

4/2021 4. MÄRZ

- 2 **Globalisierung** Arbeitnehmerrechte ohne Grenzen
- 3 **Corona** Sorge unter Beschäftigten bleibt groß
- 4 **Corona** Gleichstellung in der Krise
- 6 **Mitbestimmung** Mehr Geschlechtergleichheit dank Mitbestimmung
- 6 **Arbeitsrecht** Agile Arbeit: Wo Betriebsräte mitreden dürfen
- 7 **Unternehmensmitbestimmung** Potenziell große Reichweite

CORONAKRISE

Jeder Vierte im Homeoffice

Die Homeoffice-Verordnung der Bundesregierung zeigt offenbar Wirkung: Der Anteil der Beschäftigten, die zu Hause arbeiten, ist zuletzt gestiegen.

Ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland hat Ende Januar vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet. Damit ist konsequente mobile Arbeit zur Corona-Prävention fast wieder so verbreitet wie während des ersten Lockdowns im April 2020, und die Quote ist in den vergangenen Monaten gestiegen: von 14 Prozent im November auf 17 Prozent im Dezember und dann deutlich auf 24 Prozent im Januar. Das zeigt die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Beim Zuwachs spielten die Empfehlungen von medizinischen Experten, Politik und Sozialpartnern, die breite öffentliche Diskussion sowie insbesondere die neue Homeoffice-Verordnung der Bundesregierung eine wichtige Rolle: Rund ein Drittel der Befragten, die aktuell vorwiegend oder ausschließlich zu Hause arbeiten, geben an, dass die Beschlüsse der Bundesregierung ein Grund für ihren Wechsel ins Homeoffice waren.

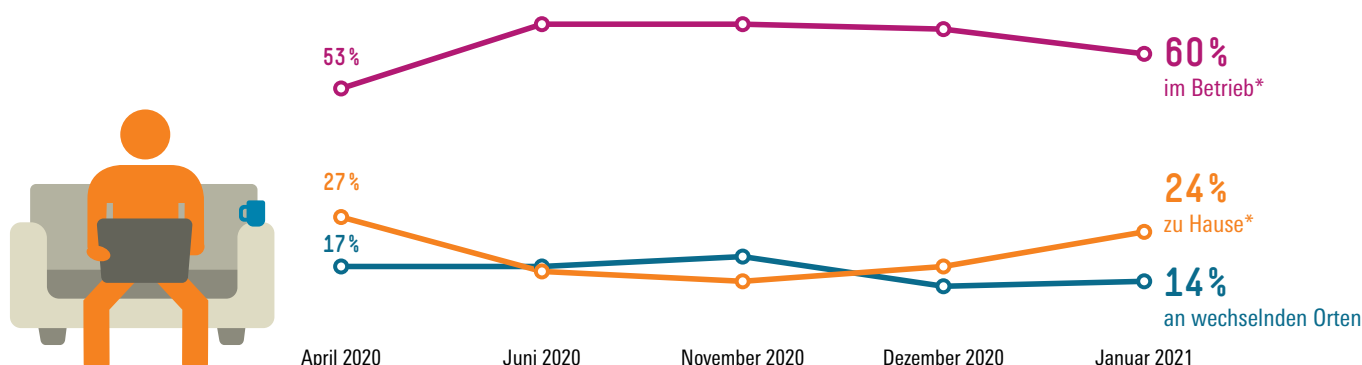
„Die Entwicklung ist erfreulich. Die neuen Daten bestätigen aber auch, was wir auf Basis der irritierend niedrigen Quote von November betont haben: In der Ausnahmesitu-

ation der Pandemie ist deutlich mehr Homeoffice möglich und zur Covid-Prävention auch dringend nötig. Erst der enorme öffentliche Druck auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – unter anderem durch die Gewerkschaften – und schließlich die Verordnung zum Homeoffice haben zu einer Ausweitung des Angebots von mobiler Arbeit geführt“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI.

Kohlrausch, die auch Soziologieprofessorin an der Universität Paderborn ist, und WSI-Datenexperte Helge Emmeler stützen ihre Analyse auf die vierte Welle der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Dafür wurden Ende Januar mehr als 6200 Erwerbstätige und Arbeitsuchende online befragt. Die gleiche Stichprobe war bereits im April, im Juni und im November 2020 interviewt worden. Die Befragten bilden die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab. <

Coronakrise: Ein Viertel arbeitet im Homeoffice

Von allen Beschäftigten haben gearbeitet ...



*ausschließlich oder überwiegend
Quelle: Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung 2021

Arbeitnehmerrechte ohne Grenzen

Das neue Lieferkettengesetz ist ein wichtiger Schritt. Es geht aber nicht weit genug. Initiativen von Gewerkschaften und nichtstaatlichen Organisationen bleiben weiter wichtig.

