

- 2 **Arbeitswelt** Crowdworker nicht allein lassen
- 3 **Gender** Mit Gleitzeit mehr Gleichheit
- 4 **Arbeitswelt** Digitalisierung gestalten
- 6 **Betriebsräte** Wie es mit der Weiterbildung klappt
- 7 **Aufsichtsräte** Mit Mitbestimmung besser durch die Krise

EUROPA

Garantien gegen die Krise

Italien könnte die Eurozone in die nächste Krise stürzen. Nur wenn die Mitglieder endlich gegenseitig für ihre Staatsanleihen garantieren, wird die Währungsunion zur Ruhe kommen.

Investoren blicken besorgt auf Italien: Die Bildung einer Regierung durch euroskeptische Parteien, deren Programm Mehrausgaben und damit eine noch höhere Staatsverschuldung vorsieht, sorgt für Verunsicherung. Spekulationen machen die Runde, das Land könnte aus der Eurozone ausscheiden. Dass die Eurokrise erneut aufflammt, sei keine Überraschung, erklären Ökonomen des IMK. Schließlich habe man es bisher versäumt, die Grundprobleme der Währungsunion zu lösen.

Eine Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität und Wohlstand seien zweifelsohne solide Staatsfinanzen, schreiben die IMK-Experten. Hierfür erforderlich wären in erster Linie bessere europäische Fiskalregeln. Gleichzeitig müsse aber auch gewährleistet sein, dass sich politische oder wirtschaftliche Unsicherheiten nicht auf Staatsanleihen übertragen – sonst könnte eine Abwärtsspirale in Gang kommen, die auch für Deutschland unvorhersehbare Kosten verursachen würde.

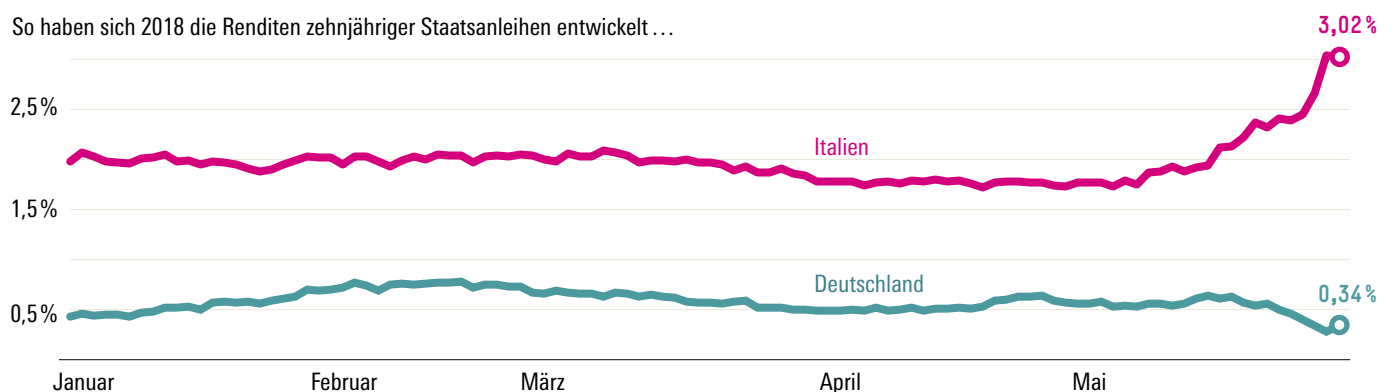
Nach Meinung des IMK müssten die Euro-Staaten die Sicherheit europäischer Staatsanleihen garantieren – so wie es andere entwickelte Staaten auch tun. Vielversprechende

Vorschläge zur Konstruktion von „sicheren Anleihen“ liegen bereits vor: zum Beispiel European Safe Bonds. Dabei würden Staatsanleihen aus Euroländern in neuen Wertpapieren gebündelt, von denen ein Teil sehr risikoarm ist (Senior-Tranche), während andere größere Risiken bergen (Junior und Mezzanine). Das Risiko von Finanzmarkturbulenzen wäre damit allerdings noch nicht beseitigt, erklären die IMK-Ökonomen. Als Ergänzung empfehlen sie daher, dass die besonders unsichere Junior-Tranche der neuen Anleihen in der Hand einer öffentlichen Verbriefungsgesellschaft verbleiben sollte. In diesem Fall würden die Euroländer gemeinsam für einen Teil eventuell auftretender Verluste haften, was „Erwartungsänderungen an den Finanzmärkten etwas an Schärfe nehmen würde“. Zusätzlich müsse es einen grundlegenden Politikwechsel geben, um die Eurozone dauerhaft zu stabilisieren: Statt der verfehlten Sparpolitik der vergangenen Jahre brauche es mehr öffentliche Investitionen, um das Wirtschaftswachstum in Europa zu stärken. <

Quelle: Silke Tober, Thomas Theobald: Why We Need European Safe Assets, Social Europe, Mai 2018 Download: bit.do/impuls1188

Investoren misstrauen Italien

So haben sich 2018 die Renditen zehnjähriger Staatsanleihen entwickelt ...



Crowdworker nicht allein lassen

Klickarbeiter im Internet haben wenige Rechte und sind kaum abgesichert. Sie werden von Unternehmen ausgenutzt – das könnte auch reguläre Arbeitsverhältnisse unter Druck setzen.

