

- 2 **Konjunktur** Unvollständige Erholung mit Risiken
- 3 **ÖIG** Mehr Spielraum für Investitionen
- 4 **Arbeitszeit** Kürzere Arbeitszeit mit Tarif
- 6 **Kurzarbeit** Mehr Frauen und Kleinbetriebe betroffen
- 7 **Weiterbildung** Lernen braucht Unterstützung

MITBESTIMMUNGSVERMEIDUNG

Wirecard und Tönnies nutzen Gesetzeslücken

Wirecard hat sich der Kontrolle durch Arbeitnehmervertreter entzogen. Damit ist das Unternehmen nicht allein. Die Bundesregierung muss handeln.

Wirecard ist nicht der erste, aber ein besonders krasser Fall von Bilanzbetrug. Eine Reform der Finanzaufsicht und strengere Regeln für Wirtschaftsprüfer scheinen unumgänglich. Die Bundesregierung muss aber noch ein weiteres Problem angehen: „Wirecard ist ein Beispiel für Mitbestimmungsvermeidung. Die Unternehmensleitung nutzte eine der Schwächen in den deutschen Mitbestimmungsgesetzen, die wir seit Jahren kritisieren“, sagt Sebastian Sick, Experte für Unternehmensrecht im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I. M. U.). Dadurch sei es möglich gewesen, sich der Kontrolle durch Arbeitnehmervertreter zu entziehen.

Wirecard verfügte bis zu seiner Insolvenz weder über einen Betriebsrat noch über Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Das frühere Dax-Unternehmen hatte zwar Ende 2018 rund 5000 Beschäftigte, davon etwa ein Drittel in Deutschland. Und normalerweise ist für deutsche Kapitalgesellschaften mit 501 bis 2000 inländischen Beschäftigten gesetzlich vorgesehen, dass Arbeitnehmer ein Drittel der Mitglieder im Aufsichtsrat stellen. Das Wirecard-Management nutzte aber offenbar eine Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz aus, wie eine Analyse von Sick zeigt.

Im Drittelbeteiligungsgesetz ist keine automatische „Konzernzurechnung von Beschäftigten in Tochterunternehmen“ vorgesehen. Ein Konzern bleibt daher ohne jede Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat, wenn er sich in eine Holding und verschiedene Töchter aufgliedert, die jeweils maximal 500 Beschäftigte haben und nicht über formale „Beherrschungsverträge“ miteinander verbunden sind – auch wenn die verschiedenen abhängigen Unternehmen zusammengenommen weit mehr als 500 Beschäftigte haben. Bei Wirecard lag nach Sicks Analyse eine entsprechende Konstruktion vor. Als weitere „Mitbestimmungsvermeider“, die in jüngster Zeit für Schlagzeilen sorgten, nennt Sick mehrere deutsche Schlachtkonzerne, darunter Marktführer Tönnies.

Nach I.M.U.-Untersuchungen wird zahlreichen Arbeitnehmern in Deutschland ihr Recht auf Mitsprache im Aufsichtsrat vorenthalten. Schaut man allein auf Unternehmen

mit mehr als 2000 Beschäftigten, umgehen 194 über legale gesellschaftsrechtliche Konstruktionen die paritätische Mitbestimmung, weitere 113 ignorieren das Mitbestimmungsgesetz rechtswidrig. „Mitbestimmung ist in Deutschland ein konstitutiver Bestandteil guter Corporate Governance. Das muss endlich in allen Unternehmen gelebt werden“, sagt Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung und Mitglied in der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Die Schwachstellen in den deutschen Mitbestimmungsgesetzen ließen sich mit gerin-

Mitbestimmung häufig unterlaufen



Von den Firmen in Deutschland mit mehr als 2000 Beschäftigten ...

sind paritätisch mitbestimmt **638**

„vermeiden“ die Mitbestimmung* **194**

ignorieren das Mitbestimmungsgesetz **113**

* über europäische Rechtsformen wie z.B. SE oder deutsche Rechtsformen ohne Mitbestimmung Quelle: Sick 2020

Hans Bockler
Stiftung

gem Aufwand beheben, betont I.M.U.-Experte Sick. Beim Drittelbeteiligungsgesetz würde es schon reichen, eine automatische Konzernzurechnung von Tochterunternehmen zu ergänzen – auch wenn kein Beherrschungsvertrag gegeben ist. <



MEHR LESEN

In Deutschland wird mindestens zwei Millionen Beschäftigten die paritätische Mitbestimmung vorenthalten, zeigt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (ab S. 13): bit.do/impuls1769

Unvollständige Erholung mit Risiken

Die deutsche Wirtschaft erholt sich langsam von der Coronakrise. Das ist zu einem guten Teil der aktiven Wirtschaftspolitik zu verdanken, insbesondere dem Einsatz des Kurzarbeitergelds.

Die Corona-Pandemie setzt der Konjunktur weltweit zu. Die deutsche Wirtschaft wird nicht vor Ende 2021 ihr Vorkrisenniveau erreichen. Allerdings wird auch dann die Wirtschaftsleistung noch rund 3 Prozent niedriger liegen, als es ohne Coronakrise der Fall gewesen wäre. Immerhin verläuft die Erholung hierzulande etwas dynamischer als in anderen großen Euroländern und den USA – und etwas schneller als noch vor kurzem erwartet. Das ergibt die neue Konjunkturprognose des IMK. Gegenüber ihrer letzten Vorhersage von Juni setzen die Ökonomen ihre wirtschaftlichen Erwartungen herauf. Unter dem Strich wird das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) laut der neuen Prognose in diesem Jahr um 5,2 Prozent schrumpfen; im Juni war das IMK noch von -6,2 Prozent ausgegangen. Für 2021 rechnet es nun mit einem Wirtschaftswachstum von 4,9 Prozent, 1,1 Prozentpunkte mehr als im Juni erwartet.

