Arbeitgeberverbänden, die auf eine Einschränkung von Mitbestimmungsrechten hinauslaufen. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) spricht sich beispielsweise für höhere Hürden bei Betriebsratsgründungen, kleinere Gremien und weniger Freistellungen aus. Aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht sei das erklärungsbedürftig, schreiben Steffen Müller und Jens Stegmaier. Denn Studien hätten gezeigt, dass auch Unternehmen von Betriebsräten profitieren. Die Ökonomen vom Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben untersucht, warum sich Arbeitgeber trotzdem gegen Arbeitnehmervertretungen wehren.

Die aktuelle empirische Forschung vermittelt laut Müller und Stegmaier ein grundsätzlich positives Bild von der betrieblichen Mitbestimmung. Zumindest im Durchschnitt tragen Betriebsräte demnach nicht nur zu mehr Produktivität und höheren Löhnen bei, sie wirken sich auch positiv auf die Rentabilität aus, wenn man objektive Kennziffern zugrunde legt. Allerdings profitieren nicht alle Unternehmen gleichermaßen.

Dass es Widerstand im Arbeitgeberlager gibt, erklären die Forscher zum einen mit fehlender Tarifbindung: Zu ei-

ner gut funktionierender Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat und entsprechenden Produktivitätseffekten komme es vor allem dann, wenn Lohnkonflikte auf Branchenebene statt im Betrieb ausgetragen werden. Das ist jedoch immer seltener der Fall, da Flächentarife ero-

Lücken bei der Mitbestimmung

Einen Betriebsrat haben ...

in Westdeutschland

in Ostdeutschland



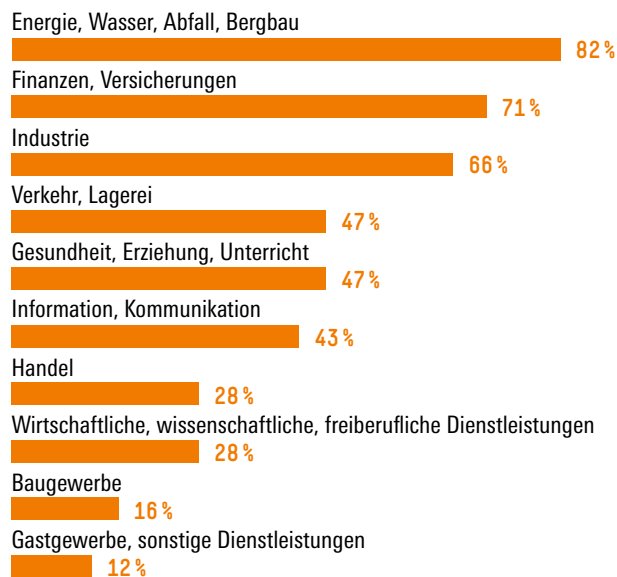
private Betriebe ab 5 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0983

Hans Böckler
Stiftung

Wo mitbestimmt wird

Einen Betriebsrat haben von den Beschäftigten in der Branche ...



private Betriebe ab 5 Beschäftigten Quelle: IAB-Betriebspanel 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls0981 Daten: bit.do/impuls0982

Hans Böckler
Stiftung

dieren, Öffnungsklauseln für Ausnahmeregelungen sorgen und sogenannte OT-Mitgliedschaften den Unternehmen erlauben, einem Arbeitgeberverband beizutreten, ohne sich an einen Tarifvertrag zu halten.

Auch die Betriebsgröße wirke sich aus, so Müller und Stegmaier. In Kleinbetrieben sei der ökonomische Nutzen im Schnitt geringer, was auch daran liege, dass die Arbeitnehmervertretungen dort weniger rechtliche Möglichkeiten haben und damit weniger durchsetzungsfähig sind. Viele Arbeitgeberverbände wiederum seien von kleinen und mittleren Betrieben dominiert.

Darüber hinaus könnte der Zeithorizont von unternehmerischen Entscheidungen eine Rolle spielen, vermuten die Autoren. Empirisch sei nachweisbar, dass die positiven Effekte von Betriebsräten erst nach einer gewissen Lernphase zu Buche schlagen, während die Kosten unmittelbar anfallen. Bei Managern mit eher kurzfristigem Entscheidungshorizont könnte das zu einer ablehnenden Haltung führen, obwohl sich Mitbestimmung langfristig vorteilhaft auswirkt.

Über monetäre Motive hinaus könnte der Studie zufolge der Herr-im-Haus-Standpunkt zur Erklärung beitragen. Offenbar sei es manchen Arbeitgebern so wichtig, uneingeschränkt der Boss zu sein und sich in ihre Entscheidungen nicht hineinreden zu lassen, dass sie bereit sind, dafür wirtschaftliche Nachteile in Kauf zu nehmen. <

Quelle: Steffen Müller, Jens Stegmaier: Why is there resistance to works councils in Germany? An economic perspective, Economic and Industrial Democracy, Oktober 2017 (online)

Begrenzte Beteiligung

Topmanager trommeln für mehr Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Bisher kommen Belegschaftsaktien jedoch häufig nur einem kleinen Kreis zugute.

