

- 2 **Gleichstellung** Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung
- 3 **Arbeitsmarkt** Mitbestimmung fördert Integration
- 4 **Unternehmen** Nachhaltiger durch Mitbestimmung
- 6 **Coronakrise** Stabilitätsanker Rente
- 7 **Digitalisierung** Interne Crowdwork braucht Regeln

**MITBESTIMMUNGSFLUCHT**

# Gesetzgeber muss handeln

Mitbestimmung ist anerkannt und geschätzt. Dennoch entziehen sich immer mehr Unternehmen der Mitsprache der Beschäftigten im Aufsichtsrat. Es gilt, Rechtslücken zu schließen.

Die Fälle häufen sich, in denen Unternehmen die Mitbestimmungsgesetze einfach ignorieren oder juristische Tricks nutzen, um Beschäftigte von den Aufsichtsgremien fernzuhalten, wie eine Studie des I.M.U.-Experten Sebastian Sick zeigt. Seiner Analyse zufolge entziehen sich über 300 Unternehmen der paritätischen Mitbestimmung und bringen so mindestens zwei Millionen Beschäftigte um ihre Mitspracherechte. Es finde „eine schleichende Erosion der Mitbestimmung statt“. Bei jedem dritten Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten im Inland – dies ist der Schwellenwert, ab dem der Aufsichtsrat zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen ist – fehlt inzwischen der mitbestimmte Aufsichtsrat. Hatten 2002 noch 767 Unternehmen paritätische Mitbestimmung, so waren es 2018 nur noch 638.

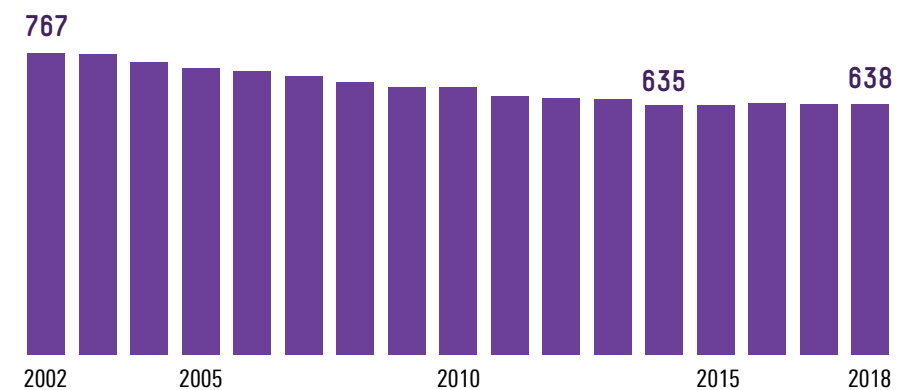
Der Jurist hat 113 Fälle ausgemacht, in denen Unternehmen die geltenden Regeln zur paritätischen Mitbestimmung schlicht nicht anwenden. Allerdings sei es für die Arbeitnehmer häufig nicht damit getan, die Anwendung der Mitbestimmung einzufordern, denn dann „können Unternehmen sich dieser leicht durch Vermeidungsmodelle entziehen“. In 194 Fällen vermeiden Unternehmen die paritätische Mitbestimmung ganz legal durch „findige Rechtskonstruktion“ – oft unter Beteiligung ausländischer Rechtsformen oder Stiftungen. Wachsende Unternehmen können paritätische Mitbestimmung verhindern, indem sie vor Erreichen des Schwellenwerts in die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) wechseln. Das ist ein Beispiel für den mangelhaften Schutz der Mitbestimmung durch europäisches Recht. Hinzu kommt, dass die neu geregelte Verlegung des Firmensitzes ins EU-Ausland unter Umständen auch die Beschäftigten in Deutschland um ihre Mitspracherechte bringen kann.

Neben der kompletten Mitbestimmungsvermeidung ist nach Sick aber auch die „Mitbestimmungsreduzierung“ ein Problem. Dabei bleibt die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats zwar erhalten, der Aufsichtsrat verliert aber an Einfluss.

Um die Mitbestimmung zu stärken, bedarf es dem Experten zufolge unter anderem eines „Mitbestimmungserstreckungsgesetzes“, das die geltenden Regeln auch für Konstruktionen mit ausländischen Rechtsformen vorschreibt.

## Schleichende Erosion

So viele Unternehmen waren in Deutschland paritätisch mitbestimmt ...



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2020



Das „Einfrieren“ eines Status ohne oder mit geringer Mitbestimmung per SE muss verhindert werden. Alle Rechtsformen sollten im Mitbestimmungsgesetz „lückenlos erfasst“ werden. Wenn die Mitbestimmung rechtswidrig nicht angewandt werde, müsse ein „wirksames Sanktionsregime“ greifen. Schließlich, so Sick, bedürfe es auf europäischer Ebene einer „Rahmenrichtlinie mit generellen Mindeststandards für die Arbeitnehmerpartizipation“. <

Quelle: Sebastian Sick: Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Mitbestimmung der Zukunft, Mitbestimmungsreport Nr. 58, April 2020

# Homeoffice stärkt tradierte Arbeitsteilung

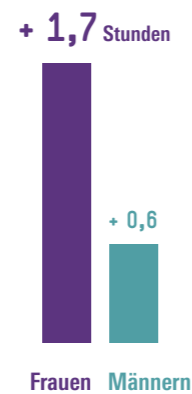
Wer zu Hause arbeitet, bringt mehr Zeit für Sorgearbeit auf. Das gilt für Frauen stärker als für Männer. Es braucht neue Regeln für die Aufteilung der Sorgearbeit.