Crowdsourcing und Cloudwork – darunter können sich bislang nur wenige Beschäftigte etwas vorstellen. Dabei könnte hier die „Keimzelle für eine umfassende Gestaltung von Arbeit“ liegen. Zu diesem Ergebnis kommt Elisabeth Vogl vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF). Die Forscherin hat untersucht, welche Bedeutung plattformbasierte Arbeitskonzepte für die Arbeitswelt der Zukunft haben. Dazu zählen Cloudwork, was allgemein für das Arbeiten in der „virtuellen Datenwolke“ steht, und Crowdsourcing, ein Prozess, bei dem Unternehmen Aufgaben über das Internet an eine unbestimmte, weltweit verteilte Menge an Menschen – die sogenannte Crowd – auslagern.

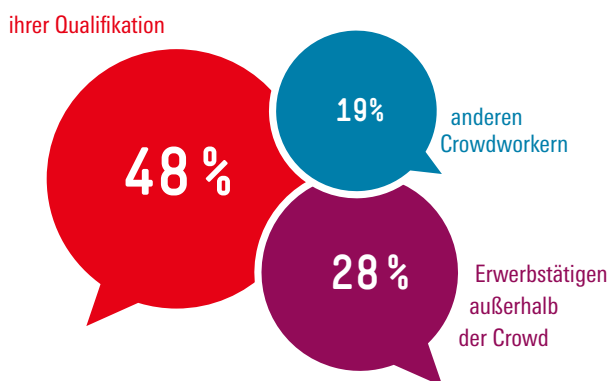
Die Arbeitskräfte der Crowd sitzen meist vor dem heimischen Rechner, sie sind auf sich allein gestellt. Ihre Aufträge erhalten sie über Internetplattformen, von denen die Wissenschaftlerin drei genauer analysiert hat: „Upwork“, „clickworker“ und „InnoCentive“. Je nach Plattform werden dort einfachste Tätigkeiten zum schnellen Nebenverdienst vermittelt, teilweise aber auch komplexe Aufgaben wie zum Beispiel Designentwürfe. Auf diesen digitalen Marktplätzen konkurrieren die Crowdworker um Aufträge, häufig müssen sie fertige oder fast fertige Arbeiten einreichen – und Geld bekommt nur der Gewinner.

Ein „scheinbar spielerischer Wettbewerb“ sei das grundlegende Organisationsprinzip auf den Plattformen, erklärt die Wissenschaftlerin. In Wahrheit handele es sich aber um ein radikales System der Leistungssteuerung. Die Internetplattformen ermöglichen eine umfangreiche Kontrolle. Alle Arbeitsschritte der Crowdworker können lückenlos analysiert und ausgewertet werden. Nur wer gute Bewertungen erhält, darf auf weitere Aufträge hoffen. So entsteht ein System, das sich „radikal an der individuellen Leistung“ orientiert. Gleichzeitig haben Klickarbeiter wenige Rechte und sind in der Regel nicht sozial abgesichert. Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Arbeitszeit, Urlaub oder Mitbestimmungsrechte werden oft in den allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeschlossen.

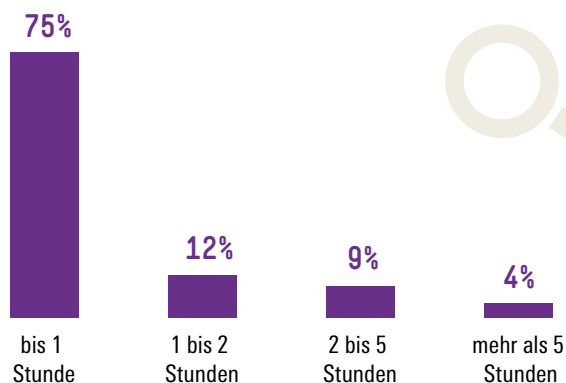
Für die Unternehmen hat Crowdsourcing den Vorteil, dass sie Aufgaben schnell, flexibel und günstig bearbeiten lassen können – auf Kosten der Klickarbeiter, denen in der Regel jegliche Absicherung fehlt. Je weiter die Digitalisierung ohne Regulierung voranschreitet, desto mehr könnten sich entsprechende Arbeitsformen verbreiten, auch in den Kernbereichen von Produktion und Entwicklung. „Die Organisation von Arbeit über digitale Plattformen birgt disruptives Potenzial und geht mit weitreichenden Implikationen für die Arbeitswelt einher“, schreibt Vogl. Diese Entwicklung berge enormen sozialen Sprengstoff, vor allem wenn Crowdworker in Konkurrenz zu Stammbeschäftigten gebracht und damit arbeitsrechtlich regulierte Beschäftigungsverhältnisse infrage gestellt würden. <

Unter Wert

Crowdworker empfinden ihre eigene Entlohnung als ungerecht im Verhältnis zu ...



Crowdworker verbringen pro Woche mit der Suche nach Aufträgen und unbezahlten Vorarbeiten ...



Quelle: Elisabeth Vogl: Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen, Januar 2018



Wie sich Crowdworker besser schützen lassen

– dazu macht die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Kommission „Arbeit der Zukunft“ konkrete Vorschläge: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!, Transcript Verlag 2017, ab Seite 23

Mit Gleitzeit mehr Gleichheit

Gleitzeit erleichtert Müttern den beruflichen Wiedereinstieg. Nachtschichten von Vätern wirken sich ungünstig aus.

