

10/2016 9. JUNI

- 2 **Mitbestimmung** Junge Leute wollen mitreden
- 3 **Mindestlohn** Unverständlicher Verzicht
- 4 **Werkverträge** Kurzsichtige Unternehmer
- 5 **Arbeitswelt** Digitale Gräben im Betrieb verhindern
- 6 **Demokratie** Eine Frage der Klasse
- 7 **Corporate Governance** Mehr Mitbestimmung, mehr Ausbildung

**ARBEITSMARKT**

# Lohndruck durch Hartz IV

Seit Anfang der 1980er-Jahre ist die Lohnquote im Trend zurückgegangen, besonders drastisch seit der Jahrtausendwende. Das ist vor allem eine Folge der Hartz-Reformen.

54,5 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung flossen 2007 in Form von Löhnen und Gehältern an die Arbeitnehmer, der Rest an die Bezieher von Kapitaleinkommen. 1980 hatte der Anteil der Beschäftigten noch bei 62,3 Prozent gelegen. Der Rückgang könnte ganz verschiedene Gründe haben. Denkbar wäre zum Beispiel, dass Veränderungen der Branchenstruktur dahinterstecken. Ökonomen könnten argumentieren, dass in einer hochtechnisierten Wirtschaft ein größerer Teil der Erträge auf den sogenannten Produktionsfaktor Kapital entfällt als auf den Faktor Arbeit. Oder der Rückgang bei Tarifbindung und gewerkschaftlichem Organisationsgrad könnte eine Rolle spielen.

Alexander Herzog-Stein, Jonas Löbbing und Ulrike Stein haben die Bedeutung des sektoralen Strukturwandels für die Veränderung der Lohnquote mit statistischen Verfahren überprüft. Dabei stellten die Forscher vom IMK und der Uni Köln fest, dass für die 2000er-Jahre nicht dasselbe gilt wie für die beiden Jahrzehnte zuvor: Als erheblicher Einflussfaktor für den Zeitraum von 1980 bis 2000 erweist sich „der sektorale Strukturwandel und dabei insbesondere die Verschiebung der

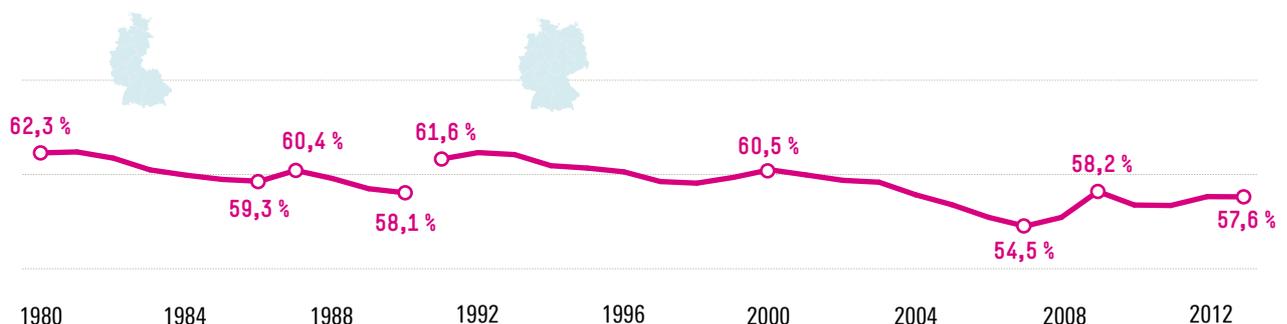
Wertschöpfung von Industrie zu Dienstleistungssektoren mit relativ geringen Lohnquoten“. Für die folgenden Jahre ist dies aber nicht mehr der Fall, obwohl die Lohnquote gerade zwischen 2000 und 2007 besonders stark zurückging – um sechs Prozentpunkte. Aus einer Gruppe möglicher Einflussfaktoren, die als Erklärung für den markanten Rückgang in diesem Zeitraum in Frage kommen, scheint lediglich ein Indikator mit dem Verfall des Arbeitnehmeranteils an der Wertschöpfung in Einklang zu stehen: die Lohnersatzquote.

Diese Kennzahl gibt Aufschluss über die Leistungsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung. Sie zeigt an, wie tief Arbeitnehmer – in finanzieller Hinsicht – fallen, wenn sie ihren Job verlieren. Infolge der Hartz-Gesetze ging die Lohnersatzquote zu Beginn des neuen Jahrtausends deutlich zurück. So „dürfte es zu einer Schwächung der Lohnverhandlungsposition der Arbeitnehmer gekommen sein“, schreiben die Wissenschaftler. Das Resultat lässt sich an der Lohnquote ablesen. <

Quelle: Alexander Herzog-Stein, Jonas Löbbing, Ulrike Stein: In den 2000er Jahren ist alles anders?, Sozialer Fortschritt 3/2016

## Arbeitnehmeranteil schrumpft

So entwickelte sich die Lohnquote\* ...



\*Anteil der Arbeitnehmerentgelte an der Bruttowertschöpfung

Quelle: Herzog-Stein u.a. 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0397](http://bit.do/impuls0397) Daten: [bit.do/impuls0398](http://bit.do/impuls0398)

# Junge Leute wollen mitreden

Mitbestimmung ist jungen Leuten wichtig. Allerdings mangelt es häufig an Wissen, wie Arbeitnehmerbeteiligung in der Praxis funktioniert. Den Schülern und Studenten fehlen die Anknüpfungspunkte.

Was denken junge Menschen über Mitbestimmung? Wissen sie, wozu Betriebsräte gut sind? Und wie wichtig ist ihnen, dass Beschäftigte im Betrieb mitentscheiden dürfen? Diesen Fragen ist Werner Nienhüser, Professor für Arbeit, Personal und Organisation an der Universität Duisburg-Essen, nachgegangen. Für seine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie hat er insgesamt 3.203 Personen ab 15 Jahren befragt. Die Antworten der Jugendlichen seien deshalb so bedeutsam, weil ihre Einstellungen „die künftige Arbeitswelt prägen werden“, schreibt der Forscher.