Für Frauen stellt die Arbeit im Homeoffice oft eine doppelte Belastung dar. Sie engagieren sich zeitlich ohnehin schon stärker für Familie und Haushalt als Männer. Wenn beide Partner im Homeoffice arbeiten, wird die Aufteilung zwischen den Geschlechtern aber noch ungleicher. Das zeigt eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, die Yvonne Lott vom WSI zusammen mit Claire Samtleben und Kai-Uwe Müller vom DIW verfasst hat. Die Analyse basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus der Zeit vor Beginn der Corona-Pandemie. Die Ergebnisse werden durch eine aktuelle Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt, die WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch ausgewertet hat.

Frauen leisten in Paarhaushalten im langjährigen Schnitt etwa zwei Drittel der Sorgearbeit, Männer ein Drittel. Wenn sie beginnen, im Homeoffice zu arbeiten, weiten sowohl Frauen als auch Männer ihre Sorgearbeit aus. Wer zu Hause arbeitet, hat also – wenig verwunderlich – eher die Möglichkeit, sich neben dem Job um die Familie zu kümmern. Allerdings ist der Effekt bei Frauen stärker

## Homeoffice: Ungleicher Effekt

So verändert sich bei einem Wechsel ins Homeoffice im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit bei ...



Daten von 1997 bis 2014; andere Einflussfaktoren sind herausgerechnet.  
Quelle: Samtleben u. a. 2020

Hans Böckler  
Stiftung

ausgeprägt: Sie dehnen ihre Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden pro Woche aus, Männer um 0,6 Stunden. Frauen nutzen die neuen Freiräume offenbar stärker dazu, sich für Haushalt und Familie einzubringen. Männer neigen eher dazu, mehr Überstunden zu leisten. Dadurch verändert sich der sogenannte Gender-Care-Share, also der Anteil an der gesamten Sorgearbeit, zum Nachteil der Frauen: Für Haushalte mit Frauen, die im Homeoffice arbeiten, stellen die Wissenschaftlerinnen eine Erhöhung um 1,2 Prozentpunkte fest. Nur wenn allein der Mann ins Homeoffice wechselt, reduziert sich der Gender-Care-Share zugunsten der Frauen. Doch auch in diesem Fall leisten die Frauen absolut betrachtet immer noch deutlich mehr Sorgearbeit als die Männer.

Besonders viel zusätzliche Zeit investieren Frauen in Sorgearbeit, wenn beide Partner gleichzeitig anfangen, im Homeoffice zu arbeiten, und zwar laut SOEP durchschnittlich 2,6 Stunden. Bei Männern ist keine signifikante Änderung feststellbar. In der Coronakrise dürfte diese Konstellation deutlich häufiger sein als zuvor, weil zahlreiche Beschäftigte ins Homeoffice wechselten, während Kitas und Schulen geschlossen sind oder nur eingeschränkte Betreuungsmöglichkeiten anbieten können. Die Diskrepanz zeige sich auch in der aktuellen Befragung von Erwerbstätigen deutlich, betont die Soziologin Kohlrausch. Frauen und Männer, die im April 2020 zu Hause arbeiteten, waren sich zwar nicht immer einig, wer die Sorgearbeit in ihrer Familie hauptsächlich übernimmt. Doch klar ist: Mit maximal 15 Prozent der Fälle waren die Väter deutlich weniger im Einsatz als die Mütter, die in 40 bis 60 Prozent der untersuchten Haushalte den Hauptanteil übernahmen.

Für beide Geschlechter gilt: Hochqualifizierte und Beserverdienende sind eher in der Lage, zu Hause zu arbeiten, und nutzen diese Möglichkeit auch stärker. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern in höheren beruflichen Positionen zeigt sich – abweichend vom allgemeinen Trend –, dass sie mit Homeoffice im Schnitt nicht mehr, sondern weniger Zeit für Sorgearbeit aufbringen.