Ob es Müttern gelingt, familiäre und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen, hängt laut einer Studie von Yvonne Lott unter anderem von betrieblichen Arbeitszeitmodellen ab. Die Expertin der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen nach der Elternzeit eher in den Job zurückkehren, wenn der Arbeitgeber Gleitzeit anbietet. Besonders schwer haben sie es dagegen, wenn ihr Partner regelmäßig nachts arbeiten muss.

Dass Mütter auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt sind, liegt der Studie zufolge auf der Hand. Arbeitnehmerinnen gehen demnach zu 96 Prozent und meistens für zwölf Monate in Elternzeit, Männer nur zu einem Drittel und in der Regel zwei Monate. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen habe in den vergangenen Jahren überwiegend in Form von Teilzeitjobs zugenommen, aktuell seien über vier Fünftel der betroffenen Beschäftigten weiblich. Von den Müttern mit Kindern unter drei Jahren arbeite knapp ein Viertel in Teilzeit, die Hälfte sei überhaupt nicht erwerbstätig.

Welche Rolle Arbeitszeitanrangements in diesem Zusammenhang spielen, hat Lott mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2003 bis 2013 untersucht. Der Analyse zufolge wirkt sich Gleitzeit signifikant positiv auf die Arbeitsmarktchancen von Müttern aus: Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen nach der Elternzeit beruflich wieder Fuß fassen, steigt um etwa 60 Prozent, wenn sie Spielräume bei Anfang und Ende ihres Arbeitstags haben. Andere Faktoren wie die Ausbildung, die berufliche Position oder die Branche wurden dabei herausgerechnet. Der Befund zeige, dass ein gewisses Maß an Flexibilität entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen kann, so die Soziologin. Problematisch sei indes, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zugleich sinkt.

Ebenfalls einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktchancen hat den Berechnungen zufolge Wochenendarbeit von Müttern. Die Erklärung: Frauen mit Kindern seien offenbar darauf angewiesen, die Arbeitswoche auszudehnen, um

den beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen. Negativ wirkt es sich aus, wenn die Partner von Müttern nachts arbeiten müssen. Der Politik empfiehlt Lott, Nachtarbeit so weit wie

Eltern: Ungleiche Arbeitsteilung

Elternzeit nahmen 2014 von den erwerbstätigen ...



Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug bei den ...



Weiblich sind von den Teilzeitbeschäftigten ...



Von den Frauen in Partnerschaften mit Kindern unter drei Jahren sind berufstätig ...



Quelle: Lott 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1192

Hans Böckler Stiftung

möglich gesetzlich zu begrenzen. Zudem bräuchten Mütter mehr Unterstützung dabei, Erwerbsarbeit und Familie unter der Woche in Einklang zu bringen. Mehr Gleitzeit könnte dabei helfen. <

Quelle: Yvonne Lott: German mothers' labor market re-entry after parental leave: do parents' flexible working time arrangements help? Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 71, Juni 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1193

Digitalisierung gestalten

Verstärkter Einsatz von Computertechnik verändert die Arbeitswelt bisher nicht grundlegend. Dennoch sehen Betriebsräte einige kritische Entwicklungen.

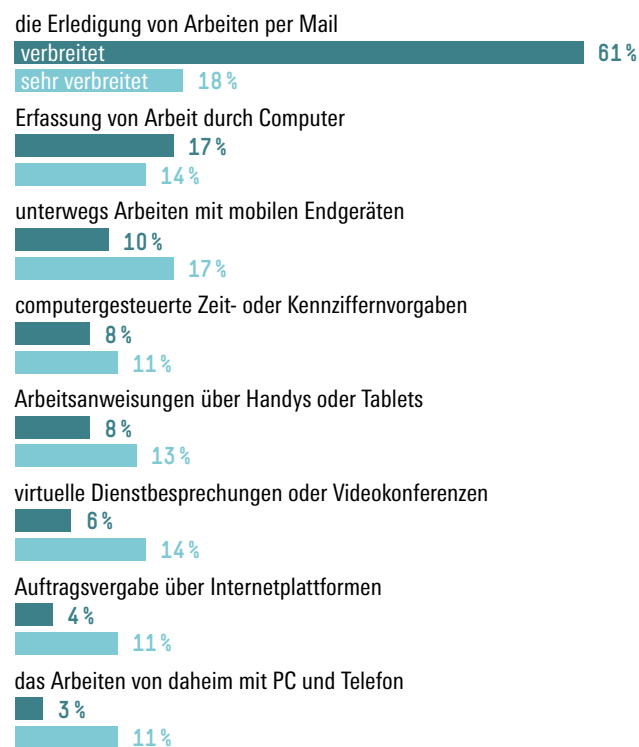
Wenn Roboter gefährliche, anstrengende, schmutzige Arbeiten übernehmen oder pfiffige Programme nervraubende Routinejobs erledigen, ist die Sache klar: Der technische Fortschritt ist für die Beschäftigten ein Gewinn. Doch es gibt auch Schattenseiten, wie eine repräsentative Befragung von Betriebsräten offenbart. So gehört computergestützte Rationalisierung in den meisten Betrieben seit geraumer Zeit zum Alltag. „Sie ist eine Entwicklung, die Betriebsräte seit längerem beobachten und begleiten“, schreibt Elke Ahlers, die die WSI-Betriebsrätebefragung 2016 ausgewertet hat. Zwar hätten die wesentlichen von Arbeitnehmervertretern zu beackern Problemfelder – Arbeitsverdichtung und zu wenig Personal – keineswegs immer mit der Digitalisierung zu tun. Dennoch zeigten die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung, dass neue Technologien die Arbeitsbedingungen und -organisation stark beeinflussen.

