

- 2 **Aufsichtsräte** Wie Firmen die Mitbestimmung aushebeln
- 3 **VWL-Studium** Wenig reflektiert
- 4 **Arbeitswelt** Entfremdung 4.0
- 6 **Makroökonomie** Neustart für das Stabilitätsgesetz
- 7 **Crowdworking** Die digitalen Tagelöhner

**MITBESTIMMUNG**

# Beschäftigte wollen mehr Einfluss

Sollten Arbeitnehmer genauso viel Einfluss haben wie Arbeitgeber? Ja, sagen die allermeisten Beschäftigten – aber nur ein Drittel der Unternehmer. Forscher werten dies als „gutes Zeichen“.

Arbeitnehmer sollten im Betrieb mitbestimmen – davon ist die große Mehrheit der Erwerbstätigen überzeugt, wie eine Analyse von Werner Nienhüser, Esther Glück und Heiko Hoßfeld von der Universität Duisburg-Essen zeigt. Die Forscher haben für ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie rund 1.900 Erwerbstätige nach ihren Einstellungen zur Mitsprache am Arbeitsplatz gefragt.

Der Anteil derjenigen, die finden, dass Arbeitnehmer mindestens gleich viel Einfluss haben sollten wie Arbeitgeber, liegt bei 65 Prozent. Noch deutlicher fällt die Gegenprobe aus: Der Aussage, dass Mitbestimmung falsch sei, stimmten nur 13 Prozent der Befragten zu. Dabei wurde nicht unterschieden zwischen betrieblicher Mitbestimmung und der Mitsprache in Aufsichtsräten.

Die Befürworter sind in fast allen untersuchten Gruppen in der Mehrheit, unabhängig von Qualifikation oder Erwerbsposition. Es gibt jedoch eine Ausnahme: Arbeitgeber, die mindestens fünf Beschäftigte haben und deren Betriebe damit betriebsratsfähig sind, halten offenbar wenig davon, ihre Mitarbeiter mitentscheiden zu lassen. Auf die Frage, ob Arbeitnehmer gleich viel Einfluss haben sollten, zeigt sich in dieser Gruppe „eine deutliche Ablehnung“. Nur ein Drittel wünscht sich gleichberechtigte Beschäftigte. Gleichzeitig äußern die befragten Arbeitgeber überwiegend positive Assoziationen zu den Begriffen Mitbestimmung und Betriebsrat – und weisen damit eine grundsätzlich aufgeschlossene Haltung auf. Die Interpretation der Wissenschaftler: Generell könnten sich Arbeitgeber durchaus mit Mitbestimmung arrangieren, nur nicht dann, wenn sie ihre Verfügungsrechte bedroht sehen.

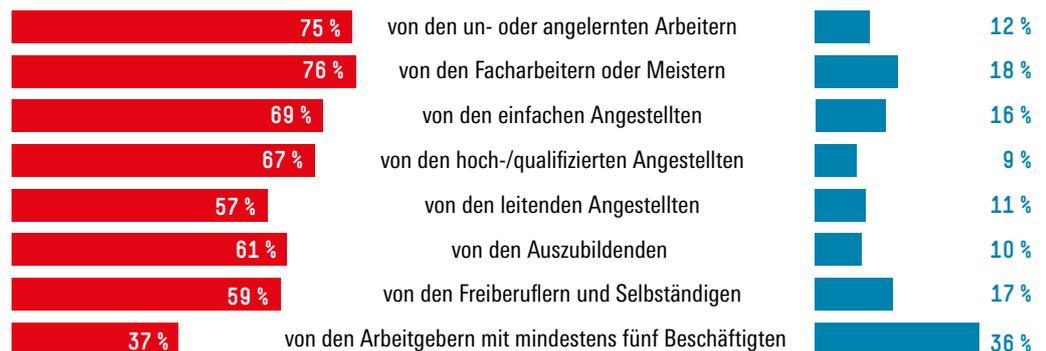
Die Ergebnisse der Studie zeigen zweierlei: Zum einen spricht einiges dafür, „dass Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Denken der Mehrheit zu einer positiv bewerteten Institution geworden ist“, schreiben die Wissenschaftler. Je mehr Erfahrungen die Menschen mit Mitbestimmung gemacht haben, desto positiver sei ihre Einstellung. Zum anderen besteht nach wie vor „Konfliktpotenzial zwischen einer machtvollen Minderheit, zu der vor allem die Arbeitgeber betriebsratsfähiger Betriebe gehören, und den in den anderen sozialen Gruppen zu findenden Mitbestimmungsbefürwortern“.

Angesichts der bestehenden Interessengegensätze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sei es nicht verwunderlich, dass die Meinungen beim Thema Mitbestimmung auseinandergehen. Die Forscher werten dies als „gutes Zeichen“. Schließlich wären „Mitbestimmungsinstitutionen, die von allen akzeptiert oder gar begrüßt würden, vermutlich solche ohne Verteilungswirkung und damit zahnlos“. <

Quelle: Werner Nienhüser, Esther Glück, Heiko Hoßfeld: Einstellungen der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen? WSI-Mitteilungen 3/2016

## Beschäftigte fordern Augenhöhe

Dass Arbeitnehmer mindestens genauso viel Einfluss haben sollten wie Arbeitgeber, sagen ...



# Wie Firmen die Mitbestimmung aushebeln

Zahlreiche Unternehmen umgehen die Mitbestimmung und gefährden damit ein Erfolgsmodell. Die Politik sollte gesetzlich nachbessern.

Mehr als 800.000 Beschäftigte von Großkonzernen werden durch juristische Tricks um die paritätische Mitwirkung im Aufsichtsrat gebracht. Zu diesem Ergebnis kommen Norbert Kluge, Sebastian Sick und Lasse Pütz. Die Experten der Hans-Böckler-Stiftung geben erstmals einen umfassenden Überblick über die Praktiken, mit denen Unternehmen die gesetzlichen Mitspracherechte der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat aushebeln.

