

- 2 **Coronakrise** Urlaubsgeld stabilisiert Einkommen
- 3 **Arbeitskosten** Mit guten Löhnen durch die Krise
- 4 **Mindestlohn** Höherer Mindestlohn stärkt die Nachfrage
- 6 **Betriebsverfassung 2030** Mehr Rechte für Betriebsräte
- 7 **Geschlechterquote** Mehr Unternehmen einbeziehen

AUSBILDUNG

Mitbestimmung erleichtert Corona-Anpassung

In der Stahlindustrie ist es gelungen, die berufliche Ausbildung rasch an die Einschränkungen in der Coronakrise anzupassen. Das liegt auch an der Mitbestimmungskultur in dieser Branche.

Die Coronakrise bringt Auszubildende und Ausbilder in Schwierigkeiten: Berufsschulen mussten dichtmachen, Prüfungstermine geraten unter Druck, die notwendigen Hygieneregeln erschweren die praktische Anleitung. Um sich ein Bild von der Situation zu machen, hat I.M.U.-Experte Sebastian Burdack eine Kurzbefragung von Ausbildungsverantwortlichen in der Stahlindustrie durchgeführt. Die beteiligten Unternehmen repräsentieren rund 50 000 und damit zwei Drittel aller Beschäftigten und Azubis in dieser Branche. Den Ergebnissen zufolge haben die Stahlbetriebe – auch dank der traditionell starken Mitbestimmung – flexible Lösungen für die Ausbildung in Corona-Zeiten entwickelt.

Alle Befragten geben an, dass weiterhin Präsenzausbildung in den Betrieben stattfindet, und zwar in Kleingruppen und mit Mindestabstand, regelmäßiger Desinfektion und Maskenpflicht. Dabei wirke sich der „hohe Stellenwert der mitbestimmten Arbeitssicherheitskultur“ in der Stahlindustrie positiv aus. Abseits der Lehrwerkstätten komme digitale Technologie zum Einsatz. In der aktuellen Situation zeige sich auch, wie wichtig der „Puffer“ von sechs Wochen innerhalb der Ausbildungszeit ist. Eine Verkürzung der Ausbildung, wie sie Arbeitgeber regelmäßig fordern, „würde das jetzt schon ausgereizte System total überfordern“, heißt es in der Studie.

Einigkeit herrscht unter den Verantwortlichen, dass die Abschlussprüfungen in diesem Sommer stattfinden sollten.

Dafür brauche es flexible Regelungen bei der Prüfungszulassung und -durchführung. Denkbar wäre etwa, dass Betriebe sich verpflichten, verpasste Inhalte nach einer Übernahme im Rahmen beruflicher Weiterbildung zu vermitteln. Was den Ausbildungsjahrgang 2020 angeht, erwägen die Stahlbetriebe eine Verschiebung des Beginns von August auf Oktober und eine Streckung der Inhalte. Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sollten Vorgaben entsprechend lockern. Dabei seien bundeseinheitliche Regelungen ein Schlüssel für Qualität, alles andere mindere die Vergleichbarkeit von Abschlüssen und führe zu Konfusion bei Betrieben, die in mehreren Bundesländern tätig sind.

Dass die gegenwärtige Krise die Jobchancen von Azubis in der Stahlindustrie massiv beeinträchtigt, glauben die Befragten nicht. Der Fachkräftemangel bleibe bestehen. Trotz der schwierigen Lage sei ein Abbau von Ausbildungsplätzen in der Stahlindustrie daher nicht sehr wahrscheinlich.

Viele der pragmatischen Lösungen in der Coronakrise fußen laut Burdack auf der langen Mitbestimmungstradition in der Montanindustrie. Gut funktionierende und sorgfältig ausgehandelte Betriebsvereinbarungen gäben in Krisenzeiten die Richtung vor und ermöglichten zielorientiertes und sozialpartnerschaftliches Handeln. <

Quelle: Sebastian Burdack: Wie funktioniert berufliche Ausbildung in Corona-Zeiten? Ausbildungsbetriebe in der Stahlindustrie schlagen neue Wege ein, I.M.U. Policy Brief Nr. 5, Mai 2020



Urlaubsgeld stabilisiert Einkommen

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten erhält Urlaubsgeld. Grundlage sind meist Tarifverträge. Das hilft besonders in der aktuellen Krise.

In Deutschland erhalten 44 Prozent aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. Ob jemand eine solche Zahlung bekommt oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Der mit Abstand wichtigste ist die Tarifbindung: Von den Beschäftigten in tarifgebunden Unternehmen bekommen 71 Prozent Urlaubsgeld, ohne Tarifvertrag sind es nur 34 Prozent. Dies ist das Ergebnis einer Online-Befragung des vom WSI betriebenen Internetportals Lohnspiegel.de. Für die Analyse wurden die Angaben von mehr als 53000 Beschäftigten aus der Zeit zwischen August 2019 und Mai 2020 ausgewertet.

In Ostdeutschland wird seltener Urlaubsgeld gezahlt als in Westdeutschland. Während im Osten 32 Prozent der Beschäftigten den Aufschlag erhalten, sind es im Westen 47 Prozent. Dieser Unterschied liegt in erster Linie an der deutlich geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland. Frauen sind überproportional in Branchen mit geringer Tarifbindung beschäftigt. Auch die Größe der Unternehmen ist ein wichtiger Faktor: Die Wahrscheinlichkeit, Urlaubsgeld zu erhalten, steigt mit zunehmender Belegschaftsgröße an. Auch hier besteht eine enge Korrelation mit der Tarifbindung, da große Unternehmen eher tarifgebunden sind. Schließlich erhalten Männer mit 47 Prozent häufiger Urlaubsgeld als Frauen, von denen nur 39 Prozent eine entsprechende Sonderzahlung bekommen.