Digitaltechnik gibt es fast überall

Kaum eine Firma kommt ohne Computer aus: In 98 Prozent der mitbestimmten privatwirtschaftlichen Betriebe ab 20 Beschäftigten wird mit dem Internet gearbeitet, 88 Prozent setzen Diensthandys ein, ein Drittel nutzt Social Media und

Arbeitsformen 4.0

In so vielen Betrieben gibt es ...



Quelle: Ahlers 2018, WSI-Betriebsrätebefragung 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls1194 Daten: bit.do/impuls1195



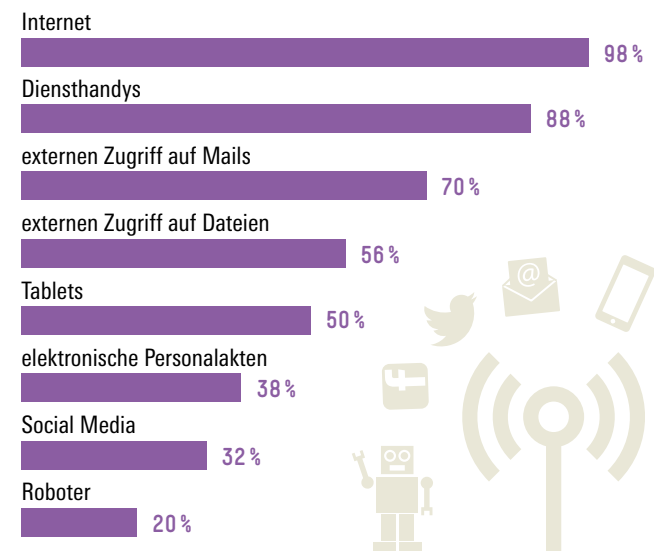
ein Fünftel Roboter. Wobei Letztere nur in sechs Prozent der Fälle die menschliche Arbeit komplett ersetzen, in 14 Prozent der Betriebe aber als Unterstützung der Beschäftigten wahrgenommen werden.

Die Verlierer der Digitalisierung

Gerade die Finanzdienstleistungen und Versicherungen erweisen sich der Betriebsrätebefragung zufolge „im Branchenvergleich als ein Verlierer der Digitalisierung“. Hier haben neue Computersysteme zwischen 2011 und 2016

Arbeitsmittel 4.0

Von allen Betrieben nutzen ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls1196 Hans Böckler Stiftung

in jedem dritten Betrieb Jobs gekostet. 87 Prozent der Betriebsräte von Banken und Versicherungen konstatieren eine Zunahme der Arbeitsintensität in den vergangenen Jahren. Das sind neun Prozentpunkte mehr als in der Gesamtwirtschaft. Häufiger als in anderen Branchen sehen Arbeitnehmervertreter in der Finanzwirtschaft die gewachsenen Belastungen als unmittelbare Folge der Digitalisierung. Außerdem wird gerade im Arbeitsalltag von Bank- und Versicherungskaufleuten deutlich: Es ist nicht so, dass die Computer alles Stupide übernehmen und für die Menschen nur noch die interessanten Aufgaben übrig bleiben. In 61 Prozent der Betriebe ist der Anteil standardisierter Tätigkeiten sogar gestiegen. Im Durchschnitt aller Branchen hat immerhin noch ein Viertel der Betriebsräte diesen Eindruck.

Zudem verringert die fortschreitende digitale Kontrolle der Arbeit im Finanzsektor die Autonomie vieler Beschäftigter empfindlich. 54 Prozent der Betriebsräte in die-

ser Branche berichten von computergesteuerter Überwachung der einzelnen Arbeitsschritte – beispielsweise in Call-Centern. Im Durchschnitt aller Branchen sind es 22 Prozentpunkte weniger.

Jobbilanz eher positiv

Dennoch verweisen die befragten Betriebsräte nicht nur auf die schlechten Seiten der Digitalisierung. Während es nach Auskunft der Arbeitnehmervertreter in 16 Prozent aller Betriebe zu technologisch bedingtem Personalabbau kam, verzeichneten 36 Prozent einen Stellenzuwachs. Allerdings ist laut WSI-Forscherin Ahlers unklar, ob diese Veränderungen wirklich nur der Digitalisierung zuzuschreiben sind oder auch konjunkturelle Faktoren hineinspielen. In 36 Prozent der Betriebe führte der technische Fortschritt zu Versetzungen von Beschäftigten und in 19 Prozent zur Auslagerung von Aufgaben.