Die Forscherinnen halten fest: Männer nutzen Homeoffice und flexibles Arbeiten nicht im gleichen Maße wie Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dadurch könne sich eine traditionelle Arbeitsteilung sogar verstärken. Um dem entgegenzuwirken, müssten die betrieblichen und staatlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Beschäftigte, die familiären Verpflichtungen nachkommen und dafür Flexibilität brauchen, sollten keine Karrierenachteile zu befürchten haben. Für Beschäftigte im Homeoffice müssten die gleichen, klaren Beurteilungskriterien gelten wie für jene im Betrieb. Letztlich müssten betriebliche Homeoffice-Möglichkeiten der gesamten Belegschaft offenstehen, nicht nur wenigen Privilegierten. Auf staatlicher Ebene sei ein Recht auf Homeoffice sinnvoll. Außerdem sollte der Gesetzgeber Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren wie beispielsweise das Ehegattensplitting abschaffen. Homeoffice könne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr zugutekommen – wenn die Bedingungen stimmen, so die Wissenschaftlerinnen. <

Quelle: Claire Samtleben u. a.: Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung, Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Februar 2020

Bettina Kohlrausch, Aline Zucco: Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020

# Mitbestimmung fördert Integration

Die Integration von Geflüchteten gelingt besser mit Mitbestimmung und Tarifverträgen. Problematisch wird es, wo die Tarifdeckung schwach ist und Betriebsräte fehlen.

Auch wenn der Einstieg oft nicht leichtfällt, haben Flüchtlinge gute Chancen, in der deutschen Arbeitswelt Fuß zu fassen. Das gilt vor allem in Betrieben, in denen die Beschäftigten von Mitbestimmung und Tarifverträgen profitieren. Zu diesem Ergebnis kommt Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Der Forscher hat untersucht, wie es aktuell um die Integration von Flüchtlingen steht, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, und wie die Beschäftigten verschiedener Herkunft im Betrieb miteinander klarkommen. Die Untersuchung stützt sich auf Interviews mit Beschäftigten und Experten in 15 Betrieben sowie mit Vertretern von Gewerkschaften, eines Arbeitgeberverbands und einer Handwerkskammer.

Zuwanderer, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommen sind, bemühen sich genauso darum, sich im Arbeitsleben zu etablieren, wie frühere Generationen von Migrantinnen, schreibt der Forscher. Die Hoffnung auf dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg habe für alle Befragten eine zentrale Bedeutung und es gebe keinerlei Hinweis darauf, dass es ihnen an Engagement mangelt. Allerdings benötige die Arbeitsaufnahme bei Flüchtlingen mehr Zeit als bei vielen Arbeitsmigrantinnen, auch weil ihre Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oft eingeschränkt ist. Zum Zeitpunkt der Untersuchung seien nur wenige der befragten Flüchtlinge in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen. Zudem werde die Freude darüber, einen Einstieg in die Arbeitswelt gefunden zu haben, überschattet durch große Unsicherheit: zum einen aufgrund der Angst, Deutschland wieder verlassen zu müssen, zum anderen aus Furcht davor, eine angestrebte Berufsausbildung nicht zu erhalten oder – meist aus sprachlichen Gründen – nicht zu bewältigen. Dennoch sieht der Forscher generell gute Chancen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: Angesichts der Sprach- und Qualifizierungsangebote sowie der Tatsache, dass unter den Flüchtlingen auch Akademiker sind, bestehe die Chance, dass sie mit der Zeit auch in Jobs für höher Qualifizierte arbeiten.

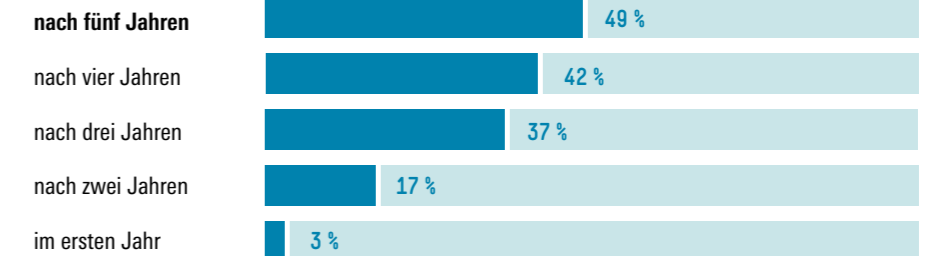
Einen wichtigen Faktor für den Erfolg stellen der Studie zufolge die „institutionalisierten Arbeitsbeziehungen“ in Deutschland dar. „Gewerkschaftlich durchgesetzte Tarifverträge und eine einheitliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung für alle Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind gerade deshalb wichtige Instrumente der

Integration, weil sie nicht nach der Herkunft von Beschäftigten fragen“, so der Forscher. Universelle Regeln und gemeinsame Interessenvertretungen seien ein Gegengewicht gegen Diskriminierung. Anders ausgedrückt: Tarifverträge und Betriebsräte schützen nicht nur die etablierten, sondern auch die neu zugewanderten Kollegen vor Benachteiligung.

Problematisch sei es in Bereichen, in denen die Tarifabdeckung schwach ist und Arbeitnehmervertretungen fehlen, etwa bei manchen privaten Dienstleistungen, schreibt Schmidt. Es bestehe die Gefahr, dass viele Flüchtlinge unter Bedingungen arbeiten, in denen die Chance auf gleiche Begegnung mit anderen Beschäftigten eingeschränkt ist und eine Benachteiligung kaum vermieden werden kann.

