

- 3 Coronakrise** Kluge Wirtschaftspolitik bremst den Absturz
- 4 Arbeitsbedingungen** Standards in der Fleischindustrie erhöhen
- 6 Betriebsratswahlen** Erfahrene Vertretungen
- 7 Crowdworker** Nur scheinbar unabhängig

## GESELLSCHAFT

# Coronakrise verschärft soziale Ungleichheit

Über ein Viertel der Erwerbstätigen hat in der Krise bereits Einkommen verloren, die soziale Ungleichheit nimmt zu. Tarifbeschäftigte sind besser geschützt.

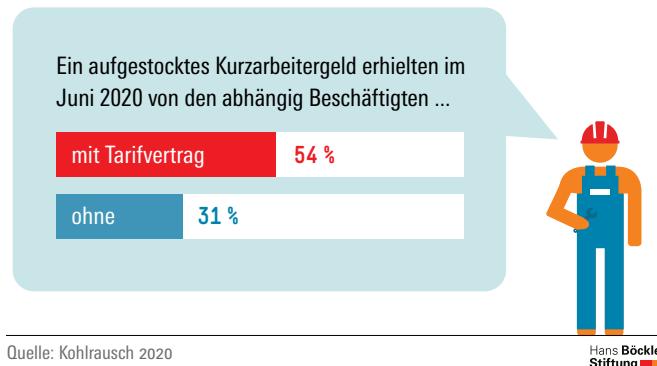
Die Coronakrise verschärft bestehende soziale Ungleichheiten. Erwerbstätige mit ohnehin schon niedrigeren Einkommen haben deutlich mehr unter den wirtschaftlichen Folgen zu leiden als Menschen mit höheren Einkommen. Sie haben beispielsweise deutlich häufiger schon Einkommen eingebüßt, bei Kurzarbeit erhalten sie seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und sie fürchten etwa doppelt so häufig, als Folge der Pandemie ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das zeigen erste Ergebnisse einer erneuten Online-Befragung, für die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zwischen Mitte und Ende Juni 2020 6309 Erwerbstätige interviewt worden sind. Mütter übernehmen weiterhin deutlich häufiger als Väter den Hauptteil der anfallenden zusätzlichen Betreuungsarbeit. Der Anteil der Männer ist im Vergleich zum April 2020 sogar leicht rückläufig. Der Abstand zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vätern und Müttern ist weiterhin deutlich größer als vor Beginn der Krise.

Generell bessere Perspektiven in der Krise haben Beschäftigte in Unternehmen mit Tarifvertrag beziehungsweise Mitbestimmung: Kurzarbeiter mit Tarifvertrag erhalten beispielsweise zu 54 Prozent eine Aufstockung, während es ohne Tarifvertrag nur 31 Prozent sind. In mitbestimmten Betrieben existieren deutlich häufiger feste Regeln für das Homeoffice als in Betrieben ohne Betriebsrat. Gibt es eine

solche Vereinbarung, empfinden Befragte die Arbeitssituation zu Hause als weniger belastend.

„Angesichts der enormen Erschütterungen durch die Pandemie zeigt sich die deutsche Gesellschaft bislang vergleichsweise stabil. Ein handlungsfähiger Sozialstaat, stabile Arbeitnehmerrechte mit Tarifverträgen und Mitbestimmung, eine lösungsorientierte Politik und ein meist sozialpartnerschaftlicher Ansatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verhindern noch Schlimmeres. Aber unsere Stabilität ist gefährdet. Sie kann ins Wanken geraten, wenn diejenigen, die schon vorher finanziell und sozial schlechter gestellt waren, in der Krise noch weiter zurückfallen“, so Bettina Kohlrausch. Die WSI-Direktorin und Soziologieprofessorin an der Universität Paderborn hat die neue Befragung ausgewertet. Sozial-

### Tarifbeschäftigte auch in der Krise besser dran



Ie Balance müsste ein primäres Ziel der Anti-Krisenstrategie sein, und zwar auch über die akute Pandemiesituation hinaus: „86 Prozent der Befragten äußern Sorgen, dass die soziale Ungleichheit in Deutschland weiter steigt. Wir hätten ein großes Problem, wenn sich der Eindruck festsetzen würde: Der Staat hat die Wirtschaft mit Milliarden gerettet, aber dafür müssen die sprichwörtlichen kleinen Leute zahlen.“ Die Umfrageergebnisse ließen Anzeichen dafür erkennen, dass sich „nachvollziehbare Ängste und Verschwörungserzählungen“ teilweise vermischen können. Der Gesetzgeber habe es in der Hand, sie zu entkräften. >>>

In der Erwerbsbevölkerung ist der Anteil derjenigen, die bereits Einkommenseinbußen erlitten haben, zwischen April 2020 und Juni 2020 von 20 auf 26 Prozent gestiegen. Dagegen machen sich etwas weniger Menschen Sorgen um ihre wirtschaftliche Zukunft oder ihren Job. Erfolge bei der Eindämmung der Epidemie und die Anti-Krisenpolitik von Bund und Ländern werden also offensichtlich positiv wahrgenommen. Nach wie vor sind insgesamt rund zwei Drittel der Bevölkerung eher oder voll zufrieden mit dem Krisenmanagement. Die Zustimmungswerte steigen mit dem Einkommen und liegen zwischen 46 Prozent bei Erwerbstägigen mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen unter 1500 Euro und 72 Prozent bei einem Einkommen über 3200 Euro. Dass die Pandemie „benutzt wird, um die Interessen von Reichen und Mächtigen durchzusetzen“, können sich knapp 39 Prozent aller Befragten vorstellen. Menschen mit niedrigen Einkommen stimmen hier zu 50 Prozent zu.

12 Prozent der befragten Erwerbstägigen geben an, im Juni 2020 in Kurzarbeit zu sein. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Kurzarbeit gehen können, entspräche dies knapp fünfeinhalb Millionen Menschen. 9 Prozent geben an, „weniger zu arbeiten“ oder ihre vertragliche Arbeitszeit reduziert zu haben, aber nicht in Kurzarbeit zu sein. Hierzu dürften vor allem Selbständige zählen. 14 Prozent sagen, sie würden mehr arbeiten.

