

# 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 ange stellt 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 Erwerbstä tigen nach jetzigem Stand nicht hinter den Wert von 2018 zurückfallen, die Zahl der Arbeitslosen nicht die von 2017 überschreiten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfor schung 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 weiter 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 finanziert.

Gegen verringerte Rentenanpas sungen, wie sie vereinzelt gefordert werden, spricht laut Blank auch das Argument, dass die Sozialversicherung bei der Krisenbewältigung eine wichtige Rolle spielt. Lohnersatzleis tungen wie die Rente entfalteten posi

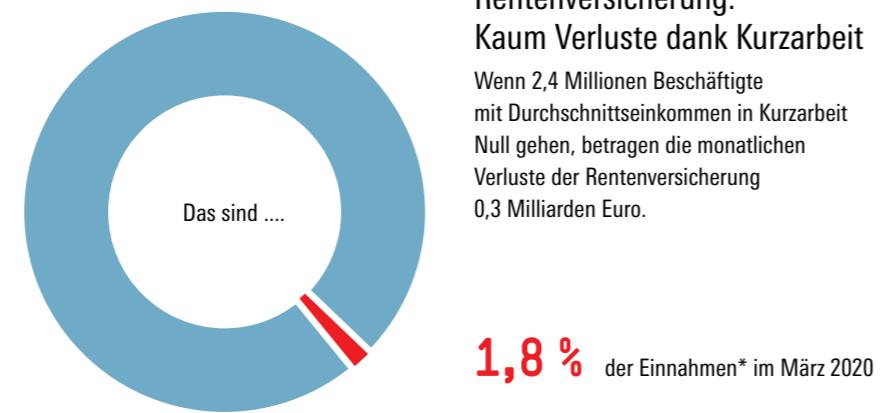
tive gesamtwirtschaftliche Effekte, indem sie den Konsum stabilisieren und soziale Verwerfungen lindern. Insofern sei die Sozialversicherung kein Kostenfaktor, „sondern ein flexibles Instrument zur sozialen und ökonomischen Krisenbewältigung“. ▶

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 Schulzen: Ensuring fair short-time work – a European overview, ETUI Policy Brief No. 7/2020



\* aus Pflichtbeiträgen; Quelle: Blank 2020

# 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 „crossfunktionalen 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 – brach liegende 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 bestehne 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 Aufgaben 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 Gesamtbewertung 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 Dienstvereinba rungen zum Thema Digitalisierung inklusive Hintergrundinfor mationen zur Ausgangssituation und Umsetzung online dokumentiert. U. a. geht es um internes Crowdsourcing. ▶

→ [bit.do/impuls5000](http://bit.do/impuls5000)