Die Vorstände von Dax-Konzernen wie Siemens, BASF oder RWE wollen, dass sich Mitarbeiter stärker am eigenen Unternehmen beteiligen und mehr Belegschaftsaktien halten. Die Idee dahinter: Man bindet die Beschäftigten enger ans Unternehmen und gewinnt die Belegschaft als loyalen Ankeraktionär. Doch was bedeutet es für Arbeitnehmer, wenn sie nicht nur Angestellte, sondern gleichzeitig Aktionäre ihrer Firma sind? Wer diese Frage beantworten will, muss zunächst die Fakten kennen. Deshalb haben der Wirtschaftswissenschaftler Thomas Steger aus Regensburg und der Rechtswissenschaftler Rainer Sieg aus Passau eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Die Forscher haben untersucht, welche Modelle von Belegschaftsaktien in deutschen börsennotierten Unternehmen existieren und wie diese in der Praxis genutzt werden. Von den 160 untersuchten börsennotierten Großunternehmen bieten demnach aktuell 112, das entspricht rund 70 Prozent, irgendeine Form von Belegschaftsaktien an.

Für die Einführung von Belegschaftsaktien werden monetäre Gründe am häufigsten genannt. Konkret: Belegschaftsaktien stellen in 36 Unternehmen einen Teil der variablen Vergütung dar. In 35 Fällen heißt es, sie seien dazu gedacht, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Auffällig ist dabei, dass die erste Begründung bei Dax-Unternehmen relativ selten vorkommt, während die zweite den meistgenannten Grund darstellt – bei den TecDax-Unternehmen ist es genau umgekehrt. Dies könne ein Hinweis darauf sein, schreiben Steger und Sieg, dass Belegschaftsaktien bei Letzteren vor allem Führungskräften zuteilwerden, während sie bei Dax-Unternehmen breiter eingesetzt werden. Ebenfalls häufig genannt werden „weiche“ Gründe: von den untersuchten Unternehmen wollen 32 die Mitarbeiterbindung steigern, 24 die Motivation, 22 das unternehmerische Denken, 13 die Identifikation mit dem Unternehmen. Andere Motive scheinen dagegen von nachrangiger Bedeutung zu sein: So wird die Altersvorsorge der Beschäftigten lediglich siebenmal genannt, die Stärkung der Mitbestimmung sechsmal und die Abwehr von Übernahmen ein einziges Mal.

Die Modelle und Zielgruppen von Belegschaftsaktien unterscheiden sich: Zum einen existieren „eher traditionelle, großzügige Programme“, die etwa verbilligte oder Gratisaktien vorsehen. Daneben gibt es „eher moderne, kostengünstige Ansätze“, bei denen es häufig lediglich darum geht, den jährlichen Steuerfreibetrag von 360 Euro pro Mitarbeiter auszuschöpfen.

Häufig richten sich Programme an privilegierte Gruppen innerhalb der Belegschaft. „Belegschaftsaktien-Programme werden oft vor allem

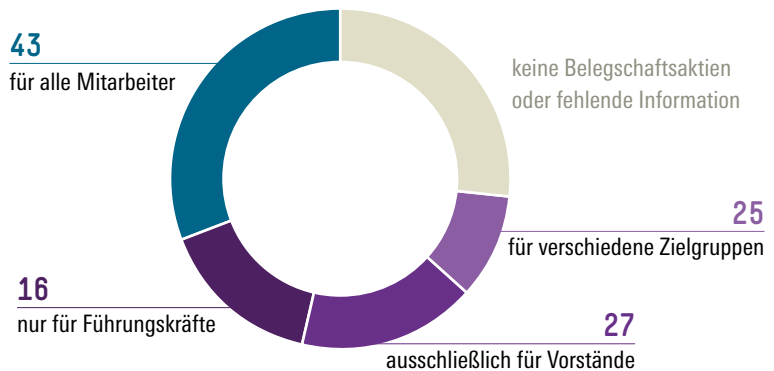
für Führungskräfte beziehungsweise die Vertreter des oberen Managements hin konzipiert“, schreiben die Forscher. Insbesondere bei den kleineren der untersuchten Unternehmen konzentrierten sich die Programme auf diese exklusiven Zirkel. So halten Belegschaftsaktionäre bei der Pharmaforschungsfirma Evotec rund drei Prozent des gesamten Kapitals – dabei handelt es sich jedoch ausschließlich um Manager und weitere ausgewählte Mitarbeiter.