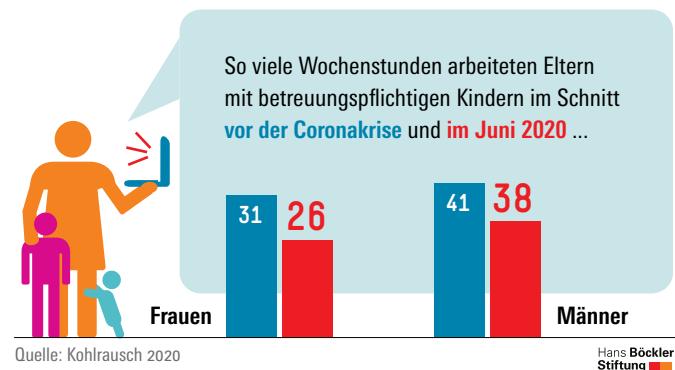
Von den Befragten in Kurzarbeit erklären 43 Prozent, dass ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt werde, rund 10 Prozentpunkte mehr als im April 2020. Dazu dürfte beitragen, dass das gesetzliche Kurzarbeitergeld mittlerweile ab dem vierten Bezugsmonat auf bis zu 77 Prozent steigt. Unabhängig davon gibt es der Umfrage zufolge mit Tarifvertrag weiterhin deutlich häufiger eine Aufstockung. Auch das Ein-

sind es 22 Prozent. In allen Einkommensgruppen geben etwas weniger Personen an, Einbußen zu erleben, wenn sie ein Arbeitsverhältnis mit Tarifvertrag haben.

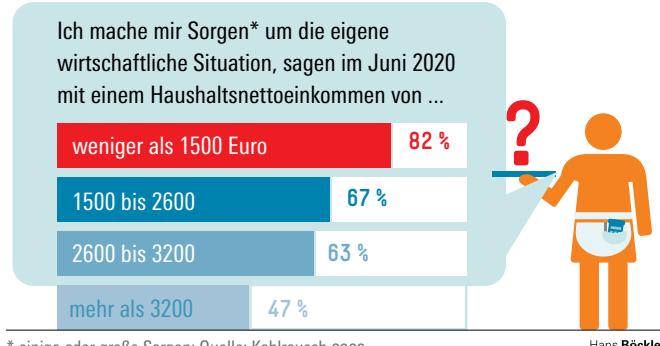
Zugleich haben die Zukunftsängste im Durchschnitt etwas abgenommen: Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation äußerten im April 2020 70 Prozent der Erwerbstägigen, im Juni 58 Prozent. Am stärksten sank der Anteil unter den Befragten mit mehr als 3200 Euro Haushaltsnettoeinkommen, nämlich von 61 auf 47 Prozent. Dagegen blieb er in der Gruppe unter 1500 Euro mit 83 beziehungsweise 82 Prozent praktisch unverändert und weitaus höher.

Die Betreuungsarbeit übernehmen vor allem die Frauen. Das gaben sowohl männliche als auch weibliche Befragte an, die in Paarbeziehungen leben und Kinder haben. Gegenüber dem April 2020 ist der Anteil der in erster Linie betreuenden Väter und der Paare mit ausgeglichener Verteilung

## Frauen reduzieren Erwerbsarbeit stärker



## Coronakrise: Geringverdiener in Sorge



kommen spielt eine Rolle: Befragte, die weniger als 1500 Euro zur Verfügung haben, erhalten zu 33 Prozent eine Aufstockung, Personen mit einem Einkommen von mindestens 2600 Euro zu 48 Prozent.

Die Folgen der Krise spüren die Befragten zunehmend im eigenen Portemonnaie: Im April 2020 sagten 20 Prozent, die Epidemie habe sich bereits negativ auf ihr persönliches Einkommen ausgewirkt, im Juni waren es 26 Prozent. Auch hier zeigt sich eine deutliche soziale Spreizung: In Haushalten mit einem Einkommen unter 1500 Euro berichten 40 Prozent von Einbußen, bei einem Einkommen ab 3200 Euro

noch einmal leicht gesunken. „Die Befürchtung bleibt, dass sich Mütter und Väter unter dem Druck der Krise wieder an traditionellere Rollenmuster gewöhnen“, sagt Kohlrausch. Männliche Befragte mit Kindern waren vor der Coronakrise im Durchschnitt 41 Stunden pro Woche erwerbstätig, Frauen 31 Stunden. Ende Juni 2020 waren es 38 und 26 Stunden. Die Differenz stieg also von 10 auf 12 Stunden.

Es arbeiten weitaus mehr Befragte mobil und im Homeoffice als vor Ausbruch der Pandemie. Allerdings ist der Anteil gegenüber April 2020 wieder gesunken, was für eine gewisse Normalisierung spricht. Vor der Krise arbeiteten rund 4 Prozent der Befragten überwiegend oder ausschließlich zu Hause, im April 2020 waren es 27 Prozent, im Juni 16 Prozent. Weitere 17 Prozent gaben im Juni an, abwechselnd im Betrieb, mobil oder zu Hause zu arbeiten.

Die Erfahrungen mit dem Homeoffice sind oft gemischt. So haben 60 Prozent der betroffenen Befragten den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. 37 Prozent geben an, mehr Wochenstunden zu arbeiten. Andererseits sagen 77 Prozent, das Homeoffice erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 60 Prozent glauben, die Arbeit daheim sogar effektiver organisieren zu können als im Betrieb. Insgesamt deutlich positiver urteilen Befragte, in deren Unternehmen klare Regeln zum Homeoffice gelten. Von solchen Regeln berichten 62 Prozent der Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben, ohne Betriebsrat aber nur 37 Prozent. <

# Kluge Wirtschaftspolitik bremst den Absturz

Das IMK rechnet damit, dass die deutsche Wirtschaft den konjunkturellen Tiefpunkt hinter sich hat. Die entschlossene Reaktion von Bundesregierung, EU und EZB hat Schlimmeres verhindert.

