

6/2021 1. APRIL

- 2 **Unternehmensführung** Jedes zweite Großunternehmen mit eigenständigem Personalvorstand
- 3 **Digitalisierung** Verkaufsplattformen setzen Industriebetriebe unter Druck
- 4 **Konjunktur** Aufschwung trotz großer Risiken
- 6 **Mitbestimmung** Mitbestimmung hält gesund
- 7 **Coronakrise** Besser dran mit Betriebsrat
- 7 **Kurzarbeit** Mehr Väter betreuen ihre Kinder

ARBEITSZEIT UND VERDIENST

Vorteil Tarif

Wer tarifgebunden arbeitet, arbeitet kürzer und verdient mehr. Für Fachkräfte sind tarifgebundene Betriebe attraktiver.

Betriebe mit Tarifvertrag bieten deutlich bessere Arbeitsbedingungen als vergleichbare Betriebe ohne Tarifbindung. So arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben im Mittel wöchentlich 54 Minuten länger und verdienen 11 Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, die sich im Hinblick auf Größe, Branche, Qualifikation der Beschäftigten und technischen Stand nicht unterscheiden. Dies ist das Ergebnis einer aktualisierten Studie von Malte Lübker und Thorsten Schulten vom WSI. Die Wissenschaftler haben die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland anhand neuer Daten aus dem IAB-Betriebspanel untersucht.

Bei der Arbeitszeit sind die Unterschiede in Westdeutschland besonders eklatant: Die Gewerkschaften haben hier bereits in den 1980er- und frühen 1990er-Jahren deutliche Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen können, die allerdings nur auf Beschäftigte mit Tarifvertrag Anwendung finden. Derzeit arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Unternehmen in Baden-Württemberg regulär jede Woche 79 Minuten länger als ihre Kolleginnen und Kollegen bei vergleichbaren Arbeitgebern mit Tarifvertrag, in Bremen sind es 64 Minuten. Über das Jahr gesehen entspricht dies mehr als einer zusätzlichen Arbeitswoche – hinzu kommt, dass Beschäftigte in tariflosen Betrieben oft geringere Urlaubsansprüche haben.

Früher Feierabend und mehr Lohn mit Tarif

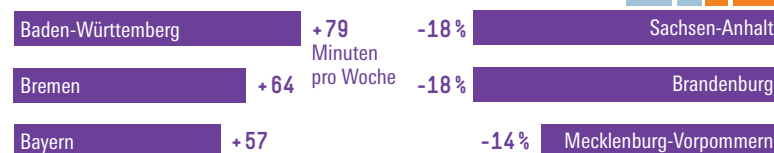
Im Schnitt arbeiten Beschäftigte **ohne** Tarifvertrag so viel länger ... **... und verdienen so viel weniger** als Beschäftigte **mit** Tarifvertrag ...

+54
Minuten pro Woche

-11%



Der Rückstand der tariflosen Betriebe ist besonders groß bei ...
der Arbeitszeit in ... dem Verdienst in ...



Quelle: Lübker, Schulten 2021

Hans Böckler
Stiftung

Bei den Löhnen ist der Rückstand der tariflosen Betriebe insbesondere in Ostdeutschland groß. In Brandenburg und Sachsen-Anhalt beträgt die Differenz rund 18 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern sind es 14 Prozent. „Angesichts des Fachkräftemangels haben inzwischen viele tariflose Betriebe in Ostdeutschland Schwierigkeiten, offene Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen“, sagt Lübker.

Insgesamt ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendwende deutlich gesunken – mit negativen Konsequenzen für breite Bevölkerungsschichten. Während im Jahr 2000 noch etwas mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt waren, lag dieser Anteil im Jahr 2019 nur noch bei gut der Hälfte. „Damit Tarifautonomie funktionieren kann, braucht es neben starken Gewerkschaften handlungsfähige Arbeitgeberverbände, die für ihre jeweilige Branche Standards setzen können“, erklären die Autoren der Studie. Gleichzeitig sei auch die Politik gefordert: So sei in Mecklenburg-Vorpommern die weitgehende Refinanzierung von Tariflöhnen durch die öffentliche Hand ein wichtiger Faktor für die Steigerung der Tarifbindung im Bereich der Kindertagesstätten gewesen. Zudem verfügten Bund, Länder und Gemeinden mit der öffentlichen Auftragsvergabe und der Wirtschaftsförderung über zwei weitere Hebel – sie könnten Tariftreue zur Voraussetzung für die Auftragsvergabe oder Förderung machen. Die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen könne zudem die Reichweite von bereits geschlossenen Tarifverträgen erhöhen. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, März 2021

Jedes zweite Großunternehmen mit eigenständigen Personalvorstand

Ein Unternehmen, das die Belange seiner Beschäftigten ernst nimmt, braucht einen eigenständigen Personalvorstand. Am besten stehen Unternehmen mit Arbeitsdirektoren da.