Belegschaftsaktien werden zwar in vielen großen Unternehmen angeboten, aber nur in wenigen kommen sie der gesamten Belegschaft zugute. „Offensichtlich sind Belegschaftsaktien zurzeit noch vornehmlich ein unternehmensinternes Thema mit Schwerpunkt auf finanzielle Motive“, schreiben die Wissenschaftler. Deshalb ist es auch kein Wunder, dass sich die Belegschaftsaktionäre bislang lediglich in Ausnahmefällen in Vereinen organisieren, um Einfluss auf die Ausrichtung ihres Betriebs zu nehmen. Belegschaftsaktien hätten durchaus das Potenzial, die unternehmerische Mitbestimmung zu ergänzen – dafür müssten sie aber weiter verbreitet und „demokratischer“ zugänglich sein. Diesem Gedanken stellten sich auch die Gewerkschaften nicht in den Weg. Sie betonten aber, dass die Kapitalbeteiligung keinen Ersatz für tarifvertragliche Gehaltsbestandteile und angestammte Mitbestimmungsrechte darstellen darf. Zudem tragen die Arbeitnehmer ein „doppeltes Risiko“, wenn das Unternehmen in eine existenzielle Krise gerät: Zusätzlich zum Verlust des Arbeitsplatzes droht der Wertverlust der Aktien. <

Quelle: Thomas Steger, Rainer Sieg: Belegschaftsaktien in deutschen Großunternehmen. Herausforderungen und Chancen für die Mitbestimmung, Mitbestimmungs-Report Nr. 38, November 2017 Download: bit.do/impuls0984

Aktien oft nur für ausgewählte Angestellte

Von den größten börsennotierten Unternehmen* in Deutschland bieten Belegschaftsaktien ...



* aus Dax, MDax, TecDax und SDax; Doppelzuweisungen in einzelnen Fällen
Quelle: Steger, Sieg 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0985

Wenig nachhaltiger Wohlstand

Das BIP allein sagt wenig darüber aus, ob sich die Wirtschaft nachhaltig entwickelt. Das IMK hat mit einem breiteren Ansatz untersucht, ob Deutschland auf dem richtigen Weg ist.

Was hat die deutsche Bundesregierung in den vergangenen Jahren erreicht? Die Staatsfinanzen sind solide, die Lage am Arbeitsmarkt ist gut. Doch in sozialer und ökologischer Hinsicht bestehen große Mängel. Und die Investitionen in die Zukunft sind ungenügend. Das IMK stellt der Politik ein gemischtes Zeugnis aus. IMK-Forscher Fabian Lindner hat untersucht, wie sich Deutschland seit 2008 entwickelt hat und welche von der Bundesregierung und von Wissenschaftlern für sinnvoll erachteten Ziele erreicht wurden. Die wichtigsten Ergebnisse:

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf hat sich seit 2008 schwächer entwickelt, als es den Zielvorstellungen der Forscher entspricht. So wuchs das BIP pro Kopf im Schnitt nicht um 1,25 Prozent im Jahr, sondern nur um 0,8 Prozent. Dies ist der IMK-Analyse zufolge vor allem der Finanzkrise geschuldet. Das Ziel der Europäischen Kommission, einen Leistungsbilanzüberschuss von nicht mehr als 6 Prozent zu erreichen, wurde weit verfehlt: Statt zu sinken, ist der Leistungsbilanzsaldo 2016 auf 8,4 Prozent des BIP angestiegen, was „eine Stabilitätsgefahr für den Rest des Euroraums und die Weltwirtschaft“ darstelle. Positiv bewertet das IMK dagegen die zuletzt deutliche Zunahme des Konsums.

Die Beschäftigung hat sich in den vergangenen Jahren erfreulich entwickelt. Hier hat Deutschland das im Rahmen der sogenannten Europa-2020-Strategie vereinbarte Ziel einer Beschäftigungsquote von 77 Prozent der 20- bis 64-Jährigen übertroffen. 2016 lag die Quote bei 78,6 Prozent. Viele der in den letzten Jahren hinzugekommenen Jobs sind keine Vollzeitstellen und der Anteil der atypischen Beschäftigung bleibt weiterhin hoch. Der Staatshaushalt verzeichnet seit 2013 Überschüsse, womit die Vorgaben der eu-

ropäischen Schuldenregeln deutlich übererfüllt sind. Die wesentlichen Ursachen sind konjunkturbedingt sprudelnde Steuereinnahmen und geringe Zinskosten. Die Staatsschuldenquote ist im Zuge der Bankenrettung angeschwollen, seit 2010 aber rückläufig. Sie sinkt schneller als das EU-Regelwerk fordert. Kritisch bewertet das IMK die Ausgabenseite: „Sehr schlecht“ hätten sich die Nettoinvestitionen entwickelt. Seit 2013 gleichen die Investitionen nicht einmal den laufenden Verschleiß von Gebäuden oder Verkehrswegen aus. Die öffentliche Infrastruktur verfällt.