## Integration geht voran

Die Erwerbstätigenquote der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, betrug ...



18- bis 64-Jährige; einschließlich Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte  
Quelle: IAB 2020

Hans Böckler  
Stiftung

Ein weiteres Problem seien Vorurteile und Rassismus in Teilen der Gesellschaft. „Das größte Integrationsproblem liegt nicht im Verhalten der Flüchtlinge selbst, sondern in rechtspopulistischen Diskursen, die die Politik beeinflussen und stärker als früher auch in die Betriebe eindringen und die alltägliche Zusammenarbeit der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft stören“, schreibt der Wissenschaftler. Nur ein „solidarischer Universalismus“ im Betrieb, der an den Errungenschaften der Gleichbehandlung festhält, aber auch über den Horizont der Arbeitswelt hinausblickt, sei in der Lage, Zusammenhalt in einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft und Arbeitswelt zu stiften. <

Quelle: Werner Schmidt: Geflüchtete im Betrieb, Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiments und Kollegialität, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 195, März 2020

# Nachhaltiger durch Mitbestimmung

Stärker mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher und sie verfolgen häufiger eine innovations- und forschungsorientierte Strategie als Firmen mit schwacher oder ohne Mitbestimmung.

Unternehmen mit mehr Mitbestimmung schneiden bei wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern meist überdurchschnittlich ab: Ihre Gesamtkapitalrentabilität ist im Durchschnitt um rund 65 Prozent höher als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung. Der operative Gewinn liegt bei stärker mitbestimmten Unternehmen im Mittel um knapp 11 Prozent höher, der Cashflow pro Aktie ist sogar mehr als dreimal so hoch wie in Firmen mit wenig Mitbestimmung. Außerdem verfolgen stärker mitbestimmte Unternehmen häufiger zukunftsorientierte Geschäftsstrategien. Zu diesen Ergebnissen kommt eine neue Studie von Forschern der Universität Duisburg-Essen, des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und des I.M.U. „Mitbestimmung ist nicht nur ein Garant für Standort- und Beschäftigungssicherheit, sondern darüber hinaus auch ein Faktor für wirtschaftliche Stabilität und Prosperität“, schreiben die Forscher. Zusammenhänge, die gerade bei der Bewältigung der aktuellen Coronakrise eine entscheidende Rolle spielen. Wie eine bereits 2019 veröffentlichte Untersuchung zeigt, haben mitbestimmte Unternehmen schon die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 besser überstanden als Firmen ohne Mitbestimmung.

Das Team aus Ökonomen und Soziologen hat für die neue Untersuchung Daten von 172 Unternehmen ausgewertet, die zwischen 2006 und 2017 durchgehend im CDax gelistet waren. Die Wissenschaftler unterscheiden zwei Wege,

auf denen Unternehmen versuchen können, sich am Markt zu etablieren: erstens über möglichst geringe Kosten ihrer Produkte – so genannte Kostenführerschaft. Zweitens über spezielle Produktmerkmale oder Dienstleistungen, die ihren Kunden einen zusätzlichen Nutzen verschaffen, etwa hohe Qualität oder besonders guter Service. Solch eine „Differenzierungsstrategie“ geht meist mit höheren Investitionen in Forschung und Entwicklung einher. Ist sie erfolgreich, können die Unternehmen höhere Preise für ihre Produkte erzielen. Möglich sind auch Mischformen der beiden Strategien.

Die Stärke der Mitbestimmung bestimmten die Forscher über den am WZB entwickelten Mitbestimmungsindex (MB-ix). Er verzeichnet unter anderem für jedes Unternehmen, wie viele Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen sitzen, wie stark die formellen Einflussmöglichkeiten des Kontrollorgans sind oder ob es einen europäischen Betriebsrat gibt. Als stark mitbestimmt werden in der Untersuchung Unternehmen bezeichnet, wenn sie im Vergleich zur Gesamtgruppe eine überdurchschnittlich stark verankerte Mitbestimmung haben, und als schwach mitbestimmt, wenn sie unterdurchschnittlich ist.

## Häufiger Qualitäts- statt Kostenstrategie

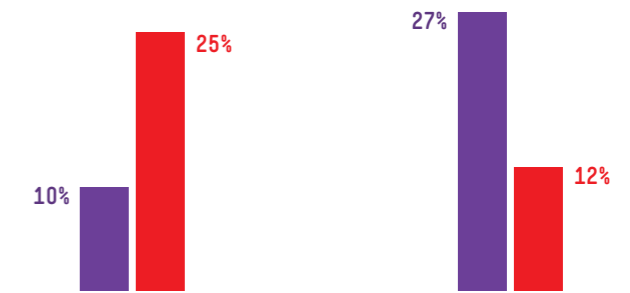
Die Analyse der Forscher zeigt deutliche Zusammenhänge zwischen der Stärke der Mitbestimmung und der Unternehmensstrategie. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unterneh-

## Qualitätsproduktion mit Mitbestimmung

So hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen eine **Kostenführer-** oder **Differenzierungsstrategie** verfolgt ...