Unternehmen sollten grundlegende Arbeitnehmer- und Menschenrechte garantieren – nicht nur im eigenen Land, sondern überall, wo sie produzieren lassen. Nur wie lässt sich erreichen, dass multinationale Konzerne ihrer Verantwortung auch gerecht werden? Das in Deutschland geplante Lieferkettengesetz kann dazu beitragen, allein reicht es aber nicht aus. Über nationale Gesetze hinaus braucht es viele weitere Maßnahmen, unter anderem Vereinbarungen mit Gewerkschaften und grenzüberschreitende Möglichkeiten der Mitbestimmung. Zu diesem Ergebnis kommt ein Team von Forschern aus verschiedenen Bereichen der Hans-Böckler-Stiftung. Die Wissenschaftler haben untersucht, welche Instrumente geeignet sind, soziale Standards im globalen Wertschöpfungsprozess sicherzustellen.

Eine große Bandbreite an Regeln gibt es bereits – sie reichen von Standards einzelner Unternehmen oder Branchen über unverbindliche Selbstverpflichtungen, Überprüfungen durch privatrechtliche Vereinigungen, gesetzliche Berichtspflichten bis hin zu völkerrechtlichen Prinzipien. Und dennoch bestehen nach wie vor offensichtliche Defizite. Menschenrechtsverletzungen sind – trotz aller Fortschritte – in der globalisierten Wirtschaft an

der Tagesordnung. Selbstverpflichtungen oder Bekenntnisse zur Corporate Social Responsibility (CSR) haben vielfach zwar positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur. Ebenso erhöhen Berichtspflichten und Zertifizierungen die Vergleichbarkeit der Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen, um grundlegende Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. „Solange es aber einen Wettbewerbsnachteil darstellt, freiwillige Maßnahmen zu ergreifen und wirksam umzusetzen, wird die Umsetzung auf diesem Wege lückenhaft bleiben“, heißt es in der Analyse.

Das neue Lieferkettengesetz könnte dabei helfen, noch bestehende Lücken zu schließen. Es soll deutsche Unternehmen dazu verpflichten, für die Einhaltung der Menschenrechte in den Betrieben ihrer Lieferkette geradzustehen. Bei Verstößen drohen Bußgelder und der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen. Auf eine zivilrechtliche Haftung verbunden mit noch empfindlicheren Strafen konnte sich die Große Koalition allerdings nicht einigen. Immerhin sollen künftig Hilfsorganisationen und Gewerkschaften gegen Missstände klagen dürfen – bisher konnten das nur die Geschädigten selbst. Das Ge-

setz soll zunächst ab Januar 2023 für Unternehmen mit mehr als 3000 Beschäftigten gelten, ab dem Jahr 2024 dann für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Mit dem Lieferkettengesetz holt Deutschland nach, was andere Staaten bereits vorgemacht haben. In Frankreich gilt etwa das „Loi de Vigilance“, das Unternehmen dazu verpflichtet, auf das eigene soziale und ökologische Handeln sowie das ihrer Tochterunternehmen und Zulieferer zu achten. In den Niederlanden gilt ein Gesetz, das Kinderarbeit in Zulieferbetrieben unter Strafe stellt. Auch auf europäischer Ebene gibt es Bewegung: EU-Justizkommissar Didier Reynders hat angekündigt, noch im Jahr 2021 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verantwortung von Unternehmen in Wertschöpfungsketten zu machen. Die anstehende EU-Gesetzgebung dürfte für eine

Vereinheitlichung der teils sehr unterschiedlichen nationalen Regelungen sorgen.

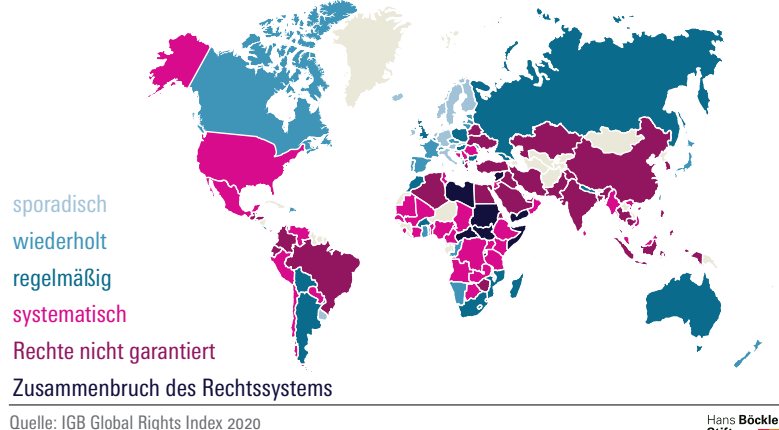
Das deutsche Lieferkettengesetz sowie die Initiativen auf EU-Ebene gehen nach Ansicht der Wissenschaftler in die richtige Richtung, sie ersetzen aber keinesfalls weitere verpflichtende soziale Standards. Die bereits bekannten Instrumente – etwa die von der Internationalen Arbeitsorganisation aufgestellten Normen

oder CSR-Kodizes – bleiben weiter wichtig. Sie ergänzten die nationalen und europäischen Bemühungen und müssten daher weiter gestärkt werden. Eine wichtige Rolle spielen hier beispielsweise sogenannte Globale Rahmenvereinbarungen, die Gewerkschaften mit multinationalen Konzernen aushandeln – und die in vielen Punkten über gesetzliche Standards hinausgehen. „Sie beziehen gewählte Arbeitnehmervertreter ein, etablieren Solidarität und Austausch zwischen den Produktionsstandorten in sehr unterschiedlichen Staaten und unterbinden so auch einen wirtschaftlichen Wettbewerb um die niedrigsten Sozialstandards“, heißt es in der Analyse. Der Schutz von Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten in Staaten, in denen die Zulieferbetriebe tätig sind, sowie weitreichende Rechte von Gewerkschaften auf Konzernebene seien „die wirkungsvollste Gewähr für die Einhaltung sozialer Standards in den Lieferketten“. <

Quelle: Oliver Emons, Barbara Fulda, Ernesto Klengel, Marc Schietinger: Soziale Standards in Lieferketten, Ein Überblick über Instrumente und Ansätze, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 207, Februar 2021

Wo Beschäftigte rechtlos sind

Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte gibt es ...