Der Soziologe und die beiden Juristen sehen insgesamt die Gefahr eines schleichenden Ausblutens, wenn sich Unternehmen der Mitbestimmung entziehen. Sie stützen sich auf Daten, die der Rechtswissenschaftler Walter Bayer von der Universität Jena im Auftrag der Stiftung ermittelt hat, sowie auf eigene Untersuchungen. Ende 2015 gab es insgesamt 635 paritätisch mitbestimmte Unternehmen, 2002 waren es noch 767. Paritätische Mitbestimmung sieht das Gesetz für Kapitalgesellschaften mit mindestens 2.000 Beschäftigten in Deutschland vor. Hinzu kamen etwa 1.500 Unternehmen, die mehr als 500 Beschäftigte und eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat hatten. Umgehungsmöglichkeiten durch europäische Rechtsformen, Defizite der deutschen Gesetzgebung und „Gesetzesignoranz“ führen aber dazu, dass kaum neue Unternehmen hinzukommen.

Dass sich Unternehmen mitunter schlicht rechtswidrig verhalten, hat eine frühere Analyse von Bayer und seinem Kollegen Thomas Hoffmann gezeigt. Die Wissenschaftler haben sich eine Stichprobe von GmbHs angeschaut, die zwischen 750 und 1.250 Mitarbeiter beschäftigen und nicht unter den Tendenzschutz fallen. Nach dem sogenannten Drittelbeteiligungsgesetz müssten sie eigentlich einen mitbestimmten Aufsichtsrat haben. Tatsächlich verfügt nur knapp die Hälfte der untersuchten Firmen über ein entsprechendes Gremium. 56 Prozent wenden das Gesetz nicht an. Konsequenzen müssen sie nicht fürchten, weil die Vorschrift keine Sanktionen vorsieht.

„Kein Gesetz zur Mitbestimmung hindert Unternehmen in Deutschland daran, Mitbestimmung zu unterminieren. Wir beobachten einerseits illegale Praktiken, die aber ohne Folgen bleiben. Und wir sehen andererseits komplexe Konstruktionen, die an Offshore-Geschäfte erinnern, mit denen Rechtslücken ausgenutzt werden“, sagt Mitbestimmungsexperte Kluge. „All diese Unternehmen unterlaufen offenbar bewusst bewährte soziale Standards. Das wirft die Frage nach ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auf.“

Besonders problematische Verhältnisse konstatieren die Fachleute der Stiftung im Einzelhandel. Dort zählen sie mittlerweile mehr mitbestimmungsfreie als paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. In den 21 Einzelhandelskonzernen, die sich der Mitbestimmung durch Rechtsformkonstruktion entziehen, würden rund 400.000 Arbeitnehmer von der Mitwirkung im Aufsichtsrat ausgeschlossen. Zu diesen Konzernen gehören unter anderem Aldi, Norma, Edeka, die Schwarz-Gruppe mit Lidl und Kaufland, Netto, C&A, H&M, Primark, Zara, Müller-Drogeriemärkte, Bauhaus, Zalando und Deichmann. Hinzu kommen weitere Unternehmen, die die Mitbestimmung rechtswidrig unterlaufen.

Wie Strategien zur Aushebelung von Mitbestimmungsrechten funktionieren, zeigt sich am Beispiel Aldi. Die rechtlich unabhängigen Unternehmen Aldi Süd und Aldi Nord, die zusammen weltweit 170.000 und deutschlandweit 66.000 Menschen beschäftigen, werden durch zwei Familienstiftungen gesteuert. Den Stiftungen können die Arbeitnehmer nicht zugerechnet werden, weil diese vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfasst werden. Daher kommen sie auch nicht als „herrschende Unternehmen“ in Betracht, die einen mitbestimmten Aufsichtsrat bilden müssen. Unterhalb der Stiftungsebene operieren verschiedene Regionalgesellschaften, die gerade so groß sind, dass sie die Schwelle von 2.000 Mitarbeitern für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes nicht überschreiten. Die gewählte Form der GmbH & Co. KG stellt zugleich sicher, dass es auch keine Drittelbeteiligung gibt, weil diese Unternehmensart vom Gesetz ausgenommen ist. Auf diese Weise werde den Aldi-Beschäftigten komplett ihr Recht auf unternehmerische Mitbestimmung vorenthalten, erklärt der Unternehmensrechtler Sick.

## Ohne Mitbestimmung

Von den großen Einzelhandelsunternehmen in Deutschland haben aufgrund ihrer Rechtsform keinen mitbestimmten Aufsichtsrat ...

Konstruktion mit Stiftung	
Aldi Nord	28.000 Beschäftigte*
Aldi Süd	38.000
Edeka Hannover-Minden	30.000
Edeka Nordbayern-Sachsen-Thüringen	25.000
Kaufland	81.000
Lidl	70.000
Norma	10.000
Konstruktion mit ausländischer Rechtsform	
C&A	16.000
Esprit	3.600
H&M	14.000
HR Group	3.000
K+K Klaas & Kock	7.500
Müller	24.000
Netto (Stavenhagen)	4.000
New Yorker	3.400
Primark	6.300
Zara	4.000
Konstruktion mit Auslandsholding	
Bauhaus	10.000
Konstruktion mit SE	
Deichmann	10.000
Gebr. Heinemann	2.500
Zalando	5.000

\*alle Beschäftigtenzahlen ungefähre Angaben für Deutschland  
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2016 Grafik: [bit.do/impuls0324](http://bit.do/impuls0324)

Eine weitere Möglichkeit, sich der Mitbestimmung zu entziehen, bietet die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Die Praxis zeige, dass Unternehmen regelmäßig kurz vor Erreichen der Schwellenwerte von 500 Mitarbeitern für die Drittelbeteiligung oder 2.000 für die 1976er-Mitbestimmung zur SE umgewandelt werden. Da dabei das Vorher-Nachher-Prinzip gilt, der Status quo der Mitbestimmungsrechte also eingefroren wird, können sich Firmen auf diese Weise unwiderprüflich aus dem System der Mitbestimmung verabschieden. Die Experten gehen mit Bayer von etwa 50 Unternehmen aus, die aufgrund dieses Mechanismus nicht paritätisch mitbestimmt sind.