mit starker Mitbestimmung

ohne Mitbestimmung



Quelle: Campagna u. a. 2020

Hans Böckler Stiftung

men auf Kostenführerschaft setzt, liegt bei Unternehmen ohne Mitbestimmung bei 27 Prozent, während es bei starker Mitsprache der Arbeitnehmer nur 10 Prozent sind. Dagegen wählen stark mitbestimmte Unternehmen doppelt so häufig eine dezidierte Differenzierungsstrategie – 25 Prozent gegenüber 12 Prozent. Zudem verfolgen sie etwas häufiger eine Mischstrategie. Dass gar keine dominante Strategie vorliegt, kommt bei Unternehmen ohne Mitbestimmung etwas häufiger vor.

„Es liegt auf der Hand, dass Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter Diversifizierungsstrategien favorisieren und diese durch ihre Einflussmöglichkeiten über die Mitbestimmung unterstützen“, schreiben die Wissenschaftler. „Denn im Gegensatz zur Kostenführerstrategie wird bei den Differenzierern auf hohe Technologieintensität gesetzt, auf Innovationen, was aber nur mit gut ausgebildeten und damit in der Regel höher entlohnten Beschäftigten erreicht werden kann.“ Insbesondere in Zeiten von Digitalisierung und demografischem Wandel verspreche diese Orientierung tendenziell mehr Zukunftschancen. Darauf weisen auch die zahlenmäßige Entwicklung der Strategietypen im untersuchten

Zeitraum hin: Zwischen 2006 und 2017 nahm die Zahl der „Differenzierer“ von 16 auf 26 Prozent der Unternehmen zu. Dagegen waren 2017 deutlich weniger Unternehmen auf reine Kostenführerschaft aus als elf Jahre zuvor.

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist „eine wesentliche Bedingung für gute Corporate Governance“, schlussfolgern die Wissenschaftler aus ihren Ergebnissen. „Das Ringen um adäquate Unternehmensstrategien ist mit Mitbestimmung wirtschaftlich erfolversprechend. Daher gehören Diskussionen über strategische Themen, die Antworten auf die großen Herausforderungen der heutigen Zeit geben sollen, in den mitbestimmten Aufsichtsrat.“ <

Quelle: Sebastian Campagna, Marc Eulerich, Benjamin Fligge, Robert Scholz, Sigurt Vitols: Entwicklung der Wettbewerbsstrategien in deutschen börsennotierten Unternehmen: Der Einfluss der Mitbestimmung auf die strategische Ausrichtung und deren Performance, Mitbestimmungsreport Nr. 57, April 2020

Robert Scholz: Der Mitbestimmungsindex – MB-ix, in: Mitbestimmung der Zukunft, Mitbestimmungsreport Nr. 58, April 2020

## Bessere Performance dank starker Mitbestimmung

Anhand von drei wichtigen betriebswirtschaftlichen Größen messen die Forscher den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg: der Gesamtkapitalrentabilität (Return on Assets, ROA), der Gewinnmarge vor Steuern und Zinszahlungen (Earnings before interest and taxes, EBIT) und dem Cashflow pro Aktie. Unternehmen mit mehr Mitbestimmung schneiden fast immer besser ab. Im Durchschnitt aller 172 untersuchten Unternehmen beträgt der ROA in Unternehmen mit starker Mitbestimmung 4,58 Prozent, während es bei schwach mitbestimmten 2,76 Prozent sind. Die Differenz zwischen beiden Gruppen beträgt also rund 65 Prozent. Noch größer ist der Vorsprung beim Cashflow: Bei starker Mitbe-

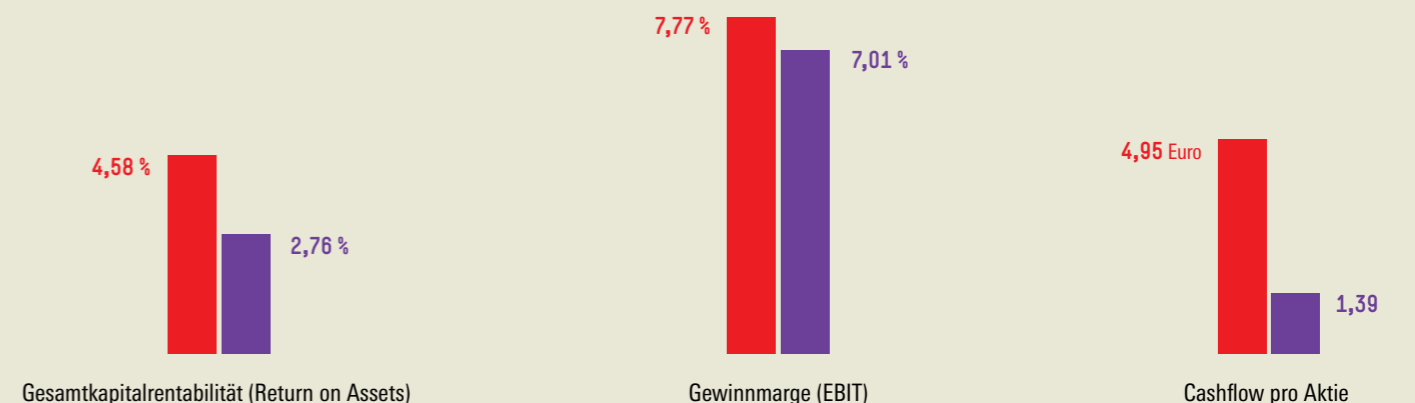
stimmung liegt er im Schnitt bei 4,95 Euro pro Aktie – das ist gut dreimal so hoch wie in Unternehmen mit schwacher Mitbestimmung, die nur auf 1,39 Euro kommen. Als EBIT-Marge ermitteln die Forscher im Durchschnitt der stark mitbestimmten Firmen 7,77 Prozent. Bei geringer Mitbestimmung sind es 7,01.