Sorge unter Beschäftigten bleibt groß

Die Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus ist unter Beschäftigten unverändert weit verbreitet. Ein Grund: Nicht alle Arbeitgeber setzen Schutzmaßnahmen konsequent um.

Im Januar 2021 hatte gut jeder dritte Beschäftigte Sorge, sich bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus zu infizieren. Trotz der inzwischen verschärften Schutzmaßnahmen entspricht dies dem Niveau der Vormonate und ist eine deutliche Zunahme gegenüber den Sommermonaten Juni und Juli, als die Infektionszahlen niedriger waren. Damals war jeweils ein Viertel der Beschäftigten besorgt. Das ist das Ergebnis einer Befragung des WSI-Portals Lohnspiegel.de, an der sich seit April 2020 mehr als 34 000 Beschäftigte beteiligt haben.

Besonders verbreitet ist die Sorge vor einer Ansteckung bei Beschäftigten, die in ihrem Beruf regelmäßig engen Kontakt zu anderen Menschen haben und deshalb selbst bei guten Arbeitsschutzmaßnahmen besonders exponiert sind. So haben seit Beginn des zweiten Lockdowns im November 57 Prozent der Befragten aus den Bereichen Erziehung und Soziales und 52 Prozent in den medizinischen Gesundheitsberufen angegeben, Sorgen vor einer berufsbedingten Ansteckung zu haben. Es folgen die Verkaufsberufe mit 47 Prozent sowie die nichtmedizinischen Gesundheitsberufe mit 46 Prozent, zu denen beispielsweise die Altenpflege gehört. Aber auch in Berufsfeldern mit geringerem Risiko gibt es viele Beschäftigte, die sich sorgen, zum Beispiel 31 Prozent in der Produktion und Fertigung und 28 Prozent im Bereich Informatik und Kommunikationstechnologie.

„Ein entscheidender Faktor ist, wie weitreichend die Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen sind und wie konsequent sie im Betrieb umgesetzt werden“, erklärt Elke Ahlers, Expertin für Arbeit und Gesundheit am WSI. „Viele Arbeitgeber haben schnell und vorbildlich auf die neue Lage reagiert – aber leider ist das noch nicht überall der Fall.“ So attestierten zwar 54 Prozent der Befragten ihrem Arbeitgeber, ausrei-

chende betriebliche Maßnahmen umgesetzt zu haben. Jeder dritte Befragte sah dies jedoch nur mit Einschränkungen so, jeder Achte vermisste ausreichende Maßnahmen. „Das führt bei den Beschäftigten verständlicherweise zu Frust und kann das Vertrauensverhältnis im Betrieb dauerhaft beschädigen“, so Ahlers.

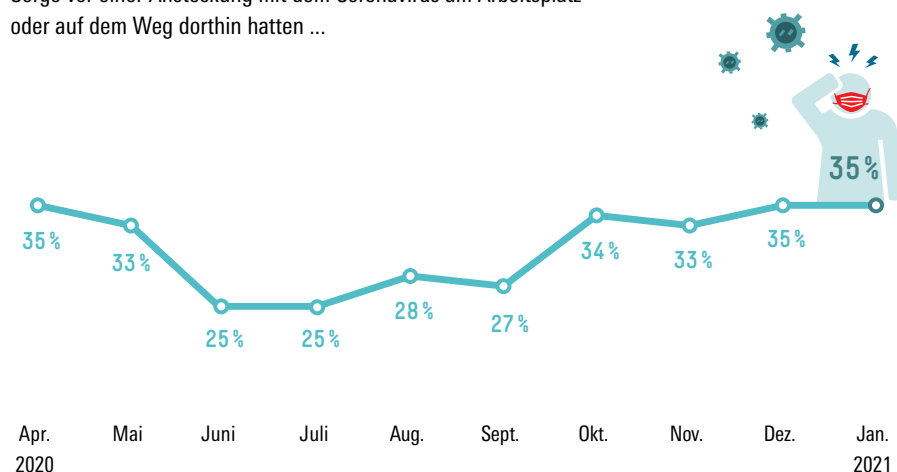
Viele Betriebe setzen laut der Forscherin zu einseitig auf verhaltensorientierte Maßnahmen bei den Beschäftigten, ohne die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation anzupassen. Oft werde die Einhaltung der Hygieneregeln, der Pflicht zum Maskentragen oder zum Abstandhalten angeordnet – bei den Leistungsanforderungen aber nicht berücksichtigt, dass das Tragen einer Maske vor allem bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten das Atmen erschwert. Problematisch sei zudem die seit Jahren mangelhafte Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen körperlicher und psychischer Belastungen. „Durch die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus und die veränderte Arbeitssituation ist für die Beschäftigten eine neue psychische Belastung entstanden – und zwar auch in Berufen, die vor Ausbruch der Pandemie keine besonderen Gesundheitsrisiken bargen“, so Ahlers.