Auch Konstruktionen mit ausländischen Rechtsformen wie beispielsweise der Ltd. & Co. KG können zur Umgehung von Arbeitnehmerrechten instrumentalisiert werden. Denn die deutschen Mitbestimmungsgesetze stammen aus einer Zeit, als die weitgehende europäische Niederlassungsfreiheit noch nicht absehbar war. Deshalb beziehen sie sich die Vorschriften in ihrem Wortlaut auf Unternehmen in deutscher Rechtsform. Kombinieren Firmen deutsche und ausländische Rechtsformen, fallen sie nach herrschender Meinung nicht mehr unter das Mitbestimmungsgesetz. Das ist nach europäischem Recht auch Firmen möglich, die ihren Sitz und den Schwerpunkt ihrer Geschäfte in Deutschland haben. Die Zahl der in Deutschland ansässigen größeren Unternehmen mit einer solchen Rechtsform steigt kontinuierlich: Im Juni 2014 gab es 94 Firmen mit jeweils

mehr als 500 Arbeitnehmern, denen so Mitsprache im Aufsichtsrat verweigert wird. 2005 betrug die Zahl 46, 2010 waren es 70.

Der Standortvorteil Mitbestimmung sei durch die vielen Ausweichmöglichkeiten in Gefahr, stellen die Experten fest. Um zu unterstreichen, dass der Politik Sicherung und Ausbau der Mitbestimmung ein ernsthaftes Anliegen ist, sollte sie dort gesetzlich aktiv werden, wo sich die Erosion besonders leicht aufhalten lässt. Das Ziel: „Kein Unternehmen soll durch geschickte Wahl der Rechtsform seine Arbeitnehmer um ihre Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat bringen dürfen.“

Dafür empfehlen die Forscher drei zentrale Reformen: Zum einen müsse im SE-Beteiligungsgesetz klargestellt werden, dass Mitbestimmung in einer SE neu verhandelt werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte steigt. Dies solle als „strukturelle Änderung“ im Gesetz definiert werden, so die Experten. Zum Zweiten müsse im Drittelbeteiligungsgesetz die gleiche Konzernregelung wie im Mitbestimmungsgesetz eingeführt werden, wonach alle Arbeitnehmer einem „herrschenden Unternehmen“ zugerechnet werden. Außerdem solle klarer als bisher in den Mitbestimmungsgesetzen geregelt werden – und insbesondere auch ins Drittelbeteiligungsgesetz aufgenommen werden –, dass die GmbH & Co. KG lückenlos erfasst wird. Drittens plädieren die Mitbestimmungsexperten dafür, rechtlich auszuschließen, dass ausländische Rechtsformen genutzt werden können, um die Mitbestimmung auszuhebeln. <

## VWL-STUDIUM

# Wenig reflektiert

Studierende der Wirtschaftswissenschaften lernen die herrschende Theorie vor allem auswendig. Sie lernen weniger, sie zu hinterfragen. Dieses Phänomen ist in Deutschland besonders ausgeprägt.

Smith, Ricardo, Marx: Sie alle haben sich mit der Frage gequält, was den Wert der Arbeit ausmacht – und in welchem Verhältnis der tatsächlich gezahlte Lohn dazu steht. Das ist theoretisch diffizil und hochgradig politisch. Denn in den klassischen ökonomischen Theoriegebäuden stehen sich Arbeit und Kapital unversöhnlich gegenüber und konkurrieren um die wirtschaftlichen Überschüsse. Einfacher und mathematisch eleganter – wenn auch nicht sonderlich realitätsnah – haben die neoklassischen Ökonomen das Problem gelöst, indem sie den Klassenkonflikt per Definition beseitigten: In der perfekt flexiblen Wettbewerbswirtschaft wird jeder Produktionsfaktor entsprechend seinem Beitrag zum Gesamtprodukt entlohnt. Folglich sind die am Markt gezahlten Löhne leistungsgerecht.

Die überwältigende Mehrheit derer, die sich für ein Studium der Volkswirtschaftslehre (VWL) entschieden haben, lernt an der Uni nur die neoklassische Version. Teilfächer wie ökonomische Dogmengeschichte, die den Rahmen für eine kritisch reflektierende Auseinandersetzung mit verschiedenen Wirtschaftstheorien bilden könnten, spielen in den Curricula fast keine Rolle. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung des Netzwerks Plurale Ökonomik. Das VWL-Bachelorstudium besteht demnach lediglich zu 1,3 Pro-

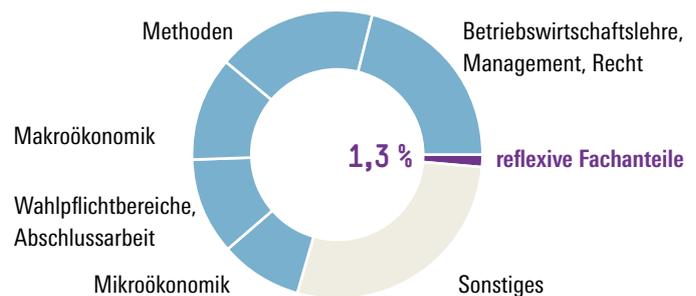
zent aus „reflexiven Fächern“ wie der Geschichte des ökonomischen Denkens oder Wirtschaftsethik. Auf Wirtschafts-geschichte entfällt gerade ein halbes Prozent der Studienzeit. Die Untersuchung basiert auf einer Auswertung von Lehrplänen an 54 Universitäten.

Nach denselben Kriterien haben Mitglieder des internationalen Studierendennetzwerks in elf weiteren Ländern die Lehrpläne ausgewertet. Dabei zeigen sich keine grundsätzlich anderen Tendenzen als in Deutschland. Allerdings räumen andere Länder den reflexiven Fächern wenigstens etwas mehr Platz ein. Im internationalen Durchschnitt liegt der Wert bei 2,5 Prozent. Dementsprechend dürfte den Studierenden anderswo zumindest eher bewusst sein, dass ihre Dozenten ihnen keine letzten Wahrheiten präsentieren können, sondern nur eine Theorie unter vielen.

Quelle: Netzwerk Plurale Ökonomik: Wenig Reflexion in der deutschen Volkswirtschaftslehre, März 2016 Download: [bit.do/impuls0325](http://bit.do/impuls0325)

## Was Volkswirte lernen

Das VWL-Bachelorstudium in Deutschland besteht aus ...