Auch die Folgen für den Arbeitsmarkt fallen nach der neuen Prognose etwas weniger gravierend aus als im Sommer angenommen: Die Zahl der Arbeitslosen steigt im Jahresdurchschnitt 2020 um rund 450 000 Personen, 2021 dürfte sie wieder geringfügig sinken. Allerdings erfasst die Erholung längst nicht alle Wirtschaftsbereiche gleichermaßen: Die Ausrustungsinvestitionen bleiben laut IMK national wie international auf absehbare Zeit die Schwachstelle der wirtschaftlichen Entwicklung. Allein in Deutschland werden die Investitionen auch Ende 2021 noch gut zehn Prozent niedriger liegen als zwei Jahre zuvor. Die geringe Nachfrage im In- und Ausland belastet die auf Investitionsgüter spezialisierten Branchen der deutschen Industrie stark.

Dass die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Corona-bedingten Einbruchs bislang beherrschbar geblieben sind, rechnen die Wissenschaftler „zu einem erheblichen Umfang der entschlossenen Krisenpolitik“ der Bundesregierung zu. Die Maßnahmen zur Stützung von Konjunktur, Unternehmen und Einkommen, insbesondere durch das Kurzarbeitergeld, haben sich nach der IMK-Analyse bewährt. Auch den Maßnahmen der Europäischen Zentralbank und der EU attestieren die Wissenschaftler eine positive Wirkung. Dabei heben sie besonders den europäischen Recovery Plan mit einem Volumen von 750 Milliarden und einer gemeinsamen Kreditaufnahme der EU-Länder hervor, „da er wichtige und neue fiskalische Elemente für eine Stabilisierung aller Euroländer und den anstehenden Transformationsprozess beinhaltet“.

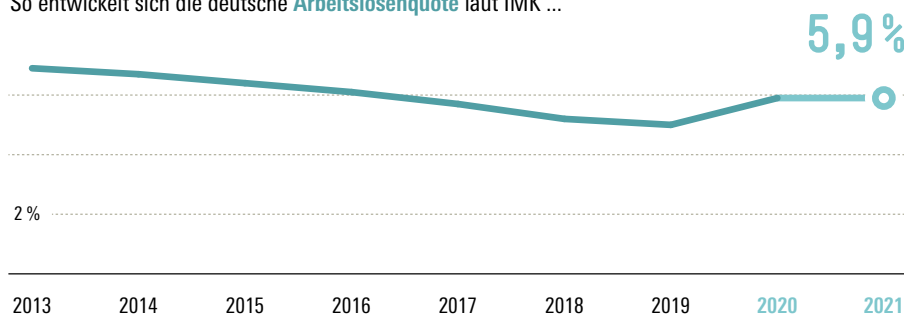
Allerdings sieht das IMK erhebliche Risiken, die das wahrscheinlichste Szenario einer kontinuierlichen Erholung

in Frage stellen können. Dazu zählen neben einer erneuten großflächigen Infektionswelle der Kurs der USA nach den Wahlen, ein ungeordneter Brexit sowie die Frage, ob die exportabhängigen Bereiche der deutschen Industrie und vor allem die Autoindustrie aus der Rezession herausfinden, die für sie zum Teil schon vor der Pandemie begonnen hatte.

Falls die weit verbreitete Unsicherheit zu einer hartnäckigen Investitionszurückhaltung führt, sollte die Bundesregierung „bereits zum jetzigen Zeitpunkt weitere Maßnahmen planen, mit denen sie gegebenenfalls zügig nachfragesteigernd wirken kann“. Dabei empfiehlt das IMK einen Schwerpunkt bei Investitionen, die ohnehin dringend notwendig seien: „Zur Begrenzung des Klimawandels sind

Arbeitslosigkeit steigt 2021 nicht weiter

So entwickelt sich die deutsche **Arbeitslosenquote** laut IMK ...



Quelle: IMK 2020

Hans Böckler
Stiftung

immense private und öffentliche Investitionen erforderlich. Je schneller diese begonnen werden, desto stabiler wird die Erholung ausfallen und desto wahrscheinlicher ist es, dass die deutsche Industrie auch in Zukunft eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Produktion innovativer Produkte spielt“, schreiben die Wissenschaftler. Zudem regen sie eine an Nachhaltigkeitszielen orientierte öffentliche Vergabe und Beschaffung sowie eine auf zukunftsfähige Berufe gerichtete Förderung von Aus- und Weiterbildung an. Finanzieller Spielraum ist nach der Prognose weiterhin vorhanden: Die Schuldenstandsquote des Staates wird 2020 unter 70 Prozent des BIP bleiben und schon 2021 wieder leicht sinken. <

Quelle: Sebastian Dullien u. a.: Rasche, aber unvollständige Erholung nach historischem Einbruch, Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2020/2021, IMK-Report Nr. 161, September 2020



MEHR INFOS IM PODCAST

IMK-Direktor **Sebastian Dullien** erläutert die wirtschaftlichen Aussichten in „Systemrelevant“, dem Wirtschafts-Podcast zur Corona-Krise: bit.do/impuls1771

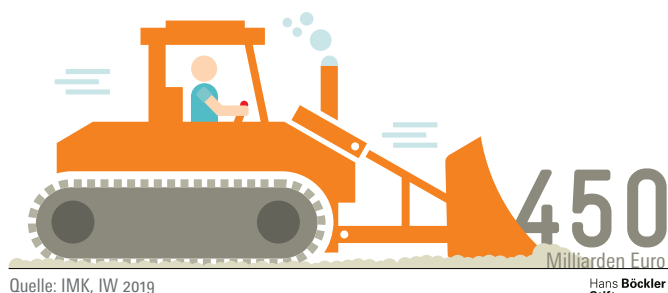
Mehr Spielraum für Investitionen

Ohne neue Kredite wird es nicht gelingen, den Investitionsstau in Deutschland aufzulösen. Ein geeignetes Instrument wären öffentliche Investitionsgesellschaften.