Weitreichende Mindestanforderungen für den Arbeitsschutz enthält die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die seit August 2020 für alle Betriebe in Deutschland verbindlich ist. „Bei der konkreten Planung und Umsetzung im Betrieb sollen die Beschäftigten unbedingt eng eingebunden werden“, rät die WSI-Expertin. Das schaffe die Voraussetzungen für gute Lösungen, die von allen Betroffenen mitgetragen und befolgt werden.

Wie bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes hat der Betriebsrat bei den Corona-Schutzmaßnahmen ein gesetzlich verbrieftes Mitbestimmungsrecht. Ein Problem: Vor allem in kleineren Betrieben gibt es oft keinen Betriebsrat – obwohl gerade dort viele Beschäftigte ausreichende Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vermissen. So bewerteten 14 Prozent der Befragten aus Kleinbetrieben mit unter 100 Beschäftigten die bisherigen Maßnahmen als nicht ausreichend, verglichen mit 12 Prozent in Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 9 Prozent in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Umso wichtiger sind laut Ahlers effektive Arbeitsschutzkontrollen – auch und gerade in den vielen kleineren Betrieben. Dass die Arbeitsschutzaufsicht in Deutschland personell sehr dünn aufgestellt ist, räche sich jetzt in der Corona-Pandemie. <

Besorgte Beschäftigte

Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin hatten ...



Quelle: WSI 2021

Hans Böckler
Stiftung

Gleichstellung in der Krise

Die Coronakrise könnte die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei Löhnen, Arbeitszeiten und familiären Verpflichtungen teilweise verschärfen.

Gesundheitlich, ökonomisch, politisch, kulturell – die Corona-Pandemie wirkt sich in vielerlei Hinsicht aus. Was sie für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bedeutet, haben die WSI-Forscherinnen Aline Zucco und Yvonne Lott untersucht. Ihrer Analyse zufolge dürften sich ambivalente Muster ergeben: Scheinbare kurzfristige Fortschritte bei der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, dem Gender Pay Gap, treffen auf möglicherweise dauerhafte Verschlechterungen der Arbeitszeitsituation von erwerbstätigen Frauen. In einigen Familien verfestigt sich die traditionelle Verteilung der unbezahlten Kinderbetreuung, in anderen eröffnen sich aber auch neue Chancen für eine fairere Aufteilung. Da zu Einkommen oder Arbeitszeiten noch keine aktuellen Daten der amtlichen Statistik vorliegen, haben die Gender-Expertinnen für ihre Untersuchung auch die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet.

„In der Gesamtschau spricht vieles dafür, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird“, fasst Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, die aktuellen Trends zusammen. „Gleichzeitig können wir durch die Erfahrungen der Krise lernen, welche Faktoren eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit ermöglichen: Mehr Arbeit im Homeoffice und ein geringeres Arbeitszeitvolumen sind wichtige Säulen einer gerechteren Geschlechterordnung“, so Kohlrausch.

Mehr Arbeitslose und Kurzarbeiter, weniger Minijobberinnen

Der Rückstand von Frauen beim durchschnittlichen Bruttolohn ist zwischen 2009 und 2019 zwar leicht zurückgegangen, schreiben Lott und Zucco. Mit 19 Prozent 2019 sei der Gender Pay Gap in Deutschland aber weiterhin groß gewesen, auch im europäischen Vergleich. Die Forscherinnen halten es für wahrscheinlich, dass sich die Schere in der Coronakrise zunächst wieder etwas schließen könnte. Denn zwischen Frühjahr und Herbst 2020 stieg die Arbeitslosigkeit bei Männern deutlich stärker an als bei Frauen, gleichzeitig waren mehr männliche Beschäftigte in Kurzarbeit. Obwohl der Wegfall von Minijobs vor allem Frauen getroffen hat, dürften unter dem Strich die durchschnittlichen Stundenlöhne von Männern stärker gesunken sein.

Der Effekt könnte sich zum Jahreswechsel aber wieder gedreht haben, weil sich im zweiten Lockdown die Beschäftigung bei den Frauen ungünstiger entwickelte als bei den Männern, heißt es in der Studie. Außerdem stünden Frauen bei Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit finanziell oft schlechter da als Männer. Denn die Höhe des Kurzarbeitsgeldes leite sich, wie auch die des Arbeitslosengeldes, vom Nettoein-