Quelle: Netzwerk Plurale Ökonomik 2016  
Grafik: [bit.do/impuls0326](http://bit.do/impuls0326) Daten: [bit.do/impuls0327](http://bit.do/impuls0327)

Hans Böckler  
Stiftung

# Entfremdung 4.0

Arbeit soll nicht nur Einkommen, sondern auch Sinn stiften. Ob sie das wirklich tut, hängt stark von der Arbeitsorganisation, persönlichen Freiräumen und Möglichkeiten zur Mitbestimmung ab.

Am Ende des Arbeitstages nichts als innere Leere. Das Gefühl, etwas Sinnvolles getan zu haben, will sich nicht einstellen – ganz anders als bei der Gartenarbeit oder beim Kuchenbacken. Eine theoretische Erklärung für dieses Phänomen hat Karl Marx schon vor 180 Jahren vorgelegt: Der kapitalistische Produktionsprozess „entfremdet“ die Beschäftigten von ihrer Arbeit und den hergestellten Produkten. Abgesehen vom lebensnotwendigen Lohn verliert die Arbeit für sie jeden Sinn. Gilt diese Diagnose noch heute? Dieser Frage sind Sozialwissenschaftler in der jüngsten Ausgabe der Zeitschrift „Arbeit“ nachgegangen. Die Befunde sind gemischt: Einerseits empfindet die große Mehrheit der Arbeitnehmer ihren Job durchaus als sinnstiftend. Andererseits ist Entfremdung nach wie vor ein Thema – besonders dort, wo Beschäftigte strikt überwacht werden und nichts zu entscheiden haben. Selbst in solchen Fällen finden sie allerdings häufig einen Weg, ihrer Arbeit zumindest einen gewissen Sinn abzugewinnen.

## Nur ein Rädchen im Getriebe

Laut DGB-Index Gute Arbeit identifizieren sich mehr als 80 Prozent der Beschäftigten mit ihrer Arbeit; zwei Drittel glauben, durch ihren Job einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Andere Untersuchungen zeigen, dass die Arbeit für viele einen höheren Stellenwert hat als ihre Freizeit. Daraus lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres schließen, dass in der Arbeitswelt alles in Ordnung ist. Denn in einer Gesellschaft, in der „Nicht-Arbeit erklärungsbedürftig“ ist, wie der Erfurter Soziologe und Philosoph Christoph Henning formuliert, besteht ein großer Konformitätsdruck: Eigene und fremde Erwartungen hindern viele daran, grundsätzliche Zweifel am ausgeübten Job zu äußern. Gerade höher qualifizierte sehen sich trotz zunehmender Arbeitsverdichtung und -überwachung obendrein der „Zumutung“ ausgesetzt, „sich stets als kreativ und selbstbestimmt darzustellen“. In Extremfällen kommt die mehr oder weniger verdrängte Sinnfrage erst mit dem Burnout zum Ausdruck. Dann wird die Entfremdung offensichtlich.

Henning zufolge stellen die Marx'schen Vorstellungen „noch immer das relevanteste Theorieangebot zur Entschlüsselung von Entfremdungserfahrungen dar“. Dass der Begriff in der jüngeren Vergangenheit kaum noch benutzt wurde, liegt nach seiner Analyse keineswegs daran, dass er wissenschaftlich überholt wäre. Es sei lediglich aus der Mode gekommen, mit Marx zu argumentieren. Das Grundproblem bestehe in weiten Teilen der Wirtschaft bis heute fort, so der Wissenschaftler: Ohne re-

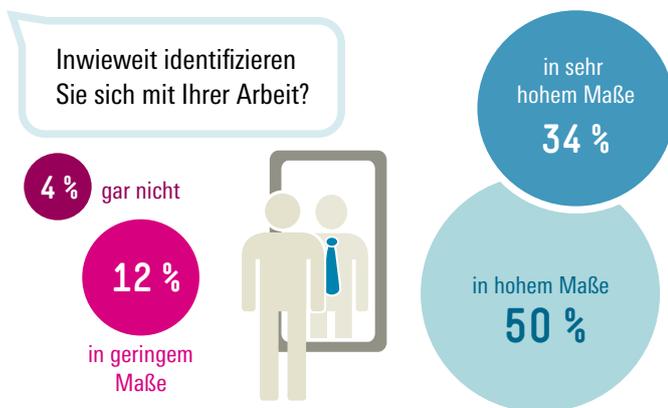


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit Grafik zum Download: [bit.do/impuls0329](http://bit.do/impuls0329)

Hans Böckler Stiftung

levante Gestaltungsspielräume Produkte für einen anonymen Markt herzustellen, das eigene Berufsethos betriebswirtschaftlichen Zwängen unterzuordnen, nicht Teil einer kooperativen Gemeinschaft, sondern nur ein Rädchen im Getriebe zu sein – dies macht aus Menschen bloße Verkäufer ihrer Arbeitskraft. Moderne Formen der Arbeitsorganisation hätten solche

Zustände keineswegs überall überwunden. Im Gegenteil: In einigen Wirtschaftsbereichen würde die Entfremdung eher zunehmen. Als Beispiel nennt Henning die stetig wachsenden Dokumentationspflichten in der Pflegebranche oder die Überwachung der Mitarbeiter in Callcentern und Supermärkten. Hier schrumpfen die persönlichen Freiräume bei gleichzeitiger Erhöhung des Zeitdrucks immer weiter.