Urlaubsgeld hilft in der Coronakrise

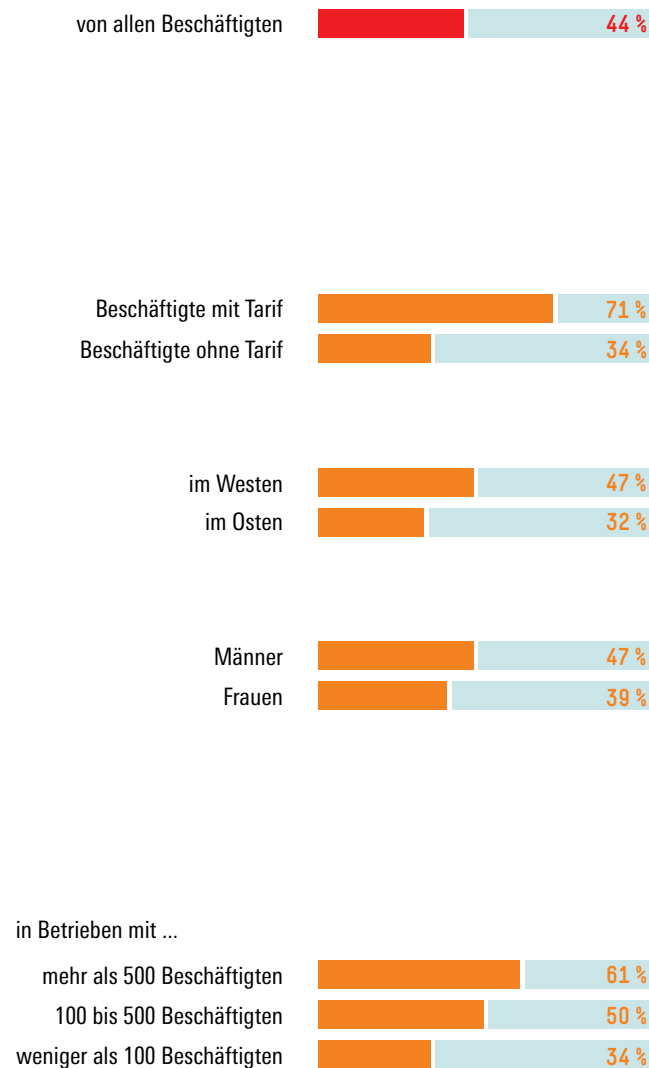
In diesem Jahr sei das Urlaubsgeld wegen der Coronakrise für viele Arbeitnehmer besonders wichtig,

sagt Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs. Beschäftigte in Kurzarbeit müssten empfindliche Einbußen hinnehmen – das Urlaubsgeld trage zur Stabilisierung der Einkommen bei. „Umso problematischer ist es“, so Schulten, „dass nun einzelne Unternehmen das Urlaubsgeld streichen wollen.“ In der Regel sei dies jedoch nicht einfach so möglich, vor allem wenn Beschäftigte ein tarifvertraglich gesichertes Recht auf Urlaubsgeld hätten. In einigen Tarifbranchen wie der Metall- und Elektroindustrie wurde in diesem Jahr vereinbart, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilmäßig auf die monatlichen Einkommen zu übertragen, um im Fall von Kurzarbeit ein möglichst hohes Kurzarbeitergeld zu erhalten.

Die Höhe des tarifvertraglich vereinbarten Urlaubsgeldes fällt je nach Branche sehr unterschiedlich aus: Zwischen 155 und 2513 Euro bekommen Beschäftigte in der mittleren Vergütungsgruppe als tarifliches Urlaubsgeld, ohne Berücksichtigung von Zulagen und bezogen auf die Endstufe der Urlaubsdauer. Die höchsten Zahlungen erhalten Arbeitnehmer unter anderem in der Holz- und Kunststoffverarbeitung, der Metallindustrie, der Papierverarbeitenden Industrie, der Druckindustrie, im Versicherungsgewerbe und im Einzelhandel. Am wenigsten bekommen Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Gegenüber dem Vorjahr hat sich das tarifliche Urlaubsgeld in 11 von 22 untersuchten Branchen erhöht, in den meisten Fällen um 1,0 bis 3,5 Prozent. <

Tarifbeschäftigte im Vorteil

Ein Urlaubsgeld erhalten in der Privatwirtschaft ...



Befragungszeitraum: August 2019 bis Mai 2020
Quelle: WSI 2020

Hans Böckler
Stiftung

Mit guten Löhnen durch die Krise

Deutschland muss den Pfad stabilitätsorientierter Lohnerhöhungen fortsetzen, wenn es die Coronakrise meistern will. Das zeigt eine Analyse des IMK.

In den zurückliegenden Jahren ist Deutschland die Rückkehr zu einer stabilitätsorientierten Entwicklung der Löhne gelungen. Zwischen 2010 und 2019 haben die Löhne dem IMK zufolge im Einklang mit dem gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum zugenommen, der sich aus der Trendrate des Produktivitätsfortschritts und dem Inflationsziel der EZB zusammensetzt, nachdem der Zuwachs in den 2000er-Jahren weit darunter gelegen hatte. Diese „Normalisierung“ war ein wichtiger Beitrag zum längsten Wirtschaftsaufschwung seit den 1960er-Jahren, analysiert das IMK. International sei die deutsche Wirtschaft sehr konkurrenzfähig, was sich auch am immensen und nur langsam sinkenden Leistungsbilanzüberschuss von zuletzt sieben Prozent des Bruttoinlandsprodukts ablesen lasse, so die IMK-Forscher Alexander Herzog-Stein, Patrick Nüß, Ulrike Stein sowie Nora Albu vom Wirtschaftsforschungsinstitut Wifo. Die Coronakrise sei für Deutschland zu meistern: „Vor dem Hintergrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung und der stärkeren Bedeutung der binnenwirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre ist Deutschland gut gerüstet, diese Krise zu meistern.“