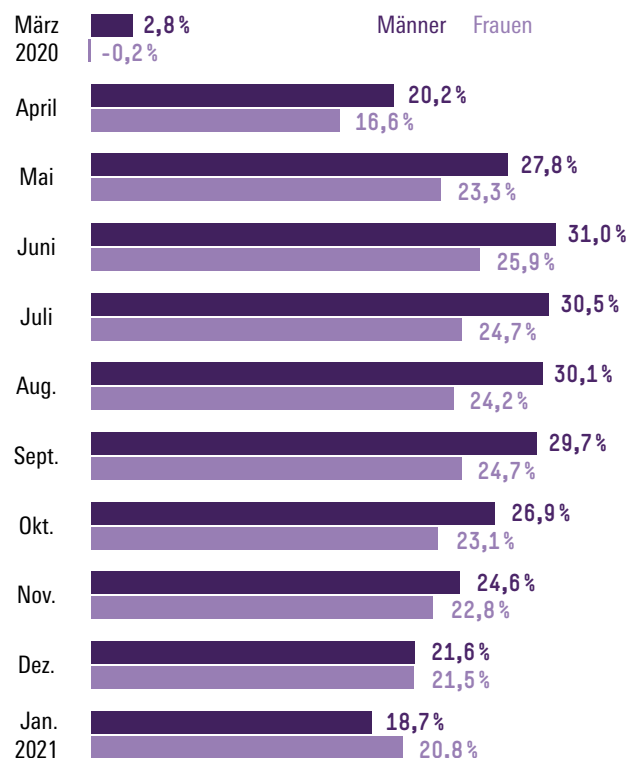
kommen ab. Und viele verheiratete Frauen hätten im Rahmen des Ehegattensplittings eine ungünstige Steuerklasse, was zu geringeren Einkommensersatzleistungen führt. Zudem erhielten Frauen weniger oft eine Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes. Das liege unter anderem daran, dass sie seltener in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, für die Gewerkschaften häufig eine Aufstockung durch den Arbeitgeber vereinbaren konnten.

Vor allem Mütter müssen Arbeitszeit reduzieren

Insbesondere während der ersten Lockdown-Phase schlug die Pandemie sowohl auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen als auch die von Männern durch. Allerdings mit signifikanten Unterschieden, wie Lott und Zucco herausarbeiten: „Frauen reduzierten ihre Arbeitszeiten häufiger wegen Kinderbetreuung, während Männer aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus kürzer arbeiteten.“ So gaben zur Zeit der weitgehenden Schul- und Kitaschließungen im April rund 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter an, ihre Arbeitszeit wegen

Jobverluste durch Corona: Männer stärker betroffen

So entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der arbeitslosen ...



Quelle: Lott, Zucco 2021

Hans Böckler
Stiftung

Arbeitszeit: Wachsende Kluft zwischen den Geschlechtern

So groß war die Differenz bei der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen ...

ohne Kinder

mit Kindern bis 14 Jahre



Quelle: Lott, Zucco 2021

Hans Böckler
Stiftung

der Kinder reduziert zu haben, unter den Vätern waren es etwa 16 Prozent. Bis zum November sank der Anteil zwar bei beiden Geschlechtern, er war mit fast zehn Prozent unter den Müttern aber weiterhin deutlich höher als unter den Vätern mit knapp sechs Prozent.

Zwar ging auch die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen ohne Kinder stärker zurück als die der Männer, die Arbeitszeitreduzierung zur Kinderbetreuung ist nach Analyse der Forscherinnen aber ein wichtiger Grund dafür, dass der Gender Time Gap gewachsen ist: Vor Ausbruch der Pandemie arbeiteten erwerbstätige Mütter im Schnitt zehn Stunden pro Woche weniger als Väter in einem bezahlten Job. Im Frühjahr 2020 betrug die Differenz zwölf Stunden, im November noch elf Stunden.

Die WSI-Expertinnen sehen das Risiko langfristiger Auswirkungen. Denn anders als bei der Kurzarbeit, bei der der Wechsel zurück zur vorherigen Arbeitszeit durch die Beteiligung der Bundesagentur faktisch „automatisch“ geschehe, sei der Einfluss der Arbeitgeber nach familienbedingten Reduzierungen größer. Im schlimmsten Fall könnte sich „ungewünschte Teilzeit“ verstetigen. Außerdem signalisierten kürzere Erwerbsarbeitszeiten aus familiären Gründen aus Arbeitgebersicht „oftmals ein geringeres Arbeitsengagement, was negative Folgen für den weiteren beruflichen Werdegang wie geringere Löhne, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten haben kann“, schreiben Lott und Zucco.

Wenig Änderung beim Gender Care Gap

In Deutschland seien nach wie vor in erster Linie die Mütter mit der Kinderbetreuung beschäftigt, und zwar auch dann, wenn sie berufstätig sind, so die Wissenschaftlerinnen. Im Zuge der Coronakrise habe sich daran in der großen Mehrheit der Familien nicht viel geändert. Rund 75 Prozent der Befragten mit Job und Kindern gaben an, die Verteilung der Betreuungszeit sei gleich geblieben. In gut sieben Prozent der Partnerschaften zeigte sich ein Wechsel zu einer traditionellen Arbeitsteilung: Die Frauen übernahmen den größ-

ten Anteil der anfallenden zusätzlichen Sorgearbeit, obwohl diese vor der Krise einigermaßen gleich verteilt war. Auf der anderen Seite berichteten fast zwölf Prozent der Befragten, in ihrem Haushalt sei die Kinderbetreuung ausgeglichener verteilt. Bei weiteren knapp fünf Prozent ist es während der Pandemie dazu gekommen, dass sich vor allem der Mann um die Kinder kümmert. Diese Veränderungen seien zwar im Zeitverlauf etwas weniger stabil gewesen als der in anderen Familien beobachtete Wechsel zur traditionellen Arbeitsteilung. Dass die Väter mehr Sorgearbeit übernahmen, scheine also „in erster Linie eine kurzfristige Anpassung an die Notsituation zu sein“, schreiben Lott und Zucco. Gleichwohl machen sie ein gewisses „Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung“ aus, das sich oft ergeben habe, wenn Väter durch Kurzarbeit oder Homeoffice mehr Zeit zu Hause verbrachten.