Öffentliche Investitionsgesellschaften (ÖIG) stellen einen verfassungskonformen Weg dar, staatliche Investitionen über Kredite zu finanzieren. Zu diesem Ergebnis kommen der Rechtswissenschaftler Georg Hermes von der Goethe-Universität Frankfurt sowie die Ökonomen Lukas Vorwerk von der TU Berlin und Thorsten Beckers von der Bauhaus-Universität Weimar in einem Gutachten für das IMK. Die Wissenschaftler empfehlen, ÖIG einzusetzen, um im Bedarfsfall die Kreditfinanzierung von wirtschaftlich sinnvollen und zukunftsorientierten Investitionen durch den Bund zu ermöglichen. Das könnte sich gerade in den kommenden Jahren als hilfreich erweisen, da die Steuereinnahmen infolge der Coronakrise niedriger ausfallen dürften

Den Investitionsstau auflösen

Laut IMK und IW sind in den kommenden zehn Jahren zusätzliche öffentliche Investitionen nötig in Höhe von ...



und die derzeit ausgesetzte Schuldenbremse im Grundgesetz trotzdem wieder scharf gestellt wird. Grundsätzlich halten es die Wissenschaftler für sinnvoll, die Schuldenbremsen im Grundgesetz und auf europäischer Ebene zu reformieren.

Deutschlands Infrastruktur muss dringend modernisiert und ausgebaut werden: Auf 450 Milliarden Euro bis 2030 hat eine gemeinsame Studie des IMK und des Instituts der Deutschen Wirtschaft Ende 2019 den zusätzlichen Investitionsbedarf beziffert. In ihrer Studie weisen Hermes, Vorwerk und Beckers darauf hin, dass es aus makroökonomischer Sicht gerechtfertigt sei, diese Investitionen auch durch Kreditaufnahme zu realisieren: „Unter den aktuellen ökonomischen Rahmenbedingungen in Deutschland erscheint eine heutige öffentliche Verschuldung sogar völlig unproblematisch für die intergenerative Lastenverteilung.“

Am konsequentesten wäre es nach Analyse der Forscher, die grundgesetzliche Schuldenbremse umfassend zu reformieren und mehr Spielraum für kreditfinanzierte Investitionen zu schaffen. Solange dies nicht geschieht, seien ÖIG eine sinnvolle Option. Das sind rechtlich selbstständige Ge-

sellschaften des Bundes in öffentlich-rechtlicher oder privatwirtschaftlicher Rechtsform, die eine staatliche Investitionsaufgabe übernehmen. Dafür können ÖIG auch Kredite aufnehmen.

Aus Sicht der Gutachter stellen ÖIG eine wirtschaftlichere und transparentere Alternative zu den vom Bund seit Jahren genutzten öffentlich-privaten Partnerschaften (ÖPP) dar. Bei ÖPP realisieren Privatunternehmen Infrastrukturprojekte, beispielsweise einen Autobahnabschnitt, über Kredite. Ihre Schulden tilgen sie später über vorab vereinbarte Vergütungszahlungen des Staates. ÖPP-Projekte würden aktuell oftmals genutzt, um Investitionsspielräume auszuweiten, auch wenn sie nicht den kostengünstigsten Weg zur Beschaffung darstellen, kritisieren die Wissenschaftler.

Die Schuldenbremse blockiere die Kreditaufnahme von ÖIG nicht, betonen Hermes, Vorwerk und Beckers, da sich die Regelung im Grundgesetz nur auf die direkten öffentlichen Haushalte bezieht. Positionen einzelner Juristen, die die Schuldenbremse auch als bindend für ÖIG ansehen, sind aus Sicht der Experten nicht überzeugend. Dabei verweisen sie unter anderem darauf, dass die bereits praktizierte indirekte Kreditfinanzierung öffentlicher Infrastrukturvorhaben über ÖPP durch den Bund nicht möglich wäre, wenn man die Schuldenbremse sehr eng auslegen würde.

Voraussetzung für die Möglichkeit der Kreditfinanzierung von Investitionen durch ÖIG sei, dass sie durch Bundesgesetz eingerichtet werden und nicht nur rechtlich selbstständig sind, sondern auch über eine eigene Sachaufgabe verfügen, die zum Beispiel in Bau, Erhaltung und Betrieb von Infrastrukturanlagen bestehen kann. Die Forscher betonen, dass die rechtliche Selbstständigkeit von ÖIG keinesfalls mit einem Verlust an politischer Steuerung, parlamentarischer Kontrolle und letztlich demokratischer Legitimation einhergehen muss. In einem Bundesgesetz könnten vielmehr der politische Einfluss definiert und eine transparente und effiziente Steuerung sichergestellt werden. Erhöhten Zinskosten einer ÖIG im Vergleich zu einer Kreditfinanzierung über den Bundeshaushalt könne entgegengewirkt werden, indem ÖIG in öffentlich-rechtlicher Rechtsform errichtet oder mit einer Staatsgarantie ausgestattet werden.