Es geht wieder bergauf, wenn auch langsam: Forscher des IMK gehen in ihrer aktuellen Prognose davon aus, dass die deutsche Wirtschaft die Talsohle durchschritten hat und im dritten Quartal 2020 auf einen moderaten Erholungspfad einschwenken wird. Das Niveau vor Ausbruch der Corona-Krise werde aber wohl erst 2022 wieder erreicht. Im Jahresdurchschnitt 2020 schrumpft die Wirtschaftsleistung um 6,2 Prozent, 2021 wird sie um 3,8 Prozent wachsen.

Anders als bei ihrer letzten Vorhersage im April 2020 sehen die IMK-Forscher diesmal allerdings nicht nur das Risiko, dass sich ihre Prognose als zu optimistisch herausstellen könnte, wenn es eine massive zweite Infektionswelle gibt. Sie halten es auch für möglich, dass die reale Entwicklung etwas besser verlaufen könnte, wenn die Politik in Deutschland und Europa weiterhin entschlossen gegensteuert: Das Konjunkturpaket der Bundesregierung, die deutlich expansive Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) und die absehbare gemeinsame Kreditaufnahme der EU-Staaten zur Finanzierung eines Europäischen Aufbaufonds „wirken stabilisierend und könnten eine etwas stärkere Erholung auslösen als hier erwartet“, schreiben die Ökonomen.

Das wäre auch mit Blick auf die Beschäftigung wichtig. Zwar können die breit angewandte Kurzarbeit sowie die übrigen umfangreichen Stabilisierungsmaßnahmen nach der IMK-Prognose den Schaden auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zum dramatischen Einbruch beim Bruttoinlandsprodukt stark abpuffern. Trotzdem gehen die Ökonomen davon aus, dass die Zahl der Arbeitslosen im Jahresschnitt 2020 um rund 500 000 zunimmt, und 2021 um weitere 130 000 Personen.

„Die Bundesregierung hat auf vielen Feldern schnell das Richtige getan, um die ökonomischen Folgen dieser dramatischen Krise zu mildern“, sagt IMK-Direktor Sebastian

Dullien. Das gelte mit Abstrichen auch für das Konjunkturpaket von Anfang Juni 2020: Zwar hätten die 20 Milliarden Euro, die die zeitweilige Mehrwertsteuersenkung den Fiskus kostet, effektiver eingesetzt werden können – beispielsweise in Form eines höheren Kinderzuschlags. „Aber insgesamt geht in diesem und im kommenden Jahr ein nennenswerter positiver Impuls auf den Konsum und die Investitionen aus.“

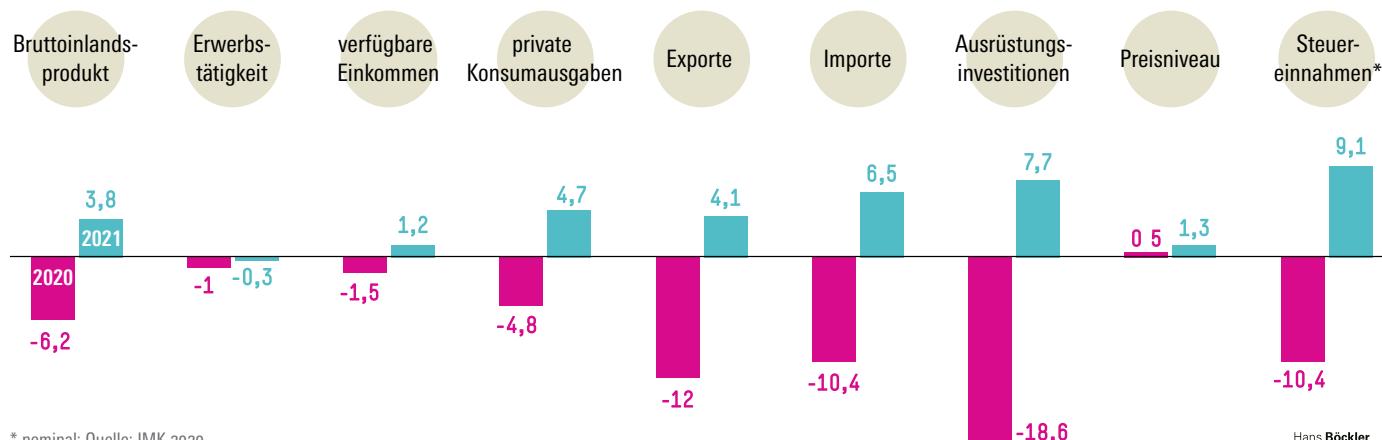
Um die wirtschaftlichen Härten, die die Krise gleichwohl für Millionen Menschen bringt, weiter zu mildern, sollte die deutsche Regierung spätestens 2021 noch einmal mit weiteren nachfragesteigernden Maßnahmen nachlegen. Diese könnten und sollten so gestaltet sein, dass sie zugleich einen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels leisten und die Innovationsfähigkeit der deutschen Industrie weiter stärken. Empfehlenswert wäre es etwa, öffentliche Investitionen vorzuziehen, private Investitionen mit positiver ökologischer Wirkung stärker zu fördern und die Qualifizierung für zukunftsfähige Berufe auszubauen.

Finanzielle Reserven für entsprechende Investitionen seien vorhanden, betonen die Ökonomen. So steige zwar in diesem und im kommenden Jahr die Staatsverschuldung kräftig an. Die jährlichen Ausgaben für den Schuldendienst seien hingegen weiterhin rückläufig, weil der Bund auch längerfristige Kredite zu Negativzinsen aufnehmen und ältere Verbindlichkeiten günstig umschulden könne. Auf europäischer Ebene sei einiges erreicht, wenn der Vorschlag der EU-Kommission zu einem europäischen Recovery Plan ohne Verwässerungen umgesetzt werde, so das IMK. ↗

Quelle: Sebastian Dullien, Alexander Herzog-Stein, Peter Hohlfeld, Katja Rietzler, Sabine Stephan, Thomas Theobald, Silke Tober, Sebastian Watzka: Wirtschaftspolitische Reaktion mildert Corona-Einbruch: Verhaltene Erholung in Sicht – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2020/2021, IMK-Report Nr. 160, Juni 2020

## Erholung in Aussicht

So entwickeln sich laut der IMK-Konjunkturprognose in Deutschland (in Prozent) ...