Mehr als die Hälfte der 677 größten deutschen Unternehmen, die mindestens 2000 Menschen beschäftigen und mitbestimmt sind, haben keinen eigenständigen Personalvorstand. Bei rund 31 Prozent ist die Zuständigkeit für Beschäftigte auf der obersten Führungsebene überhaupt nicht explizit personell verankert. Bei knapp 22 Prozent der Unternehmen wird das Personalressort vom Vorstandsvorsitzenden oder anderen Vorständen „mitbearbeitet“. Zu diesen Ergebnissen kommt eine neue Studie, für die I.M.U.-Experte Jan-Paul Giertz Geschäftsberichte, Organigramme und Wirtschaftsdatenbanken ausgewertet hat.

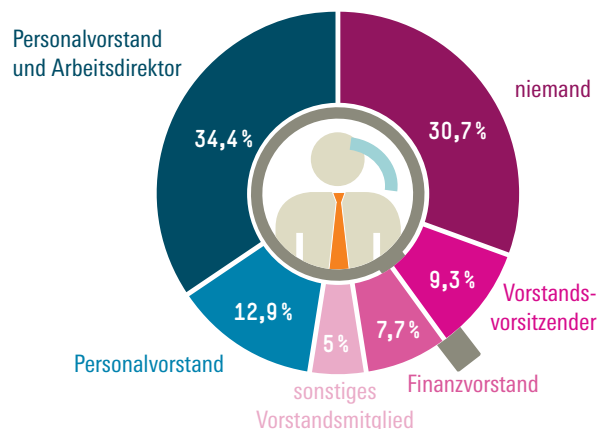
Von den 677 untersuchten Unternehmen verfügen 320 oder 47 Prozent über ein Vorstandsmitglied, das eigenständig und ausschließlich für die Belegschaft zuständig ist. Dagegen sind 208 Unternehmen ganz ohne Personalvorstand. Zwar sei davon auszugehen, dass das Thema „Human Resources“ (HR) dort formal über eine „Gesamtverantwortung“ etwa des Vorstandschefs abgedeckt ist, so Giertz. Dennoch sei die Nicht-Benennung ein klares Indiz für ein „sehr operatives Verständnis der Personalarbeit“, die dann auf jener Ebene, die unternehmensstrategische Entscheidungen trifft, eine untergeordnete Rolle spielt. Besonders oft fehlt der Personalvorstand bei den untersuchten 197 deutschen Tochterunternehmen ausländischer Konzerne: Gleich 43 Prozent von ihnen haben laut der Analyse überhaupt niemanden, der das Thema explizit auf Vorstandsebene übernimmt.

Ähnlich sieht es nach Analyse des Forschers bei jenen insgesamt 149 Unternehmen in der Untersuchungsgruppe aus, bei denen nach eigener Darstellung der Vorstandsvorsitzende, der Finanzvorstand oder ein anderes Vorstandsmitglied das Personalressort „mit übernimmt“. In solchen Konstellationen drohten Rollenkonflikte, bei denen HR-Aspekte unter die Räder kommen könnten, warnt Giertz. Zudem seien Personalthemen viel zu wichtig und zu komplex, um „nebenher“ erledigt zu werden. Die Annahme „Personal kann jeder“ stehe für ein überkommenes „paternalistisches“ Verständnis von Mitarbeiterführung. Ein weiteres Problem: In Unternehmen mit „Mischressorts“ liegt der Frauenanteil unter den Personalverantwortlichen bei lediglich gut 5 Prozent – bei Unternehmen mit eigenständigem Personalvorstand sind es 32 Prozent.

Angesichts von insgesamt knapp 53 Prozent der Unternehmen ohne eigenständigen Personalvorstand kommt der I.M.U.-Forscher zu dem Schluss, Personalarbeit werde von den Vorstandsgremien vieler Unternehmen „nicht mit der notwendigen Verantwortlichkeit“ betrieben. Und dabei handle es sich um mitbestimmte Großunternehmen. In Firmen, die sich der Mitbestimmung entziehen, indem sie juristische

Wer für Personalarbeit zuständig ist

Im Vorstand explizit zuständig für Personal ist bei den 677 größten Unternehmen* in Deutschland ...



* mit Mitbestimmung und mindestens 2000 Beschäftigten
Quelle: Giertz 2021

Hans Böckler
Stiftung

Schlupflöcher nutzen oder Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren, dürfte der Anteil mit eigenständigem Personalvorstand eher noch niedriger sein, vermutet der Forscher: „Denn ihr Verhalten legt ja nahe, dass sie Beschäftigtenbelange als nicht besonders wichtig erachten und Personal mithin nicht als strategischen Faktor ansehen.“

Grundsätzlich besser fällt die Bilanz nach der I.M.U.-Auswertung dagegen in der Untergruppe aus, für die das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 gilt. Dieses gibt unmissverständlich vor, dass dem Vorstand eine Arbeitsdirektorin oder ein Arbeitsdirektor angehören muss. Diese Position kann zudem nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Beschäftigten im Aufsichtsrat besetzt werden. Dementsprechend besitzen alle 23 montanmitbestimmten Unternehmen einen eigenständigen Personalvorstand.