Unabhängig von den Möglichkeiten, die ÖIG bieten, regen die Forscher an, eine Verfassungsänderung in Betracht zu ziehen, die eine Kreditfinanzierung von – zumindest bestimmten – Investitionen über den Bundeshaushalt wieder zulassen würde. Darüber hinaus sollte angestrebt werden, die europäischen Schuldenregeln so zu modifizieren, dass auch sie eine Finanzierung von gewissen Investitionen über Kredite im Haushalt erlauben. <

Quelle: Georg Hermes, Lukas Vorwerk, Thorsten Beckers: Die Schuldenbremse des Bundes und die Möglichkeit der Kreditfinanzierung von Investitionen – Rechtslage, ökonomische Beurteilung und Handlungsempfehlungen, IMK-Study Nr. 70, Oktober 2020

Kürzere Arbeitszeit mit Tarif

Tarifverträge sichern höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten. Das zeigt eine Auswertung des WSI.

Die Arbeitsbedingungen sind in tarifgebundenen Unternehmen durchweg besser als in Unternehmen ohne Tarif. So arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben im bundesweiten Schnitt wöchentlich eine knappe Stunde länger und verdienen gleichzeitig deutlich weniger als die Kollegen in Betrieben mit Tarifbindung. Das geht aus einer Analyse der WSI-Forscher Malte Lübker und Thorsten Schulten hervor. Sie basiert auf dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Im Jahr 2019 konnten demnach nur noch 52 Prozent der Beschäftigten in Deutschland auf einen Tarifvertrag zählen, im Jahr 2018, dem aktuellsten, für das auch differenzierte Länder-Daten vorliegen, waren es 54 Prozent. Im Vergleich der Bundesländer liegen Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen mit 60 Prozent vorn, Schlusslicht ist Sachsen mit nur 40 Prozent.

Gemeinsam ist allen Bundesländern, dass die Arbeitsbedingungen in wesentlichen Punkten wie Arbeitszeit und Entgelt in tariflosen Betrieben deutlich schlechter sind. Teilweise lassen sich die Unterschiede damit erklären, dass tarifgebundene Betriebe im Schnitt größer und in Branchen mit tendenziell höheren Löhnen tätig sind. Doch auch um diese Effekte bereinigt bleibt die Differenz eklatant: Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten bundesweit im Schnitt wöchentlich 53 Minuten länger und verdienen elf Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, die hinsichtlich der Größe, des Wirtschaftszweigs, der Qualifikation der Beschäftigten und des Standes ihrer technischen Anlagen identisch sind.

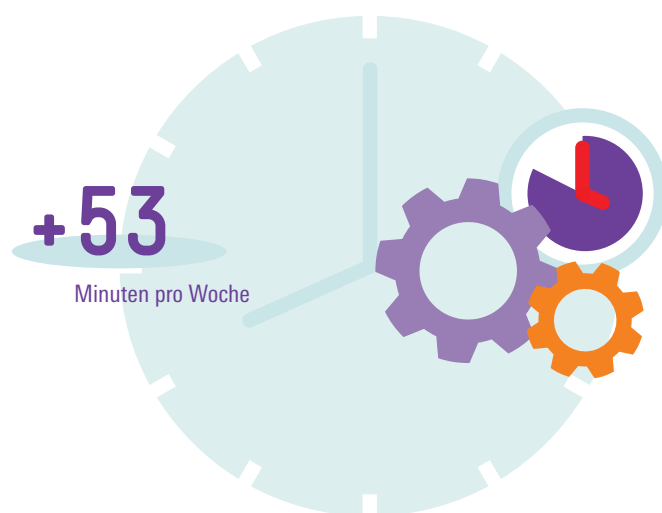
Dabei gibt es deutliche regionale Unterschiede: Längere Arbeitszeiten ohne Tarif sind in den westdeutschen Bundesländern besonders ausgeprägt, und zwar auch dann, wenn man strukturelle Effekte herausrechnet. In Baden-Württemberg arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Unternehmen jede Woche 72 Minuten mehr, in Bremen sind es 64 Minuten. Über das Jahr gesehen entspricht dies gut einer zusätzlichen Arbeitswoche – und dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass Beschäftigte ohne Tarifvertrag häufig auch weniger Urlaubstage haben. Beim Entgelt zeigen sich die größten Nachteile in den neuen Bundesländern: In Brandenburg verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben monatlich 17,7 Prozent weniger als Arbeitnehmer in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung, in Sachsen-Anhalt beträgt der Rückstand sogar 18,3 Prozent. Um auf ein volles Jahresgehalt ihrer Kollegen mit Tarifvertrag zu kommen, müssen Beschäftigte in tariflosen Betrieben dort also bis in den März des Folgejahres hinein arbeiten.