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit Grafik zum Download: [bit.do/impuls0330](http://bit.do/impuls0330)

Hans Böckler Stiftung

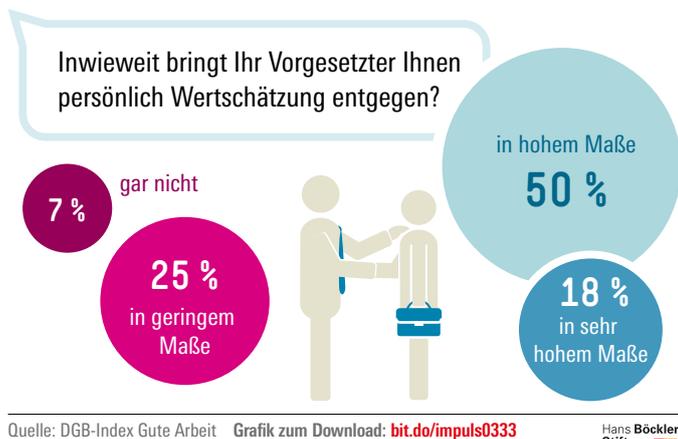
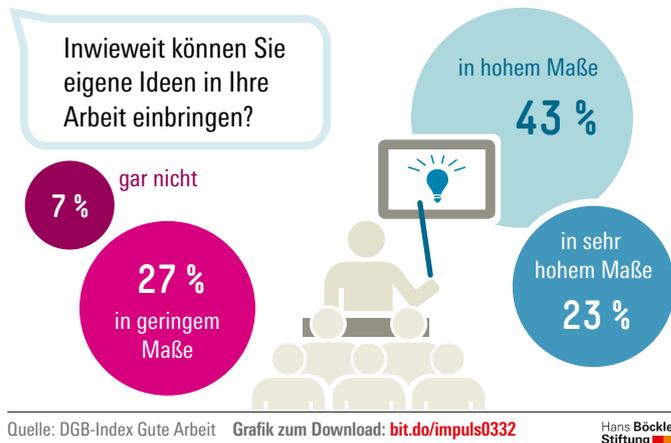
## Selbstgemachter Sinn

Trotz zuweilen höchst unbefriedigender Arbeitsbedingungen sehen viele Beschäftigte zumindest auf einer abstrakteren Ebene einen Sinn in ihrer Arbeit. Gerade diejenigen, die sogenannte einfache Arbeit verrichten, betonen häufig deren „Notwendigkeit und Nützlichkeit“. Darauf weist Stephan Voswinkel vom Frankfurter Institut für Sozialforschung hin. Sie „kompensieren damit oftmals, dass sie ihre Arbeit nicht als Selbstverwirklichung verstehen können“. Eine weitere Möglichkeit, sich mit dem Job zu arrangieren, besteht darin, sich auf Geld und Karriere zu konzentrieren, womit eine „subjektive Entw-



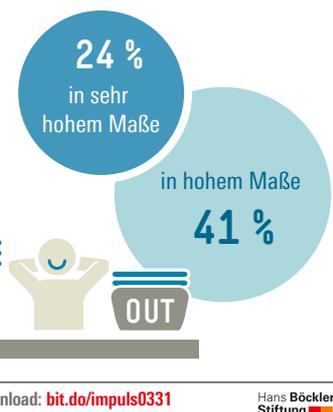
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit Grafik zum Dow

tion der Arbeit“ verbunden ist, wie Voswinkel schreibt. Einen anderen Weg wählen Beschäftigte, die der Arbeit auf spielerische Weise einen neuen Sinn verleihen. So kann die monotone Akkordarbeit zum Geschicklichkeitsspiel werden oder der Pizzabäcker wird zum Künstler, indem er den Teig virtuos durch die Luft schleudert und wieder auffängt. Ein anderes Beispiel: Angestellte im Supermarkt sind zwar stets freundlich und hilfsbereit, betrachten ihre Arbeit insgeheim aber als Kampf gegen die Kundschaft, die Waren durcheinanderbringt und potenziell stiehlt. Eine mögliche Strategie der persönlichen Sinngebung besteht auch in „Sabotage“ unterhalb der Wahrnehmungsschwelle: Beschäftigte nutzen die trotz aller Kontrollen verbleibenden Spielräume, um kleine Abweichungen in Produkte oder Dienstleistungen einzubauen, die der Auftraggeber nicht bemerkt.



### Sinnvolle Arbeit muss auch sinnvoll ausgeführt werden

Ob Erwerbsarbeit als befriedigend empfunden wird oder nicht, hängt allerdings nicht nur von der Aufgabe an sich ab, sondern auch von der konkreten Ausführung. Sprich: Es reicht nicht, einen grundsätzlich als nützlich empfundenen Job zu haben. Er sollte sich auch in sinnvoller Weise erledigen lassen. Wo irrwitzige Routinen und Vorschriften „sinnzerstörend wirken“, ist die Motivation der Beschäftigten in Gefahr. Dies zeigt sich etwa in einer empirischen Untersuchung von Forschern der FU Berlin, die das Sicherheitspersonal an Flughäfen befragt haben. Die große Mehrheit der dort Beschäftigten ist zwar der Auffassung, eine wichtige Aufgabe zu erfüllen, die letztlich dem Schutz von Menschenleben dient. „Fehlende Anerkennung durch Kunden und Vorgesetzte, Überwachung und Sanktionen“ machen den Luftsicherheitsassistenten jedoch zu schaffen. Frust entsteht zum Beispiel, wenn vorgesetzte Polizisten die Sicherheitsdienste zwar zu strengster Auslegung der Bestimmungen anhalten, deren Entschei-



dungen im Einzelfall aber wieder aufheben und Passagiere mit eigentlich unzulässigem Handgepäck durchwinken.

Neben dem Gefühl, dass andere von der eigenen Arbeit profitieren, gewissen Entscheidungsspielräumen und der Möglichkeit, eine begonnene Tätigkeit selbstständig zu Ende bringen zu können, tragen positive Rückmeldungen entscheidend zur Arbeitszufriedenheit bei, wie zahlreiche arbeitssoziologische Studien zeigen. Von all diesen

Faktoren hängt nicht nur die Identifikation mit dem Arbeitgeber ab. Sie bestimmen auch über mögliche Kündigungsabsichten und Gesundheitsrisiken. Das bestätigt unter anderem eine Studie der Sozialpsychologen Rolf van Dick und Sebastian Stegmann von der Universität Frankfurt, die Beschäftigte aus verschiedenen Branchen wie Einzelhandel, Gastronomie, Tourismus oder Bildung befragt haben.