Giertz betrachtet das Modell, das vor 70 Jahren im Bundestag verabschiedet wurde, deshalb als gut geeignet für eine Zukunft, in der Fachkräfteentwicklung immer wichtiger werde und Unternehmen zugleich immer häufiger nach ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gefragt würden: Als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied und als „Vertrauensmanager“ fungierten Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren „als Brückenbauer zwischen ökonomischen und sozialen Zielsetzungen“, schreibt der Forscher. <

Quelle: Jan-Paul Giertz: Personalvorstände in mitbestimmten Unternehmen, I.M.U. Policy Brief Nr. 6, März 2021

Verkaufsplattformen setzen Industriebetriebe unter Druck

In China geben zunehmend digitale Handelsplattformen den Ton an. Die Zulieferer sind kleine Industriebetriebe mit Niedriglohnarbeit.

Digitale Produktionstechnologien führen zu einer gigantischen Arbeitsrationalisierung – mit der Folge großer Beschäftigungsverluste und einer Aufwertung der verbleibenden Arbeitsplätze. Diese Erwartung liegt den meisten Prognosen zur Entwicklung der Produktionswirtschaft zugrunde. Dabei werde stets, so der Industriosozologe Boy Lüthje, von einer „produktionsgetriebenen“ Dynamik ausgegangen. Das gelte etwa für das deutsche Konzept der Industrie 4.0. Dass sich die Dinge im globalen Maßstab in diese Richtung entwickeln, sei aber längst nicht ausgemacht, argumentiert Lüthje, Professor am Institute for Public Policy der South China University of Technology in Guangzhou. Zumal die weltweite „anhaltende Investitionsschwäche im Produktionsbereich“ nicht dafür spreche, dass allerorten Roboter installiert werden, um einfache Arbeit zu ersetzen. In China hat der Forscher einen anderen Digitalisierungstrend ausgemacht: Eine „distributionsgetriebene“ Entwicklung, bei der nicht traditionelle Produktionsunternehmen, sondern die Handelsplattformen den Ton angeben und Niedriglohnarbeit in Kleinbetrieben die Regel ist.

Dezentral vernetzte Massenproduktion

Lüthje spricht von Modellen „dezentral vernetzter Massenproduktion“, die das Potenzial haben, „die existierenden Formen globaler Wertschöpfungsketten herauszufordern“. Dabei geht es nicht darum, die Produktivität klassischer Industriekonzerne durch Technikeinsatz zu erhöhen. Vielmehr wird die Produktion durch künstliche Intelligenz, „Cloud Computing“ und elektronische Plattformen, die unter der Bezeichnung „industrielles Internet der Dinge“ firmieren, neu organisiert. Diese Plattformen fungieren als Betriebssysteme, die Kundenwünsche und Produktionsbetriebe zusammenbringen. Ein Beispiel sind die Einzelhandelsplattformen des chinesischen Internetriesen Alibaba, welche „die Produktionsressourcen von zahllosen zumeist kleinen und mittleren Unter-

nehmen durch ein Netzwerk von circa 8,5 Millionen Online-shops mit den Konsumenten“ verknüpfen. Die zu Alibaba gehörende Plattform Taobao etwa tritt als reiner Vermittler auf, im Gegensatz zu Amazon verfügt sie nicht über eigene Lagerbestände. Alibaba bietet zudem Zahlungsdienstleistungen und Cloud Computing an.

Das zentrale Kennzeichen dieses Modells seien die umfassenden Möglichkeiten kundenspezifischer Produktgestaltung. Es gibt keine Groß- und Zwischenhändler mehr, zwischen Kunde und Hersteller stehen lediglich hart konkurrierende Onlineshops, die nach Preiskriterien und Kundenbewertungen Lieferanten auswählen. Der Bieterwettbewerb ähnele der sogenannten Gig Economy, schreibt Lüthje. Produziert werde beispielsweise in der Kleidungsproduktion in eher kleinen Werkstätten, 24 Stunden am Tag mit extrem kurzen Lieferzeiten. Die Arbeitsorganisation ist nach Lüthjes Analyse häufig „noch stärker informalisiert als in den traditionellen Sweatshops“. Bei entsprechend niedrigen Löhnen und Standards beim Arbeitsschutz. Dieses in den westlichen Ländern bislang kaum beachtete Phänomen könnte zum „herrschenden Modell digitaler Produktion in China und anderen industriellen Entwicklungsländern“ werden. <

Quelle: Boy Lüthje: Plattformkapitalismus Made in China: Digitalisierung der Niedriglohnproduktion?, WSI-Mitteilungen 1/2021

Chinas größter Händler

Die Alibaba Group ist unter anderem aktiv in den Geschäftsfeldern ...



Onlinehandel
(Portale für Firmen und Endkunden)



Finanzdienstleistungen
(Ali Pay)



Onlinedienste
(z.B. DingTalk, AutoNavi)



Datenspeicher und Software
(Alibaba Cloud)

Ihr Umsatz betrug ...