Tarifverträge müssen erkämpft werden

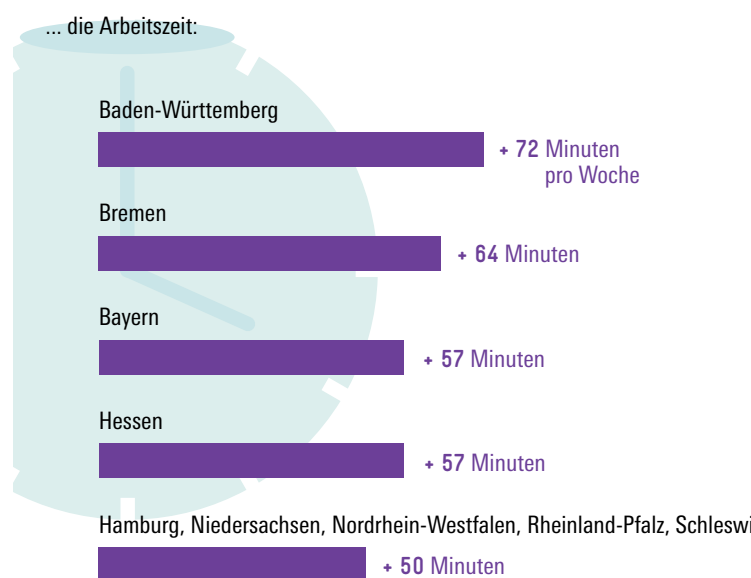
Die geringe Tarifbindung in Ostdeutschland ist eine wesentliche Erklärung dafür, dass die Löhne im Osten noch immer niedriger als im Westen sind. Zudem unterbieten dort die

Tarif lohnt sich

Im Schnitt arbeiten Beschäftigte in Deutschland **ohne Tarifvertrag** so viel länger ...



Wo sich das **Fehlen von Tarifverträgen** besonders auswirkt auf ...



Quelle: WSI 2020

Tariflosen die Konditionen der Tarifverträge besonders deutlich. „Das empfinden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verständlicherweise als ungerecht“, so WSI-Experte Lübker. „Tarifverträge schaffen mehr Gerechtigkeit, müssen aber oft hart erkämpft werden.“ Ermutigend seien deshalb Beispiele von ostdeutschen Betrieben, in denen Beschäftigte sich organisiert und über Tarifverträge bessere Kon-

ditionen durchgesetzt haben. Auch in den ostdeutschen Staatskanzleien habe sich inzwischen die Einsicht durchgesetzt, dass Niedriglöhne im Wettbewerb um Fachkräfte kein Standortvorteil sind.

Mit Tarifverträgen seien in der Bundesrepublik sukzessive kürzere Wochenarbeitszeiten durchgesetzt, Lohnerhöhungen festgeschrieben oder Wahlmöglichkeiten zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit eingeführt worden, schreiben Lübker und Schulten. Vor diesem Hintergrund sei es „eine bedrohliche Entwicklung“, dass die Tarifbindung in den vergangenen zwei Jahrzehnten abgenommen hat – zur Jahrtausendwende hatten noch 68 Prozent der Beschäftigten einen Tarifvertrag. Ein Grund für diese Entwicklung war einerseits der wirtschaftliche Strukturwandel: In industriellen Großbetrieben sind Arbeitsplätze verloren gegangen, während in kleinteiligeren Bereichen neue entstanden sind. Dies mache es für Gewerkschaften heute schwieriger, Mitglieder zu organisieren, so die Experten. Doch auch dort, wo es Gewerkschaften gelingt, durch erfolgreiche Mitgliederwerbung in tariflosen Betrieben Fuß zu fassen, stößt die Durchsetzung von Tarifverträgen zum Teil auf heftigen Widerstand der Arbeitgeber. Zusätzlich trägt zur Erosion bei, dass sich auch Arbeitgeber aus Branchen, in denen Tarifverträge traditionell verwurzelt sind, einer tariflichen Bezahlung entziehen. Durch die Einführung von sogenannten OT-Mitgliedschaften, „ohne Tarifbindung“, haben einige Arbeitgeberverbände diese Entwicklung vorangetrieben.

Bundesregierung sollte Tarifautonomie stärken

„Damit Tarifautonomie funktionieren kann, braucht es neben starken Gewerkschaften handlungsfähige Arbeitgeberverbände, die für ihre jeweilige Branche Standards setzen wollen“, erklären die Wissenschaftler. Gleichzeitig sei auch die Regierung gefordert: Die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen könne die Reichweite von bereits geschlossenen Tarifverträgen erhöhen. Zudem verfügten Bund, Länder und Gemeinden mit der öffentlichen Auftragsvergabe und der Wirtschaftsförderung über einen zusätzlichen Hebel – sie könnten Tariftreue zur Voraussetzung für die Auftragsvergabe oder Förderung machen. Wegweisend seien hier das Landesvergabegesetz in Berlin sowie die Richtlinien zur Wirtschaftsförderung in Mecklenburg-Vorpommern, die sehr weitgehende Tariftreuevorgaben enthielten. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 87, September 2020



MEHR LESEN

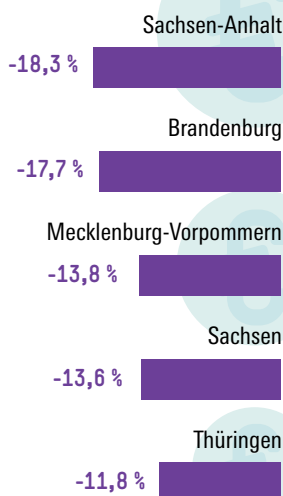
Um für mehr Tarifbindung zu sorgen, braucht es gesetzliche Anreize. Dazu geeignet wären unter anderem Tariföffnungsklauseln, die nur tarifgebundene Unternehmen nutzen können, zeigt ein Rechtsgutachten des HSI:

Thorsten Kingreen: Exklusive Tariföffnungsklauseln: Einfach-rechtliche Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Zulässigkeit, HSI-Schriftenreihe Band 35, September 2020: bit.do/impuls1770

... und verdienen so viel weniger als Beschäftigte mit Tarifvertrag ...