Um negative gleichstellungspolitische Folgen der Krise abzufedern, empfehlen die Wissenschaftlerinnen unter anderem, die institutionelle Kinderbetreuung auszubauen und betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Zudem gelte es, soziale Dienstleistungsberufe aufzuwerten, das Ehegattensplitting zu reformieren und mehr Partnermonate beim Elterngeld einzuführen. <

Quelle: Aline Zucco, Yvonne Lott: Stand der Gleichstellung – Ein Jahr mit Corona, WSI-Report Nr. 64, Februar 2021



MEHR IM PODCAST

Wie es um die Doppelbelastung der Eltern in Zeiten von Corona steht und wie man fehlende Schulzeit kompensieren kann, diskutieren Bettina Kohlrausch und Sebastian Dullien im Podcast "Systemrelevant":
<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-corona-schulzeiten-kompensieren-doppelbelastung-eltern-30808.htm>



Mehr Geschlechtergleichheit dank Mitbestimmung

Mitbestimmung nützt den Beschäftigten und dem gesamten Unternehmen. Das zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien, deren Ergebnisse unsere Serie begleitend zur Mitbestimmungskampagne der Hans-Böckler-Stiftung wiedergibt.

Die Ökonomen Uwe Jirahn und Jens Mohrenweiser von der Universität Trier und der Bournemouth University haben untersucht, ob betriebliche Mitbestimmung dabei helfen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Ihren Berechnungen zufolge, die auf Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beruhen, sind in der Tat Effekte nachweisbar, die „nicht nur statistisch signifikant, sondern auch ökonomisch relevant“ sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitarangements für Beschäftigte mit Betreuungspflichten anbieten, erhöht sich

demnach um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt. Faktoren wie die Qualifikationsstruktur der Belegschaft oder die Branche sind dabei herausgerechnet. Dass Beschäftigte in Elternzeit durch Information oder Weiterbildung unterstützt werden, wird um 7,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Die Chance auf Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen steigt um 6,8 Prozentpunkte, die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kitas gibt, um 4 Prozentpunkte. Dass der Arbeitge-

ber Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen ist, wird um 3,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Bei gezielten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit beträgt der Effekt 2,3 Prozentpunkte. Da sich im Durchschnitt nur 3,7 Prozent aller Betriebe in dieser Weise engagieren, entspreche das einer Steigerung um 62 Prozent, so die Wissenschaftler.“ <

Quelle: Uwe Jirahn, Jens Mohrenweiser: Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 12344, Mai 2019

ARBEITSRECHT

Agile Arbeit: Wo Betriebsräte mitreden dürfen

Immer mehr Unternehmen setzen auf agile Arbeitsmethoden. Bei der Einführung und Ausgestaltung können Betriebsräte auf ihre Beteiligungsrechte pochen.

Agile Arbeit ist bei Managern beliebt. Erklärtes Ziel ist es, starre Hierarchien zu überwinden und Unternehmen flexibler, innovativer und wettbewerbsfähiger zu machen. Projekte sollen von den Beschäftigten selbstbestimmt in Teams bearbeitet werden, die rasch auf wechselnde Anforderungen reagieren können. Laut HSI-Direktorin Johanna Wenckeback bietet das durchaus die Chance auf mehr Freiräume bei der Arbeit. Voraussetzung seien allerdings ausreichende Ressourcen, angemessene Strukturen und ein „Loslassen“ von Vorgesetzten. „Und hierfür wiederum bedarf es einer aktiven Mitbestimmung. Anderenfalls kann agiles Arbeiten auch zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit und unzumutbaren Belastungen führen“, so Wenckeback.

Welche gesetzlichen Möglichkeiten Betriebsräte hier haben, zeigt ein Gutachten, das der Rechtswissenschaftler Rüdiger Krause von der Universität Göttingen für das HSI verfasst hat. Zwar ist „agile Arbeit“ im Betriebsverfassungsgesetz bislang nicht explizit erwähnt – durchaus ein Manko. Doch implizit habe der Betriebsrat trotzdem bereits heute einen ganzen Strauß an Rechten. So sei das Gremium bereits im Vorfeld der Einführung über die Arbeitsplatzgestaltung zu unterrichten und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer seien mit dem Betriebsrat zu beraten, so Krause. Die Zuordnung einzelner Arbeitnehmer zu einem agilen Team stelle eine mitbestimmungspflichtige Versetzung dar. Auch bei der Ausgestaltung agiler Arbeit können Betriebsräte mitreden: Mitbestimmungsrechte bestehen dem Gutachten zufolge bei Verhaltensvorga-