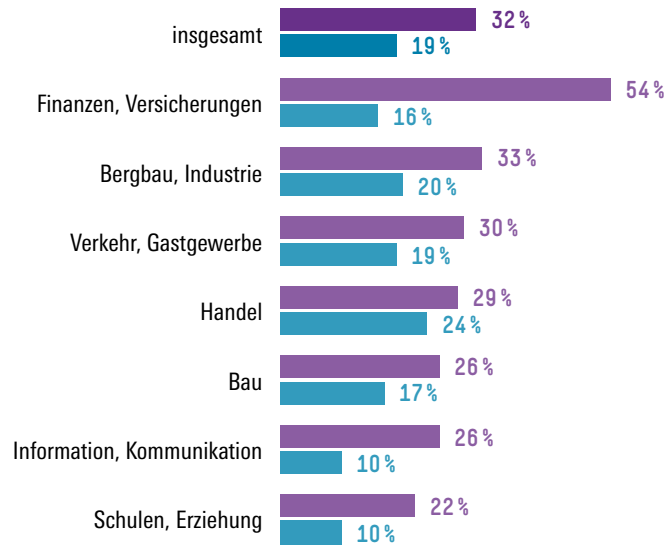
Vereinbarkeit bleibt ein Problem

Eines der Versprechen digitaler Zukunftsvisionen lautet: Dank mobiler Arbeit können Beschäftigte Arbeit und Privatleben zeitlich nach ihren individuellen Bedürfnissen und familiären Verpflichtungen gestalten. Doch die betriebliche Realität sieht anders aus, wie die Betriebsrätebefragung zeigt: Homeoffice ist nur in 13 Prozent der Betriebe verbreitet. Und gerade einmal 15 Prozent der Betriebsräte berichten von einer infolge der Digitalisierung „gestiegenen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“.

Die Befragungsergebnisse machen deutlich, so Ahlers, „dass die Arbeitszeit als solche in Zeiten der digitalen Vernetzung und ständigen Erreichbarkeit zu entgleisen droht“. Die Betriebsräte können diesen Entwicklungen durchaus etwas entgegensetzen. Durch Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zum Gesundheitsschutz oder zum Datenschutz versuchen sie, der neuen Probleme Herr zu werden. So gibt es etwa in jedem zweiten Betrieb, in dem die Arbeit mit computergesteuerten Zeit- oder Kennziffervorgaben verbreitet ist, Regelungen zur Begrenzung von Verhaltens-

Überwachung 4.0

In so vielen Betrieben werden Arbeitsschritte von Computern erfasst und vorgegeben...



Quelle: Ahlers 2018, WSI-Betriebsrätebefragung 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls1197 Daten: bit.do/impuls1198

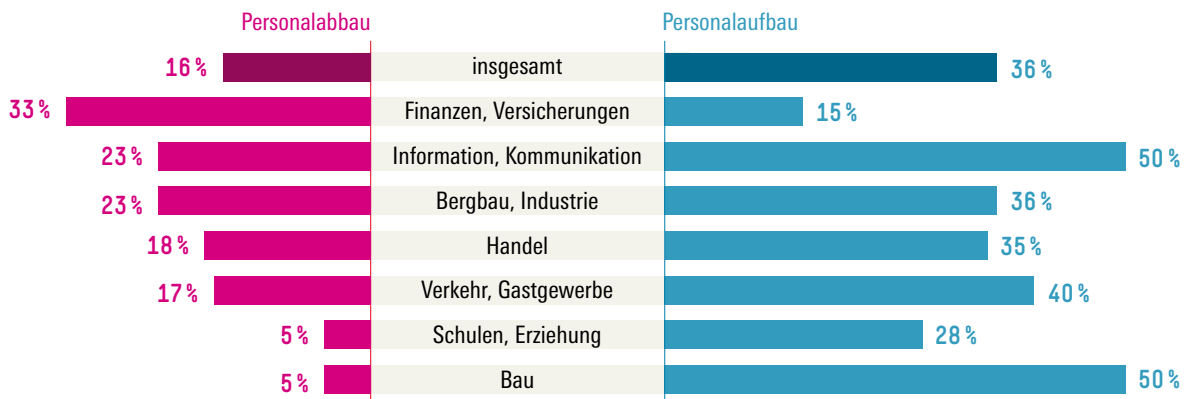
Hans Böckler
Stiftung

und Leistungskontrollen. 64 beziehungsweise 54 Prozent haben Regelungen zur Nutzung von Internet und E-Mail getroffen, Großbetriebe häufiger als kleine. Allerdings ist es keine leichte Aufgabe, die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. In einem Drittel der Betriebe kommt es regelmäßig vor, dass der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Technik missachtet. Zudem brauchen Betriebsräte Ahlers zufolge mehr Fachexpertise. Eine Herausforderung ist außerdem das hohe Innovationstempo im IT-Bereich: Kaum ist eine Betriebsvereinbarung durchgesetzt, sind schon wieder neue Programme und Geräte mit potenziell problematischen Eigenschaften im Einsatz. <

Elke Ahlers: Die Digitalisierung der Arbeit – Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, WSI-Report Nr. 40, Juni 2018 Download: bit.do/impuls1199

Unter dem Strich ist die Digitalisierung bislang kein Jobkiller

In so vielen Betrieben gab es durch den technologischen Fortschritt der vergangenen fünf Jahre ...



Quelle: Ahlers 2018, WSI-Betriebsrätebefragung 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls1200 Daten: bit.do/impuls1201

Hans Böckler
Stiftung

Wie es mit der Weiterbildung klappt

Qualifizierung wird wichtiger für Betriebsräte – aufgrund neuer Anforderungen durch die Digitalisierung, aber auch im Hinblick auf die eigene Karriere.