Differenziert man zusätzlich nach Strategietypen, sind die Abstände bei Unternehmen mit Differenzierungsstrategie am größten: Hier schneiden die stärker mitbestimmten Unternehmen in allen drei betriebswirtschaftlichen Größen statistisch signifikant besser ab, der Vorsprung beim ROA beträgt sogar fast neun Prozentpunkte. Bei Firmen mit Kostenführ-

er-Strategie und in der Gruppe ohne dominante Strategie ist der Cashflow pro Aktie mit starker Mitbestimmung signifikant höher, bei den beiden anderen Größen ergibt sich kein statistisch signifikanter Unterschied. Auch bei Unternehmen, die eine Mischstrategie verfolgen, fällt der Cashflow deutlich stärker aus (5,55 Euro pro Aktie gegenüber 2,04 Euro bei schwacher Mitbestimmung). Bei der EBIT-Marge ergibt sich kein signifikanter Unterschied. Einzig beim ROA der „Mischstrategen“ zeigt sich ein Ausreißer aus dem allgemeinen Trend der Ergebnisse: Während er bei den stark mitbestimmten Unternehmen 5,24 Prozent beträgt, sind es bei schwach mitbestimmten 7,19 Prozent. <

## Wirtschaftlicher mit Mitbestimmung

So schneiden Unternehmen mit **starker** und **schwacher** Mitbestimmung ab bei...



Quelle: Campagna u. a. 2020

Hans Böckler Stiftung

# Stabilitätsanker Rente

Die Einnahmeausfälle bei der Rentenversicherung sind dank Kurzarbeit bislang zu bewältigen. Die Ausgaben der Rentner tragen dazu bei, die Wirtschaft in der Krise zu stabilisieren.

Wie sich die Corona-Pandemie auf die Rentenversicherung auswirken wird, damit hat sich WSI-Forscher Florian Blank in einer aktuellen Analyse auseinandergesetzt. Seinen Ergebnissen zufolge sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt überschaubare Auswirkungen auf die Rentenversicherung zu erwarten. Allerdings könnten aktuell nur erste systematische Überlegungen zu Rente und Corona-Pandemie angestellt werden – die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Krise, vor allem aber ihre Dauer seien noch unklar.

Entscheidend für die finanzielle Situation der Rentenversicherung sei die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, schreibt Blank. Dort werde die Coronakrise nach aktuellen Prognosen zwar Spuren hinterlassen, aber keinen Kahlschlag anrichten: Den an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Instituten zufolge werde die Zahl der Erwerbstätigen nach jetzigem Stand nicht hinter den Wert von 2018 zurückfallen, die Zahl der Arbeitslosen nicht die von 2017 überschreiten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gehe zwar von gravierenderen Anpassungen aus. Arbeitsmarkteffekte sind aber zunächst vor allem in Form von Kurzarbeit sichtbar. Das bedeute zwar einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Lohnsumme. Aus rentenpolitischer Perspektive sei eine kurz andauernde Krise mit schneller Erholung des Arbeitsmarktes aber zu bewältigen. Denn sowohl beim Kurzarbeitergeld als auch beim Arbeitslosengeld I würden weitere Beiträge gezahlt.

Blank demonstriert das anhand eines Rechenbeispiels: Wenn – wie von der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose Anfang April erwartet – im zweiten Quartal 2020 im Schnitt 2,4 Millionen Beschäftigte auf Kurzarbeit gehen und man unterstellt, dass das „Kurzarbeit Null“ bedeutet, die Arbeitszeit also auf null reduziert wird, und die Beschäftigten ein Durchschnittseinkommen von 40 551 Euro haben, entgehen der Rentenversicherung rund 0,3 Milliarden Euro im Monat. Das sind knapp 1,8 Prozent der im März 2020 aus Pflichtbeiträgen eingenommenen 17 Milliarden Euro. Sollte die Krise mehrere Jahre dauern, werde auch die Rentenversicherung deutlich belastet, erklärt der WSI-Forscher. Kurzfristig seien die Ausfälle aber ohne Bundesmittel oder Beitragssatzerhöhungen aus den aktuellen Rücklagen von 40 Milliarden Euro finanzierbar.