Die Armutsrisikoquote lag mit 15,7 Prozent im Jahr 2016 deutlich über dem Zielwert von zwölf Prozent. Besonders bei den Älteren erwarten die Wissenschaftler in Zukunft einen weiteren Anstieg. Die Ungleichheit der Einkommen „stagniert auf hohem Niveau“. Lediglich einer der sozialen Indikatoren hat sich zum Besseren entwickelt: Die Quote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne höheren Schulabschluss ist gesunken und hat den von der Regierung angestrebten Zielwert mit 10,3 Prozent nur um 0,3 Prozentpunkte verfehlt. Auf den ersten Blick fielen auch die gestiegenen Bildungsausgaben je Schüler positiv auf, schreiben die IMK-Forscher. Dahinter stecke jedoch vor allem ein demografisches Phänomen: konstante Ausgaben bei sinkender Schülerzahl.

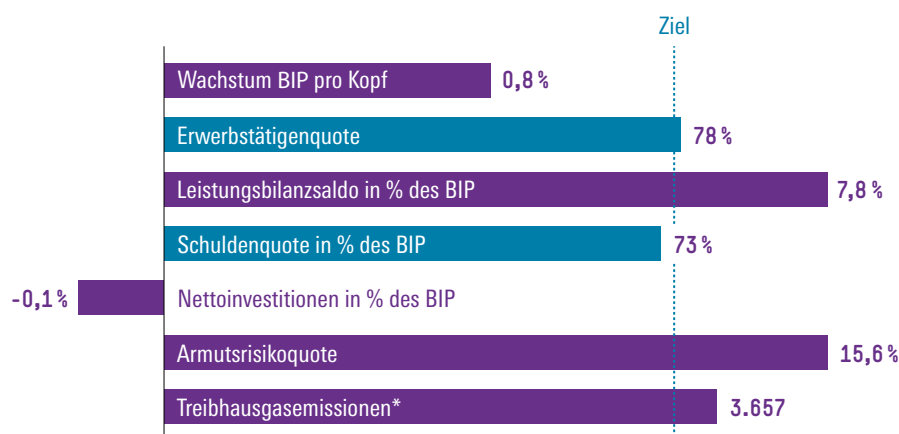
Die Treibhausgasemissionen werden nicht so weit zurückgehen, wie sie es nach den Beschlüssen der Pariser Weltklimakonferenz von 2015 müssten – und wie es sich die Bundesregierung selbst vorgenommen hat. Von 2008 bis 2016 sind sie gerade einmal um sieben Prozent gesunken. Bis 2020 müssten sie um weitere 17 Prozent sinken, um das Emissionsziel der Bundesregierung noch zu treffen.

Die größten Fortschritte ließen sich hier mit einem Ende der Kohleverstromung erzielen – was allerdings „mit sozialen und wirtschaftlichen Kosten verbunden“ wäre. Ein Zielkonflikt, den man nicht einseitig lösen dürfe, betonen die Forscher. „Es wäre falsch, das ökologische Nachhaltigkeitsziel auf Kosten des Beschäftigungsziels zu lösen“, sagt IMK-Direktor Horn. „Aber wenn die Strategie stimmt und entsprechend investiert wird, ist es möglich, in den betroffenen Regionen wegfallende Arbeitsplätze durch neue zu ersetzen.“

Der Energieverbrauch ist weit weniger gesunken, als unter ökologischen Gesichtspunkten erforderlich wäre. So hat der Verbrauch von Primärenergie zwischen 2008 und 2016 nur um 6,5 Prozent abgenommen. Die Selbstver-

Viele Ziele verfehlt

So nahe kam die Bundesregierung von 2013 bis 2016 den Nachhaltigkeitszielen ...



* in Millionen Tonnen Kohlenstoffdioxidäquivalenten
 Quelle: IMK 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0986 Daten: bit.do/impuls0987

pflichtung der Bundesregierung, den Verbrauch zwischen 2008 und 2020 um 20 Prozent zu drosseln, ist damit kaum mehr realistisch.

Die Artenvielfalt in Deutschland ist deutlich zurückgegangen, was sich etwa am sogenannten Vogel-Index ablesen lässt, der ein guter Indikator für die Biodiversität, also die landschaftliche Vielfalt, ist. Bereits 2002 hatte sich die damalige Regierung auf die Fahnen geschrieben, bis 2015 wieder das Niveau der 1970er-Jahre erreichen zu wollen. Tatsächlich stagniert der Wert auf deutlich niedrigerem Niveau. Hinzu kommt ein dramatisches Insektensterben.

UNTERNEHMEN

Steuervermeidung stoppen

Internationale Konzerne verschieben ihre Gewinne ganz legal in Steueroasen. Dagegen kann Deutschland auch im Alleingang etwas tun – und muss nicht auf neue EU-Regeln warten.