Solche Untersuchungen zeigen: Mindestens ebenso wichtig wie die Frage nach dem Zweck der Arbeit ist die Frage nach den Arbeitsbedingungen. Prekäre, kurzfristige Arbeitsverhältnisse „erschweren das Reifen beruflicher Identität“, schreibt Voswinkel. Als Mittel, der Entfremdung entgegenzuwirken, empfiehlt Henning „mehr Mitbestimmung über Inhalte und Formen der Arbeit“. Arbeitszeitverkürzung und Gleichstellung von Leiharbeitern mit Stammbeschäftigten sind andere Beispiele. Hilfreich ist jedoch nicht alles, was auf den ersten Blick arbeitnehmerfreundlich wirkt, warnt der Forscher. Eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten kann zwar individuellen Interessen entgegenkommen, aber auch zur Selbstausbeutung einladen. Selbst wenn dies nicht immer so empfunden werde, bleibe der bis zur Erschöpfung arbeitende Mensch fremdbestimmt. Daher sei es wichtig, Grenzen zu ziehen. Zum Bei-



spiel: Keine dienstlichen E-Mails in der Freizeit, keine Arbeit mit nach Hause nehmen. Auf diese Weise bekommen Beschäftigte letztlich „die Möglichkeit, persönliche Ambitionen aus der Lohnarbeit abzuziehen, was weniger angreifbar macht für eine Ausbeutung des subjektiven Arbeitspotenzials“ – und der Entfremdung von sich selbst vorbeugt. <

Quelle: Zeitschrift Arbeit 1/2016

# Neustart für das Stabilitätsgesetz

Das Stabilitäts- und Wachstumsgesetz aus den 1960er-Jahren ist modernisierungsbedürftig. Es sollte durch ein Wohlstands- und Nachhaltigkeitsgesetz ersetzt werden.

Hoher Beschäftigungsstand, stabile Preise, ausgeglichener Außenhandel, angemessenes und stetiges Wachstum: Auf diese Ziele verpflichtete Wirtschaftsminister Karl Schiller die Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik 1967 mit dem Stabilitäts- und Wachstumsgesetz. Außer den oft als Magisches Viereck bezeichneten Zielen der Wirtschaftspolitik enthält das Gesetz eine Reihe finanzpolitischer Instrumente, die es der Politik ermöglichen, auf Konjunkturerinbrüche zügig zu reagieren. So sank die in der ersten Nachkriegsrezession auf 2,1 Prozent gestiegene Arbeitslosenquote auch dank der neuen Wirtschaftspolitik schon 1968 wieder unter ein Prozent.

Heute, fast ein halbes Jahrhundert später, gilt das Stabilitätsgesetz formell zwar immer noch, es wird aber kaum mehr beachtet. Das hat zwei Gründe, wie der Ökonom Willi Koll, früherer Ministerialdirigent im Wirtschafts- und Finanzministerium und ehemaliges Mitglied internationaler wirtschaftspolitischer Gremien, erläutert. Erstens ignorierte der angebotsorientierte Mainstream der Wirtschaftspolitik das Gesetz in den vergangenen Jahrzehnten, weil es vor allem auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zielt. Zweitens erscheinen die Auswahl der Zielgrößen und sein fiskalpolitisch verengtes Instrumentarium heute nicht mehr zeitgemäß. Vor allem fehlt das Kriterium Nachhaltigkeit – in ökologischer wie sozialer Hinsicht.

Ferner müsse die Vertiefung der europäischen Integration berücksichtigt werden: zum Beispiel Währungsunion, Stabilitätspakt, Ungleichgewichtsverfahren und Europa-2020-Strategie. Schließlich, so Koll, gelte es, aus der Vielzahl der Vorschläge geeignete Zielgrößen und Indikatoren herauszufiltern.

vielen ab, was auch in anderen Experten-Vorschlägen – etwa von den Nobelpreisträgern Joseph Stiglitz und Amartya Sen – zur Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik enthalten ist. Das WNG sieht – als neues Magisches Viereck – vier Oberziele vor:

- ▶ **Materieller Wohlstand und ökonomische Nachhaltigkeit:** Förderung hoher Beschäftigung und Produktivität bei ausreichendem privatem und öffentlichem Konsum unter Begrenzung des Leistungsbilanzsaldos.
- ▶ **Nachhaltigkeit der Staatstätigkeit und der Staatsfinanzen:** Einhaltung von Defizitgrenzen und Schuldenabbau. Ausreichende öffentliche Investitionen.
- ▶ **Soziale Nachhaltigkeit:** Vermeidung einer inakzeptablen Polarisierung bei Einkommen und Vermögen, Bildungsinvestitionen für höhere Chancengleichheit.
- ▶ **Ökologische Nachhaltigkeit:** Struktureller Wandel hin zu einer umweltneutralen Wirtschaftsweise.

Kritiker eines derart ausgeweiteten und verbindlichen wirtschaftspolitischen Zielkatalogs monieren, die verschiedenen Anforderungen könnten in Widerspruch zueinander geraten. Zudem könnte die Komplexität eines entsprechenden Gesetzes die Politik überfordern. Dem hält Koll entgegen: „Gerade die Offenlegung von Wechselwirkungen zwischen einzelnen Nachhaltigkeitszielen zeigt Gesellschaft und Politik Entscheidungs- und Handlungsbedarf auf“. Zudem sei eine „auf Synergie gerichtete Wirtschaftspolitik“ durchaus in der Lage, in allen Bereichen gleichzeitig Verbesserungen zu erreichen.

„Fraktionen“, die sich am ehesten ergeben könnten, wenn sich der Abbau umweltschädlicher Produktionsstrukturen schneller vollzieht als der Aufbau neuer Beschäftigung in der Umweltwirtschaft, könnten durch eine insgesamt beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik aufgefangen werden.

Die Idee, das Stabilitätsgesetz zu modernisieren, ist im Übrigen nicht aus der Luft gegriffen: Die amtierende Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag angekündigt, sie wolle „das bestehende Stabilitäts- und Wachstumsgesetz überprüfen“. Dazu hat sie den Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung, die sogenannten

Wirtschaftsweisen, um eine Stellungnahme gebeten. Deren Vorschlag lautete allerdings: Es soll alles so bleiben, wie es ist.

Kolls Alternativvorschlag: Das Stabilitätsgesetz könne beibehalten und künftig als Ausführungsgesetz zur Erreichung des ersten Oberziels „Materieller Wohlstand und ökonomische Nachhaltigkeit“ des überwölbenden Wohlstands- und Nachhaltigkeitsgesetzes betrachtet werden. ◀

Quelle: Willi Koll: Vom Stabilitäts- und Wachstumsgesetz zum Wohlstands- und Nachhaltigkeitsgesetz, Wirtschaftsdienst 1/2016

## Neue Ziele für die Wirtschaftspolitik

Die traditionellen ökonomischen Indikatoren könnten unter anderem ergänzt werden um ...