Gegen verringerte Rentenanpassungen, wie sie vereinzelt gefordert werden, spricht laut Blank auch das Argument, dass die Sozialversicherung bei der Krisenbewältigung eine wichtige Rolle spielt. Lohnersatzleistungen wie die Rente entfalten posi-

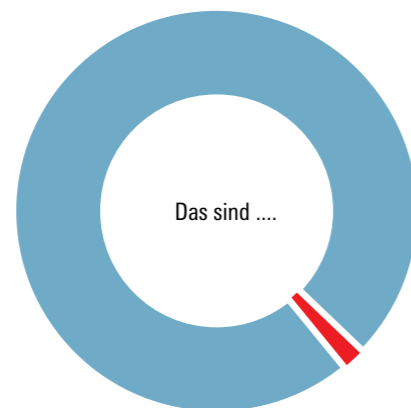
tive gesamtwirtschaftliche Effekte, indem sie den Konsum stabilisieren und soziale Verwerfungen lindern. Insofern sei die Sozialversicherung kein Kostenfaktor, „sondern ein flexibles Instrument zur sozialen und ökonomischen Krisenbewältigung“. <

Quelle: Florian Blank: Die Rentenversicherung: Teil der Lösung, Soziale Sicherheit 5/2020

## Mit Kurzarbeit durch die Krise

Für rund 50 Millionen oder knapp 27 Prozent aller Beschäftigten haben Unternehmen in der EU sowie Großbritannien und der Schweiz Ende April 2020 Kurzarbeit beantragt, so das Ergebnis einer neuen Studie des WSI und des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI). In Deutschland wurden Anträge für 10,1 Millionen oder 26,9 Prozent der Beschäftigten gestellt. Dabei ist zu beachten, dass diese Zahl spürbar höher sein dürfte als die Anzahl der Beschäftigten, die tatsächlich kurzarbeiten, weil Unternehmen oft präventiv für größere Gruppen Kurzarbeit anmelden. Wie viele Menschen tatsächlich in Kurzarbeit waren, kann die Bundesagentur für Arbeit nur mit mehrmonatiger Verzögerung ermitteln. <

Quelle: Torsten Müller, Thorsten Schulten: Ensuring fair short-time work – a European overview, ETUI Policy Brief No. 7/2020



## Rentenversicherung: Kaum Verluste dank Kurzarbeit

Wenn 2,4 Millionen Beschäftigte mit Durchschnittseinkommen in Kurzarbeit Null gehen, betragen die monatlichen Verluste der Rentenversicherung 0,3 Milliarden Euro.

**1,8 %** der Einnahmen\* im März 2020

\* aus Pflichtbeiträgen; Quelle: Blank 2020

Hans Böckler  
Stiftung

# Interne Crowdwork braucht Regeln

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können von interner Crowdwork profitieren. Damit das funktioniert und Beschäftigte nicht unter Mehrbelastung leiden, braucht es klare Regeln.

In der modernen Arbeitswelt ist Crowdwork auf dem Vormarsch. Dabei werden Aufgaben online über einen offenen Aufruf an eine größere Anzahl von Bearbeitern vergeben. Eine Variante davon ist die sogenannte interne Crowdwork: Unternehmen rufen die eigene Belegschaft auf, sich auf IT-basierten Plattformen um Arbeitsaufträge zu bewerben. Die Wirtschaftsinformatiker Jan Marco Leimeister, David Durward und Benedikt Simmert von der Universität Kassel haben sich in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie mit dieser neuartigen Form der Arbeitsorganisation auseinandergesetzt. Den Ergebnissen zufolge birgt sie durchaus Vorteile: Sie kann den Beschäftigten selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen und den Unternehmen zu mehr Flexibilität und Effizienz verhelfen. Doch dafür müssen die Voraussetzungen stimmen. Zentral: Präzise definierte Regeln, die verhindern, dass es zu Konkurrenzdenken und Arbeitsverdichtung kommt.

Die Forscher haben für ihre Untersuchung in mehreren Unternehmen Experten interviewt sowie Umfragen unter den Beschäftigten durchgeführt. Interne Crowds kommen dort unter anderem zum Einsatz, um Lösungen für logistische Probleme entwickeln, das Potenzial neuer Produktideen einschätzen oder ganze Projekte von „cross-funktionalen Teams“ bearbeiten zu lassen. Die Teilnahme ist durchgehend freiwillig, die vergebenen Aufgaben sind neben der eigentlichen Tätigkeit zu erledigen.