Quelle: Alibaba Group 2021

Hans Böckler
Stiftung

Aufschwung trotz großer Risiken

Die Chancen auf eine wirtschaftliche Erholung stehen gut – beflügelt von Exporten nach China und in die USA. Allerdings sind auch die Risiken weiterhin groß. Die Bundesregierung sollte nicht den Fehler machen, Hilfsprogramme und Investitionen zu früh zurückzufahren.

Die deutsche Wirtschaft könnte sich schon bald von der Coronakrise erholen. Treibende Kräfte sind sowohl der starke Außenhandel als auch der wieder zunehmende private Konsum. Auch die verbesserte Lage auf dem Arbeitsmarkt und steigende Investitionen liefern positive Impulse. Im Jahresdurchschnitt 2021 dürfte das Bruttoinlandsprodukt (BIP) um 4,9 Prozent zulegen, 2022 um 4,2 Prozent. Das zeigt die neue Konjunkturprognose des IMK.

„Medizinisch ist die Corona-Pandemie leider längst noch nicht besiegt und damit bleiben Risiken. Aber ökonomisch stehen die Zeichen nach dem harten Jahr 2020 erst einmal auf Entspannung“, sagt Sebastian Dullien, der wissenschaftliche Direktor des IMK. Dafür nennt er zwei wesentliche Gründe: Erstens hätten die führenden Zentralbanken, darunter die Europäische Zentralbank, im Frühjahr des vergangenen Jahres zügig mit geldpolitischen Lockerungen auf den Corona-bedingten Wirtschaftseinbruch reagiert und die Regierungen schnell Konjunkturpakete zur Stützung von Produktion und Beschäftigung auf den Weg gebracht. Die Stabilisierungspolitik der Bundesregierung funktioniere gut – bei aller berechtigten Kritik an teilweise schleppenden Hilfszahlungen. Zweitens profitiere vor allem die deutsche Industrie von der kräftigen Nachfrage aus dem Ausland. „Die Lieferketten halten und offensichtlich sind die Corona-Schutzkonzepte in den meisten Betrieben wirkungsvoll“, so Dullien.

Starke Nachfrage aus China und USA

Deutschland könnte ein Exportboom bevorstehen – beflügelt vom kräftigen Wachstum in China, wo das BIP in diesem Jahr um mehr als acht Prozent zulegen dürfte, und

den USA, für die ein Wachstum von sieben Prozent erwartet wird. Die japanische Wirtschaft – ebenfalls getragen von Konjunkturprogrammen und der kräftigen Erholung in der Region und den USA – dürfte um 4,6 Prozent wachsen. Das wäre das stärkste Wachstum in Japan seit 1990.

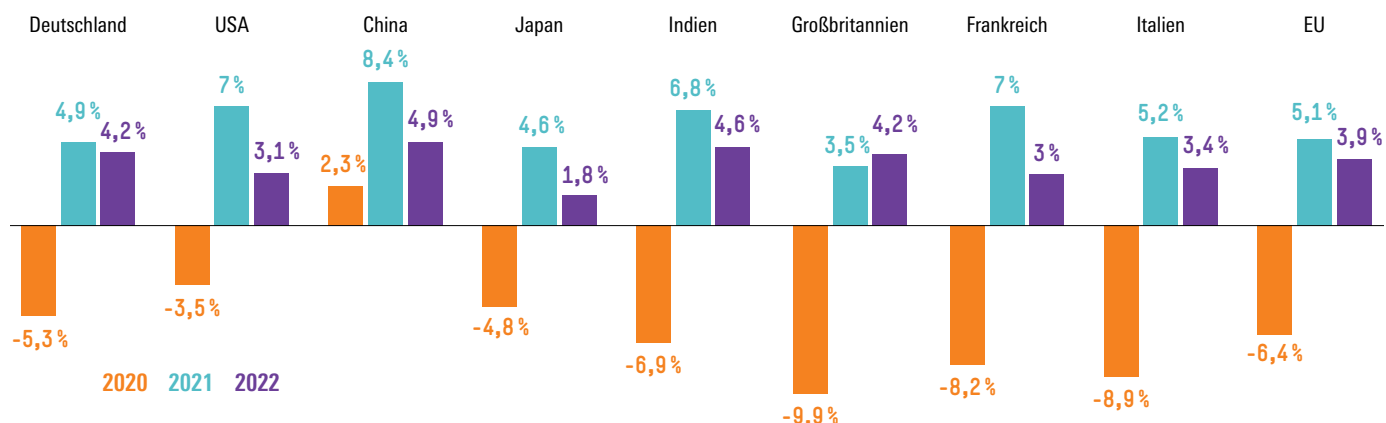
Die Ausfuhren nach China und in die USA, die wichtigsten Abnehmerländer deutscher Produkte, zogen bereits im Verlauf von 2020 deutlich an. Auch die Euroländer, in die insgesamt gut 40 Prozent der deutschen Ausfuhren gehen, werden ihre Nachfrage im Zuge der Erholung merklich ausweiten. So dürften die deutschen Exporte, nachdem sie im vergangenen Jahr insgesamt um 9,4 Prozent unter das Vorjahresniveau gesunken waren, 2021 um fast elf Prozent und im nächsten Jahr um knapp sieben Prozent zulegen. Die Aufwertung des Euro gegenüber dem US-Dollar dämpft die Entwicklung etwas, da sie Ausfuhren verteuert. „Insgesamt dürfte sich die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gegenüber einem weiten Kreis an Handelspartnern aber nur wenig verschlechtern“, schreiben die IMK-Forscher.