Wenn sie „Mitbestimmung“ hören, verbinden viele junge Leute damit eher allgemeine Begriffe wie Demokratie oder

Danach gefragt, wie gut sie sich mit der Arbeit von Betriebsräten auskennen, antworten 13 Prozent der 15- bis 20-Jährigen, dass sie über gute oder sehr gute Kenntnisse verfügen. Unter den 21- bis 25-Jährigen sagen das immerhin 27 Prozent. Mit steigendem Alter und längerer Berufstätigkeit nimmt das Wissen über Betriebsräte weiter zu: Fast jeder Zweite der über 40-Jährigen gibt an, dass er sich mit dem Thema auskennt.

In einer Frage herrscht über alle Altersgruppen hinweg Einigkeit: Die große Mehrheit hält Mitbestimmung für eine gute Sache. Die Befragten konnten spontan Wörter oder kurze Sätze äußern, die ihnen zu den Begriffen „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ und „Betriebsrat“ einfielen und dann angeben,

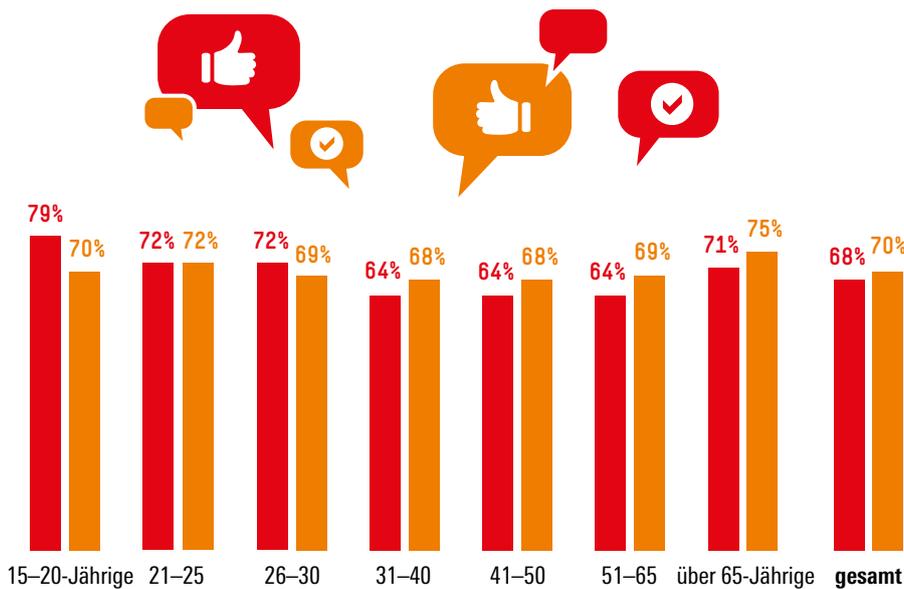
ob sie diese positiv, neutral oder negativ meinten. Bezogen auf Mitbestimmung liegt der Anteil positiver Assoziationen bei 68 Prozent, auf den Betriebsrat bei 70 Prozent. Unter den Jüngsten beträgt der Anteil sogar 79 Prozent und 70 Prozent. Hoch liegt mit 67 Prozent auch der Anteil derjenigen, die zustimmen, dass Arbeitnehmer mindestens gleich viel Einfluss haben sollten wie Arbeitgeber. Die große Zustimmung könne damit zusammenhängen, dass Mitbestimmung fest etabliert ist und als selbstverständlich erachtet wird. Nicht nur von „normalen“ Beschäftigten, sondern auch von Selbstständigen oder Führungskräften wird sie laut Nienhüser mehrheitlich kaum in Frage gestellt.

„Die Analyse zeigt erstens, dass Jüngere deutlich weniger über Mitbestimmung wissen als Ältere“, resümiert der Wissenschaftler. „Zweitens sind die Inhalte, die mit Mitbestimmung assoziiert werden, bei Jüngeren eher allgemeiner Natur und weniger konkret auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bezogen. Trotz dieser Unterschiede in den Kognitionen zeigt sich drittens auch bei den Jüngeren ein sehr positives Meinungsbild.“

Unter diesen Voraussetzungen, folgert der Forscher, sei „das Engagement zukünftiger Generationen für die Mitbestimmung höchstwahrscheinlich“. Allerdings muss das Wissen über Mitbestimmung am Arbeitsplatz besser vermittelt werden – zum Beispiel indem man jungen Leuten vor Augen führt, dass Mitbestimmung die Wirtschaft demokratischer macht. <

## Mitbestimmung wird hochgeschätzt

Mit **Mitbestimmung** oder **Betriebsräten** verbinden etwas Positives ...



Quelle: Nienhüser 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0399](http://bit.do/impuls0399)



Politik. Die wenigsten denken an die Mitbestimmung am Arbeitsplatz – dies ist lediglich bei fünf Prozent der 15- bis 20-Jährigen der Fall, in der Gruppe der 21- bis 25-Jährigen sind es neun Prozent. Überraschend sei dieser Befund nicht, so der Wissenschaftler. Den Jüngeren, die mehrheitlich Schüler oder Studenten sind, fehlten die praktischen Erfahrungen und die persönliche Betroffenheit. Nur wenige hätten bereits in einem Betrieb gearbeitet; auch weil die früher weit verbreitete Ferienarbeit, insbesondere die harte Arbeit am Fließband, seltener wird. Gleichzeitig würden in der Schule oder den Universitäten kaum Kenntnisse über Mitbestimmung vermittelt.

Quelle: Werner Nienhüser: Was denken junge Menschen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, in: Gerhard Bäcker, Steffen Lehndorff, Claudia Weinkopf: Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten, Wiesbaden 2016

# Unverständlicher Verzicht

Der Europäische Gerichtshof erlaubt den Bundesländern, öffentliche Aufträge mit eigenen Mindestlohn-Sätzen zu vergeben. Doch die meisten wollen davon zukünftig keinen Gebrauch mehr machen.

Es war ein Streit mit weitreichenden Konsequenzen: 2013 suchte die Stadt Landau in Rheinland-Pfalz einen Postdienstleister und knüpfte die Auftragsvergabe entsprechend dem geltenden Landesvergabegesetz an eine Bedingung: Es sollten nur Unternehmen infrage kommen, die ihren Mitarbeitern mindestens 8,70 Euro pro Stunde zahlen. Weil die Firma Regio Post sich nicht daran halten wollte, schied sie beim Vergabeverfahren aus – und klagte dagegen. Im November 2015 gab der Europäische Gerichtshof (EuGH) der Stadt Landau Recht: Sogenannte vergabespezifische Mindestlöhne sind mit dem EU-Recht vereinbar, da sie als „soziale Kriterien“ erlaubt und nicht nur für deutsche, sondern für alle europäischen Unternehmen verpflichtend sind. Zwar greife die Regelung in die europäische Dienstleistungsfreiheit ein, doch der gewonnene Arbeitnehmerschutz sei höher zu bewerten.