Von entscheidender Bedeutung sei, dass der im letzten Jahrzehnt eingeschlagene Weg fortgesetzt werde. Die Wissenschaftler warnen: „Es wäre verheerend für die zukünftige Entwicklung, wenn mit einer nicht gerechtfertigten Bezugnahme auf eine scheinbare Gefährdung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit und dem Appell des Maßhaltens der Weg in die Austerität und Lohnzurückhaltung gewählt würde.“

Bei den Arbeitskosten für die private Wirtschaft rangiert die Bundesrepublik im oberen Mittelfeld Westeuropas, auf Position sechs im EU-Vergleich. Der durchschnittliche jährliche Anstieg der Lohnstückkosten, welche die Arbeitskosten ins Verhältnis zu den geschaffenen Werten setzen, lag in Deutschland nach 2010 bei 1,9 Prozent. Im gesamten Zeitraum zwischen 2000 und 2019 waren es allerdings nur 1,2 Prozent – spürbar weniger als der Durchschnitt des Euroraums, der 1,4 Prozent betrug. Der geringe Anstieg sei nicht mit dem Inflationsziel der Europäischen Zentralbank (EZB) von knapp 2 Prozent vereinbar, betonen

die Wissenschaftler. Denn eine zu schwache Entwicklung der Kosten bremse das Preiswachstum und schaffe permanent die Gefahr der Deflation, das heißt eines gesamtwirtschaftlich schädlichen Preisverfalls.

2019 sind die Arbeitnehmerentgelte in Deutschland nominal um 3,3 Prozent gestiegen. Damit lag der Zuwachs erstmals seit 2012 etwas über dem gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum. Das waren im vergangenen Jahr 2,6 Prozent. Damit seien die Effekte der langen Schwächephase in den 2000er-Jahren aber längst noch nicht ausgeglichen, so das IMK.

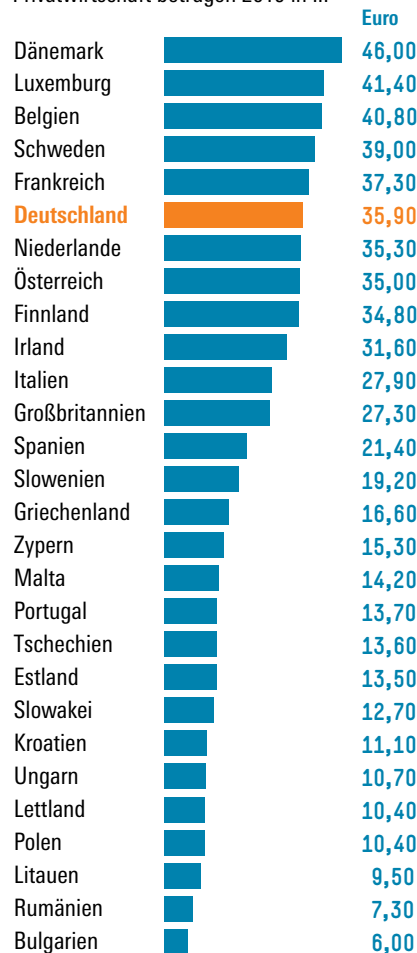
Insofern sei es auch unproblematisch, dass die Arbeitskosten pro Stunde im laufenden Jahr infolge der Kurzarbeit vorübergehend merklich ansteigen dürften. Damit rechnen die Ökonomen, weil den gesunkenen Arbeitnehmerentgelten im Fall der Kurzarbeit eine überproportionale Verringerung der Arbeitszeit gegenübersteht. Auch der Anteil der sogenannten Lohnnebenkosten, also der Sozialversicherungsbeiträge, an den Arbeitskosten dürfte vorübergehend zunehmen.

Es gelte, schreiben die IMK-Forscher, im „größten Wirtschaftseinbruch seit der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er-Jahre“, die richtigen Lehren aus der Vergangenheit zu ziehen. Der Versuch sich durch Lohnzurückhaltung und Steigerung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit aus der Misere zu befreien, sei zweimal gescheitert: einmal mit Deutschlands angebotsorientierter Wirtschaftspolitik und Deregulierung des Arbeitsmarkts zu Anfang des Jahrtausends und ein zweites Mal, als die EU den südeuropäischen Ländern nach der Finanzkrise ein ganz ähnliches Programm verordnete. Die „Rückkehr auf einen stabilen und nachhaltigen Pfad der Prosperität“ werde nur gelingen,

wenn „die Binnennachfrage im Euroraum durch ein Investitions- und Wachstumsprogramm sowie eine Normalisierung der Lohnentwicklung im gesamten Euroraum im Sinne einer makroökonomisch orientierten Lohnpolitik sowohl kurz- als auch langfristig gestärkt wird“. <

Arbeitskosten in Europa

Die Arbeitskosten pro Stunde in der Privatwirtschaft betragen 2019 in ...



Quelle: IMK 2020

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Alexander Herzog-Stein, Patrick Nüß, Ulrike Stein, Nora Albu: Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung: Ein gespaltenes Jahrzehnt geht zu Ende, IMK-Report Nr. 158, Juni 2020

Höherer Mindestlohn stärkt die Nachfrage

Der Mindestlohn hat die deutsche Wirtschaft seit seiner Einführung 2015 gestärkt. In der Coronakrise empfehlen Wissenschaftler daher eine weitere Erhöhung.