# Standards in der Fleischindustrie erhöhen

Schon vor Corona waren die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie problematisch. Die Zustände in der Branche müssen dringend verbessert werden. Regelungen müssen über freiwillige Selbstvereinbarungen hinausgehen und verpflichtend gelten.

Mehr als 1400 Mitarbeiter bei Tönnies in Ostwestfalen haben sich mit dem Coronavirus infiziert. Dieser Fall und auch die Ausbrüche in anderen Schlachthöfen zeigen: In der Branche läuft etwas schief. Was seit langem bekannt ist: Viele Mitarbeiter in der Fleischwirtschaft werden zu Bedingungen beschäftigt und untergebracht, die inakzeptabel sind. Die Arbeitgeber müssen hierfür die Verantwortung übernehmen. „Die Branche steht unter Druck, möglichst billig zu produzieren. Nicht selten sind die Leittragenden die Arbeitnehmer, Tiere und auch die Verbraucher“, erklärt Oliver Emons von Hans-Böckler-Stiftung. Der Experte für Unternehmensführung und Mitbestimmung ist Koordinator des „Branchenmonitors Schlachten und Fleischverarbeitung“, in dem der Autor Stefan Stracke den Zustand der Branche beleuchtet. Die Analyse ist bereits vor der Coronakrise entstanden, sie basiert auf Zahlen von 2018.

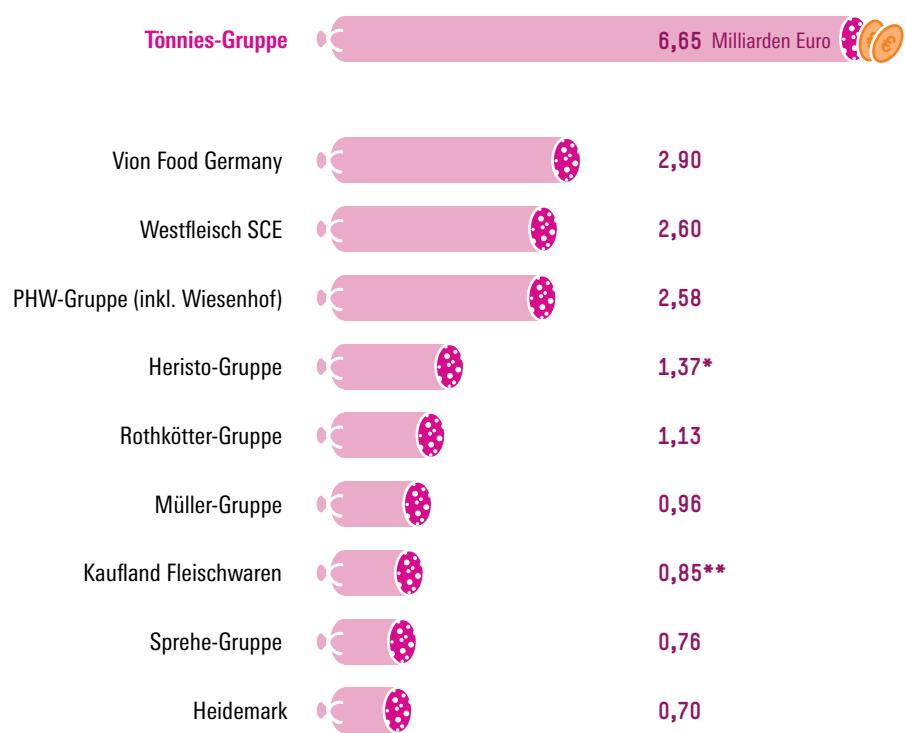
Zur deutschen Fleischwirtschaft zählen fast 1500 Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten, darunter rund 380 Schlachtbetriebe und 1070 Betriebe der Fleischverarbeitung. Sie erzielen zusammen einen Umsatz von 42,5 Milliarden Euro, davon rund 80 Prozent im Inland. Mit einem Anteil von 22 Prozent ist die Branche der umsatzstärkste Bereich der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in Deutschland. Trotz hoher Umsätze sei die Geschäftslage seit einigen Jahren „verhalten“, heißt es in der Analyse. Zum einen essen die Deutschen weniger Fleisch- und Wurstwaren. Zum anderen seien die Produkte „wenig differenziert“. Der Einzelhandel sei aufgrund seiner großen Verhandlungsmacht in der Lage, die Preise zu drücken. Vor allem kleinen und mittleren Schlacht- und Verarbeitungsbetrieben falle es in dem hart umkämpften Markt schwer, höhere Kosten weiterzugeben. Das Ergebnis: Die Betriebe suchen „nach Optimierungsmöglichkeiten in einer tendenziell ertragschwachen Branche“, so Stracke. Von enormer Bedeutung sei die Erschließung neuer Exportmärkte.

Vor allem die Schweineschlachtung wird von wenigen Großbetrieben dominiert. Die zehn größten Unternehmen in diesem Bereich kommen bezogen auf die Menge auf einen Marktanteil von fast 80 Prozent in Deutschland. Das mit Abstand größte deutsche Fleischunternehmen ist die Tönnies-Gruppe mit circa 16500 Mitarbeitern, davon 6000 in Rheda-Wiedenbrück. Tönnies schlachtet hierzulande mehr als 16 Millionen Schweine im Jahr, was knapp 30 Prozent aller in der Bundesrepublik zerlegten Schweine entspricht. Hinzu kommen 440 000 Rinder. Der weltweite Umsatz der Unternehmensgruppe beträgt 6,65 Milliarden Euro. Dahinter folgten Vion Food Germany mit mehr als 7000 Beschäftigten in Deutschland und einem Umsatz von 2,9 Milliarden Euro sowie Westfleisch mit knapp 4000 Beschäftigten und 2,6 Milliarden Euro Umsatz.