Trotz dieser Erlaubnis haben mehrere Bundesländer bereits erklärt, dass sie künftig bei Vergabeverfahren nur den bundesweiten Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro pro Stunde verlangen und keinen eigenen Satz vorschreiben werden. Lediglich dort, wo der vergabespezifische bereits über dem bundesweiten Mindestlohn liegt, soll vorerst der eigene, höhere Satz gelten – bis der flächendeckende Mindestlohn angehoben wird. Die Experten Ghazaleh Nassibi vom DGB, Florian Rödl von der Universität Frankfurt und Thorsten Schulten vom WSI halten diese „faktische Aufgabe“ des neu gewonnenen Gestaltungsspielraums für „umso unverständlicher“, als es nicht nur um fairen Lohn, sondern auch um fairen Wettbewerb gehe.

Sie argumentieren, dass vergabespezifische Mindestlöhne nicht nur das Lohndumping im privaten Sektor begrenzen,

sondern auch eine Unterbietungskonkurrenz zwischen privaten und öffentlichen Anbietern verhindern. Nordrhein-Westfalen erklärt zum Beispiel explizit, „dass sich die öffentliche Hand nicht durch Auslagerung von Aufgaben auf private Auftragnehmer ihrer Verantwortung für eine angemessene Vergütung der Beschäftigten entziehen kann“. Wann immer NRW Aufträge vergibt, müssen private Unternehmen ihren Beschäftigten mindestens genauso viel zahlen, wie die öffentliche Hand es tun würde. Lohndumping durch Outsourcing ist hier also verboten.

Dass viele Bundesländer trotzdem auf eigene Auftrags-Mindestlöhne verzichten wollen, ist wohl auch der komplexen rechtlichen Lage geschuldet: Zum Zeitpunkt des Streits zwischen Landau und Regio Post existierte noch kein bundesweit einheitlicher Mindestlohn. Jetzt aber gibt es ihn, und das könnte theoretisch bedeuten, dass der EuGH die vergabespezifischen Vorgaben angesichts der neuen Rechtslage für überflüssig halten und seine Entscheidung wieder kippen könnte.

Die Wissenschaftler halten eine solche Kehrtwende jedoch für sehr unwahrscheinlich. So stellt der EuGH eindeutig fest, dass vergabespezifische Mindestlöhne unter die sogenannte Entsenderichtlinie fallen und damit durch das europäische Sekundärrecht gedeckt sind. Zwar ist dieses Sekundärrecht normalerweise dem Primärrecht – und damit der Dienstleistungsfreiheit – untergeordnet, allerdings gilt in der EU-Rechtsprechung der Grundsatz: Wenn eine Richtlinie nicht durch nationale Gesetze verändert werden darf, handelt es sich um eine „Vollharmonisierung“ europäischen Rechts, deren Gültigkeit nicht mehr an dem Primärrecht gemessen werden darf.

Die Autoren räumen zwar ein, dass in der Vergangenheit „soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe stets unter einem starken unionsrechtlichen Rechtfertigungsdruck“ standen. Jetzt beobachten sie aber einen „Paradigmenwechsel auf europäischer Ebene“: Neue EU-Vergaberichtlinien verpflichten öffentliche Auftraggeber sogar dazu, umwelt-, sozial- und arbeitsrechtliche Bedingungen bei der Vergabe zu beachten. Damit, so die Experten, hat der EuGH den „Spielraum für lohnpolitische Vorgaben im Vergaberecht wieder deutlich erhöht“.

Die Wissenschaftler raten den Bundesländern, diesen Spielraum zu nutzen und ihre vergabespezifischen Mindestlöhne – wie ursprünglich in NRW vorgesehen – an die unterste Tarifgruppe des öffentlichen Dienstes zu koppeln: So würden sie „eine klare Orientierungslinie“ gegen Lohndumping festlegen. Es sei „nicht nachvollziehbar, warum die Bundesländer ausge-rechnet jetzt, wo seine unionsrechtliche Unbedenklichkeit bescheinigt wurde, auf dieses Gestaltungsmittel verzichten“. <

Quelle: Ghazaleh Nassibi, Florian Rödl, Thorsten Schulten: Perspektiven vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem Regio-Post-Urteil des EuGH, WSI-Policy-Brief Nr. 3, April 2016  
Download: [bit.do/impuls0401](http://bit.do/impuls0401)

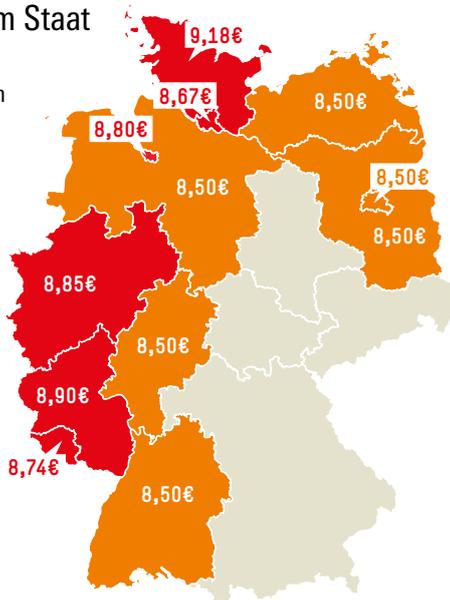


MEHR LESEN

Detlef Sack, Thorsten Schulten, Eva Katharina Sarter, Nils Böhlke: Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland – Sozial und nachhaltig?, Baden-Baden 2016

## Etwas mehr beim Staat

Mindestlöhne nach Landesvergabegesetzen betragen ...



# Kurzsichtige Unternehmer

Mit dem massiven Einsatz von Werkverträgen leisten Unternehmen prekären Arbeitsbedingungen Vorschub und gefährden Ausbildungsplätze. Langfristig dürfte sich das kaum auszahlen.