... den Verdienst:



ig-Holstein

Mehr Frauen und Kleinbetriebe betroffen

Die Quote der Kurzarbeitenden ist höher als in früheren Krisen. Tarifverträge und Mitbestimmung reduzieren Einkommensverluste.

Kurzarbeit hat während der Corona-Pandemie ein deutlich anderes „Profil“ bekommen als in vorherigen Wirtschaftskrisen. Erstmals haben kleine Betriebe das Instrument häufiger als größere genutzt. Und während 2009 Männer fast dreimal so häufig wie Frauen in Kurzarbeit waren, war im Juni 2020 die Quote mit jeweils rund 13 Prozent beinahe gleich hoch. Das hängt damit zusammen, dass nicht nur Industriebetriebe stark betroffen sind, sondern auch viele Dienstleistungsbranchen. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftseinbrüchen ist die gesamtwirtschaftliche Quote der Kurzarbeitenden sehr hoch, ebenso wie mit rund 50 Prozent auch der Anteil, um den die Arbeitszeit im Schnitt reduziert wurde. Das zeigt eine Studie des WSI, für die Toralf Pusch und Hartmut Seifert die Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet haben. Im April und im Juni 2020 waren jeweils mehr als 6000 Menschen befragt worden.

Im Juni gaben 13 Prozent der befragten Beschäftigten an, in Kurzarbeit zu sein. Mit Abstand am höchsten war die Quote mit gut 45 Prozent im Gastgewerbe. Es folgten das verarbeitende Gewerbe mit rund 20 Prozent sowie der Verkehrs- und Logistikbereich mit gut 17 Prozent. Unterdurchschnittlich betroffen waren unter anderem das Gesundheits- und Sozialwesen mit 5 Prozent, das Baugewerbe mit knapp 4 Prozent und der öffentliche Dienst mit knapp 3 Prozent. In Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten, wie sie typisch für das Gastgewerbe sind, waren knapp 17 Prozent in Kurzarbeit, in großen Betrieben ab 2000 Beschäftigten gut 11 Prozent.

Auch jenseits von Kurzarbeit wurde die Arbeitszeit oft krisenbedingt verkürzt. Insgesamt arbeiteten 21 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Stichprobe im Juni weniger als normal. In einigen Branchen kam es aber auch zu Ausweitungen der Arbeitszeit. Das betraf laut Pusch und Seifert etwa den Handel, wo 19 Prozent der Befragten mehr arbeiteten als normal, während 19 Prozent weniger arbeiteten. Im öffentlichen Dienst arbeiteten 17 Prozent der Beschäftigten mehr, 9 Prozent weniger. In beiden Bereichen fiel die Ausweitung der Arbeitszeit bei den Betroffenen erheblich aus: Im Handel mussten sie im Schnitt 5,7, im öffentlichen Dienst 4,7 Wochenstunden länger arbeiten.

Auch wenn Kurzarbeit zahlreiche Jobs sichern konnte: Für die Betroffenen bedeutet sie Einkommenseinbußen. „Umso wichtiger sind deshalb tarifliche, betriebliche und gesetzliche Regelungen über Aufstockungen des Kurzarbeitergelds“, schreiben die Wissenschaftler. Von den Befragten in Kurzarbeit, die lediglich das normale gesetzliche Kurzarbeitergeld erhielten, schätzten 49 Prozent, ihr Haushaltseinkommen habe sich um 25 bis 50 Prozent reduziert. Weitere 46 Prozent gingen von Verlusten bis zu 25 Prozent aus. Unter den Kurzarbeitenden mit Aufstockung kamen

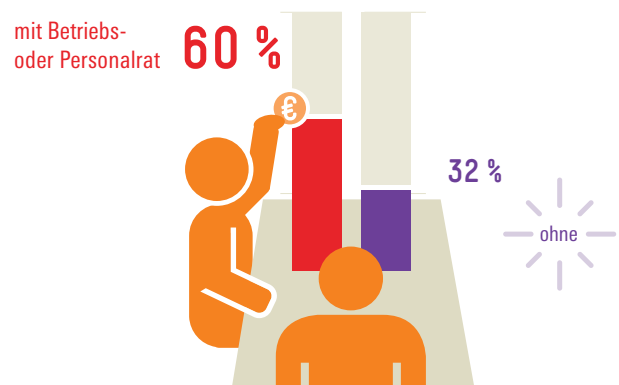
Einkommenseinbußen jenseits von 25 Prozent hingegen deutlich seltener vor: Nur knapp ein Viertel der Befragten berichtete davon.

Insgesamt erhielten im Juni 46 Prozent der Befragten in Kurzarbeit eine Aufstockung. Darunter dürften einige gewesen sein, die vom höheren gesetzlichen Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat profitierten. Eine deutlich größere Rolle spielten nach Puschs und Seiferts Analyse aber Tarifverträge beziehungsweise Betriebsräte. So erhielten 58 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag eine Aufstockung. Ohne Tarif waren es nur 34 Prozent. In mitbestimmten Betrieben lag der Anteil der Kurzarbeitenden mit Aufstockung bei 60 Prozent, ohne betriebliche Mitbestimmung bei lediglich 32 Prozent. In Betrieben mit Tarifvertrag oder Betriebsrat gab es also fast doppelt so häufig eine Aufstockung wie in anderen Betrieben.

Kurzarbeit zur Weiterbildung zu nutzen, ist nach Analyse der Forscher vernünftig und wurde in früheren wirtschaftlichen Krisensituationen bereits praktiziert. Zum Befragungs-

Höheres Kurzarbeitergeld mit Betriebsrat

Eine Aufstockung erhielten im Juni 2020 von den Kurzarbeitenden ...