Betriebsräte müssen mehr können und wissen als in früheren Jahren. Umso wichtiger wird es, die Interessenvertreter auf neue Herausforderungen vorzubereiten und die Betriebsratsarbeit zu professionalisieren. Welche Faktoren die Weiterbildung beeinflussen, haben Forscher der Universität Bochum und der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Die Auswertung basiert auf einer repräsentativen Befragung von rund 8200 Betriebsratsmitgliedern. Dabei zeigt sich: Nicht nur die Freistellung von Betriebsräten wirkt sich maßgeblich aus, entscheidend ist auch, ob sich das Gremium selbst um die eigene Bildungsplanung kümmert.

Immerhin haben nahezu alle Befragten bereits an mindestens einem Betriebsräteseminar teilgenommen. Mehr als drei Viertel haben drei und mehr Seminare absolviert, bei einem Fünftel waren es sogar schon mehr als zehn Seminare. Wenig verwunderlich ist, dass voll freigestellte Betriebsräte deutlich häufiger an Weiterbildungen teilnehmen – gut 70 Prozent haben mehr als fünf Seminare besucht. Umgekehrt lasse sich eine geringere Weiterbildungsaktivität jedoch nicht nur mit mangelnden Freistellungen erklären, schreiben die Autoren.

Unterschiede gibt es zum Beispiel auch zwischen größeren Konzernen und mittelständischen Unternehmen:

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die Teilnahme an Weiterbildungen zu. Außerdem haben Betriebsräte, die in Konzernen tätig sind, mehr Seminare besucht als Betriebsratsmitglieder in eigentümergeführten Betrieben.

Weiterbildung für die „Zeit nach dem Amt“ nutzen

Für alle Betriebe gilt: Wo eine systematische Bildungsplanung im Betriebsrat stattfindet, sind die Mitglieder häufiger weitergebildet. Dabei ist es laut der Analyse am vorteilhaftesten, wenn nicht der Vorsitzende selbst diese Aufgabe mitübernimmt, sondern ein anderes Mitglied oder eine Arbeitsgruppe für Bildungsplanung zuständig ist.

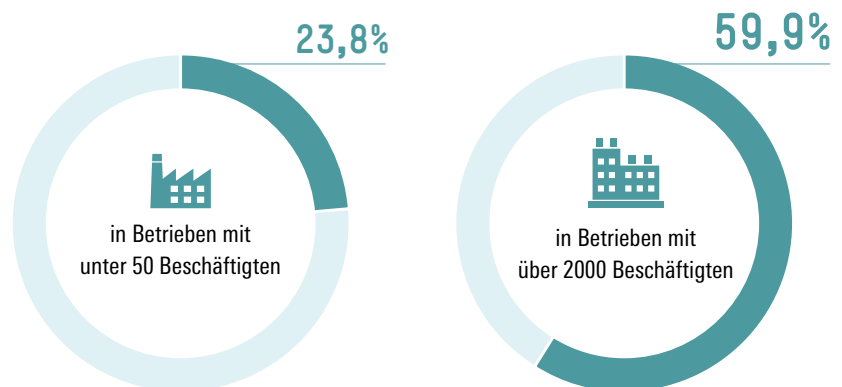
Überdurchschnittlich gut weitergebildet sind zudem gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder, von ihnen hat fast jeder Zweite mehr als fünf Fortbildungen besucht. Bei den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern trifft dies auf weniger als ein Fünftel zu.

Weiterbildungsangebote müssten sich künftig noch stärker an jene wenden, die sich als „Betriebsräte auf Zeit“ sehen, schreiben die Wissenschaftler. Denn viele der Befrag-

ten sähen die Betriebsratsarbeit zunehmend als Baustein der innerbetrieblichen Karriereplanung, weniger als Lebensaufgabe nach dem Motto „Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat“. Es bilde sich eine Gruppe von Betriebsräten heraus, die sich in der betrieblichen Mitbestimmung engagiert, gleichzeitig aber die eigene berufliche Weiterentwicklung

Mehr Weiterbildung in großen Unternehmen

Mehr als fünf Betriebsräteseminare besucht haben von den Betriebsräten ...



Quelle: Ahlne u.a. 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1202

Hans Böckler Stiftung

nicht aus den Augen verliert. Dieser Trend werde dadurch verstärkt, dass in vielen Gremien in den kommenden Jahren ein Generationenwechsel ansteht.

Neben Kurzzeitangeboten für nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder sollte es spezifische Angebote geben, die sich auch für die „berufliche Entwicklungsperspektive nach dem Amt“ nutzen lassen. So könne man auch jüngere Beschäftigte motivieren, sich als Interessenvertreter zu engagieren und damit den Nachwuchs für betriebliche Mitbestimmung sichern. Grundsätzlich sei auch die Frage der Anerkennung von in der Betriebsratsarbeit erworbenen Kompetenzen von großer Bedeutung. Schließlich sei unstrittig, so die Autoren, dass „sich Betriebsratsarbeit insgesamt weiter professionalisieren muss, um den zukünftigen Herausforderungen in einer sich schnell wandelnden digitalisierten Arbeitswelt kompetent begegnen zu können“. <

Quelle: Eva Ahlne, Mark Esteban Palomo, Kathrin Filipiak, Axel Hauser-Ditz, Manfred Wannöfel: Weiterbildungsverhalten von Betriebsräten – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, WSI-Mitteilungen 6/2017

Mit Mitbestimmung besser durch die Krise

Die bestehenden Strukturen der Unternehmensmitbestimmung haben sich im vergangenen Jahrzehnt als stabil erwiesen.