Werkverträge sind en vogue: Umfragen zufolge machen Unternehmen zunehmend Gebrauch von diesem Instrument. Wie problematisch das ist, haben Tim Obermeier und Stefan Sell für die Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert. Die Sozialwissenschaftler von der Hochschule Koblenz haben sich in Fallstudien mit den Gründen und Konsequenzen dieser Entwicklung auseinandergesetzt. Ihrer Einschätzung zufolge nutzen Arbeitge-

ge Mitarbeiter geeignet sind, fallen dadurch weg: „Wir haben keine Arbeitsplätze mehr für behinderte Menschen oder für Menschen, die nicht mehr voll arbeiten können“, zitieren die Autoren einen Betriebsrat.

Das Stammpersonal gerate durch diese Politik enorm unter Druck. Denn durch die Sichtbarkeit von Fremdunternehmen im Betrieb werde eine Drohkulisse aufgebaut. „In der betrieblichen Realität werden Werkverträge zum Einfallstor für prekäre Beschäftigung“, so die Sozialforscher. Effizienzgewinne würden oft ausschließlich durch Lohndumping erzielt. Dabei kämen zum Teil rechtlich fragwürdige „Sub-Subunternehmer-Ketten“ zum Einsatz, bei denen die Dienstleister ihrerseits Leiharbeiter beschäftigen. Leiharbeitsfirmen, die wegen schlechter Arbeitsbedingungen Mindeststandards nicht erfüllen, gelangten so aufs Werksgelände.

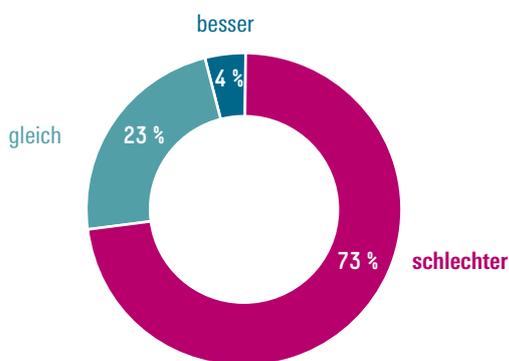
Neben den einfachen Jobs werden der Studie zufolge auch komplexe Aufgaben wie Forschung und Entwicklung regelmäßig an Externe vergeben. Dadurch dringe Fremdpersonal in die „Kernprozesse der Wertschöpfungskette“ ein, schreiben Obermeier und Sell. Das Problem dabei: Die Betriebe laufen Gefahr, ihre Innovationsfähigkeit einzubüßen. Die Kompetenzausdünnung erhöhe das Risiko, dass Standorte geschlossen oder verlagert werden.

Ob sich Werkverträge aus unternehmerischer Sicht wirklich lohnen, erscheint nicht nur aus diesem Grund fraglich. Ein weiteres Manko ergibt sich nach Analyse der Wissenschaftler aus der kurzen Laufzeit von Werkverträgen. Die führe dazu, dass die Auftragnehmer allenfalls marginal in Personalentwicklung und Verbesserungen der Arbeitssituation investieren. Ausbildungsbereitschaft sei insbesondere bei kleineren Firmen kaum vorhanden. Die Folge: Die Zahl der Ausbildungsplätze in der Region schrumpft, was langfristig die Personalrekrutierung der Unternehmen verteuern dürfte. Angesichts einer Vielzahl verdeckter Kosten – auch durch Abstimmungsprobleme, Kontrolle, Konflikte mit Gewerkschaften, weniger Motivation und Loyalität sowie Qualitätsmängel – sei davon auszugehen, dass Werkverträge unter dem Strich oft keine wirklich lukrative Alternative darstellen.

Die Betriebsräte der betroffenen Unternehmen, denen diese Probleme bekannt sind, seien um Mitgestaltung bemüht, berichten die Forscher. Allerdings seien ihre Möglichkeiten begrenzt. Denn anders als beispielsweise bei der Leiharbeit sehe das Betriebsverfassungsgesetz keine Mitbestimmungsrechte vor. Dabei wäre mehr Mitbestimmung nach Ansicht der Autoren auch betriebswirtschaftlich zu begrüßen: Betriebsräte stünden einem vernünftigen Einsatz von Werkverträgen in der Regel keineswegs im Wege. Vielmehr seien sie bemüht, das langfristige Unternehmenswohl gegenüber kurzfristigen Kostenvorteilen stärker zu gewichten. <

## Lohndumping per Fremdvergabe

Die Arbeits- und Entgeltbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten in der Metallbranche sind im Vergleich zu denen des Stammpersonals überwiegend ...



4.061 befragte Betriebsräte

Quelle: IG Metall 2015 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0418](http://bit.do/impuls0418)

Hans Böckler  
Stiftung

ber Werkverträge zum Teil gezielt dazu, Tarifstandards zu unterminieren. Auf lange Sicht könnte sich das rächen: Die wahren betriebswirtschaftlichen Kosten werden oft unterschätzt.

Für ihre Untersuchung haben Obermeier und Sell mit dem Bezirk Mitte der IG Metall kooperiert, der für Hessen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Thüringen zuständig ist. Gemeinsam mit Gewerkschaftsexperten wurden drei Automobilzulieferer und ein Maschinenbauer ausgewählt, die insgesamt 11.000 Menschen beschäftigen und auf regionaler Ebene jeweils eine wirtschaftliche Schlüsselstellung innehaben. Die Forscher haben Betriebsräte dieser Unternehmen und ihrer Dienstleister, Gewerkschaftsbevollmächtigte und einen Manager interviewt. Zusätzlich wurden die ausgewählten Betriebe inspiziert und Daten ausgewertet.