Die gesetzliche Lohnuntergrenze und ihre bisherigen Anhebungen haben die Einkommenssituation von Millionen Menschen in Deutschland verbessert. Nicht wenige davon arbeiten in systemrelevanten, aber schlecht bezahlten Berufen. Das starke Wachstum der Erwerbstätigkeit hat sich nach Einführung des Mindestlohns fortgesetzt. Er hat die private Konsumnachfrage spürbar unterstützt, die in den vergangenen Jahren wesentlich zum Wirtschaftswachstum in Deutschland beigetragen hat. Zur Bewältigung der Coronakrise sind positive Konsumimpulse besonders wichtig. Deshalb ist eine Anhebung des Mindestlohns auf ein deutlich höheres Niveau ökonomisch und sozial geboten. Zu diesem Ergebnis kommen der Arbeitsmarktexperte Gerhard Bosch und Wissenschaftler des WSI und IMK in Stellungnahmen für die Mindestlohnkommission.

„Es ist in der aktuellen Situation besonders wichtig, die Erwartungen auf Einkommenssteigerungen der privaten Haushalte zu stabilisieren“, sagt Sebastian Dullien, wissenschaftlicher Direktor des IMK. „Eine Anhebung des Mindestlohns kann hierzu einen maßgeblichen Beitrag leisten.“ Auch Thorsten Schulten, Tarifexperte des WSI, erklärt: „Politiker und Ökonomen sind sich einig, dass die Nachfrage in Deutschland nach den Einschränkungen zur Bekämpfung der Pandemie dringend angekurbelt werden muss“. Es sei absehbar, dass Unternehmen dazu direkt oder indirekt mit vielen Milliarden Euro unterstützt werden. Eine Erhöhung des Mindestlohns wäre ein weiterer wichtiger Baustein, ebenso wie die Stärkung der Tarifbindung in Deutschland. „Ein deutlich höherer Mindestlohn kommt Beschäftigten zugute, die sehr wenig verdienen und zusätzliches Einkommen umgehend ausgeben werden. Forderungen nach einer zurückhaltenden Anpassung oder gar Nullrunden beim Mindestlohn mit Hinweis auf die Coronakrise sind dagegen fehl am Platze.“

Mehr Geld für Niedriglöhner, aber hohe Dunkelziffer

Wie Berechnungen von Gerhard Bosch, Senior Fellow der Hans-Böckler-Stiftung und früherer Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, zeigen, hat der Mindestlohn am unteren Ende der Einkommensverteilung einiges bewirkt: Bereits zwischen 2014 und 2016 sind die Löhne der untersten zehn Prozent um 13 Prozent gestiegen – doppelt so stark wie die Arbeitseinkommen der Mittelschicht. Dabei gab es „weit überdurchschnittliche Steigerungen der Stundenlöhne in den Bereichen mit hohen Anteilen von Niedriglohnlöhnen wie in Ostdeutschland, in kleinen Betrieben, in typischen Niedriglohnbranchen wie dem Einzelhandel, für Personen ohne Berufsausbildung und für Frauen“, so Bosch. Und das alles ohne die von konservativen deutschen Ökonomen – entgegen dem internationalen Forschungsstand – immer wieder vorhergesagten Beschäftigungsverluste.

Allerdings, darauf weist Bosch ebenfalls hin, bekommen viele Beschäftigte faktisch noch immer keinen Mindestlohn. Vor allem, weil Überstunden nicht korrekt abgerechnet oder, im Fall von Minijobs, Urlaubs- und Krankheitstage regelwidrig nicht vergütet werden. Hier sieht der Arbeitsmarktexperte ein erhebliches Kontrolldefizit: Die gerade in Metropolen stark unterbesetzte Finanzkontrolle Schwarzarbeit unter dem Dach des Zolls sei in vieler Hinsicht reformbedürftig.

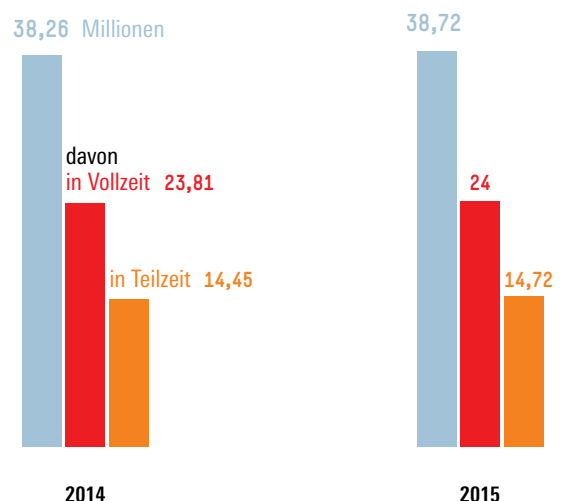
Zudem sei eine stufenweise Erhöhung des Mindestlohns von derzeit 9,35 Euro auf 12 Euro pro Stunde geboten. Eine Anhebung auf diesen Wert präferieren auch die WSI- und IMK-Forscher. Denn wenn mit dem Mindestlohn beispielsweise auch das Ziel erreicht werden soll, nach langjähriger Beschäftigung eine Rente oberhalb der Grundsicherungsschwelle zu bekommen, hätte er bereits im vergangenen Jahr bei mindestens 11,51 Euro liegen müssen. Soll der Mindestlohn 60 Prozent des mittleren Einkommens betragen und damit oberhalb der Schwelle liegen, bei der nach verbreiteter wissenschaftlicher Definition von Armutslöhnen gesprochen wird, müsste er in Deutschland aktuell sogar 12,61 Euro betragen. Großbritannien strebt die 60-Prozent-Schwelle bereits in diesem Jahr an, berichten die Forscher von WSI und IMK.