In den Aufsichtsräten großer Unternehmen dürfen Beschäftigte mitentscheiden. Wie stark ihre Mitbestimmungsrechte institutionell verankert sind, misst der MB-ix, den Robert Scholz und Sigurt Vitols vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) für die Hans-Böckler-Stiftung erheben. In die Berechnung des Indexes fließen Informationen unter anderem zur Anzahl der Arbeitnehmervertreter, zur Zusammensetzung von Ausschüssen und zur Rechtsform ein.

Die aktuelle Auswertung bezieht sich auf die Mitglieder von Dax, MDax und TecDax sowie etwa 50 weitere mitbestimmte Unternehmen. Für das Jahr 2015 liegen Werte für insgesamt 192 Firmen vor. Auf der MB-ix-Skala von 0 bis 100 erreichen die Dax-Konzerne mit 81,2 im Schnitt den höchsten Wert, die TecDax-Unternehmen mit 27 den niedrigsten – was vor allem mit Größeneffekten zusammenhängen dürfte. Was die Branchen angeht, kommen die Industrie und die Bereiche Logistik, Energie und Telekommunikation sowie Rohstoffe, Bergbau und Bau auf die höchsten Werte.

Bei den untersuchten Aufsichtsräten besteht die Arbeitnehmerseite zu gut drei Vierteln aus Betriebsräten oder hauptamtlichen Gewerkschaftern. Arbeitnehmervertreter aus dem Ausland machen zwei Prozent aus. Mit einem Euro- oder SE-Betriebsrat können 70 der 192 Unternehmen aufwarten.

Die Aufsichtsräte von 75 der 106 paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben neben dem Vorsitzenden, den immer die Anteilseigner stellen, einen Stellvertreter aus den Reihen der Arbeitnehmer. In 22 Fällen gibt es noch einen zweiten Stellvertreter von der Kapitaleseite. Bei sechs Unternehmen bestimmen die Anteilseigner den ersten Stellvertreter, die Beschäftigten den zweiten. Drei Aufsichtsräte haben überhaupt keinen Stellvertreter von der Arbeitnehmerbank.

Bei 72 der 106 paritätisch mitbestimmten Konzerne sind auch alle Ausschüsse paritätisch besetzt, bei 15 mindestens ein Ausschuss. Bei weiteren 18 Aufsichtsräten können die Beschäftigten immerhin in mindestens einem Ausschuss mitwirken. Dass es überhaupt keine Arbeitnehmer in den Ausschüssen gibt, trifft auf ein paritätisch mitbestimmtes Unternehmen zu.

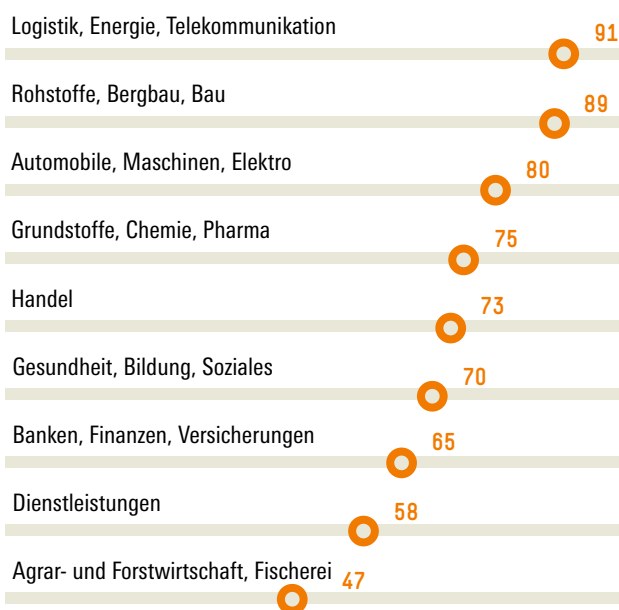
Die Entwicklung seit 2006 haben Scholz und Vitols anhand von 124 Unternehmen nachgezeichnet, die durchgehend in einem der Aktienindizes notiert waren. Im Kernsegment der etablierten, wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen ist die institutionelle Verankerung der Mitbestimmung demnach stabil: Der Durchschnittswert des MB-ix ist bis 2015 von 63 auf 66 Punkte leicht angestiegen und hat sich auch während der Finanzkrise ab 2008 kaum geändert – nach Einschätzung der WZB-Forscher ein bemerkenswerter Unterschied zu anderen europäischen Ländern, wo die Sozialpartnerschaft massiv infrage gestellt wurde. Dass die deutsche Wirtschaft damals vergleichsweise glimpflich davongekommen ist, dürfte auch mit dieser institutionellen Kontinuität zusammenhängen.

Veränderungen hat es in Details gegeben. Die Größe der Aufsichtsräte konzentriert sich zunehmend auf zwölf Mandate: 2006 hatten 45 Prozent der paritätisch mitbestimmten Gremien zwölf Sitze, 2015 waren es 52 Prozent. Der Grund: Zum einen sind die Beschäftigtenzahlen einzelner Unternehmen unter bestimmte Schwellenwerte gesunken. Zum anderen werden bei Umwandlungen in Europäische Aktiengesellschaften (SE) bisweilen kleinere Aufsichtsräte vereinbart. Im Untersuchungszeitraum ist es zu 17 solcher Umwandlungen gekommen. Die Zahl der Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmervertretern ist gleichzeitig von 3 auf 14 gestiegen, die Anzahl der Euro-Betriebsräte von 39 auf 55.