Dabei sind die Wissenschaftler auf eine erhebliche Vielfalt von Werkverträgen gestoßen. Zum Teil seien die Auftragnehmer – beispielsweise Handwerker – in der Tat nur punktuell in den untersuchten Betrieben tätig. Darüber hinaus gebe es aber auch problematische Varianten. Ausgelagert würden nicht nur fertigungsferne Tätigkeiten wie Kantine, Werkschutz oder Reinigung, sondern auch einfache Dienstleistungen in der Produktion. Arbeitsfelder, die auch für weniger leistungsfähige

Quelle: Tim Obermeier, Stefan Sell: Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette. Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung, Forschungsförderung Working Paper Nr. 12, April 2016 Download: [bit.do/impuls0403](http://bit.do/impuls0403)

# Digitale Gräben im Betrieb verhindern

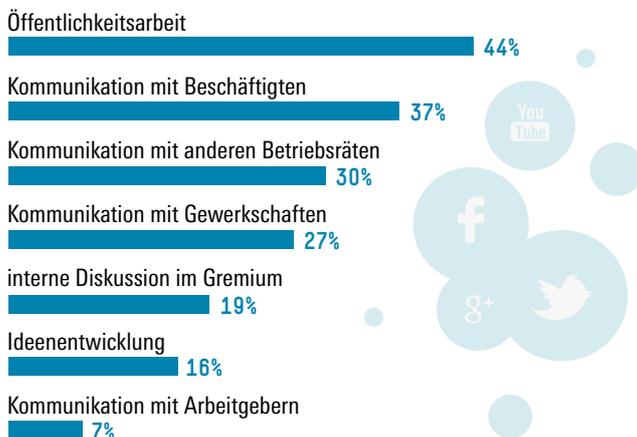
Unternehmen haben soziale Netzwerke für sich entdeckt – und laden den Beschäftigten damit oft eine zusätzliche Belastung auf. Betriebsräte sollten eingreifen.

Ein bisschen wie Facebook sein – das wünschen sich manche Chefs für ihre Firma. Sie wollen das Prinzip des sozialen Netzwerks auf die Kommunikation innerhalb des Unternehmens übertragen. Die Idee: Mitarbeiter sollen über eine gemeinsame Plattform einfacher in Kontakt kommen, Ideen austauschen, Wissen teilen, Projekte bearbeiten – nicht nur mit Kollegen in Nachbarbüros, sondern weltweit. Auch über Privates oder das Kantinenessen darf geplaudert werden. Einige deutsche Konzerne haben bereits firmeneigene Netze eingerichtet, beispielsweise die Siemens Blogosphere, das Telekom Social Network, Connect.BASF oder ConNext von Continental. Bei der Einführung solcher Netzwerke stehen betriebswirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund. Vernachlässigt wird dagegen häufig die Frage, was die sogenannte „Social Collaboration“ oder „Enterprise 2.0“ für die Beschäftigten bedeuten. Wie wirken sich neue Formen der Kommunikation auf Arbeitsbedingungen und Anforderungen aus? Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die betriebliche Mitbestimmung? Diese Fragen hat Tanja Carstensen an der TU Hamburg-Harburg auf Basis einer Online-Befragung mit mehr als 500 Teilnehmern und ausführlicheren Interviews mit Beschäftigten und Betriebsräten untersucht.

Ein Ergebnis der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie: Für manche erweisen sich Social Media als das passende Werkzeug, um sich mit Kollegen zu vernetzen. Viele empfinden diese Form der Kommunikation allerdings als Belastung, erkennen nicht unbedingt einen Mehrwert oder fühlen sich nicht gut genug vorbereitet. Hier zeige sich die Ambivalenz von Technik: einerseits Arbeit zu erleichtern, den Beschäftigten aber andererseits neue Tätigkeiten abzufordern, so die Forscherin.

## Twittern mit Betriebsräten

Betriebs- und Personalräte, die Social Media nutzen, tun dies häufig für ...



Quelle: Carstensen 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0404](http://bit.do/impuls0404)

Hans Böckler  
Stiftung

Der Studie zufolge können soziale Netzwerke ...

- ▶ Mehrarbeit bedeuten und den sowieso schon hohen Termin- und Leistungsdruck weiter erhöhen; anstatt andere Kanäle wie E-Mail zu ersetzen, kommen Social Media meist noch hinzu,
- ▶ ständige Unterbrechungen während der Arbeitszeit verursachen und die Anforderungen an Multitasking erhöhen,
- ▶ zu einer Entgrenzung der Arbeitszeiten führen – zum Beispiel aufgrund permanenter Erreichbarkeit,
- ▶ zu Selbstaussbeutung und psychischen Belastungen führen, da die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen verschwinden,
- ▶ eine kleinteilige Zerlegung und Aufteilung von Tätigkeiten auf mehrere Personen ermöglichen; letztlich könnten Aufgaben dadurch leichter an eine anonyme Masse von Crowd Workern („Klickarbeitern“) im Internet ausgelagert werden,
- ▶ von Arbeitgebern zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden; theoretisch können unbemerkt und überall Daten über das Nutzerverhalten aufgezeichnet werden,
- ▶ die Belegschaft in Nutzer und Nichtnutzer von Social Media spalten. Während die Nutzer der Netzwerke enger zusammerrücken, könnten andere abgehängt werden – insbesondere für ältere Beschäftigte kann dieser sogenannte „Digital Divide“ ein Problem darstellen.

Die Untersuchung von Carstensen zeigt, dass es um weit mehr als nur ein Technikthema geht: Soziale Netzwerke seien „ein Baustein der grundlegenden Veränderungen von Erwerbsarbeit“, im Zuge deren von jedem Einzelnen mehr Selbstdisziplin, Flexibilität und Transparenz erwartet werden. Auch wenn sich viele Nutzer von sozialen Netzwerken nicht reglementieren lassen wollen, so die Autorin, müssten Betriebs- und Personalräte zum Schutz der Mitarbeiter eingreifen. Für eine Reihe von Fragen biete das Betriebsverfassungsgesetz eine gute Grundlage, etwa bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, Beschäftigte zu überwachen. Gleichwohl sei die Umsetzung in der Praxis nicht immer ganz einfach: „Auf der einen Seite müssen die Mitbestimmungsgremien diejenigen Mitarbeiter, die Social Media ablehnen – sei es aus Datenschutzgründen, aus Arbeitsüberlastung oder aus Scheu –, bis zu einem gewissen Grad schützen“, so Carstensen. „Andererseits muss den Mitarbeitern, die gern mit neuen Medien arbeiten möchten und für die diese Arbeitserleichterung, Wertschätzung und motivierende Arbeitsumgebung darstellen, diese Arbeitsweise ermöglicht werden.“ <

Quelle: Tanja Carstensen: Social Media in der Arbeitswelt. Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung. Bielefeld 2016



**IDEEWETTBEWERB: DIGITALISIERUNG, MITBESTIMMUNG, GUTE ARBEIT**

Wie lässt sich die Digitalisierung zugunsten von Mitbestimmung und guter Arbeit gestalten? Die Hans-Böckler-Stiftung möchte Forschungsvorhaben fördern, die sich mit dieser Frage auseinandersetzen. Bis zum 15. August 2016 können Projektskizzen eingereicht werden. [bit.do/impuls0405](http://bit.do/impuls0405)

# Eine Frage der Klasse

Arbeiter unterscheiden sich in vielen politischen Fragen nach wie vor von anderen Berufsgruppen – und kommen in der Politik oft zu kurz, wie eine Studie zeigt.