In den knapp 1500 Betrieben der Fleischindustrie sind laut Statistischem Bundesamt rund 124000 Mitarbeiter tätig, davon mehr als 38000 im Schlachtbereich. Präzise Zahlen zur Beschäftigung seien aufgrund der Arbeits-

## Fleischindustrie: Tönnies setzt am meisten um

Der weltweite Umsatz der größten deutschen Fleischunternehmen betrug 2018 ...



\* 2017; \*\* Schätzung Quelle: Stracke 2019

## Fleischindustrie: Zahl der Beschäftigten gestiegen

So viele Mitarbeiter waren in Schlacht- und Fleischverarbeitungsbetrieben mit mehr als 20 Beschäftigten in Deutschland tätig ...



Quelle: Stracke 2019



Hans Böckler  
Stiftung

verhältnisse sowie der hohen Fluktuation der Beschäftigten schwierig zu erheben, schreibt Stracke. Viele seien nicht beim Schlachthof angestellt, sondern bei einem Personal-dienstleister, Werkvertragsnehmer oder Subunternehmer. „Werkverträge werden in einigen Fällen nach wie vor missbräuchlich eingesetzt, um Tarif- und Sozialstandards zu unterlaufen“, erklärt der Experte. Die Aufwendungen der Betriebe für Leiharbeit hätten sich zwischen 2008 und 2017 mehr als verdoppelt. Bis auf Westfleisch und Goldschmaus beschäftigten die großen Schlachtbetriebe zum Zeitpunkt der Untersuchung weniger als 50 Prozent eigenes Stamm-personal. Knapp ein Drittel der Beschäftigten in der Branche komme aus dem Ausland, größtenteils aus Osteuropa. Vor allem in Subunternehmen fehlten Betriebsräte, die die Ein-haltung von Sozialstandards überwachen. Das Tarifsystem sei stark fragmentiert. Haistarifverträge würden meist auf regionaler Ebene verhandelt. Zurzeit gilt in der Fleischwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn von 9,35 Euro pro Stunde. Der Anfang 2018 neu ausgehandelte Mindestlohn-Tarif-vertrag wurde nicht für allgemeinverbindlich erklärt.

Nach Kritik an Missständen in der Branche hatten sich die großen Fleischkonzerne bereits 2015 verpflichtet, für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Außerdem sollten Subunternehmen ihre Arbeitnehmer bei der Sozialversiche-rung in Deutschland melden. Seitdem habe der Anteil so-zialversicherungspflichtig Beschäftigter zwar tatsächlich zugenommen, so Stracke. Nach wie vor bestünden aber gravierende Mängel: Durch Schichtarbeit, Kälte, Lärm, hohe Luftfeuchtigkeit, Kunstlicht und getaktete Fließband-arbeit sei die Belastung hoch. Die Zahl der über 55-Jähri-gen sei in den vergangenen Jahren stark gestiegen, die Arbeitsbedingungen seien aber vielfach nicht altersgerecht. Arbeitsschutzbehörden stellten einige Verstöße gegen die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten fest.

Eine freiwillige Selbstverpflichtung könne „keine Alternative für tarifvertragliche Mindeststandards bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ sein, erklärt der Experte. Im-merhin besteht die Chance, dass sich die Verhältnisse in der Fleischindustrie künftig verbessern. Durch Corona ist das Thema in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Das Bundes-ministerium für Arbeit und Soziales will in den kommenden Wochen einen Entwurf zum Arbeitsschutz in der Fleisch-branche vorlegen, darin dürfte es um stärkere Regulierung bis hin zu einem Verbot von Werkverträgen gehen. ◀

Quelle: Stefan Stracke: Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, Hans-Böckler-Stiftung, Dezember 2019

## Werkverträge: Betriebsräte verhindern Missbrauch

Der Missbrauch von Werkverträgen ist in Schlachtbetrieben besonders weit verbrei-tet und offensichtlich. Doch auch in anderen Branchen lagern viele Unternehmen erhebliche Teile ihres Geschäfts an Subun-ternehmer mit schlechteren Arbeitsbedin-gungen aus. Das zeigt eine vom I. M. U. ge-förderte Studie der Politologin Katrin Vitols, die auf einer Befragung von Betriebsräten und Betriebsfallstudien – vor allem im ver-arbeitenden Gewerbe – basiert.

Die befragten Betriebsräte berichten, dass im Schnitt 13 Pro-zent des Arbeitsvolumens im Kernbereich von Unternehmen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen erledigt wird. Im Trend nimmt die Beauftragung von Subunternehmern zu. Oft geht es der Forscherin zufolge darum, Tarifstandards und Mit-bestimmungsrechte zu unterlaufen. Als bedenklich hinsicht-lich der Arbeitsbedingungen stuften 39 Prozent der befragten Betriebsräte Vertragsverhältnisse mit Dienstleistern oder Sub-unternehmern ein. Von den Betriebsräten bei Intensivnutzern, bei denen Subunternehmen über 30 Prozent des Arbeitsvo-lumens erledigen, halten drei Viertel die Verhältnisse für be-denklich. Wo der Umfang der Fremdvergaben in den vergan-genen fünf Jahren zugenommen hat, sind die Betriebsräte ebenfalls skeptischer als im Durchschnitt.

Wenn es darum geht, den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen, gebe es zwar durchaus Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften, so I. M. U.-Experte Jan Giertz. Allerdings brauche es dringend politische Rückendeckung. Giertz ver-weist auf Forderungen der IG Metall, den Betriebsräten Mit-be-stimmungsrechte bei Werkverträgen gesetzlich einzuräumen. Zudem sollte der Gesetzgeber dafür sorgen, dass bei Schein-werkverträgen eine Umkehr der Beweislast erfolgt, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bei entsandten Be-schäftigten realisiert wird und dass die für die Überwachung zuständigen Stellen wie Zoll und Gewerbeaufsicht mehr Per-so-nal erhalten. Solange es keine wirksame gesetzliche Handha-be gebe, müssten Betriebsräte andere Instrumente einsetzen – und beispielsweise versuchen, über Betriebsvereinbarungen Einfluss zu nehmen.