Nicht erfasst wird vom MB-ix allerdings, wenn sich junge, wachsende Unternehmen der Mitbestimmung entziehen, indem sie Lücken in der Gesetzgebung ausnutzen, sobald sie eigentlich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mitreden lassen müssten. Andere Studien der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass das immer wieder vorkommt. <

Wo Beschäftigte am meisten mitreden

So stark ist die Unternehmensmitbestimmung auf einer Skala von 0 bis 100 im Schnitt verankert in der Branche ...



IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 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, Katja Wolf
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

INFRASTRUKTUR

Wähler wünschen Investitionen

Dass der Staat Mehreinnahmen für Investitionen statt Schuldenabbau verwenden sollte, finden von den Anhängern der ...

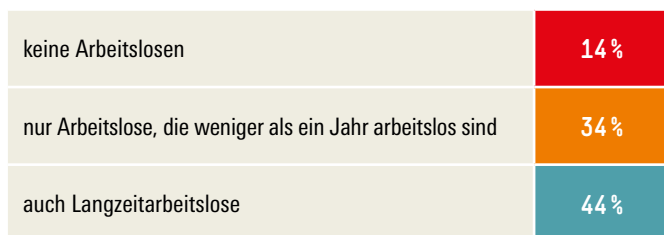


Quelle: Infratest, Mai 2018 bit.do/impuls1205

ARBEITSMARKT

Durchwachsene Chancen für Arbeitslose

Als Bewerber in Betracht ziehen würden Unternehmen ...



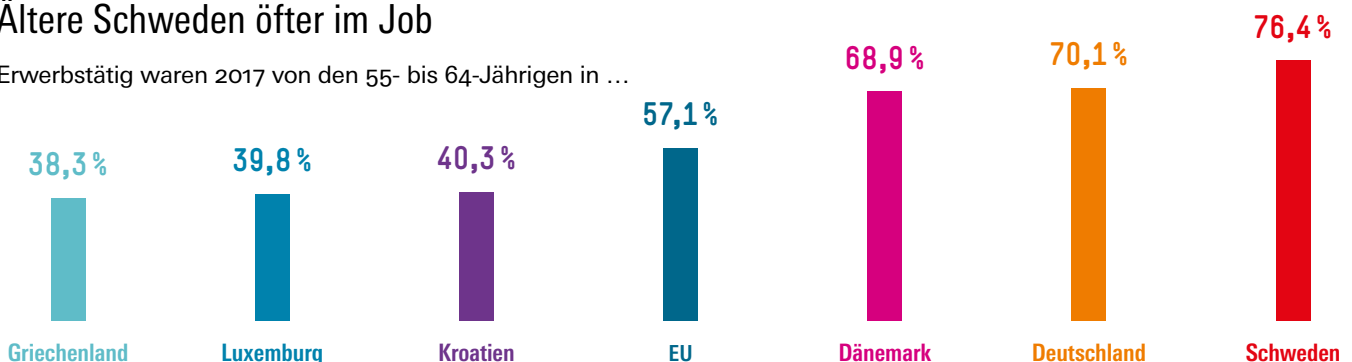
Rest: keine Angabe

Quelle: IAB, Mai 2018 bit.do/impuls1206

BESCHÄFTIGUNG

Ältere Schweden öfter im Job

Erwerbstätig waren 2017 von den 55- bis 64-Jährigen in ...

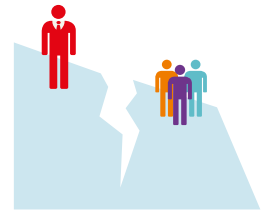


Quelle: Eurostat, April 2018 bit.do/impuls1209

VERTEILUNG

Arme fallen weiter zurück

Die verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte sind laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zwischen 1991 und 2015 real im Schnitt um 15 Prozent gestiegen. Allerdings haben nicht alle Schichten gleichermaßen profitiert: Während das reichste Zehntel 30 Prozent mehr zur Verfügung hat, sind die Einkommen im ärmsten Zehntel gesunken, im zweitärmsten Zehntel stagnierten sie. Als Ursache für diese Entwicklung nennen die DIW-Forscher neben dem wachsenden Anteil Älterer und der Zuwanderung die Ausweitung des Niedriglohnssektors.

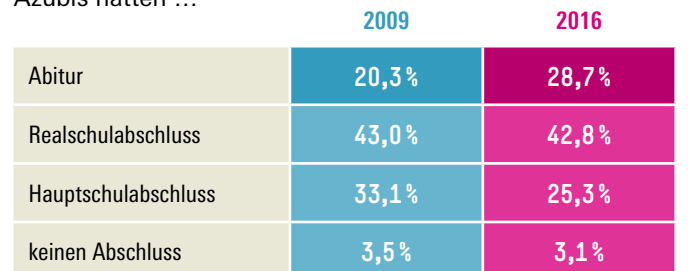


Quelle: DIW, Mai 2018 bit.do/impuls1207

AUSBILDUNG

Immer mehr Azubis mit Abitur

Azubis hatten ...



neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Quelle: BIBB, April 2018 bit.do/impuls1208