Ein internationaler Konzern verkauft in Deutschland teure Mobiltelefone mit hoher Gewinnspanne. Steuerlich relevanten Gewinn macht die für den Verkauf zuständige deutsche Tochtergesellschaft trotzdem kaum. Wie das geht? Ganz einfach: Die ausländische Muttergesellschaft erlegt der Firmtochter in Deutschland hohe Zahlungsverpflichtungen auf; beispielsweise muss die Niederlassung hohe Kreditzinsen oder Lizenzgebühren an die Konzernzentrale zahlen. Diese Beträge werden vom deutschen Finanzamt als Kosten anerkannt und bei der Ermittlung der Steuerlast vom Gewinn abgezogen. Die Einnahmen werden dann erst am Sitz der Muttergesellschaft besteuert – oder auch nicht, wenn deren Briefkasten in einer Steueroase steht.

Dadurch entgehen dem Staat Milliarden, die er für Investitionen in Bildung und Infrastruktur gut gebrauchen könnte, und kleinere Unternehmen werden vom Markt verdrängt. Denn Mittelständlern fehlen in aller Regel die Mittel, länderübergreifende Netzwerke zum Steuersparen auf-

Insgesamt macht die Bestandsaufnahme deutlich, dass „viel zu tun ist, um die Nachhaltigkeit in Deutschland zu steigern“. Dabei bestünden in Teilbereichen durchaus Zielkonflikte. Im Großen und Ganzen sei die nötige Stoßrichtung jedoch klar: Der Staat muss seinen in der Finanzpolitik gewonnenen Spielraum nutzen, um den ökologischen Umbau voranzutreiben – und gleichzeitig durch gezielte Umverteilung die Einkommensunterschiede reduzieren. <

Quelle: Fabian Lindner: Wie nachhaltig ist Deutschland? Das Neue Magische Viereck der Wirtschaftspolitik 2008-2016, IMK-Report 131, November 2017 Download: bit.do/impulsog88

zubauen. Sie müssen sich – nach Abzug der Steuern – mit niedrigeren Gewinnen zufriedengeben.

Die Missstände seien zwar bekannt, dagegen sei aber nur mit schwierig auszuhandelnden internationalen Steuerabkommen etwas zu unternehmen, heißt es oft. Der Steuerexperte Lorenz Jarass von der Hochschule Rhein-Main widerspricht dieser Sichtweise energisch. Tatsächlich könne der deutsche Gesetzgeber diese bislang legalen Formen von Steuervermeidung zu einem guten Teil unterbinden. Nämlich durch Quellensteuern auf Zinsen und Lizenzgebühren, die sich im Einklang mit den einschlägigen EU-Richtlinien einführen ließen. Dann würde jedes Unternehmen erst einmal zahlen und nur wer nachweisen kann, dass die zugrunde liegende Wertschöpfung bereits anderswo mit einem bestimmten Satz besteuert worden ist, bekäme die Quellensteuer erstattet. Für Zinsen oder Lizenzgebühren, die nirgendwo anders versteuert werden, würde eine „Abzugsbeschränkung“ greifen: Sie würden vom Finanzamt nicht mehr als abzugsfähige Kosten anerkannt. Auf diese Weise wäre sichergestellt, dass

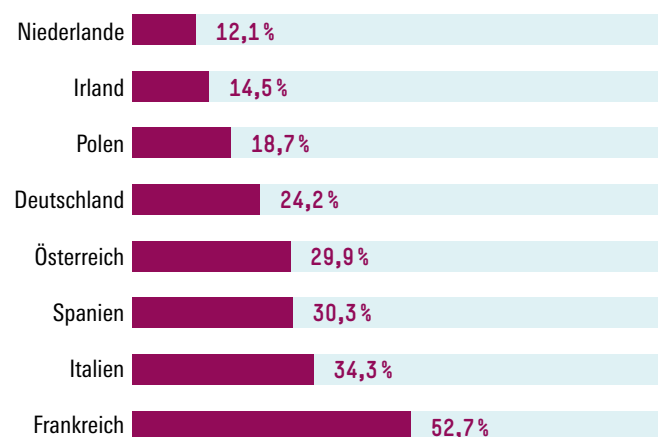
- ▶ kein Gewinn unbesteuert bleibt,
- ▶ kleine einheimische Firmen nicht gegenüber großen internationalen Unternehmen benachteiligt würden,
- ▶ es aber trotzdem zu keiner Doppelbesteuerung desselben Vorgangs kommt.

Bei einer Quellensteuer von zehn Prozent und Einführung einer Abzugsbeschränkung würde das jährliche Steueraufkommen Jarass zufolge um etwa sechs Milliarden Euro steigen. Das wäre aber noch nicht alles. Gleichzeitig würden Arbeitsplätze gesichert, weil die Verlagerung von Firmensitzen ins Ausland ihren steuerlichen Reiz verlieren würde. Außerdem könnte das deutsche Beispiel andere Staaten ermuntern, ähnliche Maßnahmen einzuführen, „wodurch schrittweise eine internationale Abstimmung erreicht werden könnte“. <

Quelle: Lorenz Jarass: Deutsche Muttergesellschaften stärken, Steueroasen (z.B. Patentboxen) austrocknen, in: Wolfgang W. Kraft, Andreas Stiegel (Hrsg.): WCLF Tax and IP, September 2017 Download: bit.do/impulsog91

Kapital kommt günstig davon

So wurden Unternehmens- und Vermögenseinkommen 2015 besteuert ...