Konsum zieht an, Arbeitslosigkeit sinkt

Auch die Binnenwirtschaft dürfte sich im Laufe des Jahres erholen, wenn mehr und mehr Menschen geimpft sein werden, erwarten die Ökonomen. Trotz des relativ langsamen Starts ist nach Berechnungen der Ökonomen eine deutliche Beschleunigung des Impftempos ab April wahrscheinlich, sogar eine Impfung aller impfwilligen Erwachsenen in Deutschland bis Ende Juli erscheint möglich. Dazu reichen laut IMK rechnerisch sowohl die von der Bundesregierung bestellten Vakzindosen aus als auch die Kapazitä-

Weltwirtschaft: Auf den Einbruch folgt eine kräftige Erholung

So wird sich das Bruttoinlandsprodukt laut IMK entwickeln in ...



Veränderung gegenüber Vorjahr
Quelle: IMK 2021

ten in Impfzentren, Hausarztpraxen und bei Betriebsärzten. Der Ärger über knappe Impfstoffe, überlastete Terminportale und den vorübergehenden Stopp der Impfungen mit Astrazeneca sei nachvollziehbar und Fehler müssten natürlich aufgearbeitet werden. „Aber das sollte den Blick nach vorne nicht verstellen“, sagt Dullien. Die Verfügbarkeit der Vakzine werde – trotz aller Schwierigkeiten – wahrscheinlich in einigen Wochen kein Engpass mehr sein. Wenn ein großer Teil der Bevölkerung immunisiert ist und die Einschränkungen des täglichen Lebens gelockert werden können, werde der private Konsum kräftig anziehen. Da im vergangenen Jahr viele Haushalte weniger Geld ausgegeben haben, etwa für Urlaubsreisen, sei mit einem starken Nachholeffekt zu rechnen. Auf den tiefsten Konsumeinbruch in der Geschichte der Bundesrepublik folgen daher nach der IMK-Prognose zwei Jahre mit sehr dynamischer Entwicklung. Die Inflation wird in der Folge vorübergehend anziehen, mit 1,7 Prozent und 1,5 Prozent aber in beiden Jahren noch unter dem Ziel der EZB von 2 Prozent bleiben.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt dürfte sich im weiteren Jahresverlauf 2021 ebenfalls verbessern. In der Statistik wird sich das allerdings erst mit zeitlicher Verzögerung niederschlagen. Die Erwerbstätigkeit sinkt im Jahresdurchschnitt 2021 zunächst um 0,1 Prozent, im kommenden Jahr wächst die Zahl der Erwerbstätigen dann aber kräftig um 1,5 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt 2021 um etwa 30000 Personen, sodass im Jahresmittel rund 2,66 Millionen Menschen ohne Job sein werden. Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 5,8 Prozent. 2022 geht die Arbeitslosigkeit auf 5,3 Prozent zurück.

Bei Investitionen nicht nachlassen

„Unsere Prognose ist mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Es ist ja schwer einzuschätzen, wie heftig eine dritte

Corona-Welle wird. Deshalb überwiegen zurzeit eindeutig die zusätzlichen Risiken. Wir sehen aber auch gewisse Chancen, dass es besser läuft, als wir momentan annehmen“, sagt IMK-Direktor Dullien. Zu den möglichen Gefahren zählt er neben einer Zuspitzung der Pandemie und weiteren Rückschlägen bei den Impfungen eine Insolvenzwelle, die größer ausfällt, als bislang zu erwarten ist. Mindestens genauso schädlich für die wirtschaftliche Entwicklung wäre allerdings, wenn „die Bundesregierung eine fiskalpolitische Konsolidierung einleitet, bevor ein selbsttragender Aufschwung eingesetzt hat“, hebt das IMK hervor. Angesichts des großen Investitionsbedarfs, insbesondere bei klimafreundlichen Technologien, und hoher Leistungsbilanzüberschüsse müssten Investitionen über die nächsten Jahre absolute Priorität haben. Notwendig sei sowohl eine Verstärkung der öffentlichen Investitionen auf hohem Niveau als auch ein ausgearbeiteter Plan, wie diese im Falle einer konjunkturellen Abschwächung zügig hochgefahren werden können, mahnen die Wirtschaftsforscher. Der notwendige Spielraum bei den Staatsfinanzen sei auf jeden Fall gegeben. <

Quelle: Sebastian Dullien, Alexander Herzog-Stein, Peter Hohlfeld, Katja Rietzler, Sabine Stephan, Silke Tober, Sebastian Watzka: Kräftige Erholung mit erheblichen Risiken, Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2021/2022, IMK-Report Nr. 167, März 2021



MEHR INFOS IM PODCAST

IIMK-Direktor Sebastian Dullien erklärt im Podcast „Systemrelevant“, warum die deutsche Wirtschaft trotz verlängertem Lockdown und schleppendem Impfstart bald kräftig wachsen könnte.