Höherer Mindestlohn unterstützt Wachstum

Würde der deutsche Mindestlohn auf 12 Euro angehoben, könnten davon schätzungsweise rund zehn Millionen Beschäftigte profitieren und damit mehr als doppelt so viele

Mehr Jobs mit Mindestlohn

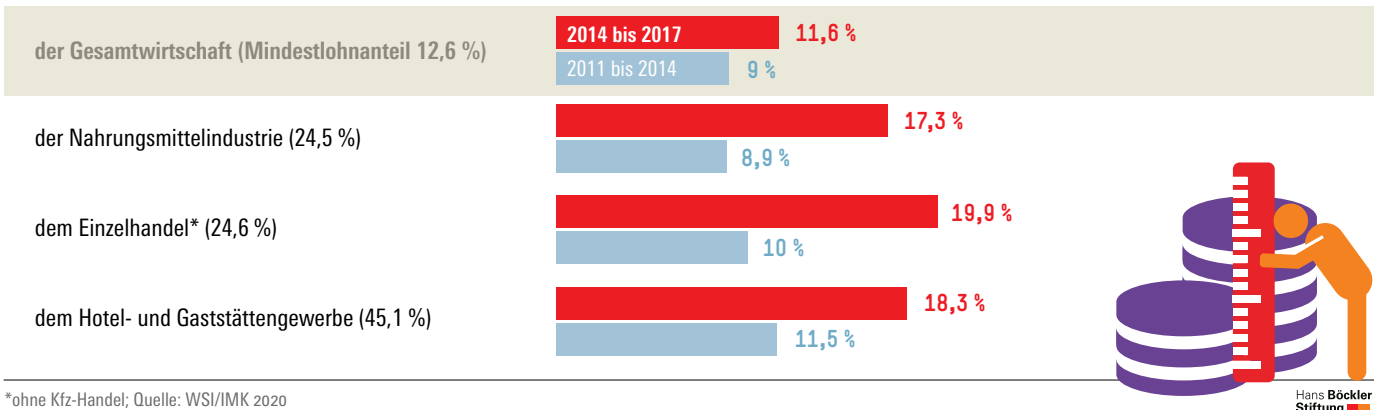
So viele Beschäftigte gab es ...



Quelle: Bosch 2020, Daten: IAB

Mindestlohn macht produktiv

So stieg die Bruttowertschöpfung in Deutschland in den Jahren **vor** und **nach** Einführung des Mindestlohns in ...



wie bei der Einführung 2015, schreiben die Experten weiter. Nach Simulationsrechnungen mit dem IMK-Konjunkturmodell hätte die Anhebung außerdem positive gesamtwirtschaftliche Auswirkungen. So fiel langfristig der private Konsum preisbereinigt um 1,4 bis 2,2 Prozent höher aus als ohne Erhöhung. Die Wirtschaftsleistung läge um 0,5 bis 1,3 Prozent höher.

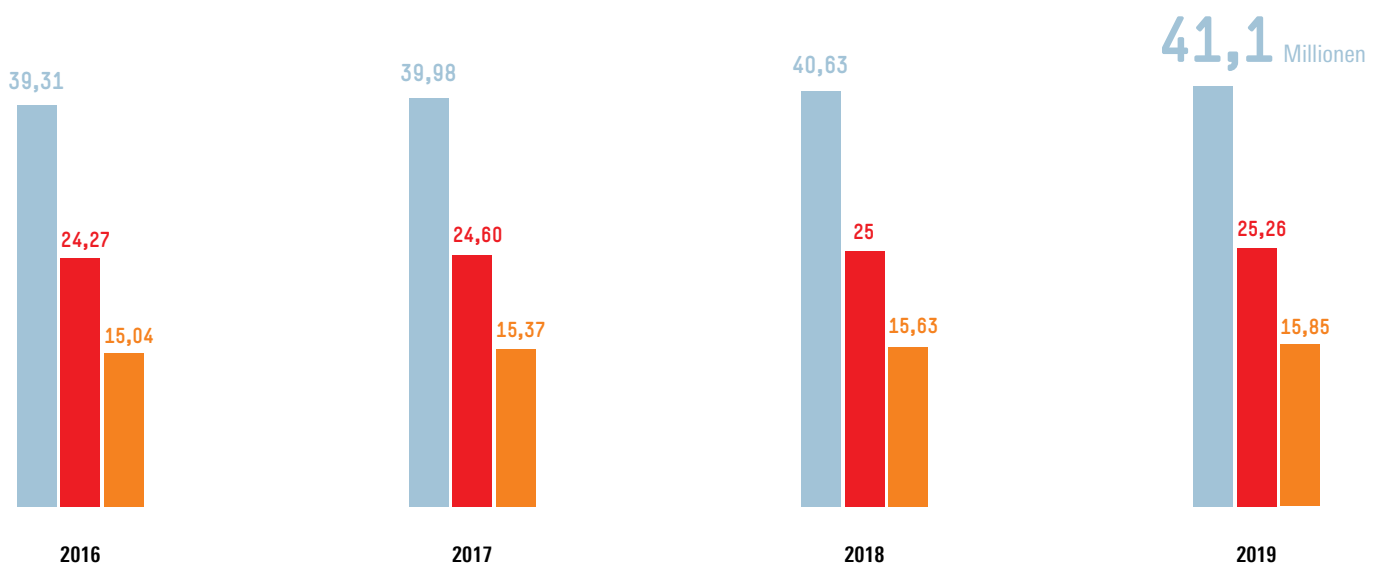
Erfahrungen mit relativ hohen Mindestlohnzuwächsen sind bislang zwar beschränkt, aber in der Tendenz positiv, so die Forscher. Neben mehrjährigen Anhebungen in Großbritannien und zuletzt kräftigen Erhöhungen in Spanien, die von den Unternehmen gut verkräftet worden seien, stammen Beispiele vor allem aus den Vereinigten Staaten, wo lokale und regionale Mindestlöhne in letzter Zeit zum Teil weit über das landesweite Niveau erhöht wurden. Die vorliegenden Studien aus den USA hätten „gezeigt, dass eine Erhöhung des Mindestlohns auf 60 bis 66 Prozent des Medianlohns ohne negative Auswirkungen auf die Beschäftigung möglich ist“, schreiben die Wissenschaftler. „Allerdings sind in den meisten Fällen größere Min-