Dass engagierte Betriebsräte mit guten Argumenten und politisch geschicktem Vorgehen in Sachen Werkverträge viel erreichen können, belegt eine Studie, die Markus Hertwig von der TU Chemnitz und Carsten Wirth von der Hochschule Darmstadt für das I. M. U. durchgeführt haben. Ein Erfolgsgeheimnis besteht demnach darin, das Management an seinen eigenen Aussagen zu messen: Bei den untersuchten Firmen konnten die Betriebsräte nachweisen, dass die dysfunktionale Praxis in deutlichem Widerspruch zu den betriebswirtschaftlichen Zielen der Werkvertragsvergabe – Kostensenkung und größere Kundenzufriedenheit – stand. ◀

Quellen:

Katrin Vitols: Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen, I. M. U.-Study, April 2019

Jan Giertz: Keine Probleme mehr mit Werkverträgen? Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Markus Hertwig, Carsten Wirth: Mitbestimmung ohne Mitbestimmungsrechte? Study der HBS Nr. 430, Oktober 2019

# Erfahrene Vertretungen

Bei den Betriebsratswahlen 2018 haben sich mehrheitlich erfahrene Mitglieder durchgesetzt. Das vereinfachte Wahlverfahren hat sich bewährt, der Frauenanteil ist leicht gestiegen.

Von Anfang März bis Ende Mai 2018 fanden in zahlreichen Firmen Betriebsratswahlen statt. Im Schnitt haben gut drei Viertel der Beschäftigten ihre Stimme abgegeben – fast genauso viele wie 2014. Das geht aus einer Analyse hervor, für die ein Team von der Universität Marburg um die Soziologin Maria Funder die Wahlergebnisse von über 21700 Betrieben in den Organisationsbereichen von IG Metall, Verdi, NGG, IG BCE, IG BAU und EVG ausgewertet hat. Gefördert wurde ihre Untersuchung von der Hans-Böckler-Stiftung.

Das vereinfachte Wahlverfahren – ein unbürokratischer Modus, der seit 2001 in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten vorgeschrieben und in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten möglich ist, wenn sich Wahlvorstand und Arbeitgeber darauf einigen – sei 2018 wieder gut angenommen worden, schreiben die Forscher und Forscherinnen. Insgesamt mache gut ein Drittel aller untersuchten Betriebe von diesem Verfahren Gebrauch, bei den Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten knapp die Hälfte, was für eine große Akzeptanz spreche.

Der Auswertung zufolge hat sich die Wahlbeteiligung seit 2010 bei den kleineren Betrieben besser entwickelt als bei den größeren, die das normale Wahlverfahren anwenden müssen. Das sei ein Indiz dafür, dass das vereinfachte Wahlverfahren zu einer höheren Wahlbereitschaft in der Belegschaft beiträgt. Insofern sei die gewerkschaftliche Forderung, die verpflichtende Anwendung auf Betriebe bis 100 Beschäftigte auszuweiten, zu unterstützen.

In Sachen Geschlechterdiversität gab es bei der Wahl 2018 nur verhaltene Fortschritte: Im Schnitt entfallen den Daten zufolge 27,4 Prozent der Mandate auf Frauen, 2010 waren es 26,9 Prozent. Die seit 2001 geltende Quote für die Vertretung beider Geschlechter im Betriebsrat erfüllen 76,7 Prozent der Betriebe und damit etwas mehr als 2014, als der Anteil 73,3 Prozent betrug. Tendenziell steige der Frauenanteil in den Betriebsräten mit dem Frauenanteil in der Belegschaft, erklärt das Forschungsteam. Zudem spielt die Betriebsgröße eine Rolle: Zu wenige Frauen im Betriebsrat gebe es vor allem in Kleinbetrieben.

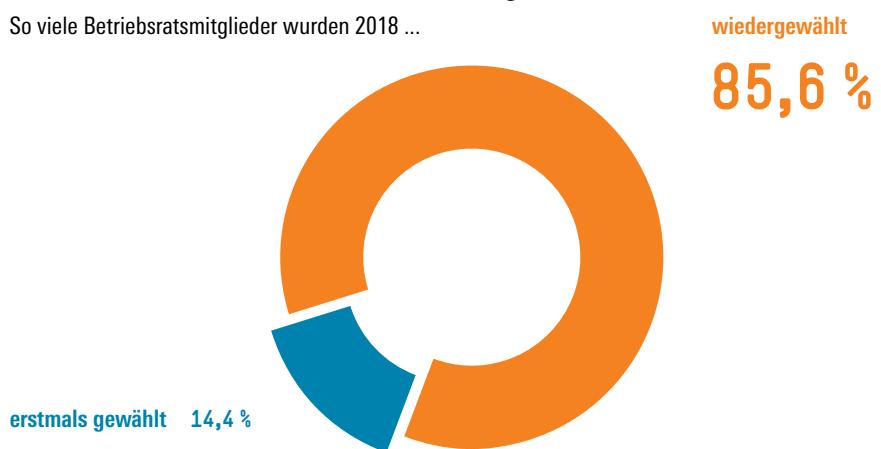
Der Betriebsratsvorsitz sei weiterhin „überwiegend eine Männerdomäne“, heißt es in dem Papier. Bei den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall etwa sind 23,4 Prozent der Betriebsratsmitglieder weiblich, aber nur 14,7 Prozent der Vorsitzenden, bei den Verdi-Betrieben beträgt das Verhältnis 45,7 zu 39,4 Prozent. Hier gelte es, Ursachenfor-

schung zu betreiben, um herauszufinden, weshalb Frauen in der betrieblichen Mitbestimmung tendenziell unterrepräsentiert sind. Dazu wurden Interviews durchgeführt, die aktuell ausgewertet werden.