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-Warum-wir-trotz-allem-auf-einem-Wachstumspfad-sind-31721.htm>

Deutschland profitiert von US-Konjunkturprogramm

Durch den von US-Präsident Joe Biden vorgelegten „American Rescue Plan“ wird das Wachstum der US-Wirtschaft in diesem Jahr um rund drei Prozentpunkte höher ausfallen. Dadurch könnte das amerikanische Bruttoinlandsprodukt insgesamt um rund sieben Prozent zulegen – so stark wie seit den frühen 1980er-Jahren nicht mehr.

Das kürzlich vom amerikanischen Senat freigegebene Konjunkturpaket hat ein Volumen von 1,9 Billionen US-Dollar. Im Zentrum steht eine Einmalzahlung von 1400 Dollar pro Person, wobei Haushalte mit hohem Einkommen ausgenommen sind. Hinzu kommen massive Ausgaben zur Stärkung des Gesundheitssystems, zur Beschleunigung der Covid-19-Impfkampagne, Unterstützung für Schulen, um schnell auch unter Pandemiebedingungen wieder öffnen zu können, Transfers an Hochschulen und Unterstüt-

zung von Studierenden sowie eine Verlängerung der Pandemie-bedingten Arbeitslosenunterstützung. Schließlich sollen Bundesstaaten und Kommunen unterstützt werden, damit diese nicht ihre Ausgaben zurückfahren müssen.

Obwohl der Plan darauf angelegt ist, die US-Konsumnachfrage und die inländischen Dienstleistungsbranchen anzukurbeln, ist der Effekt so kräftig, dass auch die deutsche Wirtschaft über höhere Ausfuhren profitiert: Allein durch das US-Konjunkturpaket erhält das deutsche BIP zusätzliche Wachstumsimpulse von 0,3 Prozent in diesem und 0,1 Prozent im kommenden Jahr. <

Quelle: Sebastian Dullien u.a.: Bidens „American Rescue Plan“: Positive Impulse auch für die deutsche Wirtschaft, IMK-Kommentar Nr. 1, März 2021

US-Konjunkturprogramm: Großteil direkt an Bürger

Die Ausgaben für den „American Rescue Plan“ von Joe Biden verteilen sich auf ...

Schecks an Haushalte

weitere Transferzahlungen an Haushalte

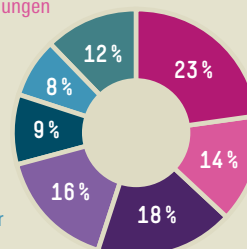
Bundesstaaten und Kommunen

Arbeitslosenunterstützung

Impfkampagne

Bildung und Verkehr

weitere Posten



Quelle: IMK 2021

Hans Böckler Stiftung



Mitbestimmung hält gesund

Mitbestimmte Betriebe tun mehr für die betriebliche Gesundheitsförderung. Das geht aus einer empirischen Studie hervor, deren Ergebnisse wir begleitend zur Mitbestimmungskampagne der Hans-Böckler-Stiftung wiedergeben.

Betriebsräte erhöhen die Chance, dass Beschäftigten betriebliche Gesundheitsförderung zuteilwird. Zu diesem Ergebnis kommen die Ökonomen Uwe Jirjahn von der Universität Trier, Jens Mohrenweiser von der Bournemouth University und Stephen Smith von der George Washington University in einer gemeinsamen Untersuchung.

tiv, da man ja auch ohne eigenes Zutun profitiert. Vielmehr brauche es eine kollektive Institution, die stellvertretend für die Belegschaft verhandeln kann. Ein weiteres Argument: Arbeitnehmervertretungen reduzieren Informationslücken. Sie informieren einerseits die Beschäftigten über Gesundheitsrisiken, andererseits das Management über die Bedürfnis-

dafür, dass Arbeitnehmervertreter eine wichtige Rolle spielen: Wenn es um Gesundheit und Sicherheit geht, haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht und können Betriebsvereinbarungen abschließen. Sie dürfen zudem überwachen, ob der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit einhält.

Um ihre Hypothese empirisch zu überprüfen, haben Jirjahn, Mohrenweiser und Smith einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2012 ausgewertet. Ihren Berechnungen zufolge ist in der Tat ein deutlicher Effekt messbar: Wenn es einen Betriebsrat gibt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Gesundheitsförderung angeboten wird, um fast ein Fünftel. Faktoren wie die Betriebsgröße, die Branche oder die Qualifikationsstruktur der Belegschaft sind dabei herausgerechnet.