Werden Arbeiter in der deutschen Politik gut genug vertreten? Dieser Frage sind Lea Elsässer und Armin Schäfer vom Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung und der Universität Osnabrück nachgegangen. Die Wissenschaftler haben zunächst untersucht, ob es überhaupt eine Arbeiterklasse gibt, die sich in ihren Ansichten von anderen Klassen unterscheidet. Dazu haben sie Antworten zu 700 Fragen aus dem Politbarometer der Forschungsgruppe Wahlen zwischen 1980 und 2012 ausgewertet. Die Fragen spiegeln jeweils aktuelle politische Debatten wider – so wurde beispielsweise nach der Zustimmung zum Mindestlohn oder der Einführung der Rosterrente gefragt, aber auch zu Themen wie einem möglichen Verbot der NPD.

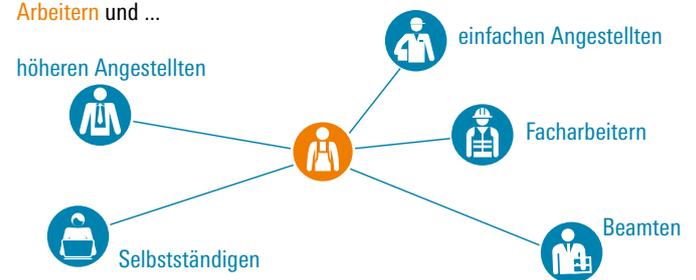
Zwischen den Berufsgruppen – ungelernete Arbeiter, Facharbeiter, einfache Angestellte, qualifizierte Angestellte, Selbstständige und Beamte – stellen die Forscher deutliche Meinungsunterschiede fest. Ungelernte Arbeiter und Selbstständige liegen am weitesten auseinander, die Werte für Zustimmung beziehungsweise Ablehnung unterscheiden sich bei vielen Fragen um 20 bis 30 Prozentpunkte, in einigen Fällen um bis zu 50 Prozentpunkte. Besonders groß sind die Unterschiede in Fragen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Beispiel: Dass die Bundesbahn privatisiert werden soll, befürworteten Anfang der 1990er-Jahre nur 30 Prozent der ungelerten Arbeiter, bei den qualifizierten Angestellten und Beamten betrug die Zustimmung dagegen fast 60 Prozent, unter den Selbstständigen rund 70 Prozent. Dagegen kommen völlig unterschiedliche Auffassungen zwischen ungelerten Arbeitern und Facharbeitern selten vor. „Die Befragten innerhalb einer sozialen Klasse sind in ihren Einstellungen systematisch ähnlicher als Befragte aus unterschiedlichen sozialen Klassen“, schreiben Elsässer und Schäfer.

Die nächste Frage der Forscher war, inwieweit die Politik die Anliegen der Arbeiter berücksichtigt. Schließlich könnten Vertreter bestimmter Gruppen dazu neigen, vor allem die Interessen der von ihnen repräsentierten Menschen zu vertreten. Der Bundestag sei zwar nicht wie die Parlamente in man-

chen anderen Ländern eine Versammlung der Reichen, werde aber von Besserverdienern und Beamten dominiert, urteilen die Wissenschaftler. Abgeordnete aus der Arbeiterschaft gebe es dagegen kaum – und damit wenige, die die Belange der Arbeiter aus eigener Perspektive kennen und teilen. Ob dies Ursache oder Folge wachsender Politikverdrossenheit ist, lässt sich schwer nachweisen. Klar ist, dass Arbeiter seltener wäh-

## Arbeiter und Angestellte nah beieinander

So weit liegen die Meinungen auseinander zwischen **ungelernten Arbeitern** und ...



Quelle: Elsässer, Schäfer 2016

Grafik zum Download: [bit.do/impuls0406](http://bit.do/impuls0406) Daten: [bit.do/impuls0407](http://bit.do/impuls0407)

Hans Bockler Stiftung

len gehen als andere Gruppen. Das Nichtwählen habe seit den 1980er-Jahren in den unteren sozialen Schichten weitaus stärker zugenommen als in den mittleren und oberen Schichten, schreiben Elsässer und Schäfer.

Ihr Fazit: Arbeiter haben „weiterhin in vielen Bereichen andere Einstellungen“ als Menschen aus anderen sozialen Klassen – wir leben also keineswegs in einer klassenlosen Gesellschaft. Gleichzeitig sind Arbeiter „weniger am politischen Prozess beteiligt“. Auch in Deutschland müsse wie in den USA eine Debatte um den Zusammenhang von sozialer Ungleichheit und politischer Repräsentation geführt werden. <

Quelle: Lea Elsässer, Armin Schäfer: Group Representation for the Working Class?, MPIfG Discussion Paper 16/3 Download: [bit.do/impuls0408](http://bit.do/impuls0408)

## MINDESTLOHN

### Gesünder mit Lohnuntergrenze

Ein Mindestlohn tut der Gesundheit gut. Das zeigt eine Studie. Wie ein britisches Forscherteam herausfand, hat sich der Gesundheitszustand von Beschäftigten mit sehr niedrigen Löhnen im Vereinigten Königreich nach 1999 messbar verbessert – also nach der Einführung des landesweit gültigen gesetzlichen Mindestlohns. Zu diesem Ergebnis kommen die Wissenschaftler nach Auswertung einer umfangreichen, jährlich

wiederholten Haushaltsbefragung. In der Gruppe derjenigen, die der Mindestlohn auf ein höheres Einkommensniveau gehoben hat, verbesserte sich der Gesundheitszustand. Besonders Ängste und Depressionen gingen merklich zurück. In einer Kontrollgruppe, die gerade so viel verdiente, dass sich ihr Einkommen durch den Mindestlohn nicht änderte, blieb der durchschnittliche Gesundheitszustand dagegen unverändert.

Nach Ansicht der Forscher unterstreicht ihre Untersuchung, wie wichtig ein ausreichendes Einkommen für die psychische Gesundheit ist. Außerdem widerlegt sie ein häufig geäußertes Vorurteil: Es ist keineswegs so, dass die Geringverdiener ihren Lohnzuwachs für mehr Zigaretten ausgegeben hätten, eher im Gegenteil.