Quelle: van Treeck, Dullien 2012 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0335](http://bit.do/impuls0335)

Hans Böckler Stiftung

Dazu hat er Berichte verschiedener nationaler und internationaler Expertenkommissionen ausgewertet. So kommen 40 potenziell nützliche Indikatoren zusammen, vom Armutsrisiko über Biodiversität und Lebenszufriedenheit bis zur fiskalischen Nachhaltigkeitslücke.

Ein konsensfähiges Modell dürfte sich Koll zufolge relativ einfach aus dem Entwurf von Eckwerten für ein „Wohlstands- und Nachhaltigkeitsgesetz“ (WNG) der Ökonomen Till van Treeck und Sebastian Dullien ableiten lassen. Er decke

# Die digitalen Tagelöhner

Das Heer der Klickarbeiter im Internet wächst. Eine Studie zeigt, wer die Menschen in der „Crowd“ sind und warum die digitale Erwerbsarbeit faire Spielregeln braucht.

Sie sind jederzeit verfügbar. Jeder kann sie anheuern. Sie arbeiten mal hier, mal dort, meistens aber am heimischen Computer. Feste Arbeitszeiten kennen sie nicht, schon gar nicht Kündigungsschutz oder Urlaubsanspruch. Die Rede ist von „Crowd Workern“, die ihre Dienste über das Internet anbieten. Wer sind die digitalen Tagelöhner und was denken sie selbst über ihre Arbeit? Eine Antwort geben Wissenschaftler um den Informatikprofessor Jan Marco Leimeister von der Universität Kassel. Ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie liefert – basierend auf einer Befragung von 434 Crowd Workern – erstmals wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, wie Klickarbeiter in Deutschland arbeiten. Dabei zeigt sich: Crowd Worker sind häufig gut ausgebildet. Viele nutzen die Jobs im Internet als Zuverdienst, doch gut ein Fünftel der Befragten verdient damit den Lebensunterhalt – zum Beispiel als Programmierer oder Designer.

Marktplätze im Internet machen es Freiberuflern leicht, in Kontakt mit potenziellen Auftraggebern zu kommen. Umgekehrt können Arbeitgeber dort jederzeit auf ein großes Reservoir an Arbeitskräften mit den unterschiedlichsten Fähigkeiten zurückgreifen. Die Vergabe von Arbeiten an eine anonyme Masse im Netz wird auch „Crowdsourcing“ genannt, ein Kofferwort aus „Crowd“ (zu Deutsch: Menschenmenge) und „Outsourcing“ (Auslagerung). Für die Unternehmen hat Crowdsourcing den Vorteil, dass sie Aufgaben schnell und flexibel bearbeiten lassen können. Eine mögliche Gefahr hierbei: Was vorher von Festangestellten erledigt wurde, könnte an Klickarbeiter ausgelagert werden.

„Crowd Work hat in den vergangenen Jahren ein erstaunliches Wachstum verzeichnet“, schreiben die Forscher. Einen Hinweis darauf, wie viele Klickarbeiter in Deutschland existieren, liefern die Nutzerzahlen einzelner Marktplätze. Eine der größten und ältesten Plattformen ist „Clickworker“, ein Viertel der mehr als 700.000 Mitglieder stammt nach Angaben des Anbieters aus Deutschland. Auch auf internationalen Marktplätzen wie „Freelancer“, „Upwork“ oder „99Designs“ sind mehrere Tausend Mitglieder aus dem deutschsprachigen Raum registriert. Bislang nutzen vor allem kleine und mittelständische Unternehmen die Dienste von Crowd Workern, aber auch Konzerne wie die Telekom.

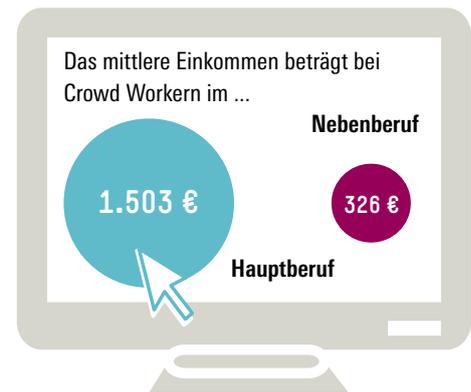
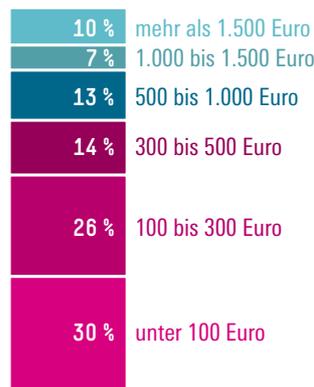
Der überwiegende Teil der Crowd Worker ist laut der Studie gut ausgebildet – knapp die Hälfte hat einen Hochschulabschluss. Der Anteil der Männer ist geringfügig höher als der der Frauen. Die Mehrheit ist ledig. „Hier liegt die Vermutung nahe, dass die persönliche Freizeit stärker für Crowd Work genutzt wird – im Vergleich zu verheirateten oder in einer Partnerschaft lebenden Individuen“, so die Studie. Gut die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie zu unterschiedlichen Tageszeiten arbeiten, häufig abends oder nachts. Nur vier Prozent sind regelmäßig morgens aktiv. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt knapp 14 Stunden pro Woche.

Die Bandbreite der Jobs im Internet reicht von einfachsten Tätigkeiten zum schnellen Nebenverdienst bis hin zu komplexen Projekten. Bei den einfachen Arbeiten kann es zum Beispiel um die Recherche von Adressen oder die Verschlagwortung von Texten und Bildern gehen. Etwas anspruchsvoller wird es beim Testen von Produkten und Apps. Sehr hoch sind die Anforderungen in der Regel in den Bereichen Design und Programmierung.

Entsprechend unterschiedlich sind die Einkommen: Etwa 70 Prozent verdienen weniger als 500 Euro im Monat – nach Abzug der Gebühren der Plattformen, aber vor Steuern. Dabei handelt es sich häufig um Nebenverdienste. Insgesamt liegt das mittlere Einkommen derjenigen, die nebenberuflich als Crowd Worker tätig sind, bei 326 Euro pro Monat. Bei den

## Große Spanne bei Einkommen

Crowd Worker\* verdienen ...