destloohnerhöhungen nicht in einem, sondern in mehreren Schritten durchgeführt worden.“

Als Beispiel für ein Konzept zur stufenweisen Erhöhung der niedrigsten Löhne nennen die Experten den im März 2020 abgeschlossenen Tarifvertrag in der Systemgastronomie, der vor allem die großen Fast-Food-Ketten wie McDonald's oder Burger King umfasst. Die unteren Tariflöhne in dieser traditionellen Niedriglohnbranche, in die ein hoher Anteil der Beschäftigten eingruppiert ist, haben sich bislang sehr nahe am gesetzlichen Mindestlohn bewegt. Mit dem Tarifabschluss sei nun eine grundlegende Aufwertung gelungen, bei der in mehreren jährlichen Schritten die untersten Tariflöhne bis 2024 auf 11,80 bis 12 Euro pro Stunde angehoben werden. <

Quellen: Gerhard Bosch: Hohe Lohnsteigerungen ohne Beschäftigungsverluste – aber noch nicht jeder bekommt den Mindestlohn, Stellungnahme zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission im Mai 2020, IAQ-Standpunkt 3/2020

Alexander Herzog-Stein, Malte Lübker, Toralf Pusch, Thorsten Schulten, Andrew Watt, Rudolf Zwiener: Fünf Jahre Mindestlohn – Erfahrungen und Perspektiven. Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2020, Mai 2020



Mehr Rechte für Betriebsräte

Betriebsräte benötigen mehr Einfluss bei Zukunftsthemen wie Datenschutz, Arbeitszeit oder Beschäftigungssicherung. Der Gesetzgeber sollte das Betriebsverfassungsgesetz modernisieren.

Globalisierung, Klimawandel, Künstliche Intelligenz und nicht zuletzt die Coronakrise – unsere Gesellschaft steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Die Auswirkungen erleben Betriebsräte in ihrer täglichen Arbeit. Um die neuen Herausforderungen bewältigen zu können, brauchen Arbeitnehmervertreter mehr Rechte. Der Gesetzgeber sollte das Betriebsverfassungsgesetz entsprechend modernisieren, fordert Thomas Klebe, Gründungsdirektor des HSI und langjähriger Justitiar der IG Metall, in einer Analyse.

Arbeitgeber hätten zu oft keine strategische Zukunftsplanung. Deshalb müssten sich Betriebsräte und Gewerkschaften als „Treiber“ verstehen, die gesellschaftliche und betriebliche Entwicklungen gestalten, schreibt der Jurist. Sie seien ein „unverzichtbares Element für die Stimme und Mitsprache der Beschäftigten“. Darüber hinaus nähmen Betriebsräte wichtige öffentliche Aufgaben wahr: „Man denke nur an den Arbeits- und Gesundheitsschutz, den der Staat ohne Betriebsräte nicht annähernd so wirksam sicherstellen könnte.“ Umgekehrt müsse der Gesetzgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmervertreter angesichts der veränderten Realitäten auch in Zukunft handlungsfähig bleiben. Klebe empfiehlt:

- ▶ Ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der **Beschäftigungssicherung**. Bisher gelten in diesem Bereich lediglich Informations- und Beratungsrechte. Zudem haben Betriebsräte zurzeit nicht die Möglichkeit, einen Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber, also eine Vereinbarung über die geplante Betriebsänderung, zu erzwingen.
- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei **Personalplanung und -entwicklung** sowie beim **Arbeitsort**. Aufgrund schlechter Personalplanung und unzureichender Personalbemessung werden Beschäftigte häufig dazu gedrängt, mehr als vereinbart zu arbeiten oder an jedem Ort erreichbar zu sein. Um diese Fehlentwicklung abzustellen, reichen die bisherigen Betriebsratsrechte zur Arbeitszeit nicht aus.
- ▶ Eine **Anti-Stress-Verordnung**, die unter anderem das Recht auf Nichterreichbarkeit klarstellt. Der Schutz der Arbeitsstättenverordnung sollte generell für mobile Arbeit gelten, nicht nur für Telearbeit.
- ▶ Der Betriebsrat benötigt ein Initiativrecht beim **Datenschutz** und beim Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)**. Die Regelungen in der Datenschutzgrundverordnung und im Betriebsverfassungsgesetz zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten reichten noch nicht aus, so Klebe. Angesichts der technologischen Entwicklung bestehe weiterer Handlungsbedarf. Die Beispiele, in denen „in völlig unzumutbarer Weise“ jede

Bewegung der Beschäftigten erfasst wird und Persönlichkeitsdiagramme erstellt werden, nähmen deutlich zu. Sinnvoll wären IT-Rahmenvereinbarungen in den Betrieben. Darin würden grundlegende Regelungen vereinbart, so dass nicht bei jeder einzelnen Änderung neu verhandelt werden muss. Insbesondere beim Einsatz von KI seien „rote Linien“ erforderlich.

- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei der **Klimabilanz** des Betriebs. Denkbar wäre zum Beispiel ein Initiativrecht des Betriebsrats, mit dem er Fahrkostenzuschüsse für klimafreundliche Transportmittel durchsetzen kann. Bisher haben Betriebsräte kaum Möglichkeiten, bei ökologischen Themen mitzubestimmen.
- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei der **Gleichstellung** von Frauen und Männern und in Fragen der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Hier sei die Handhabe aktuell ähnlich dürftig wie bei Umweltfragen, schreibt Klebe. Eine Regelung zum Schutz des Minderheitsgeschlechts sollte – so wie sie bei Betriebsratswahlen existiert – für Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss und Freistellungen gelten.
- ▶ Die **internationale Vernetzung** von Betriebsräten sollte vereinfacht und in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Informations- und Mitbestimmungsrechte sollten sich auch auf Entscheidungen ausländischer Konzernmütter erstrecken, die sich in Deutschland auswirken.
- ▶ **Mindeststandards für die Mitbestimmung** bei Unternehmen innerhalb der EU sind „überfällig“. Ansonsten drohe durch die Internationalisierung von Unternehmen eine schleichende Entwertung deutscher Mitbestimmungsrechte, so Klebe.
- ▶ Einschränkungen der Betriebsratsrechte in **Tendenzbetrieben** sind nicht mehr zeitgemäß.
- ▶ Der Betriebsrat sollte mehr Möglichkeiten erhalten, die Beschäftigten direkt einzubeziehen und ihre Meinung abzufragen. Im Betriebsverfassungsgesetz sollte ein entsprechendes **Befragungsrecht** verankert werden.
- ▶ Die Durchführung von **Betriebsratswahlen** muss erleichtert werden. Dazu ist ein noch besserer Schutz der Initiatoren von Wahlen erforderlich.
- ▶ Bei der **Vergütung von Betriebsräten** sollten ihre durch das Amt erworbenen Qualifikationen und die dort wahrgenommene Verantwortung berücksichtigt werden. ◀

Quelle: Thomas Klebe: Betriebsverfassung 2030: Zukunftsansforderungen und Weiterentwicklung, Arbeit und Recht 5/2020

Mehr Unternehmen einbeziehen

Deutschland schneidet im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, die eine Geschlechterquote für Führungspositionen in Unternehmen haben, schlecht ab.

Zehn von 31 europäischen Ländern verfügen über gesetzlich bindende Regeln, die für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Führungsgremien von Unternehmen sorgen sollen. Laut einer neuen I.M.U.-Analyse ist die gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland davon die schwächste. Die Empfehlung der Autorinnen und Autoren: Der Gesetzgeber sollte die Quote auf alle börsennotierten und staatlich kontrollierten Unternehmen ausdehnen, auch Vorstände einbeziehen und für schärfere Sanktionen sorgen. Bislang gelten die Vorgaben nur für Aufsichtsräte von zugleich börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Laut I.M.U.-Expertin Marion Weckes lässt das Kriterium „paritätisch besetzter Aufsichtsrat“ alle Unternehmen ohne Arbeitnehmermitbestimmung außer Betracht. Sinnvoller sei deshalb die Vorgabe „ab 2000 Beschäftigte“, um alle Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung zu erfassen. Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Führungspositionen sei nicht nur eine Aufgabe von paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Im Rahmen der Studie wurde für die 27 EU-Länder sowie Großbritannien, Norwegen, Island und die Türkei ermittelt, ob es verbindliche Regeln für mehr Geschlechterdiversität auf den Führungsetagen von Unternehmen gibt und wie stark diese Regeln ausfallen. Das Ergebnis: Zehn Staaten – acht osteuropäische EU-Mitglieder sowie Zypern und Malta – verfolgen dieses Ziel auf politischer Ebene gar nicht. Elf weitere belassen es bei rechtlich unverbindlichen Empfehlungen.

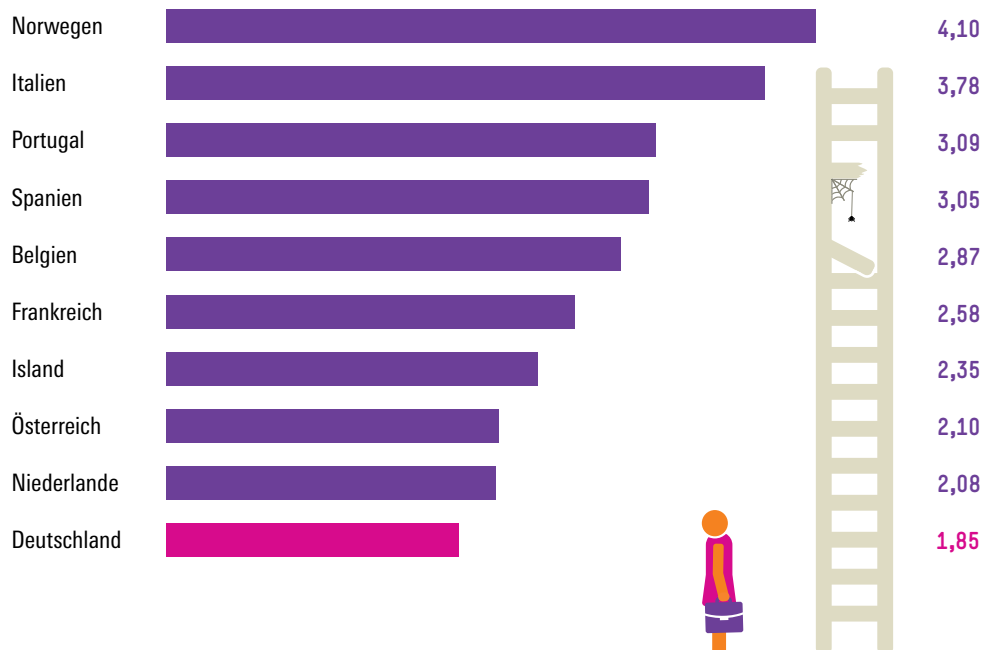
Rechtlich bindende Quoten für mehr Geschlechtergleichstellung an der Unternehmensspitze besitzen zehn Länder. Die laut der Analyse wirksamste Regelung hat Norwegen. Auf einer für die Studie entwickelten Skala, die unter anderem misst, wie hoch die Quote ist, für welche Unternehmen und Gremien sie gilt und wie stark die Konsequenzen bei Missachtung sind, erreicht Norwegen 4,1 von 5 Punkten. Es