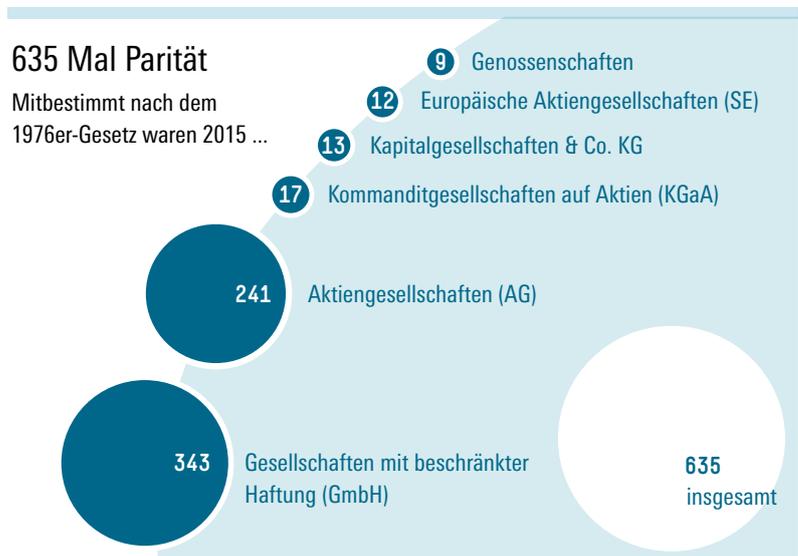
Aaron Reeves u.a.: Introduction of a National Minimum Wage. Reduced Depressive Symptoms in Low-wage Workers, Health Economics, April 2016 (online)

# Mehr Mitbestimmung, mehr Ausbildung

Mitbestimmte Unternehmen beteiligen sich stärker an der dualen Ausbildung als andere. Das zeigt eine Analyse mit dem neuen Mitbestimmungsindex MB-ix.

Wie wirkt sich die Unternehmensmitbestimmung auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz- und Standort-sicherheit, den Umgang mit der Umwelt, mit einem Wort: die Nachhaltigkeit der Geschäftspolitik aus? Diese Frage ließe sich am einfachsten durch Vergleiche von Unternehmen beantworten, die gleich groß sind, gleiche Produkte herstellen und sich nur dadurch unterscheiden, dass einmal Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen und einmal nicht. Solche Unternehmenspaare gibt es allerdings nicht – schon weil Arbeitnehmerbeteiligung ab bestimmten Beschäftigtenzahlen gesetzlich vorgeschrieben ist. Um dennoch Aussagen über die Wirkung der Mitbestimmung treffen zu können, haben Forscher vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung einen Indikator konstruiert, der im Detail erfasst, bis zu welchem Grad Mitbestimmung in den Unternehmen verankert ist. Damit können sie zwischen Unternehmen mit mehr und solchen mit weniger Mitbestimmung unterscheiden – und zum Beispiel deren soziale oder ökonomische Performance vergleichen.

Dieser Indikator, der MB-ix, gibt nicht nur Auskunft darüber, ob ein Unternehmen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat. Er berücksichtigt auch deren Zahl im Verhältnis zu allen Aufsichtsräten, die Besetzung von Ausschüssen oder ob die oder der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmerseite angehört. Auch die Frage, ob Beschäftigte in Auslandsniederlassungen ihre Interessen durch Euro- oder SE-Betriebsräte artikulieren können, fließt in die Berechnung ein. Ebenso berücksichtigt wird die Rechtsform von Unternehmen, denn sie entscheidet unter anderem darüber, welche Befugnisse Aufsichtsräte haben oder ob die Arbeitnehmerbank auf die Unterstützung externer Gewerkschaftsvertreter zählen kann. Schließlich ist es für die Interessen der Beschäftigten von Bedeutung, ob es im Vorstand ein eigenständiges und gleichbe-



Quelle: Ehrenstein 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0411](http://bit.do/impuls0411)

Hans Böckler Stiftung

rechtigtes Personalressort gibt. Bei der 1976er-Mitbestimmung ist dies in der Regel ein mit Zustimmung der Arbeitnehmerseite eingesetzter Arbeitsdirektor.

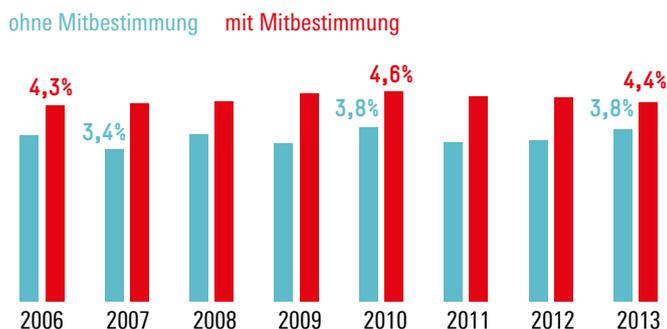
Welchen Wert der Mitbestimmungsindex im konkreten Einzelfall annimmt, richtet sich danach, wie die jeweiligen Komponenten des MB-ix unternehmensspezifisch ausgeprägt sind. Bislang haben die WZB-Wissenschaftler Sigurt Vitols und Robert Scholz Zahlen für alle in Dax, M-Dax, S-Dax und Tec-Dax gelisteten Unternehmen für die Jahre 2006 bis 2013 berechnet. Außerdem sind im Datensatz etwa 50 weitere börsennotierte Konzerne enthalten, die paritätisch mitbestimmt sind. Was die Ausprägung des MB-ix betrifft, kommt dabei das ganze Spektrum vor: Es gibt sowohl Unternehmen, die den Maximalwert 100 erhalten, als auch solche, die in puncto Arbeitnehmerbeteiligung null Punkte bekommen.