Quelle: Eurostat 2017

Grafik zum Download: bit.do/impulsog89 Daten: bit.do/impulsog90

Hans Böckler
Stiftung

Ungesunde Unsicherheit

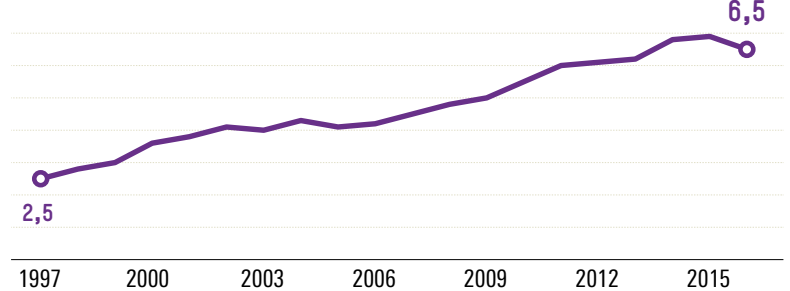
Sorgen um den Job beeinträchtigen die Gesundheit von Berufseinsteigern. Besonders stark leiden Beschäftigte mit Berufsausbildung.

Wie sich Angst um den Arbeitsplatz auf die Gesundheit von jungen Menschen auswirkt, zeigt eine Studie der Psychologin Katharina Klug von der Universität Bremen. Sie hat Daten von mehr als 1500 Berufseinsteigern im Alter von 18 bis 30 Jahren aus dem Sozio-oekonomischen Panel analysiert. Untersucht hat Klug sowohl objektive Arbeitsplatzunsicherheit in Form befristeter Beschäftigung als auch subjektive Unsicherheit, also die Angst der Befragten vor Jobverlust.

Das Ergebnis: Zumindest die subjektive Unsicherheit wirkt sich signifikant negativ auf die psychische Gesundheit aus, wenn man Faktoren wie das Alter, das Geschlecht oder den Beschäftigungssektor herausrechnet. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Leben allgemein fällt schlechter aus. Besonders ausgeprägt ist der negative Effekt bei denjenigen, die eine Berufsausbildung absolviert haben. Die Erklärung der Forscherin: Wer als Azubi bereits über mehrere Jahre Berufserfahrung gesammelt hat, dürfte höhere Erwartungen an die Jobsicherheit haben – und umso enttäuschter sein, wenn es mit der Festanstellung nicht klappt. Zudem dürften sich gerade Menschen, die großen Wert auf Sicherheit legen, für eine Lehre ent-

Kranke Seelen

So viele Krankschreibungen wegen psychischer Beschwerden gab es pro 100 Versicherte ...



Quelle: DAK 2017 Grafik zum Download: bit.do/impulsogg2 Daten: bit.do/impulsogg3

Hans Böckler Stiftung

scheiden. Akademiker hätten in der Regel vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen und ohnehin vielfältige Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und seien daher eher bereit, Befristung in Kauf zu nehmen. Geringqualifizierte wiederum seien oft froh, wenn sie überhaupt einen Job ergattern können. <

Quelle: Katharina Klug: Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education, Economic and Industrial Democracy, Oktober 2017 (online)

Narzissten im Chefsessel

Beschäftigte mit bestimmten Persönlichkeitsstörungen sind in Führungspositionen überrepräsentiert und kassieren im Schnitt höhere Löhne. Effizient ist das nicht.

Dass charakterliche Defekte beruflichem Erfolg durchaus zuträglich sein können, hat der amtierende US-Präsident nach Ansicht vieler Beobachter eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Dass er kein Einzelfall ist, legt eine Studie von Joanne Lindley vom King's College London nahe. Eine Reihe antisozialer Persönlichkeitsmerkmale erhöht demnach die Chance auf Beförderungen und hohes Einkommen.

Die Ökonomin hat sich mit der sogenannten dunklen Triade beschäftigt. In der Persönlichkeitsforschung werden unter diesem Begriff Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie zusammengefasst. Betroffene seien manipulativ, gefühllos, ausbeuterisch und unaufrichtig, so die Forscherin. Da Macht ihnen sehr wichtig ist, sei davon auszugehen, dass diese Personen im Berufsleben Führungsverantwortung anstreben – und den Betrieben durch ihr unsoziales Verhalten schaden.