folgen, teilweise mit erheblichem Abstand, Italien auf Rang zwei, dann Portugal, Spanien, Belgien, Frankreich, Island, Österreich und die Niederlande.

Deutschland befindet sich mit einem Indexwert von 1,85 auf dem zehnten Platz. Zwar sieht die deutsche Quote, anders als etwa die isländische oder die spanische, Sanktionen bei Missachtung vor. Doch sind diese nach Bewertung der Autorinnen und Autoren relativ milde. Deutliche Abstriche im Ranking gibt es, weil die deutsche Quote mit 30 Prozent niedriger ist als in anderen Ländern, weil sie nicht für

Geschlechterquote in Führungspositionen

So wirksam sind die gesetzlichen Quotenregelungen für Leitungsgremien in Unternehmen auf einer Skala von 0,5 bis 5 in ...



Quelle: I.M.U. 2020

Hans Bockler
Stiftung

Vorstandsposten gilt und weil sie aktuell lediglich 107 Unternehmen einbezieht, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. <

Quelle: Anna-Lena Karl, Sebastian Schwidder, Jörg Weingarten, Marion Weckes: Ambition oder Symbolpolitik? Europäische Geschlechterquoten für Führungspositionen im Vergleich, Mitbestimmungsreport Nr. 59, Mai 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

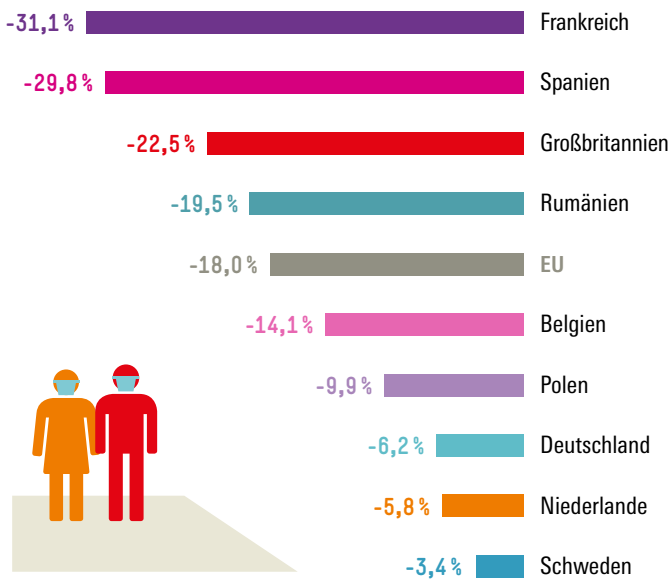
digiteam, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

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

EUROPA

Corona trifft den Handel

So entwickelte sich im April 2020 der Absatz des Einzelhandels gegenüber dem Vorjahresmonat in ...



Quelle: Eurostat, Juni 2020

ARBEITSMARKT

Menschen mit Behinderung unterrepräsentiert

Von den Menschen mit Behinderung in Deutschland haben 30 Prozent einen Job oder sind arbeitssuchend. Bei den Menschen ohne Behinderung sind es mit 65 Prozent mehr als doppelt so viele. Die besten Chancen auf eine Stelle gibt es in der öffentlichen Verwaltung sowie im Dienstleistungsbereich, wo 10 beziehungsweise 30 Prozent der erwerbstätigen Behinderten arbeiten. Von den Menschen ohne Behinderung sind dort 7 beziehungsweise 24 Prozent tätig.

Quelle: Destatis, Mai 2020

VERTEILUNG

Mehr Einkommensmillionäre

2016, so die neuesten, gerade veröffentlichten Daten, ist die Zahl der Einkommensmillionäre unter den Steuerpflichtigen um 1700 auf 22 900 gestiegen. Ihr Durchschnittseinkommen lag bei 2,7 Millionen Euro. Gemeinsam veranlagte Paare zählen dabei als ein Steuerpflichtiger. Rund 102 000 hatten ein steuerpflichtiges Jahreseinkommen von mindestens 254 447 Euro – beziehungsweise 508 894 Euro bei gemeinsamer Veranlagung – und mussten auf das Einkommen oberhalb dieser Grenze den sogenannten Reichensteuersatz von 45 Prozent entrichten.



Quelle: Destatis, Mai 2020

STROMERZEUGUNG

Erneuerbare Energien überwiegen erstmals

Der im ersten Quartal 2020 eingespeiste Strom stammte aus ...



erneuerbaren Energieträgern		51,2%
darunter:	Windkraft	34,9%
	Biogas	5,5%
	Photovoltaik	4,8%

konventionellen Energieträgern		48,8%
darunter:	Kohle	22,3%
	Erdgas	12,7%
	Kernenergie	11,6%

Quelle: Destatis, Mai 2020