Bei einer der ersten praktischen Anwendungen des neuen Messinstruments haben die Forscher die Unternehmen ganz am Ende des Feldes in den Mittelpunkt gestellt. Es zeigt sich: Firmen mit null Punkten bei der Mitbestimmung haben einen geringeren Anteil von dual Auszubildenden an den Beschäftigten in Deutschland als mitbestimmte. Im Gegensatz zur Mitbestimmung haben Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit keinen statistisch messbaren Einfluss auf die Ausbildungsquote. Gerade im Zeitverlauf lässt sich Vitols und Scholz zufolge ein klarer Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und nachhaltiger Unternehmensführung erkennen: Während der Finanzkrise waren die durchschnittlichen Ausbildungsquoten in mitbestimmten Unternehmen „durchgängig höher und wiesen eine höhere Kontinuität auf“ als in Firmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. <

Quelle: Sigurt Vitols, Robert Scholz: Verankerung der Mitbestimmung und das Ausbildungsverhalten von börsennotierten Konzernen (unveröffentlicht); dies.: Der Mitbestimmungsindex MB-ix, Mitbestimmungsreport der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 22, Mai 2016  
Download: [bit.do/impuls0412](http://bit.do/impuls0412)

## Arbeitnehmerbank setzt sich für Ausbildung ein

Der Anteil der Azubis an den Beschäftigten betrug bei Unternehmen...



81 börsennotierte Unternehmen Quelle: Scholz, Vitols 2016  
Grafik zum Download: [bit.do/impuls0409](http://bit.do/impuls0409) Daten: [bit.do/impuls0410](http://bit.do/impuls0410)

Hans Böckler Stiftung

# IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung  
 Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0  
 Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger  
 Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung  
 Redaktion: Philipp Wolter (Leitung), Sabrina Böckmann, Jörg Hackhausen,  
 Dr. Kai Kühne  
 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](http://www.boecklerimpuls.de)



## Ein Hinweis an alle Förderer und Spender

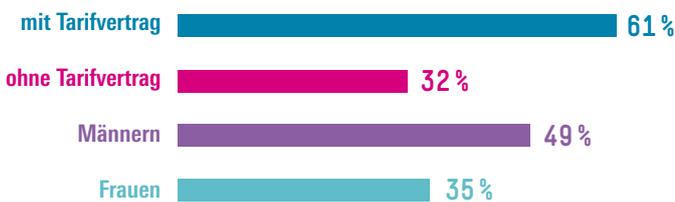
Die Kontoverbindung der Hans-Böckler-Stiftung hat sich geändert. Sie lautet nun:  
 Stadtparkasse Düsseldorf; IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07; BIC DUSSEDE33XXX

## EINKOMMEN

### Tarif lohnt sich besonders in der Urlaubszeit

41 Prozent der Beschäftigten erhalten von ihrem Arbeitgeber Urlaubsgeld. Die besten Chancen auf eine Sonderzahlung hat dabei, wer nach Tarif bezahlt wird: 61 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben bekommen Urlaubsgeld. Ohne Tarifbindung sind es nur 32 Prozent. Das zeigt eine Online-Umfrage des vom WSI-Tarifarchiv betreuten Portals lohnspiegel.de. Im Westen fällt der Anteil mit 47 Prozent höher aus als im Osten mit 27 Prozent. In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten erhalten 33, in solchen mit über 500 Mitarbeitern 57 Prozent einen Zuschuss für die Urlaubskasse.

Urlaubsgeld erhalten von den Beschäftigten ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Mai 2016 [bit.do/impuls0417](http://bit.do/impuls0417)

## VERTEILUNG

### Die Mittelschicht schrumpft

Sowohl in den USA als auch in Deutschland wird laut einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) die Mittelschicht kleiner. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung ist seit Anfang der 90er-Jahre in beiden Ländern um mehr als fünf Prozentpunkte gesunken. Die günstige Arbeitsmarktsituation in Deutschland habe die mittleren Einkommen nicht stabilisieren können, so die Forscher.

Zur Mittelschicht gehörten in Deutschland ...

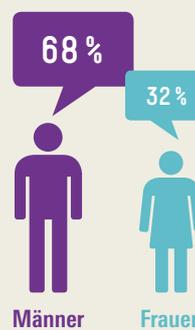


Quelle: DIW, Mai 2016 [bit.do/impuls0413](http://bit.do/impuls0413)

## GENDER

### Männerdomäne Leiharbeit

Von den Leiharbeitern in Deutschland sind ...

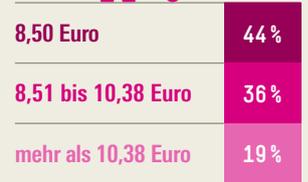


Quelle: Destatis, Mai 2016  
[bit.do/impuls0414](http://bit.do/impuls0414)

## ARBEITSWELT

### Geringverdiener haben oft Wochenenddienst

Häufig am Wochenende arbeiten von den 2015 Neueingestellten mit einem Stundenlohn von ...

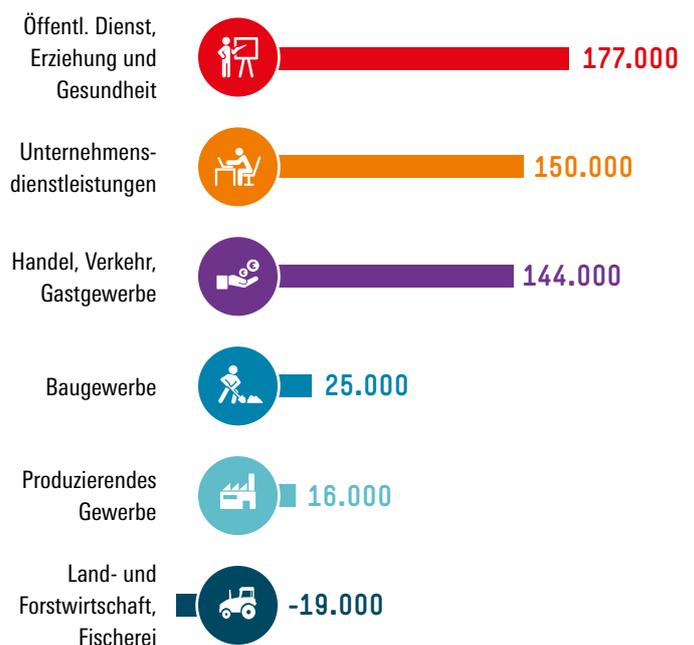


Rest: keine Angabe; Quelle: IAB, Mai 2016  
[bit.do/impuls0415](http://bit.do/impuls0415)

## ARBEITSMARKT

### Mehr Dienstleistungsjobs

Im ersten Quartal 2016 veränderte sich die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum ersten Quartal 2015 um ...



Quelle: Destatis, Mai 2016 [bit.do/impuls0416](http://bit.do/impuls0416)