Für Unternehmen sei diese Form der Arbeitsorganisation in mehrfacher Hinsicht attraktiv, schreiben die Wissenschaftler. Es entstehe ein „flexibler Ressourcenpool“, der es ermöglicht, Kapazitätsschwankungen durch schnell zusammengesetzte Teams mit hochmotivierten Beschäftigten auszugleichen. Ungenutztes Potenzial in der Belegschaft – brachliegende Fähigkeiten und Kenntnisse – werde ausgeschöpft. Dabei komme es zu Kooperationen über Team- und Abteilungsgrenzen hinweg, was zur Auflösung von „Silodenken“ beitragen kann. Viele Aufgaben könnten so kostengünstiger, schneller und qualitativ hochwertiger erledigt werden. Auch aus Arbeitnehmersicht haben die Forscher Pluspunkte ausgemacht. Es bestehe die Aussicht auf Abwechslung jen-

seits der Routine, die Zusammenarbeit mit Kollegen aus anderen Bereichen erlaube einen „Blick über den Tellerrand“. Die Möglichkeit, über einen Teil der persönlichen Arbeitszeit autonom entscheiden und selbstbestimmt an der Lösung von Aufgaben mitwirken zu können, werde von vielen Beschäftigten als „wertvoller Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung und Entfaltung“ empfunden. Das wirke sich positiv sowohl auf die Zufriedenheit als auch auf die Identifikation mit dem Unternehmen aus.

Es gebe allerdings auch Schattenseiten, warnen die Autoren. Häufig stellten die in der Crowd anfallenden Aufga-

ben für die Beschäftigten einen Mehraufwand dar, den sie in den Arbeitsalltag integrieren müssen. Die Gefahr bestehe, dass es zu Arbeitsverdichtung oder Arbeit in der Freizeit kommt. Wenn die Leistung als Crowdworker Einfluss auf die Gesamtbeurteilung von Beschäftigten hat, steige der Druck zur Teilnahme. Das könne Stress erzeugen und die Konkurrenz innerhalb der Belegschaft intensivieren.

Damit es dazu nicht kommt, müsse das Management Freiräume für die Arbeit in der Crowd schaffen und klare Regeln für die Nutzung festlegen, empfehlen Leimeister, Durward und Simmert. Das gehe nicht ohne eine „neue Form

der Führung, die auf Vertrauen basiert“. <

Quelle: Jan Marco Leimeister, David Durward, Benedikt Simmert: Die interne Crowd – Mitarbeiter/innen im Spannungsfeld neuer Arbeitsformen, Study der HBS Nr. 436, März 2020



## Beispiele aus der Praxis

Das I.M.U. hat ausgewählte Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Digitalisierung inklusive Hintergrundinformationen zur Ausgangssituation und Umsetzung online dokumentiert. U. a. geht es um internes Crowdsourcing. <

[bit.do/impuls5000](https://bit.do/impuls5000)

# IMPRESSUM

## Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 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  
Sabrina Böckmann

## Kontakt

redaktion-impuls@boeckler.de  
Telefon: +49 211 77 78-631  
Telefax: +49 211 77 78-4631

## Druck und Versand

digiteam, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

[www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## ARBEITSWELT

### Akademiker kommen besser mit Corona zurecht

So viele Beschäftigte sind aufgrund der Pandemie ...

	niedrig	mittel	hoch
in Kurzarbeit	23%	19%	13%
im Homeoffice	12%	29%	60%

Quelle: DIW, Mai 2020

## BETRIEBSRÄTE

### Aufwärtstrend im Osten

Von einem Betriebsrat vertreten wurden von den Beschäftigten in Ostdeutschland ...



Quelle: IAB, Mai 2020

## LOCKDOWN

### Wirksame Kontaktbeschränkungen

So hat sich die Wachstumsrate der bestätigten Corona-Infektionen verringert durch ...



Schul- und Kitaschließungen	7,9
Ausgangsbeschränkungen	5,0
die Einstellung des Profi- und Breitensports	3,4

Prozentpunkte

Quelle: IAB, Mai 2020

## WIRTSCHAFT

### Folgen des Corona-Lockdowns

So entwickelten sich im März 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat ...

die Zahl der Fluggäste		-62,9%
die Gästeübernachtungen		-53,0%
die Produktion		-11,6%
die Exporte		-7,9%
der Umsatz im Einzelhandel		-2,8%

Quelle: Destatis, Mai 2020

## VOLKSWIRTSCHAFT

### Gemeinsam erreichen Staaten mehr

Die Finanzmärkte rechnen offenbar damit, dass die Unternehmen mindestens fünf Jahre brauchen werden, um sich von der Corona-Pandemie zu erholen. Das zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Die Wissenschaftler haben dafür die Renditen auf Unternehmensanleihen untersucht. Dabei hat sich auch gezeigt, dass die Rettungspakete etwa von Italien oder Spanien wirkungslos verpufften und sich die Lage dort erst mit Deutschlands Ankündigung von Liquiditätshilfen für Unternehmen und erleichterter Kurzarbeit etwas beruhigte. Am wirkungsvollsten waren aber internationale Ankündigungen – etwa der EZB, der G7 oder der EU. Die Wissenschaftler plädieren daher für abgestimmte finanzpolitische Antworten. Auf europäischer Ebene koordinierte Maßnahmen führten eher zum Ziel als nationale Alleingänge.

Quelle: DIW, Mai 2020