Den positiven Effekt von betrieblicher Mitbestimmung können die Forscher nicht nur pauschal nachweisen, sondern auch für eine Reihe von Einzelmaßnahmen. Demnach verbessern Betriebsräte zum einen den Informationsfluss: Sie setzen sich ein für Analysen von Fehlzeiten, Gesundheitszirkel und Beschäftigtenbefragungen. Zum anderen gibt es in mitbestimmten Firmen auch mehr direkte Maßnahmen: innerbetriebliche Angebote wie Gesundheitsuntersuchungen, Gesundheitstage oder Physiotherapie, Schulungen und Beratung zu Sucht, seelischen Problemen oder Ernährung, aber auch finanzielle Unterstützung für außerbetriebliche Präventionsmaßnahmen. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe sich an unternehmensübergreifenden Netzwerken zur Gesundheitsförderung beteiligen. <

Mitbestimmung hält gesund

Wenn es einen Betriebsrat gibt, steigt die Wahrscheinlichkeit*, dass Unternehmen betriebliche Gesundheitsförderung anbieten, um ...



In mitbestimmten Betrieben gibt es unter anderem häufiger* ...

→	Fehlzeitenanalysen
→	Gesundheitszirkel
→	Beschäftigtenbefragungen
→	innerbetriebliche Präventionsmaßnahmen
→	finanzielle Unterstützung für externe Maßnahmen

* unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen
Quelle: Jirjahn u.a. 2019

Hans Böckler
Stiftung

Dass Mitbestimmung Unternehmen dazu bringen kann, sich stärker um das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten zu kümmern, halten die Forscher schon aus theoretischer Sicht für plausibel. Zum einen seien gesunde Arbeitsbedingungen ein öffentliches Gut, von dem alle Beschäftigten etwas haben. Das heißt: Sich individuell dafür einzusetzen, wäre unattrak-

te der Belegschaft und konkrete Probleme im Arbeitsprozess. Darüber hinaus erhöhen sie die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und damit die Chance, gesundheitsfördernde Maßnahmen auch dann durchzusetzen, wenn dem Arbeitgeber Kosten entstehen.

Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland sprechen der Studie zufolge

Quelle: Uwe Jirjahn, Jens Mohrenweiser, Stephen C. Smith: Works Councils and Workplace Health Promotion in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 12113, Januar 2019

Besser dran mit Betriebsrat

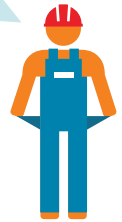
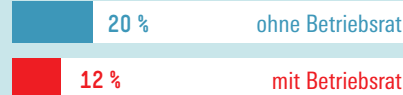
Wer in einem mitbestimmten Betrieb arbeitet, macht sich seltener Sorgen um seine finanzielle Situation und neigt weniger zu Verschwörungsmythen.

Corona und die Folgen verlangen Beschäftigten einiges ab. Das Arbeitsleben wird für viele komplizierter und eine Reihe wirtschaftlicher Tätigkeiten fällt teilweise oder komplett weg – zum Schaden von Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit. Rund ein Drittel aller Beschäftigten empfindet die Gesamtsituation als sehr belastend. Beinahe ebenso viele sehen in ihrer aktuellen Arbeitssituation eine „sehr hohe Belastung“. Das geht aus der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung hervor, für die in regelmäßigen Abständen zwischen 6000 und 7500 Menschen im Erwerbsalter zu ihrer Situation und ihren Einstellungen interviewt werden.

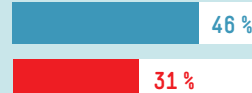
Der Sozialforscher Andreas Hövermann von der Hans-Böckler-Stiftung hat die Angaben der Befragten nach verschiedensten Kriterien ausgewertet. Eine seiner Fragen lautete: Macht Mitbestimmung einen Unterschied? Und in der Tat zeigen sich bei den Antworten signifikante Unterschiede zwischen Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten werden, und solchen ohne. Wer in einem mitbestimmten Betrieb arbeitet, macht sich seltener Sorgen um seine finanzielle Situation und ist seltener mit Einbußen beim Einkommen konfrontiert. Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben häufiger von tarifvertraglich aufgestocktem Kurzarbeitergeld profitieren, vermutet Hövermann. Die größere soziale Sicherheit hat zudem offenbar Auswirkungen auf politische Einstellungen: Beschäftigte mit Betriebsrat stimmen deutlich seltener Aussagen zu, die beispielsweise die Gefährlichkeit des Virus herunterspielen und zu anderen auf Querdenker-Demonstrationen verbreiteten Thesen passen. Dieses Ergebnis unterstreiche, wie wichtig es auch aus politischen Gründen ist, die Krise sozial abzufedern, betont Hövermann. <

Krisenfester dank Mitbestimmung

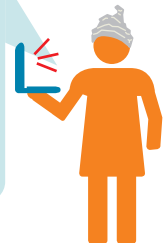
Als finanziell sehr belastend empfinden ihre Situation Beschäftigte ...



Einkommenseinbußen erlitten während der Pandemie Beschäftigte ...



Offen für Verschwörungsmythen und Corona-Skepsis zeigen sich Beschäftigte ...