ben, die sich auf Rahmenbedingungen wie Konfliktlösungsmechanismen beziehen, bei Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub sowie bei den „Grundsätzen über die Durchführung“, also etwa den Mechanismen der Willensbildung in den agilen Teams. Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hätten Betriebsräte unter anderem das Recht, besondere psychische Belastungen mittels Gefährdungsbeurteilung ermitteln zu lassen. Mitbestimmen könnten sie im Zusammenhang mit agiler Arbeit zudem bei Fragen der Leistungsüberwachung mittels Technik und beim Entgelt. Ansonsten verweist Krause auf das Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrecht bei der Personalplanung und der Sicherung von Beschäftigung. In Sachen Qualifizierung und Weiterbildung könne der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf ermittelt und mit ihm erörtert. Wenn Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung durchgeführt werden, habe er über deren Art und Weise mitzubestimmen. Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Einführung solcher Maßnahmen gebe es, wenn sich durch die agile Arbeit die Tätigkeit von Beschäftigten ändert und die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen. Falls es sich bei der Einführung der agilen Methoden um eine Betriebsänderung handelt, was durchaus nahe läge, wenn größere Bereiche des Betriebs betroffen sind, griffen weitere Beteiligungsrechte. Betriebsratsmitglieder hätten zudem einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema agile Arbeit. <

Quelle: Rüdiger Krause: Agile Arbeit und Betriebsverfassung, HSI-Schriftenreihe Band 37, Januar 2021

Potenziell große Reichweite

Nur in relativ wenigen Unternehmen bestimmen Beschäftigte im Aufsichtsrat mit. Dennoch machen diese Unternehmen den Kern der deutschen Wirtschaft aus. Würden Gesetzeslücken geschlossen, wäre die Ausstrahlung der Mitbestimmung wesentlich stärker.

Die überwiegende Mehrheit der rund 3,5 Millionen Unternehmen in Deutschland hat nur wenige Arbeitnehmer oder besteht sogar ausschließlich aus einer Person. Dort gibt es keine Unternehmensmitbestimmung. Die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat greift erst bei über 500 inländischen Beschäftigten, für die paritätische Mitbestimmung sind mindestens 2000 Arbeitnehmer nötig, in der Montanindustrie 1000. Außerdem gelten die Gesetze nur für Kapitalgesellschaften wie AG oder GmbH. Ist die Unternehmensmitbestimmung damit eher ein Randphänomen in der deutschen Wirtschaft?

Nein, zeigt eine aktuelle I.M.U.-Studie. Die Autoren Oliver Emons, Henrik Steinhaus und Stephan Kraft haben die Unternehmensstrukturen hierzulande unter die Lupe genommen. Legt man ausschließlich die Zahl der Unternehmen zugrunde, erscheint die Bedeutung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat zwar zunächst überschaubar: Mittelgroße Unternehmen mit 500 bis 2000 Beschäftigten und Großunternehmen mit über 2000 Mitarbeitern machen jeweils weniger als ein Prozent aller Unternehmen aus. Trotzdem spielen sie eine tragende Rolle: 2018 arbeitete mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Unternehmen dieser Größenordnung, 11 Mil-

lionen von knapp 31 Millionen. 42 Prozent aller Umsätze der deutschen Wirtschaft entfallen auf diese Unternehmen und knapp 46 Prozent der Wertschöpfung. Besonders stark vertreten sind große und mittelgroße Unternehmen etwa in Gesundheitswesen, Einzelhandel und Maschinenbau.

Kapitalgesellschaften und damit den Mitbestimmungsgesetzen unterworfen sind rund 63 Prozent der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten. Ihre ökonomische, arbeitsmarkt- und industriepolitische Bedeutung ist „als sehr hoch einzuschätzen“, so Emons, Steinhaus und Kraft – viel größer, als es in der Öffentlichkeit oft dargestellt wird. Von einer „Dekonstruktion großer Unternehmen durch Digitalisierung in kleinere selbstständige Einheiten“ oder einem „Ableben der großen traditionellen Industrie- und Verwaltungsunternehmen“ könne nicht die Rede sein. Eine Transformation der Wirtschaft finde zwar statt, aber zum wesentlichen Teil innerhalb der großen Unternehmen, nicht indem diese durch – mitbestimmungsfreie – Start-ups ersetzt werden.

Das Problem ist aber: Allein in der Größenklasse ab 2000 Beschäftigte enthalten über 300 Unternehmen ihren Beschäftigten die Mitbestimmung vor. In einem Drittel der Fälle, indem sie die Mitbestimmungsgesetze rechts-