Empirisch hat Lindley eine Online-Befragung von Studierenden sowie Daten zweier umfangreicher britischer

Haushaltsbefragungen analysiert. Den Ergebnissen zufolge haben Arbeitnehmer mit hohen Werten auf der Narzissmus- oder Machiavellismus-Skala signifikant häufiger Managementpositionen inne, wenn man Faktoren wie Qualifikation, Alter, Geschlecht oder Wohnort herausrechnet. Menschen mit psychopathischen Zügen sind in den Bereichen Immobilienwirtschaft, Werbung und Unternehmensberatung überproportional vertreten. Beim Lohn schneiden Machiavellisten unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit besser ab als andere Beschäftigte. Die Autorin führt das darauf zurück, dass eine manipulative Persönlichkeit bei Gehaltsverhandlungen von Vorteil ist. Da die Lohnprämie keinen Zusammenhang mit der Produktivität aufweist, sei das ökonomisch ineffizient. <

Quelle: Joanne Lindley: Are There Unexplained Financial Rewards for the Snakes in Suits? British Journal of Industrial Relations, September 2017 (online)

Was Schichtarbeiter wollen

Verlässliche, feste Arbeitszeiten und mehr Möglichkeiten, zeitweise kürzerzutreten. Das wünschen sich viele Schichtarbeiter in der Industrie.

Schichtarbeitende sind mit ihren Arbeitszeiten häufig unzufrieden. Planbare Arbeitszeiten sind ihnen besonders wichtig. Außerdem wünschen sie sich mehr Freiräume und etwas kürzere Arbeitszeiten. Das ist das Ergebnis einer Auswertung von Gerd Paul und Martin Kuhlmann vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Die Forscher haben Daten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 ausgewertet, die auf Angaben von rund 680.000 Personen beruhen.

Der Umfrage zufolge leistet ein knappes Drittel der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Schichtar-

beit. Davon arbeiten 68 Prozent in Früh- und Spätschicht, 28 Prozent im Dreischichtbetrieb und 4 Prozent in Dauernachtschicht. In Ostdeutschland arbeitet mit 55 Prozent die Mehrheit der Befragten im Schichtbetrieb, im Westen sind es 30 Prozent. 86 Prozent der Schichtarbeitenden sind männlich, 14 Prozent weiblich. Die 45- bis 54-Jährigen stellen mit 31 Prozent die größte Altersgruppe.

Lange Arbeitszeiten und Wochenendarbeit sind weit verbreitet: Fast jeder Zweite gibt an, länger zu arbeiten als es die tarifvertragliche Arbeitszeit vorsieht. 26 Prozent der Schichtbeschäftigten arbeiten zudem regelmäßig am Samstag oder Sonntag.

Wenn der Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten einfordert, empfinden dies vor allem Schichtarbeitende als Belastung. Nur 29 Prozent von ihnen, aber 50 Prozent der übrigen Beschäftigten stimmen der Aussage zu: „Ich komme mit der geforderten Flexibilität gut zurecht“. Gleichzeitig sagen 40 Prozent der Schichtarbeiter: „Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende, auch wenn ich dann selbst nicht davon abweichen kann“. Nur 17 Prozent der Kollegen ohne Schichtarbeit teilen diese Ansicht.

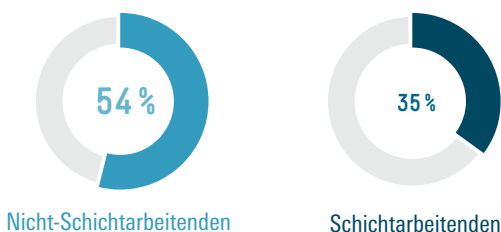
Die meisten wünschen sich 35 Stunden

Einerseits wird von Schichtarbeitern Flexibilität gefordert, andererseits haben sie im Vergleich zu Angestellten mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit wenig Spielraum, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen. Das gilt sowohl für kurzfristige wie für langfristige Anpassungen. Nur 43 Prozent haben die Möglichkeit, die Stundenzahl nach Abstimmung zeitweise zu reduzieren, zum Beispiel um Kinder zu betreuen, Angehörige zu pflegen oder sich weiterzubilden. Von den Beschäftigten in der Produktion und produktionsnahen Bereichen ohne Schichtdienst haben 59 Prozent die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit vorübergehend anzupassen.

Entsprechend groß ist der Unmut unter den Schichtbeschäftigten: Der Aussage „Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden“ stimmen nur 35 Prozent zu. Von den Kollegen ohne Schichtarbeit aus vergleichbaren Tätigkeitsbereichen sind 54 Prozent zufrieden. „Schichtarbeitende sind durchweg unzufriedener als Nicht-Schichtarbeitende“, schreiben Paul und Kuhlmann. Einer der Hauptgründe dafür sei die erhebliche Einschränkung, die Schichtarbeit für die Lebensgestaltung mit sich bringt. Außerdem wünschen sich der Umfrage zufolge knapp zwei Drittel der Befragten eine kürzere Arbeitswoche – das gilt für Beschäftigte mit und ohne Schichtdienst gleichermaßen. Die meisten hätten am liebsten eine 35-Stunden-Woche. „Wer weniger arbeitet, ist auch zufriedener“, stellen die SOFI-Wissenschaftler fest. <

Stress im Schichtdienst

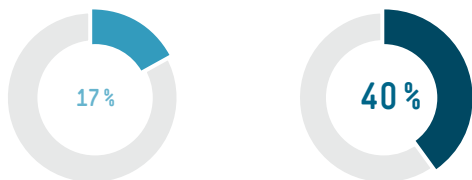
Mit ihren Arbeitszeiten rundum zufrieden sind von den ...