5448 Befragte im November 2020
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2021

Hans Böckler
Stiftung

KURZARBEIT

Mehr Väter betreuen ihre Kinder

Kurzarbeit hat in der Coronakrise nicht nur Arbeitsplätze gerettet, sondern auch einen positiven sozialen Effekt: Väter in Kurzarbeit kümmern sich intensiver um ihre Kinder. Zu diesem Ergebnis kommen die WSI-Forscher Toralf Pusch und Hartmut Seifert in einer Studie, für die sie die Daten der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem November 2020 ausgewertet ha-

ben. Knapp 30 Prozent der befragten Väter in Kurzarbeit gaben an, zu Hause überwiegend die Betreuung des Nachwuchses zu übernehmen. Vor Beginn der Pandemie taten das lediglich 7 Prozent. Bei den befragten Müttern in Kurzarbeit änderte sich wenig – wohl, weil sie meistens schon vorher den größeren Teil der Kinderbetreuung übernommen hatten. Trotzdem werde deutlich, dass Arbeitszeitverkürzun-

gen die ungleiche Lastenverteilung bei der Kinderbetreuung verringern können, schlussfolgern die Wissenschaftler. Das alleine reiche aber noch nicht aus, um sie zu beseitigen. Zudem zeigt die Untersuchung auch, dass viele Kurzarbeitende sich Sorgen um ihre finanzielle Existenz machen – was das familiäre Klima belasten könnte. <

Quelle: Toralf Pusch, Hartmut Seifert: Kurzarbeit – Mehr als eine Beschäftigungsbrücke. WSI Policy Brief Nr. 53, März 2021

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARBEITSMARKT

Stabile Beschäftigung

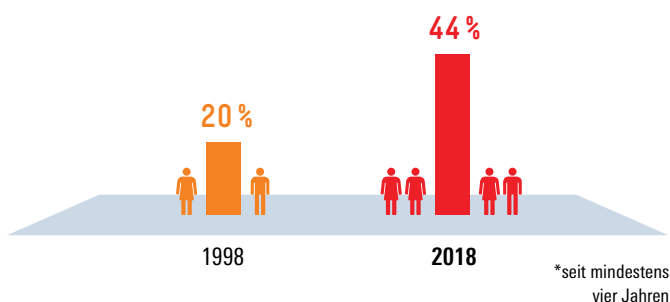
Die meisten Unternehmen nehmen derzeit keine Änderungen an der Zahl ihrer Beschäftigten vor. Das zeigt eine aktuelle Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach haben im Februar 2021 neun Prozent der Betriebe mehr Beschäftigte eingestellt als entlassen. Bei vier Prozent war die Bilanz negativ. Laut IAB spielt bei der Stabilisierung der Beschäftigung die Kurzarbeit eine wichtige Rolle.

Quelle: IAB, März 2021

UNGLEICHHEIT

Armut verfestigt sich

Dauerhaft* von Armut bedroht waren von allen Armen ...



Die Armutsquote betrug 2018 ...

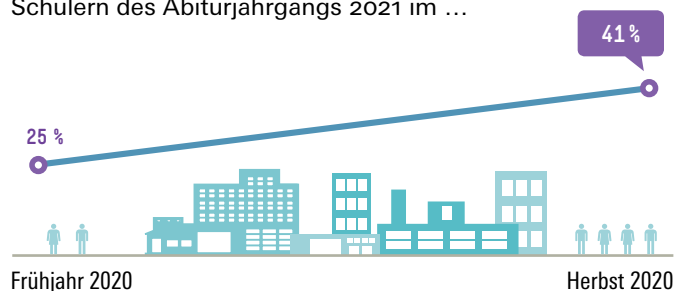
insgesamt	15,8 %
Alleinerziehende	41 %
Hauptschüler ohne Berufsabschluss	35 %
Menschen mit Migrationshintergrund	29 %

Quelle: Destatis, März 2021

CORONAKRISE

Zunehmend besorgte Schüler

Sorgen um ihre berufliche Zukunft machten sich von den Schülern des Abiturjahrgangs 2021 im ...

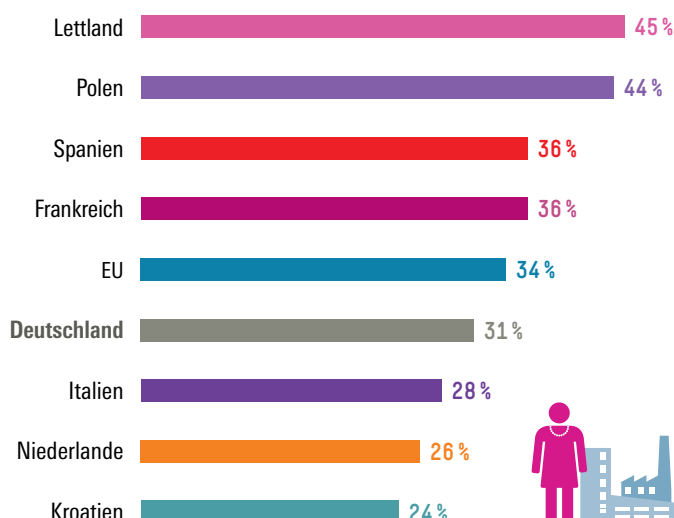


Quelle: DIW, März 2021

GLEICHSTELLUNG

Chefinnen in der Minderheit

Der Frauenanteil bei Führungskräften beträgt in ...



Quelle: Eurostat, März 2021