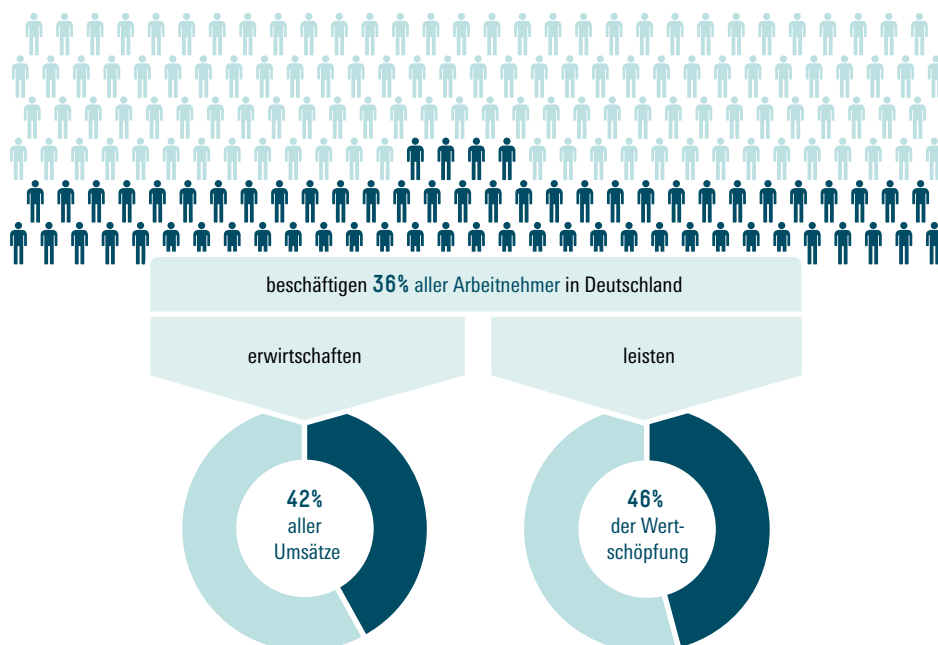
widrig ignorieren; zwei Drittel nutzen Gesetzeslücken. Diese Praktiken durch ein „Mitbestimmung-für-Alle-Gesetz“ zu unterbinden, stehe „für die Gewerkschaften ganz oben auf der Agenda im Jahr der Bundestagswahlen“, sagt Norbert Kluge, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung. Mitbestimmung im Aufsichtsrat sollte für alle großen Unternehmen in Deutschland unabhängig von der Rechtsform gelten – und praktiziert werden. ◀

Quellen: Oliver Emons, Henrik Steinhaus, Stephan Kraft: Mittelgroße und große Unternehmen in Deutschland, Mitbestimmungsreport Nr. 164, Februar 2021

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

Großunternehmen prägen die Wirtschaftsstruktur

Unternehmen mit über 500 Arbeitnehmern ...



IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Norbert Kluge, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Silke Böllinger

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

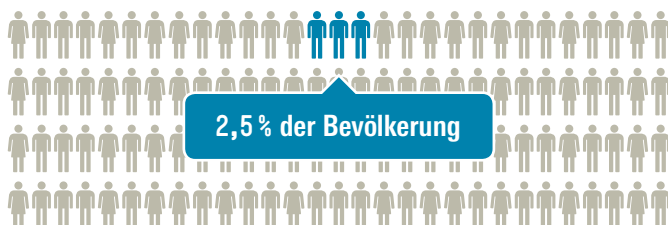
EINKOMMEN

Zu arm zum Heizen

Nicht genug Geld, um ihre Wohnung angemessen zu heizen,
hatten 2019 in Deutschland ...



Das entspricht ...



Quelle: Destatis, Februar 2021

WOHNUNGSMARKT

Airbnb lässt die Mieten steigen

Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) steigen in Berlin durch eine zusätzliche Unterkunft, die auf der Vermittlungsplattform Airbnb angeboten wird, die Angebotsmieten der umliegenden Wohnungen um durchschnittlich 13 Cent je Quadratmeter. In Berlin-Mitte sind es 8 Cent je Quadratmeter, in Berlin-Lichtenberg 46 Cent. Verantwortlich für den Effekt sind dem DIW zufolge vor allem Angebote, die länger als 180 Tage untervermietet und so dem regulären Wohnungsmarkt entzogen werden.

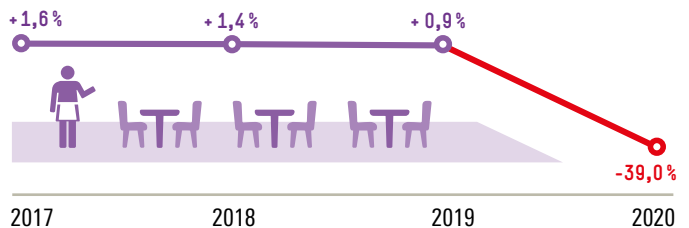


Quelle: DIW, Februar 2021

CORONA

Umsatz im Gastgewerbe bricht ein

So entwickelte sich preisbereinigt der Gastgewerbeumsatz ...



Quelle: Destatis, Februar 2021

ARBEITSWELT

Gefragte Fremdsprachenkenntnisse

Kenntnisse in Fremdsprachen werden laut einer Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Arbeitsleben immer wichtiger. Rund 68 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland benötigen sie demnach. Bei Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen, ist der Anteil von rund 44 Prozent im Jahr 2006 auf zuletzt 65 Prozent kontinuierlich gestiegen, bei Tätigkeiten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, von rund 78 auf fast 89 Prozent.

Quelle: BIBB, Februar 2021

ARBEITSZEIT

Große Ausfälle wegen Corona

Die coronabedingten* Arbeitsausfälle summieren sich seit Oktober 2020 auf ...



*aufgrund von Krankschreibungen, Quarantäne, Schul- und Kitaschließungen

Quelle: IAB, Februar 2020