

nur in manchen Fällen aufgefordert zu werden. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erkennen darin ein „deutliches Machtungleichgewicht“. Die befragten Reinigungshilfen bemängeln zudem, dass Helping bei Problemen in der Regel Partei für die Kundschaft ergreife oder die Problemlösung ihnen überlasse. Für die Eintreibung nicht gezahlter Vergütungen beispielsweise fühlt sich die Plattform laut Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht zuständig.

Sich zu organisieren und gemeinsam gegen solche Missstände zu wehren, sei für die Helping-Reinigungskräfte durch ihren Status als Selbstständige, die räumliche Isolierung bei der Arbeit und Sprachbarrieren schwierig, schreiben die Forschenden, was auch daran liege,

dass es keine Vernetzungsmöglichkeiten über die Plattform gebe. Dass die geplante EU-Richtlinie für Plattformarbeit entsprechende Kommunikationskanäle verbindlich vorschreiben soll, sei insofern zu begrüßen. Auch digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften und ein gesetzlicher Mindestschutz unabhängig vom Beschäftigungsstatus, wie vom DGB gefordert, würden die Bedingungen deutlich verbessern. <

Quelle: Stefanie Gerold, Katarzyna Gruszka, Anna Pillinger, Hendrik Theine: Putzkraft aus dem Netz – Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 259, November 2022 [Link zur Studie](#)

## CORONA

# Zufrieden mit dem Betriebsrat

Die Mehrheit der Beschäftigten war mit der Arbeit ihres Betriebsrats während der Pandemie zufrieden. Allerdings gibt es Unterschiede je nach Beruf und sozialer Stellung der Befragten.

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, mobile Arbeit, Kurzarbeit: Betriebs- und Personalräte hatten nach Ausbruch der Coronapandemie viel zu tun. Und alles musste in kürzester Zeit geregelt werden. Haben sie aus Sicht der Belegschaften in der Krise einen guten Job gemacht? Dieser Frage sind Hajo Holst und Steffen Niehoff, Wirtschaftssoziologen

Abgefragt wurde die generelle Zufriedenheit, ob der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie ein offenes Ohr für die Sorgen der Beschäftigten hatte und ob die Befragten den Eindruck hatten, der Betriebsrat vertrete ihre Interessen. In allen drei Kategorien sind die Zufriedenen deutlich in der Mehrheit. Nur jeweils ein Fünftel bewertete die Arbeit der Beschäftigtenvertretung kritisch.

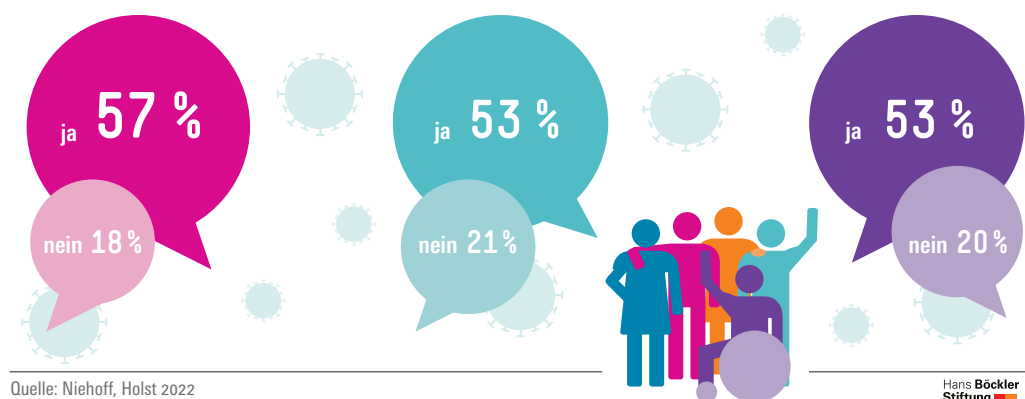
## Zufriedene in der Mehrheit

Beschäftigte sagten in der Pandemie, der Betriebs- oder Personalrat ...

hat ein offenes Ohr für meine Sorgen

vertritt meine Interessen

arbeitet zu meiner Zufriedenheit



Am meisten Lob bekamen die Vertretungen von den qualifizierten technischen Experten und Expertinnen, während Dienstleistende kritischer waren. Das gilt für sogenannte Routine-Dienstleistende mit Berufsausbildung und Angelernte; höher qualifizierte Dienstleistende sind am skeptischsten. Routine-Arbeiterinnen und -Arbeiter sind ebenfalls zu einem deutlich geringeren Teil zufrieden mit der Arbeit der Beschäftigtenvertretung als der Durchschnitt.

an der Universität Osnabrück, nachgegangen. Grundlage ist der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“, eine Erwerbstätigenbefragung, an der in zwei unterschiedlichen Phasen der Pandemie insgesamt über 7000 Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen teilnahmen. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „recht positive Mitbestimmungserfahrungen in der Coronakrise“ gemacht haben.

Erfahrungen der Beschäftigtengruppen unterschiedlich sind, konstatieren Holst und Niehoff, sei davon auszugehen, dass die insgesamt positiven Mitbestimmungserfahrungen „auch nach dem Ende der Coronakrise nachwirken“. <

Quelle: Steffen Niehoff, Hajo Holst: Mitbestimmung, Corona und Soziale Klasse, WSI-Mitteilungen 6/2022, November 2022 [Link zur Studie](#)