Quelle: Pusch, Seifert 2020

Hans Böckler Stiftung

zeitpunkt im Juni war der Anteil der Kurzarbeitenden, die seit Beginn der Pandemie an Weiterbildung teilgenommen hatten, mit knapp 10 Prozent allerdings deutlich niedriger als unter Beschäftigten ohne Kurzarbeit mit 18 Prozent. Das könne unter anderem mit zeitweiligen Betriebsschließungen und der besonders schwierigen Situation im Hinblick auf Hygienebestimmungen und Kontaktbeschränkungen zu tun haben, schreiben die Forscher. Trotzdem bestehe offensichtlich „noch Potenzial für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten“. <

Quelle: Toralf Pusch, Hartmut Seifert: Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten, WSI-Policy Brief Nr. 47, September 2020

Lernen braucht Unterstützung

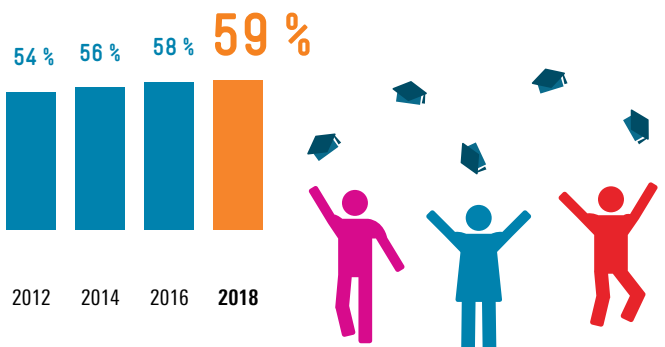
Die Digitalisierung erfordert dauerhafte Qualifikation. Unternehmen sollten Beschäftigte dabei unterstützen.

Man lernt nie aus – vor allem nicht in der modernen Arbeitswelt. Lernen sei heutzutage mit der Abschlussprüfung der Berufsausbildung oder Hochschule noch lange nicht beendet, schreibt Michaela Kuhnhenne. Die Expertin für Bildung in der Arbeitswelt der Hans-Böckler-Stiftung hat in einem Report zusammengefasst, wie es um die Weiterbildung in Deutschland steht und welche Herausforderungen es zu bewältigen gilt. Je stärker der digitale Fortschritt Fahrt aufnimmt, umso mehr dürften Beschäftigte darauf angewiesen sein, ihre Fähigkeiten permanent weiterzuentwickeln. Damit das funktioniert, brauche es Freistellungen und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Die Digitalisierung verändere Produktionsweisen und Arbeitsprozesse und werde dazu führen, dass einige Tätigkeitsbereiche wegfallen und andere neu entstehen, heißt es in dem Report. Weiterbildung trage dazu bei, dass Beschäftigte mit dieser Entwicklung Schritt halten können. Tatsächlich sei es schon jetzt in vielen Bereichen selbstverständlich sich weiterzubilden, so Kuhnhenne. 2018 taten das 59

Deutschland bildet sich weiter

Weitergebildet haben sich von den 18- bis 64-Jährigen ...



Quelle: Kuhnhenne 2020

Hans Böckler
Stiftung

Prozent der 18- bis 64-Jährigen, sechs Jahre zuvor 54 Prozent. 72 Prozent der Aktivitäten entfielen auf betriebliche Weiterbildung, 10 Prozent auf individuelle berufliche Weiterbildung – zum Beispiel auf Meisterkurse oder berufs begleitendes Studieren –, 18 Prozent auf allgemeine nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Der Studie zufolge ist die Teilnahmequote bei der betrieblichen Weiterbildung zuletzt auch unter Älteren und Personen mit Migrationshintergrund deutlich gestiegen. Frauen kommen mit 36 Prozent seltener zum Zug als Männer, die zu 44 Prozent teilnehmen. Bei Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, beträgt die Quote nur ein Fünftel – obwohl ihre Arbeitsplätze am ehesten bedroht sein dürften.

Ob Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, hänge unabhängig von ihren individuellen Merkmalen in erster Linie von den betrieblichen Strukturen ab, stellt die Expertin fest. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Mitbestimmung. In Firmen mit einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung beträgt die Teilnahmequote 61 Prozent, ohne eine solche Vereinbarung nur 37 Prozent. Auch wenn es eine systematische Weiterbildungsplanung oder einen Beauftragten gibt, wirkt sich das positiv aus.

Auch die individuelle Weiterbildung hat an Bedeutung gewonnen. Die Zahl der kaufmännischen Fortbildungsprüfungen etwa habe allein zwischen 2009 und 2016 um 20 Prozent zugelegt, die Zahl der Meisterprüfungen um 17 Prozent. Ein Grund dafür sei die allgemeine Bildungsexpansion: Dass Schüler mittlerweile mehrheitlich eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben, erhöhe den Druck, sich weiterzubilden und gegebenenfalls einen höheren Bildungsabschluss nachzuholen.

Von einem solchen Abschluss versprechen sich Teilnehmer in der Regel eine als höherwertig angesehene Tätigkeit mit besserem Verdienst, günstigeren Arbeitszeiten und weniger körperlicher Belastung, erklärt Kuhnhenne. Tatsächlich stünden Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss finanziell im Schnitt genauso gut da wie Kollegen mit universitärem Bachelor. Allerdings gelte zugleich, dass ein Abschluss keineswegs garantiert, auf entsprechender Stelle eingesetzt zu werden. Bei einer Befragung von Maschinenbautechnikern sechs Monate nach ihrem Abschluss gaben nur 29 Prozent an, sich beruflich deutlich verbessert zu haben. Eine andere Studie zeigt, dass Weiterbildung generell zwar vor Jobverlusten schützt, die Chancen auf beruflichen Aufstieg allerdings nicht erhöht.