\* im Haupt- und Nebenberuf, Arbeitspensum unterscheidet sich stark  
Quelle: Leimeister u. a. 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0336](http://bit.do/impuls0336)

Hans Böckler  
Stiftung

Crowd Workern im Hauptberuf – dies sind rund 20 Prozent der Befragten – beträgt das mittlere Einkommen rund 1.500 Euro. Etwas mehr als die Hälfte derjenigen, die ihr Haupteinkommen aus der digitalen Erwerbsarbeit erzielen, sorgt der Studie zufolge nicht für das Alter vor.

Die Mehrheit der Crowd Worker fühlt sich „nicht ausgebeutet“, ist „gleichzeitig aber auch nicht zufrieden mit dem Arbeitsumfeld“, heißt es in der Studie. Am wenigsten zufrieden mit Bezahlung und Wertschätzung sind Designer. Ein Grund könnte der spezielle Wettbewerb in diesem Bereich sein, vermuten die Wissenschaftler. Bei Ausschreibungen reichen mehrere Mitbewerber ihre Entwürfe ein. Doch nur wer den Zuschlag erhält, wird entlohnt. Dass der Rest leer ausgeht, empfinden viele als unfair. Es ist daher kein Wunder, dass der Wunsch nach Mitbestimmung auf Design-Plattformen besonders ausgeprägt ist: Knapp 70 Prozent der Crowd Worker in diesem Bereich wünschen sich eine Interessenvertretung. <

Quelle: Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward, Ivo Blohm: Crowd Work im Netz: Crowdsourcing-Plattformen als Arbeitsplatz der Crowd Worker. Systematisierung und Analyse von Crowdsourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten, Study 323, im Erscheinen

# 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)

## GENDER

### Männerberufe um 40 Prozent besser bezahlt

In Berufen mit über 70 Prozent Frauenanteil bekommen die Beschäftigten im Schnitt einen Stundenlohn von 12 Euro, in typischen Männerberufen sind es 20 Euro. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Die Lohndifferenz beträgt damit gut 40 Prozent. Mit einem höheren Akademisierungsgrad in typischen Männerberufen ließen sich die Unterschiede allein nicht erklären, so das DIW. Ein weiterer Faktor sei, dass männlich konnotierte Tätigkeiten gesellschaftlich eine höhere Wertschätzung erfahren als weibliche.

Der mittlere Stundenlohn beträgt in den typischen ...

Frauenberufen	Stundenlohn	Männerberufen	Stundenlohn
Sachbearbeiterin	17 €	Unternehmer	31 €
Krankenpflegerin	16 €	Ingenieur	29 €
Sozialarbeiterin	16 €	Softwareentwickler	24 €
Erzieherin	14 €	Datenverarbeiter	22 €
Bürofachkraft	13 €	Soldat/Polizist	18 €
Altenpflegerin	12 €	Techniker	18 €
Gebäudereinigerin	11 €	Elektriker	16 €
Verkäuferin	10 €	Hausmeister	13 €
Sprechstundenhelferin	10 €	Kraftfahrer	12 €
Kellnerin	10 €	Lagerist	12 €

jeweils die 10 häufigsten Frauen- und Männerberufe in der Privatwirtschaft  
 Quelle: DIW, März 2016 [bit.do/impuls0337](http://bit.do/impuls0337)

## ARBEITSWELT

### Deutsche arbeiten mehr

Das Arbeitsvolumen lag in Deutschland bei ...



Quelle: IAB, März 2016 [bit.do/impuls0341](http://bit.do/impuls0341)

## DIGITALISIERUNG

### Soziale Medien dienen vor allem der Werbung

Unternehmen nutzen Social Media, um ...



Quelle: Destatis, März 2016  
[bit.do/impuls0338](http://bit.do/impuls0338)

## BILDUNG

### Teilzeitstudium nur selten möglich

Der Anteil der Studiengänge, die auch in Teilzeit studiert werden können, liegt bei ...



Quelle: CHE, Februar 2016  
[bit.do/impuls0339](http://bit.do/impuls0339)

## GESUNDHEIT

### Erkältungen erhöhen den Krankenstand

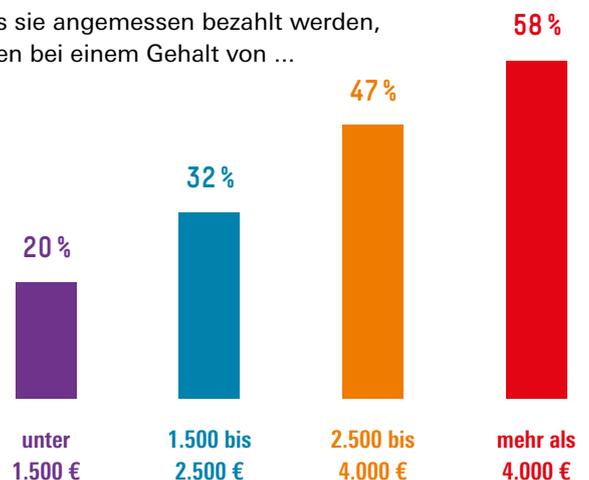
Arbeitnehmer waren im vergangenen Jahr öfter krank als 2014. Nach Angaben der AOK sind dafür vor allem Erkältungen verantwortlich. Im Vergleich zu 2014 haben die Fehlzeiten wegen Atemwegserkrankungen bei den zwölf Millionen Versicherten der AOK um 20 Prozent zugenommen. Fast jeder Dritte war wegen einer Erkältung mindestens ein Mal arbeitsunfähig. Die Fallzahlen seien höher als jemals zuvor in den vergangenen zehn Jahren.

Quelle: AOK, März 2016 [bit.do/impuls0340](http://bit.do/impuls0340)

## EINKOMMEN

### Geringverdiener fühlen sich ausgenutzt

Dass sie angemessen bezahlt werden, finden bei einem Gehalt von ...



Quelle: WZB/infas/Zeit, Februar 2016 [bit.do/impuls0342](http://bit.do/impuls0342)