Erfahrung ist bei den Betriebsratswahlen ein wichtiger Faktor: 85,6 Prozent der Mitglieder wurden laut der Auswertung wiedergewählt. Über 60 Prozent der Gewählten sind 45 Jahre oder älter. Besonders lang amtierende Betriebsräte gebe es vor allem in Großbetrieben mit komplexen Entscheidungs- und Machtstrukturen, aber auch in sehr kleinen Betrieben mit wenig Nachwuchs, so die Analyse. Perspektivisch sei der Generationenwechsel unvermeidlich, aber gestaltbar, Nachwuchsförderung sei dringend geboten.

## Mehrheitlich erfahrene Betriebsratsmitglieder

So viele Betriebsratsmitglieder wurden 2018 ...



Daten von IG BCE, NGG, Verdi

Quelle: Demir u. a. 2020

Hans Böckler  
Stiftung

ten. Anzustreben sei dabei eine Balance zwischen Professionalität und Erneuerung im Betriebsrat.

Leiharbeiter sind berechtigt, bei Betriebsratswahlen mitzustimmen, wenn sie mindestens drei Monate beim Entleihbetrieb beschäftigt sind. Aus den analysierten Daten geht hervor, dass der Anteil der Betriebe mit wahlberechtigten Leiharbeitern im Einzugsbereich der IG Metall zwischen 2010 und 2018 von 35 auf 52,2 Prozent gestiegen ist, der Anteil an allen Wahlberechtigten von 4,2 auf 5,5 Prozent. Diese Entwicklung fordere die kollektive Interessenvertretungspolitik permanent heraus. Unterschiedliche Interessen von Stammbelegschaft und Leiharbeitnehmerschaft gleichermaßen zu berücksichtigen und Spaltungstendenzen entgegenzuwirken, gleiche einem schwierigen Spagat. Nötig sei eine ausbalancierte Schutzpolitik für beide Gruppen. ↗

Quelle: Nur Demir, Maria Funder, Ralph Greifenstein, Leo Kißler: Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Ausgewählte Ergebnisse, Mitbestimmungsbericht Nr. 60, Juni 2020

# Crowdworker: Nur scheinbar unabhängig

Die auf Crowdworking-Plattformen übliche computergesteuerte Auftragsvergabe verändert die Arbeitswelt. Diese Ausübung von Arbeitgebermacht könnte auf andere Branchen übergreifen.

In der Frühphase der Industrialisierung versuchten Unternehmer, durch Verschärfung der Fabrikdisziplin und Ausweitung der direkten Kontrolle von Beschäftigten ihre Profite zu steigern. Heute sind Fabriken und Büros für etliche Erwerbstätige nicht mehr der zentrale Schauplatz der Arbeit. Daher haben sich neue Mechanismen herausgebildet, um die Beschäftigten zur Verausgabung ihrer Arbeitsleistung zu bewegen. An der Spitze der Entwicklung steht die Arbeitszuteilung und -bewertung über Crowdworking-Plattformen. Christine Gerber vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat anhand von Interviews mit Plattformbetreibern und Crowdworkern sowie einer Onlinebefragung, an der sich mehr als 1000 Crowdworker beteiligt haben, untersucht, wie das Plattformregime funktioniert. Ihr Ergebnis: An die Stelle der direkten Überwachung ist eine ebenso wirksame indirekte Kontrolle getreten. Plattformarbeiter disziplinieren sich selbst, weil sie wissen, dass regelkonformes Verhalten die besten Bewertungen und damit Aufträge einbringt. Allerdings liegen die Regeln, die Algorithmen, nicht offen. Gerade diese Unsicherheit hält die Crowd in Atem – und stellt die Unterordnung der Auftragnehmer unter den Auftraggeber und das Plattformmanagement sicher.

Trotz formaler Unabhängigkeit seien die Akteure auf den Plattformen keineswegs gleich, vielmehr seien die sozialen Beziehungen hier „klassenförmig strukturiert“, schreibt Gerber. Wer als Crowdworker bewusst oder unbewusst von der gewünschten Norm abweicht, wird nicht getadelt, sondern muss Abstriche bei seinem Ranking hinnehmen und bekommt die schlechteren Aufträge. Beschränkungsmöglichkeiten gibt es oft gar nicht oder sie sind so undurchsichtig gestaltet, dass sie schwer zu nutzen sind.

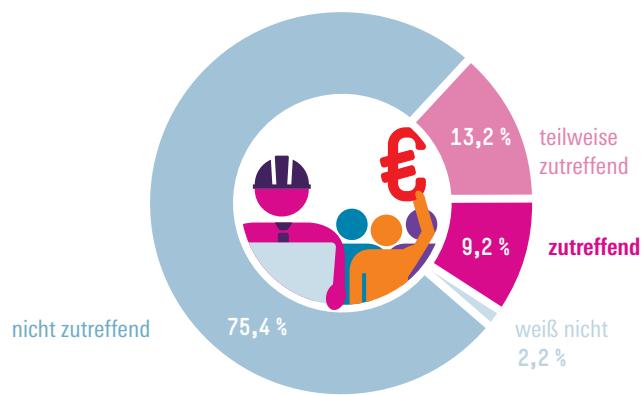
Intransparenz ist ein wesentliches Merkmal der Plattformarbeit: Denjenigen, die – als Selbstständige – ihre Arbeitskraft anbieten, werden viele Informationen vorenthalten. Gerade bei Mikroaufgaben, etwa dem Abschreiben von Tondokumenten oder Verschlagworten von Bildern, wissen sie oft nichts über den Auftraggeber, das Gesamtprodukt oder darüber, wie viele andere gerade an derselben Aufgabe arbeiten. Ob Aufträge wegen einer allgemeinen Flauftage ausbleiben, ob der Zuteilungsalgorithmus damit frühere Leistungen sanktioniert oder ob er andere Crowdworker bevorzugt und wenn ja, warum – all dies ist ungewiss. Teilweise werden die Crowdworker nicht einmal bezahlt für ihre Arbeit. Mit der oft betonten Offenheit von Plattformen ist es in Wirklichkeit nicht weit her. Nur bei wenigen ist es möglich, alle vorhandenen Projekte oder Aufgaben zu überblicken. Algorithmen sorgen dafür, dass gerade als leistungsschwach eingestufte Crowdworker das meiste nicht zu sehen bekommen.