Tatsächlich sei Weiterbildung bei etlichen Tätigkeiten inzwischen zur Normalität und damit zu einer Mindestanforderung geworden, die für den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit erforderlich ist, so Kuhnhenne. Insofern zahle sie sich für Beschäftigte nicht automatisch finanziell aus. Arbeitgeber profitierten dagegen auch von den Fähigkeiten derjenigen Arbeitnehmer, die für ihre Stelle überqualifiziert sind. Daher wäre es sinnvoll, wenn Unternehmen individuelle Weiterbildung durch Freistellung und Kostenübernahme unterstützen würden. Darüber hinaus brauche es „Formate einer Anpassungsweiterbildung, die sich nicht auf eine betriebs- und tätigkeitsbezogene kurze Schulung und Einweisung beschränkt, sondern den Beschäftigten eine – auch jenseits ihres aktuellen Arbeitsplatzes verwertbare – berufliche Weiterentwicklung ermöglicht“. In der betrieblichen Weiterbildung seien zeitliche Freiräume wichtig, um Gelerntes zu erproben. <

Quelle: Michaela Kuhnhenne: Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen? Herausforderungen der Weiterbildung, Report der HBS-Forschungsförderung Nr. 8, Oktober 2020

IMPRESSUM

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

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

Druck und Versand: digiteam · Volkardeyer Straße 1 · 40878 Ratingen

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

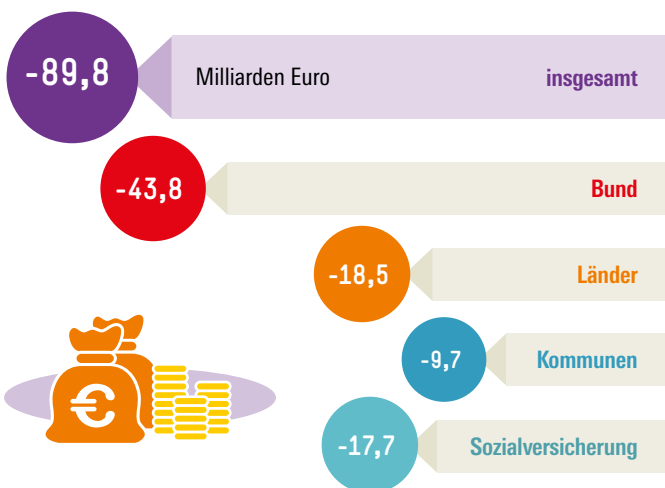
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

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

STAATSFINANZEN

Kassensturz nach dem Lockdown

Das Defizit der öffentlichen Haushalte lag im ersten
Halbjahr 2020 bei ...



Quelle: Destatis, Oktober 2020

VEREINBARKEIT

Ost-Mütter sind früher wieder im Job

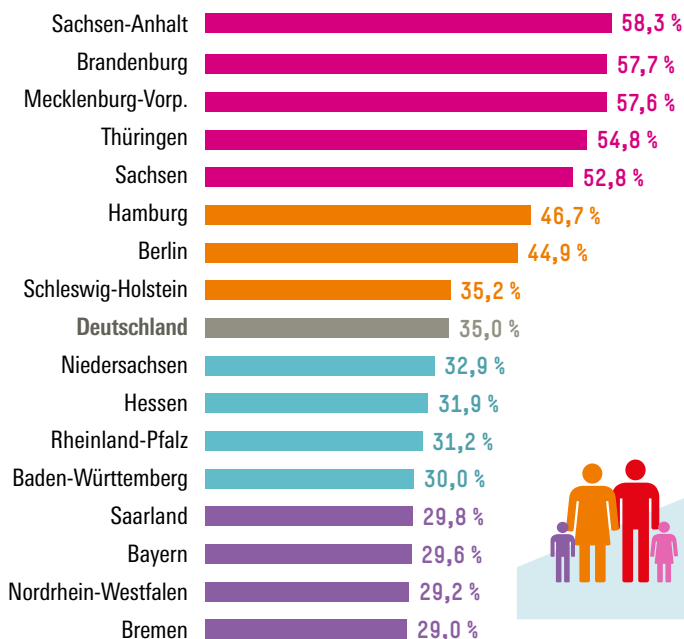
Auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung sind in Ostdeutschland aufgewachsene Mütter nach der Geburt eines Kindes schneller wieder erwerbstätig und arbeiten dann auch mehr Stunden als im Westen aufgewachsene Mütter. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Ziehen westdeutsche Frauen in den Osten, steigen auch sie nach einer Geburt schneller wieder in den Beruf ein. Ziehen dagegen ostdeutsche Frauen in den Westen, behalten sie ihr kulturelles Muster bei und animieren sogar andere Mütter dazu, früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren. <

Quelle: IAB, Oktober 2020

FAMILIE UND BERUF

Beliebte Krippen

Von den Unter-Dreijährigen besuchen eine Kita in ...



Quelle: Destatis, September 2020

ARBEITSWELT

Treue Beschäftigte

Beim aktuellen Arbeitgeber arbeiteten 2019 seit ...

unter einem Jahr	11,6 %
1 bis 3 Jahren	13,6 %
3 bis 5 Jahren	11,4 %
5 bis 10 Jahren	19,1 %
10 Jahren und mehr	44,3 %

Quelle: Destatis, Oktober 2020