Mit der geforderten Flexibilität gut zurecht kommen ...



Eine geregelte Arbeitszeit mit festem Anfang und Ende wünschen sich ...



Bei der Arbeit gehetzt fühlen sich ...



Quelle: Paul, Kuhlmann 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls0994

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Gerd Paul, Martin Kuhlmann: Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall, Arbeitsbericht Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Juli 2017
Download: bit.do/impuls0995

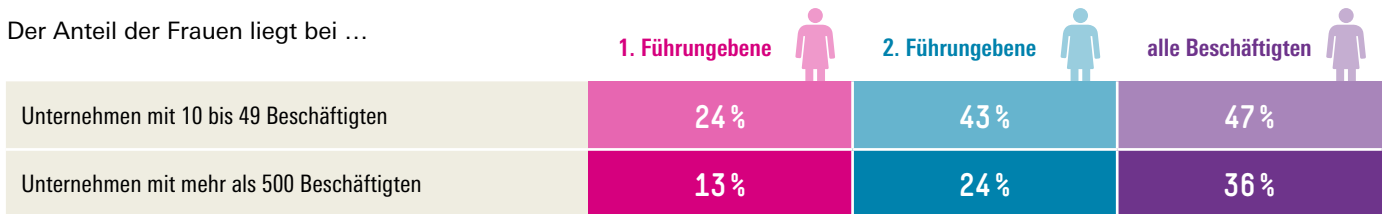
IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne, 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

GENDER

Vor allem große Firmen haben wenig Chefinnen

Der Anteil der Frauen liegt bei ...



Quelle: IAB, November 2017 bit.do/impuls096

BILDUNG

Jungen überschätzen sich

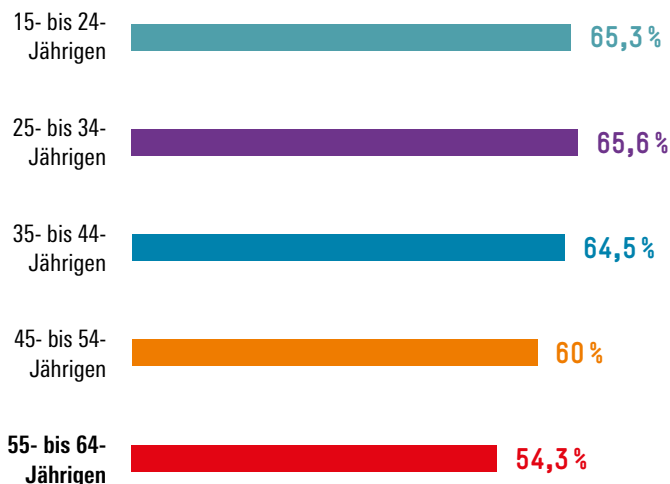
Jungen schätzen ihre mathematischen Fähigkeiten deutlich besser ein als Mädchen, obwohl das durch die tatsächlichen Noten nicht gerechtfertigt ist. Das zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Um dem Frauenmangel in den MINT-Berufen entgegenzuwirken, empfehlen die Forscher, Mädchen schon in der Grundschule in ihrer mathematischen Selbsteinschätzung zu bestärken und entsprechend zu fördern.

Quelle: DIW, November 2017 bit.do/impuls097

ARBEITSWELT

Ältere sind seltener krank

Wegen Krankheit fehlten 2014 mindestens einmal bei der Arbeit von den ...



Quelle: Eurostat, Oktober 2017 bit.do/impuls099

DEMOKRATIE

Wille zum sozialen Engagement ist da

Sich sozial oder ökologisch zu engagieren, finden wichtig ...



68%

Tatsächlich engagieren sich ...



23%

Quelle: Deutsche Post Glücksatlas, November 2017 bit.do/impuls098

GESUNDHEIT

Schichtarbeiter schlafen schlechter

Ein Viertel der Deutschen schläft nicht genug. Das geht aus einer Studie der Techniker Krankenkasse hervor. Besonders Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, etwa Schichtdienst, haben Schwierigkeiten, sich zu erholen. Nur knapp die Hälfte von ihnen schläft nach eigenen Angaben gut. Bei den Beschäftigten insgesamt sind es gut zwei Drittel. Wer schlecht schläft, leidet der Studie zufolge auch deutlich häufiger unter gesundheitlichen Problemen wie Rückenschmerzen oder Muskelverspannungen.

So lange schläft Deutschland:



Quelle: Techniker Krankenkasse, November 2017 bit.do/impuls1000