Crowdworker verfügen zwar über eine Art von Autonomie, die es in klassischen Beschäftigungsverhältnis-

sen nicht gibt: Sie brauchen keinen Auftrag anzunehmen, den sie nicht wollen. Und eine technisch mögliche Permanentüberwachung durch Aufzeichnung der Tastenanschlüsse oder Bildschirmfotos kommt nur in Einzelfällen vor. Aber den Crowdworkern stehen auf der anderen Seite nur wenige Handlungsoptionen offen: nämlich die, die der Plattformbetreiber vorgegeben hat. Wenn Kritik nicht vorgesehen ist, gibt es keine Kritik. So beschränkt sich der Widerstand der Crowdworker gegen als unfair wahrgenommene Praktiken in der Regel auf Versuche, die Algorithmen auszutricksen. Etwa dadurch, dass sie Bewertungssysteme nutzen, um sich gegenseitig gute Arbeit zu bescheinigen, oder Aufträge unter der Hand weitergeben. Solche „Spielchen“ – Arbeitssoziologen

## Um den Lohn gebracht

Dass sie immer wieder für ausgeführte Aufgaben nicht bezahlt werden, ist laut Crowdworkern ...



ohne Wettbewerbsplattformen Quelle: Gerber 2020

Hans Böckler  
Stiftung

gen sprechen von „work games“ – tragen jedoch eher zur „Stabilisierung der Macht- und Ausbeutungsverhältnisse“ bei, weil sie den Beschäftigten das Gefühl geben, den Vorgaben des Arbeitgebers nicht machtlos gegenüberzustehen.

Dennoch fallen die Wahrnehmungen der Crowdworker insgesamt recht positiv aus, so Gerber. Offenbar gelinge es den Plattformbetreibern, „die mobile und unabhängige Crowd in einer Kontrollbeziehung zu halten und ihre Ausbeutung durch Selbstdisziplinierung zu sichern“. Das „algorithmische Management“, für das die Plattformen ein Testfeld seien, habe sich als funktional herausgestellt. Digitale Reputationssysteme und automatisierte Aufgabenzuordnung könnten daher „auch in anderen Bereichen Fuß fassen und tun dies bereits“ – beispielsweise in Callcentern oder im Bereich Handel und Logistik. <

Quelle: Gerber: Crowdworker\*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management, WSI-Mitteilungen 3/2020

# 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, Volkardeyer Straße 1, 40878 Ratingen

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei  
[www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## KONSUM

### Der Einzelhandel erholt sich



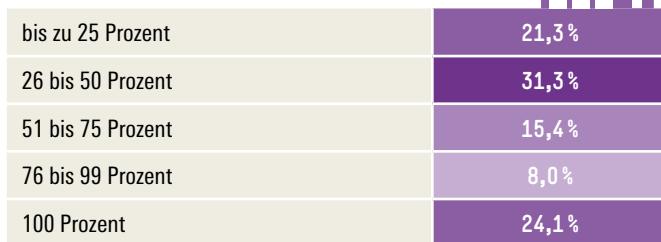
Die Einzelhandelsunternehmen in Deutschland setzten im Mai 2020 laut Statistischem Bundesamt real 3,8 Prozent mehr um als im Vorjahresmonat. Gegenüber dem April 2020 hat der reale Umsatz im Mai 2020 kalender- und saisonbereinigt um 13,9 Prozent zugelegt. Damit konnte der Einzelhandel die Corona-bedingten Umsatzeinbußen der Vormonate wieder ausgleichen. Gleichzeitig war dies der stärkste Umsatanstieg gegenüber einem Vormonat seit Beginn der Statistik im Jahr 1994. Gründe hierfür sind die Geschäftsschließungen bis Mitte April 2020 und die anschließenden Lockerungen. Im April 2020 war der Umsatz noch real um 6,5 Prozent zum Vormonat gesunken. <

Quelle: Destatis, Juli 2020

## BESCHÄFTIGUNG

### „Kurzarbeit null“ für jeden Fünften

Bei Beschäftigten, die im Mai 2020 in Kurzarbeit waren, betrug der Arbeitsausfall ...



Quelle: IAB, Juni 2020

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 10. September

## CORONA

### Ferien zu Hause

Ihren Urlaub verbringen nach den aktuellen Plänen im Sommer 2020 ...

zu Hause	51 %
in Deutschland	35 %
in Europa	17 %
im Rest der Welt	2 %

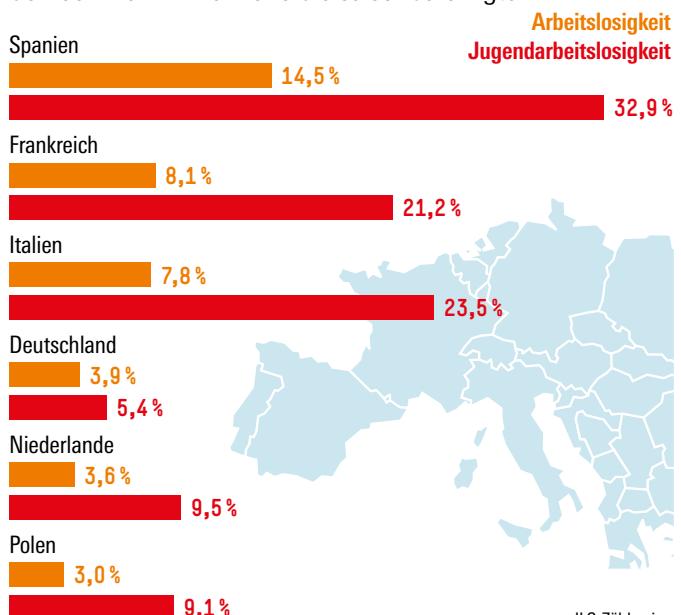
Quelle: Infratest, Juni 2020

Mehrfachnennungen möglich

## ARBEITSLOSIGKEIT

### Europas Jugend hat das Nachsehen

So hoch war im Mai 2020 die saisonbereinigte ...



Quelle: Eurostat, Juli 2020

Digitalausgabe bestellen unter [www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm](http://www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm)