

- 2 **Vereinbarkeit** Arbeitszeit gemeinsam gestalten
- 3 **Geflüchtete** Betriebsräte fördern die Integration
- 4 **Mobile Arbeit** Homeoffice: Auf den Rahmen kommt es an
- 6 **Arbeitsmarkt** Vier von zehn Neueinstellungen sind befristet
- 7 **Gewerkschaften** Arbeitskämpfe im neuen Format

MITBESTIMMUNG

Mehr Investitionen mit starker Vertretung

Unternehmen mit ausgeprägter Mitbestimmung investieren mehr in die Zukunft als andere.

Es gibt zwei konkurrierende Theorien zu den betriebswirtschaftlichen Auswirkungen von Mitbestimmung. Die einen sagen: Ein starker Einfluss der Beschäftigten führt in der Tendenz dazu, dass ein größerer Teil des Kuchens an sie geht – was den finanziellen Spielraum für Investitionen schmälert. Die anderen sagen: Gerade die Arbeitnehmer, die ein großes Interesse am langfristigen Erhalt ihrer Arbeitsplätze haben, setzen sich für Zukunftsinvestitionen ein – und verhindern, dass die dafür nötigen Finanzmittel als Dividenden oder über Aktienrückkäufe an Anteilseigner ausgeschüttet werden. Wer recht hat, lässt sich nur durch empirische Forschung beantworten.

Sigurt Vitols und Robert Scholz vom WZB haben sich der Frage angenommen und umfangreiche Datensätze analysiert. Ihre Studie fußt auf den Geschäftsberichten der rund 190 größten börsennotierten deutschen Unternehmen und erfasst den Zeitraum von 2006 bis 2017. Wie stark der Einfluss der Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen ist, bestimmen die WZB-Wissenschaftler anhand des Mitbestimmungsindex MB-ix, der vom I.M.U. gefördert wird. Der MB-ix berücksichtigt unter anderem, welchen Anteil Arbeitnehmervertreter an den Aufsichtsratsmitgliedern haben, ob

sie in wichtigen Ausschüssen vertreten sind oder ob es einen eigenen Personalvorstand und einen Europäischen Betriebsrat gibt.

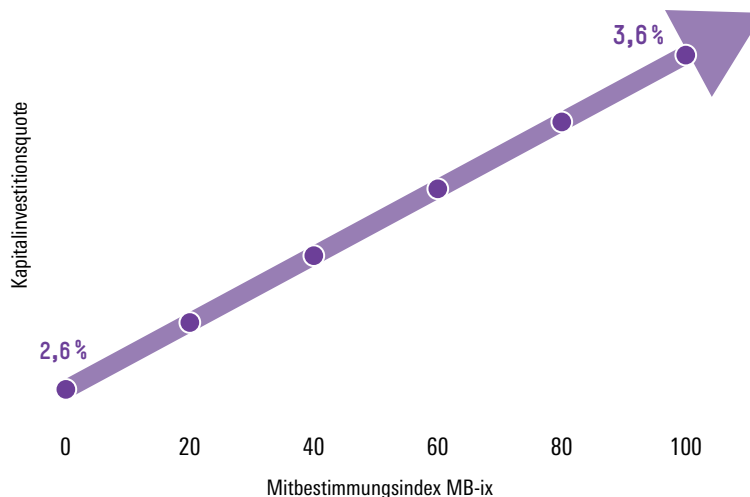
Beim Blick auf die Investitionen in Sachanlagen mit einer Nutzungsdauer von wenigstens einem Jahr ergeben die Berechnungen der WZB-Forscher: Unternehmen mit einem MB-ix von 100 wenden für langfristige Investitionen jährlich einen Betrag auf, der 3,6 Prozent des Gesamtvermögens entspricht.

Liegt der MB-ix bei null, fließen nur 2,6 Prozent in diese Art Zukunftsinvestition. Dabei haben die Wissenschaftler extreme Ausreißer und Einflussfaktoren wie Größen- oder Branchenunterschiede herausgerechnet, um den reinen Effekt der Mitbestimmung isolieren zu können. „Diese Belege sprechen dafür, dass eine starke Verankerung der Mitbestimmung in den Unternehmen höhere Investitionsquoten fördert“, schreiben Vitols und Scholz. Das wiederum sei „Ausdruck für

eine langfristige Orientierung am Bestand der Unternehmen und der Standorte“.

Mitbestimmung stärkt Investitionen

So hängen Mitbestimmung und Investitionstätigkeit von Unternehmen zusammen ...



Quelle: Vitols/Scholz 2021



Quelle: Sigurt Vitols, Robert Scholz: Unternehmensmitbestimmung und langfristige Investitionen in deutschen Unternehmen, WSI-Mitteilungen 2/2021

Arbeitszeit gemeinsam gestalten

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie hängt stark vom betrieblichen Umfeld ab. Nur wenn Beschäftigte an einem Strang ziehen, können sie bessere Arbeitszeiten durchsetzen.

Wie lassen sich Beruf und Privates so vereinbaren, dass Menschen gut damit leben können? Das hängt oft vom betrieblichen Umfeld ab. Die besten Möglichkeiten haben Beschäftigte in Unternehmen mit Tarifbindung und Betriebsrat. Das ist das Ergebnis einer Studie von Doris Holtmann und Wenzel Matiaske vom Institut für Personal und Arbeit der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg.

In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie haben die Forscher untersucht, welche arbeitszeitpolitischen Instrumente in verschiedenen Unternehmen zum Einsatz kommen. Basis der Untersuchung waren einerseits eine breit angelegte Befragung von Personalmanagern, andererseits acht Fallstudien in ausgewählten Betrieben. Für die Fallstudien haben die Forscher Groß- und Kleinbetriebe, Betriebe aus Ost- und Westdeutschland sowie aus frauen- und männerdominierten Branchen ausgesucht. So war es möglich, die Arbeitszeitpolitik vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu beleuchten – etwa in einer großen Klinik in Westdeutschland, in der überwiegend Frauen arbeiten, oder bei einem kleinen Automobilzulieferer im Osten, der fast ausschließlich Männer beschäftigt. Voraussetzung war, dass das Personalmanagement zu einer Kooperation bereit war – dadurch kamen nur solche Unternehmen infrage, in denen ein Problembewusstsein für Arbeitszeitfragen vorhanden ist.

Je nach Branche, Betriebsgröße oder Standort unterscheiden sich die Voraussetzungen: Bei Tätigkeiten in der Produktion oder bei Dienstleistungen, die kontinuierlich erbracht werden müssen, sind Schicht- und Wochenendarbeit der Regelfall. Gleitzeit lässt sich schwer verwirklichen, wenn Aufgaben zu festen Zeitpunkten anfallen, Prozesse nicht unbeaufsichtigt laufen können oder Fließbandarbeit dominiert. Telearbeit ist nur dann möglich, wenn die Arbeiten ortsungebunden erledigt werden können. „Allerdings verbleiben erhebliche Gestaltungsspielräume“, schreiben die Forscher. Selbst im Gesundheitswesen oder der Metallindustrie, wo Tag für Tag in mehreren Schichten gearbeitet wird, fänden sich Möglichkeiten, die Vereinbarkeit zu verbessern.

Arbeitgeber müssen etwas bieten

In vielen Interviews klingt durch, dass eine bessere Vereinbarkeit auch im Interesse der Arbeitgeber liegt. Wer Fachkräfte gewinnen oder halten will, kommt nicht umhin, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. So betont der Leiter eines Altenpflegedienstes aus Westdeutschland: „Wir müssen unseren Fachkräften was bieten, damit wir die für uns gewinnen können.“ Schon bei Einstellungsgesprächen sei Teilzeit ein großes Thema: „Ich möchte 20, 50, 75 oder 88 Prozent. Damit kommen alle hierher“, sagt der Einrichtungsleiter. Auch die Geschäftsführung einer bundesweit agierenden Akademie für berufliche Weiterbildung erklärt: „Die größte Herausforderung ist, Personal überhaupt zu finden. Wir brauchen einen hohen Anteil so-

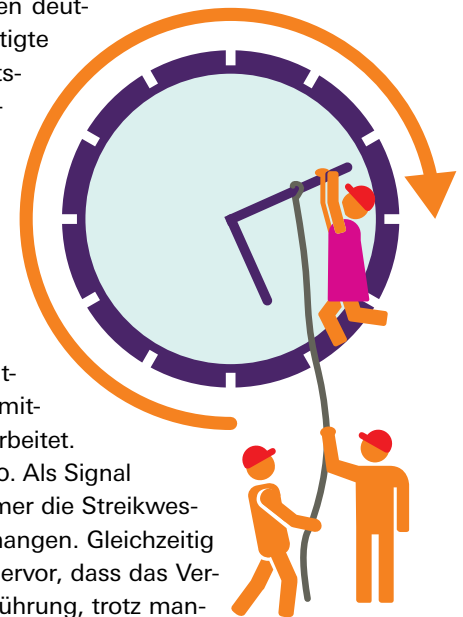
zialpädagogischen Personals und stehen vor der Herausforderung, dass der Arbeitsmarkt auf diesem Gebiet leergefegt ist.“ Teilweise räumen die Arbeitgeber aber auch Nachholbedarf ein. So erklärt etwa der Personalchef eines Stahlherstellers aus Niedersachsen, dass das Stahlwerk im Hinblick auf die individuellen Interessen noch „unterbelichtet“ sei. „Es ist halt ein klassischer Männerbetrieb, muss man auch ganz ehrlich sagen.“

Tarif und Mitbestimmung erleichtern Arbeitszeitgestaltung

Die Fallstudien machen deutlich, dass es Beschäftigte leichter haben, Arbeitszeitwünsche durchzusetzen, wenn sie sich zusamm tun. Der Betriebsratsvorsitzende einer Gießerei in Ostdeutschland sagt im Interview, als er im Jahr 2000 angefangen habe, hätten 24 Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gearbeitet.

Jetzt seien es über 200. Als Signal an den Chef habe immer die Streikweste in seinem Büro gehangen. Gleichzeitig hebt der Betriebsrat hervor, dass das Verhältnis zur Geschäftsführung, trotz mancher Konflikte, generell gut sei. In einem Ergänzungstarifvertrag wurde „Flexibilität gegen kürzere Arbeitszeiten“ eingetauscht: „Denn wir haben ja sogar noch Verbesserungsregelungen reingekriegt, wir haben jetzt eine bezahlte Pause und bezahlte Schichtübergabezeiten, sodass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bloß noch 36 Stunden beträgt.“

Ein zentrales Ergebnis der Studie: Letztlich kommt es weniger darauf an, ob es sich um einen Groß- oder Kleinbetrieb, einen Betrieb im Westen oder Osten oder eine von Frauen oder Männern dominierte Branche handelt. Viel entscheidender wirkt sich der Einfluss der betrieblichen Mitbestimmung und von Gewerkschaften aus. Wo Beschäftigte mitbestimmen und Tarifverträge gelten, sind Gleitzeit, Homeoffice, kürzere Wochenarbeitszeit oder besser vergütete Wochenendarbeit weiter verbreitet. „Tarifbindung und aktive Mitbestimmung erleichtern Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung“, halten Holtmann und Matiaske fest. Zudem seien Fluktuation und Fehlzeiten unter den Beschäftigten in diesen Betrieben meist geringer. <



Quelle: Doris Holtmann, Wenzel Matiaske: Betriebliche Arbeitszeitpolitiken, Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen Ost- und Westdeutschlands, Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität Nr. 7, März 2021



Betriebsräte fördern die Integration

Die Integration von Geflüchteten gelingt besser mit Mitbestimmung und Tarifverträgen. Das zeigt eine Studie, deren Ergebnisse wir im Rahmen der Kampagne „Mitbestimmung sichert Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung präsentieren.

Auch wenn der Einstieg oft nicht leichtfällt, haben Geflüchtete gute Chancen, in der deutschen Arbeitswelt Fuß zu fassen. Das gilt vor allem in Betrieben, in denen die Beschäftigten von Mitbestimmung und Tarifverträgen profitieren. Zu diesem Ergebnis kommt Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.). Der Forscher hat untersucht, wie es um die Integration von Geflüchteten steht, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, und wie die Beschäftigten verschiedener Herkunft im Betrieb miteinander klarkommen. Die Untersuchung stützt sich auf Interviews mit Beschäftigten und Experten in 15 Betrieben sowie mit Vertretern von Gewerkschaften, eines Arbeitgeberverbands und einer Handwerkskammer.

Zuwanderer, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommen sind, bemühen sich genauso darum, sich im Arbeitsleben zu etablieren, wie frühere Generationen von Migranten, schreibt der Forscher. Die Hoffnung auf dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg habe für alle Befragten eine zentrale Bedeutung und es gebe

keinerlei Hinweis darauf, dass es ihnen an Engagement mangelt. Allerdings benötige die Arbeitsaufnahme bei Geflüchteten mehr Zeit als bei vielen Arbeitsmigranten, auch weil ihre Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oft eingeschränkt ist. Zum Zeitpunkt der Untersuchung seien nur wenige der Befragten in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen. Zudem werde die Freude darüber, einen Einstieg in die Arbeitswelt gefunden zu haben, überschattet durch große Unsicherheit: zum einen aufgrund der Angst, Deutschland wieder verlassen zu müssen, zum anderen aus Furcht davor, eine angestrebte Berufsausbildung nicht zu erhalten oder – meist aus sprachlichen Gründen – nicht zu bewältigen. Dennoch sieht der Forscher generell gute Chancen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: Angesichts der Sprach- und Qualifizierungsangebote sowie der Tatsache, dass unter den Geflüchteten auch Akademiker sind, bestehe die Chance, dass sie mit der Zeit auch in Jobs für höher Qualifizierte arbeiten.

Einen wichtigen Faktor für den Erfolg stellen der Studie zufolge die „institutionalisier-

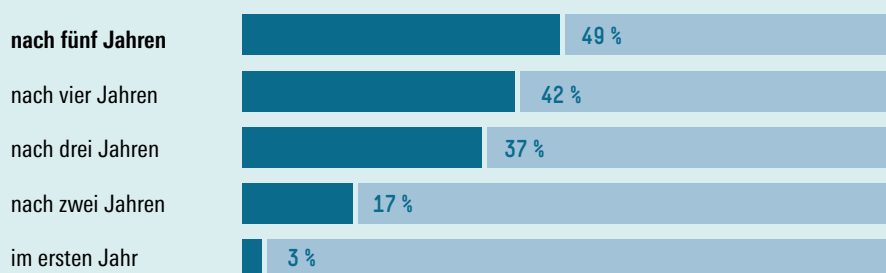
ten Arbeitsbeziehungen“ in Deutschland dar. „Gewerkschaftlich durchgesetzte Tarifverträge und eine einheitliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung für alle Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind gerade deshalb wichtige Instrumente der Integration, weil sie nicht nach der Herkunft von Beschäftigten fragen“, so der Forscher. Universelle Regeln und gemeinsame Interessenvertretungen seien ein Gegengewicht gegen Diskriminierung. Anders ausgedrückt: Tarifverträge und Betriebsräte schützen nicht nur die etablierten, sondern auch die neu zugewanderten Kollegen vor Benachteiligung. Problematisch sei es in Bereichen, in denen die Tarifabdeckung schwach ist und Arbeitnehmervertretungen fehlen, etwa bei manchen privaten Dienstleistungen.

Ein weiteres Problem seien Vorurteile und Rassismus in Teilen der Gesellschaft. „Das größte Integrationsproblem liegt nicht im Verhalten der Geflüchteten selbst, sondern in rechtspopulistischen Diskursen, die die Politik beeinflussen und stärker als früher auch in die Betriebe eindringen und die alltägliche Zusammenarbeit der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft stören“, schreibt der Wissenschaftler. Nur ein „solidarischer Universalismus“ im Betrieb, der an den Errungenschaften der Gleichbehandlung festhält, aber auch über den Horizont der Arbeitswelt hinausblickt, sei in der Lage, Zusammenhalt in einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft und Arbeitswelt zu stiften. <

Quelle: Werner Schmidt: Geflüchtete im Betrieb, Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiments und Kollegialität, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 195, März 2020

Integration geht voran

Die Erwerbstätigenquote der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, betrug ...



Homeoffice: Auf den Rahmen kommt es an

In der Coronakrise zeigt sich, unter welchen Bedingungen Arbeit von daheim zum Erfolgsmodell werden kann.

24 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben im Januar 2021 ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet. Vor der Coronakrise taten dies nur 4 Prozent. Das zeigt die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die Forscherinnen des WSI und des I.M.U. ausgewertet haben. Ihre Analyse liefert Antworten auf eine Reihe von Fragen: Wer arbeitet in Zeiten der Pandemie im Homeoffice? Wie zufrieden sind die Beschäftigten damit? Welches sind die Vorteile und was die Probleme? Daraus lässt sich ein Katalog mit den Kriterien ableiten, die auch jenseits der Corona-Ausnahmesituation erfüllt sein müssen.

Die Untersuchung beruht auf den Angaben von über 4600 abhängig Beschäftigten, die im April, Juni und November 2020 sowie im Januar 2021 befragt wurden, ergänzt durch eine Analyse von 67 Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die in Betrieben und Verwaltungen mobile Arbeit regeln.

Wer von zu Hause arbeitet

Homeoffice war vor Corona „ein Arrangement, das einer sehr privilegierten Gruppe von Beschäftigten zuteilwurde“, schreiben die Wissenschaftlerinnen. Das habe sich zwar geändert, aber nach wie vor arbeiten hochqualifizierte Angestellte häufiger im Homeoffice als andere Beschäftigte. Fast 40 Prozent derjenigen, die zu Hause arbeiten, haben einen Hochschulabschluss; der Anteil der Studierten an allen Befragten liegt nur gut halb so hoch. Arbeiter sind kaum im Homeoffice tätig. Generell sind Menschen mit hohen Einkommen überrepräsentiert. Wer daheim arbeitet, hat im Durchschnitt eine größere Wohnung und öfter einen Garten. Frauen sind etwas seltener im Homeoffice als Männer.

Aus naheliegenden Gründen ist Homeoffice im Handel, Gesundheits- oder Sozialwesen wenig verbreitet, während Beschäftigte im Finanzwesen, in Medien oder IT-Berufen häufiger ihre Arbeit daheim erledigen. Zeitweise schwach ausgeprägt war die Heimarbeit im öffentlichen Dienst, wo nach dem April 2020 relativ viele Beschäftigte aus dem Homeoffice in die Betriebe zurückgekehrt sind – was nach Einschätzung der Forscherinnen von WSI und I.M.U. mit fehlender technischer Ausstattung zu tun haben könnte. Zuletzt ist die Homeoffice-Quote hier jedoch wieder gestiegen.

Hohe Zufriedenheit

Menschen, die von zu Hause arbeiten konnten, fanden ihre Arbeitssituation gerade während der Sondersituation in der Corona-Zeit weniger belastend als Beschäftigte, die durchgehend den Betrieb aufsuchten. Fast die Hälfte der Befragten im Homeoffice möchte auch in Zukunft gern von zu Hause arbeiten. Dies deutet auf eine

„hohe Zufriedenheit und Offenheit gegenüber dem Homeoffice“ hin, so die Forscherinnen.

Dennoch ist beim Homeoffice nach Einschätzung der Betroffenen längst nicht alles Gold. Dass vieles chaotisch gelaufen ist, zeigt sich unter anderem daran, dass 71 Prozent sagen, ihr Arbeitgeber sei auf die Einführung oder Ausweitung von Homeoffice nicht gut vorbereitet gewesen. Viele Beschäftigte finden Heimarbeit auch anstrengender als Arbeit im Büro. Mehr als drei Viertel vermissen den persönlichen Austausch mit den Kollegen, diese Quote ist im Laufe der Pandemie noch etwas gestiegen – Telefon, Mail und Video sind kein hinreichender Ersatz dafür.

Ein weiteres Problem ist das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. 39 Prozent machen im Homeoffice Überstunden, mehr als die Hälfte gibt an, für den Arbeitgeber länger erreichbar zu sein als im normalen Präsenzbetrieb. Besonders Beschäftigten mit jüngeren Kindern macht die Entgrenzung zu schaffen, weil sie oft zusätzlich zur Arbeit im Homeoffice noch Kinderbetreuung leisten müssen. Andererseits ist es gerade diese Gruppe, die Vorteile bei der Vereinbarkeit von Job und Familie sieht. So würden viele Befragte mit Kindern in Zukunft gern weiterhin einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen, aber gleichzeitig wieder mehr Stunden im Betrieb verbringen.

Gute Arbeit von zu Hause

Aus den Ergebnissen der Befragung lassen sich Faktoren ableiten, die für gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice – auch nach Corona – entscheidend sind. Die wichtigsten Punkte aus Sicht der Forscherinnen:

- ▶ Homeoffice braucht klare Regeln. Am besten auf Basis von **Betriebsvereinbarungen**, die der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat schließt. Arbeitszeit, Anforderungen an die Erreichbarkeit, technische Ausstattung und vieles mehr können auf diese Weise geregelt und somit Unsicherheit und Stresspotenzial reduziert werden. In mitbestimmten Betrieben berichten Beschäftigte daher überdurchschnittlich häufig über positive Erfahrungen mit dem Homeoffice. Dort tun dies 86 Prozent, im Durchschnitt 77 Prozent.
- ▶ Das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz gelten auch im Homeoffice. Mehr Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung ja, **aber keine ständige Erreichbarkeit**. Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen müssen auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden. Insbesondere die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen muss auch im Homeoffice „ausnahmslos gelten“, so die Forscherinnen.

▶ Arbeit im Homeoffice sollte **freiwillig** sein. Beschäftigte sollten, jedenfalls nach der Pandemie, selbst entscheiden können, ob und wann sie einen Teil ihrer Aufgaben zu Hause erledigen.

▶ Am besten funktionieren **Homeoffice und Präsenz im Betrieb in Kombination**. Hilfreich wären festgelegte Tage, beispielsweise zwei Tage pro Woche zu Hause und drei Tage im Betrieb. Präsenzarbeitsplätze dürfen daher nicht verschwinden.

▶ Für mobile Arbeit sind **klare Beurteilungskriterien** von hoher Bedeutung. Einen wirklichen Vorteil in Sachen Work-Life-Balance haben Beschäftigte nur, wenn sie auch im Homeoffice sicher einschätzen können, welche Erwartungen an sie gerichtet sind und ob ihre Arbeitsleistung den Anforderungen genügt. Dazu sollten „konkrete, erreichbare und messbare Arbeitsziele“ festgelegt werden, die sich an einer geeigneten Arbeitsaufgabe oder Tätigkeit orientieren.

▶ Auch im Homeoffice ist **Unterstützung durch Vorgesetzte** entscheidend. Dazu sind etwa Schulungen des Führungspersonals im Umgang mit mobiler Arbeit hilfreich. Beschäftigte sollten sich auch daheim nicht alleingelassen fühlen. Damit Vorgesetzte dies leisten können, sind Schulungen zum Thema „Führen auf Distanz“ sinnvoll und notwendig.

▶ Eine **fortlaufende Qualifizierung** der Beschäftigten darf auch im Homeoffice nicht unter den Tisch fallen. Insbesondere ist hier an ältere Beschäftigte zu denken, die sich mit der plötzlichen Umstellung auf digitale Arbeits- und Kommunikationstechniken noch schwertun. Zudem sollte bei Weiterbildungen gutes mobiles Arbeiten eine größer Rolle spielen, zum Beispiel das Verhindern von entgrenztem Arbeiten.

▶ Homeoffice ist **kein Ersatz für institutionelle Kinderbetreuung**. Die Doppelbelastung aus Homeschooling und Homeoffice hat in vielen Familien, besonders bei Müttern, zu starkem Stress geführt. Ein Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten dürfe daher, so die Forscherinnen, nicht dazu führen, dass Kinderbetreuungsplätze eingespart werden. Vielmehr zeigen die Auswertungen, dass die Überlastungssituation im Homeoffice auch mit der fehlenden Kinderbetreuung zusammenhängt. <

Quelle: Elke Ahlers, Sandra Mierich, Aline Zucco: Homeoffice in Zeiten von Corona, WSI-Report Nr. 65, April 2021



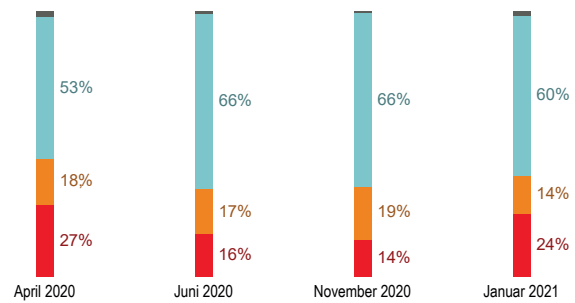
INTERAKTIVE GRAFIK

Weitere Informationen zum Arbeiten im Corona-Jahr gibt es jetzt als interaktive Grafik auf:

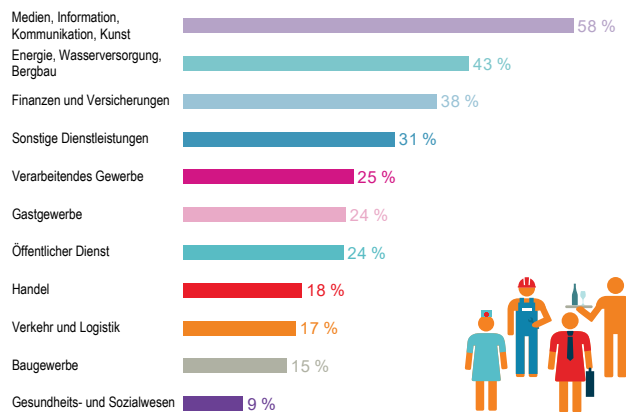
<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls.htm>

Arbeiten im Corona-Jahr

So viele Beschäftigte arbeiteten **überwiegend im Betrieb**, an wechselnden Orten oder **im Homeoffice** ...



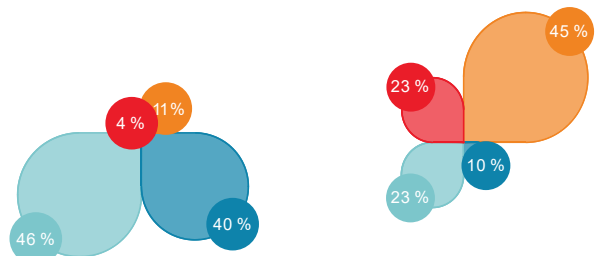
So hoch war der Anteil der Beschäftigten, die angaben, im Januar 2021 im Homeoffice zu arbeiten, in der Branche ...



Beschäftigte, die überwiegend im Homeoffice arbeiteten, waren im Januar 2021 **voll und ganz, eher, eher nicht, überhaupt nicht** der Meinung ...

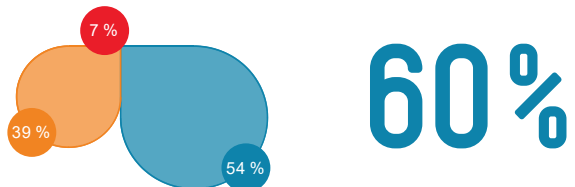
„Das Homeoffice erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

„Ich empfinde die Arbeit von zu Hause als anstrengender als im Betrieb.“

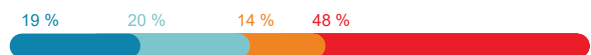


„Ich möchte weiterhin so viel von zu Hause arbeiten wie während der Krise.“

Dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt, sagten von den Beschäftigten im Homeoffice im Januar 2021 ...



So viele Beschäftigte geben an, dass sie ihre Tätigkeit **uneingeschränkt, größtenteils, teilweise** von zu Hause, **nur im Betrieb** ausführen können ...



Quelle: WSI 2021

Hans Böckler Stiftung

Vier von zehn Neueinstellungen sind befristet

Wer einen neuen Job antritt, muss auch in Corona-Zeiten oft mit einem befristeten Arbeitsvertrag vorliebnehmen. Besonders stark betroffen sind junge Beschäftigte und Hochschulabsolventen.

Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber haben ihre Neueinstellungen im Zuge der Coronakrise deutlich zurückgefahren. Die Zahl der Menschen, die eine neue Beschäftigung aufnahmen, war im zweiten Quartal 2020 etwa 29 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor. Obwohl sich Arbeitgeber bei Einstellungen also offensichtlich auf das „Nötigste“ beschränken, ist der Anteil der Befristungen weiterhin hoch: Rund 39 Prozent der neu Eingestellten erhielten im Frühjahr 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag. Gegenüber dem Vergleichszeitraum 2019 ging die Quote geringfügig um 2,5 Prozentpunkte zurück. Das zeigt eine Untersuchung des WSI, die auch Daten für alle kreisfreien Städte und Landkreise in Deutschland liefert.

Für die Untersuchung wurden die neuesten verfügbaren Daten der Bundesagentur für Arbeit zu Einstellungen ausgewertet, die sich auf das zweite Quartal 2020 beziehen. Sie sind deutlich aktueller als diejenigen aus anderen Quellen und lassen sich detailliert regional auswerten. Dagegen ist es auf dieser Basis nicht möglich, zwischen Befristungen mit Sachgrund, etwa als Elternzeitvertretung, und ohne zu differenzieren.

An den langjährigen Mustern hat sich in der Corona-Pandemie wenig geändert, macht die Analyse der WSI-Experten Eric Seils und Helge Emmeler deutlich: Überdurchschnittlich stark von Befristungen betroffen sind weiterhin junge Beschäftigte sowie solche mit ausländischer Staatsangehörigkeit. So bekamen von den neu Eingestellten unter 25 Jahren 51 Prozent nur einen befristeten Arbeitsvertrag, während das in der Altersgruppe zwischen 25 und 54 für 37 Prozent galt.

Schaut man auf die Qualifikation, erhalten sowohl Beschäftigte ohne Ausbil-

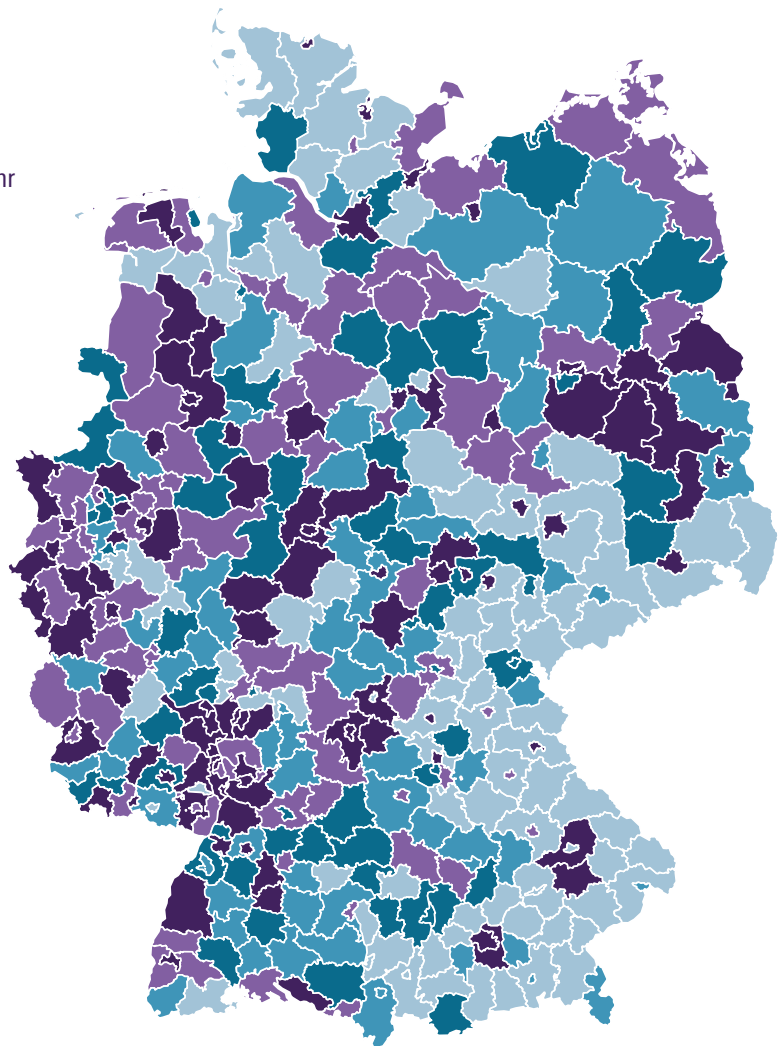
dungsabschluss mit 52 Prozent als auch Hochschulabsolventen mit 45 Prozent überdurchschnittlich häufig einen befristeten Vertrag bei Neueinstellungen. Besonders hoch ist der Anteil in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie Information und Kommunikation. Entsprechend weisen oft Regionen sehr hohe Befristungsquoten auf, deren Arbeitsmarkt von der Kreativ- und Medienbranche oder von Hochschulen geprägt ist. Das gilt nach der neuen Studie etwa für Köln, wo es 61 Prozent sind, Potsdam mit 60 Prozent oder Berlin mit 53 Prozent. <

Quelle: Eric Seils, Helge Emmeler: Befristete Einstellungen – Die Folgen von Corona, WSI Policy Brief Nr. 54, April 2021

Unsichere Jobs

Befristet waren 2020 von den Neueinstellungen ...

- unter 30 %
- 30 bis 33 %
- 33 bis 36 %
- 36 bis 39 %
- 40 % und mehr



Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ohne Ausbildungen, Praktika, freiwillige Dienste, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; Quelle: WSI 2021

Arbeitskämpfe im neuen Format

Verteilungskonflikte sind in der Coronakrise nicht verschwunden. Ab dem Sommer 2020 haben Streiks wieder zugenommen – gerade in den systemrelevanten Berufen.

Statt normaler Verhandlungen über Entgelte oder Arbeitszeiten standen im vergangenen Jahr in etlichen Branchen zunächst tarifliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sowie zur Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitsgeldes im Vordergrund. Ab Sommer 2020 hat jedoch auch das normale Tarifgeschehen wieder Fahrt aufgenommen. Dabei haben die Gewerkschaften auch zu Warnstreiks oder Streiks aufgerufen. Insgesamt sind 2020 in Deutschland deswegen rund 342.000 Arbeitstage ausgefallen, zeigt die Arbeitskampfbilanz des WSI. Die umfangreichsten Streikaktionen fanden im Herbst 2020 im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sowie im öffentlichen Nahverkehr statt. Gegenüber 2019 ist das Arbeitskampfvolumen

kaum zurückgegangen – allerdings lag es auch 2019 schon auf niedrigem Niveau und zwei Drittel unter dem Wert von 2018. Auch die Zahl der Teilnehmenden an Streiks lag mit 276.000 etwa auf dem Niveau des Vorjahres und deutlich unter der Zahl von 2018, als sich über eine Million Beschäftigte beteiligte.

Unter den Bedingungen eines umfassenden Lockdowns wurden im Frühjahr viele Tarifverhandlungen ausgesetzt, so die Analyse. Zunächst habe es eine Art Streikpause gegeben, in der für einen Zeitraum von zweieinhalb Monaten beinahe sämtliche Arbeitskampfmaßnahmen eingestellt wurden. Im Laufe des Jahres habe sich dann jedoch gezeigt, „dass auch unter Corona-Bedingungen die Interessen- und Verteilungskonflikte nicht verschwinden, sondern im Gegenteil vielfach sogar besonders akzentuiert werden“, schreiben die Wissenschaftler. So hätten die Streikaktivitäten ab dem Frühsommer 2020 wieder zugenommen – gerade in den systemrelevanten Berufen wie der Pflege mit klarem Rückhalt in der Bevölkerung.

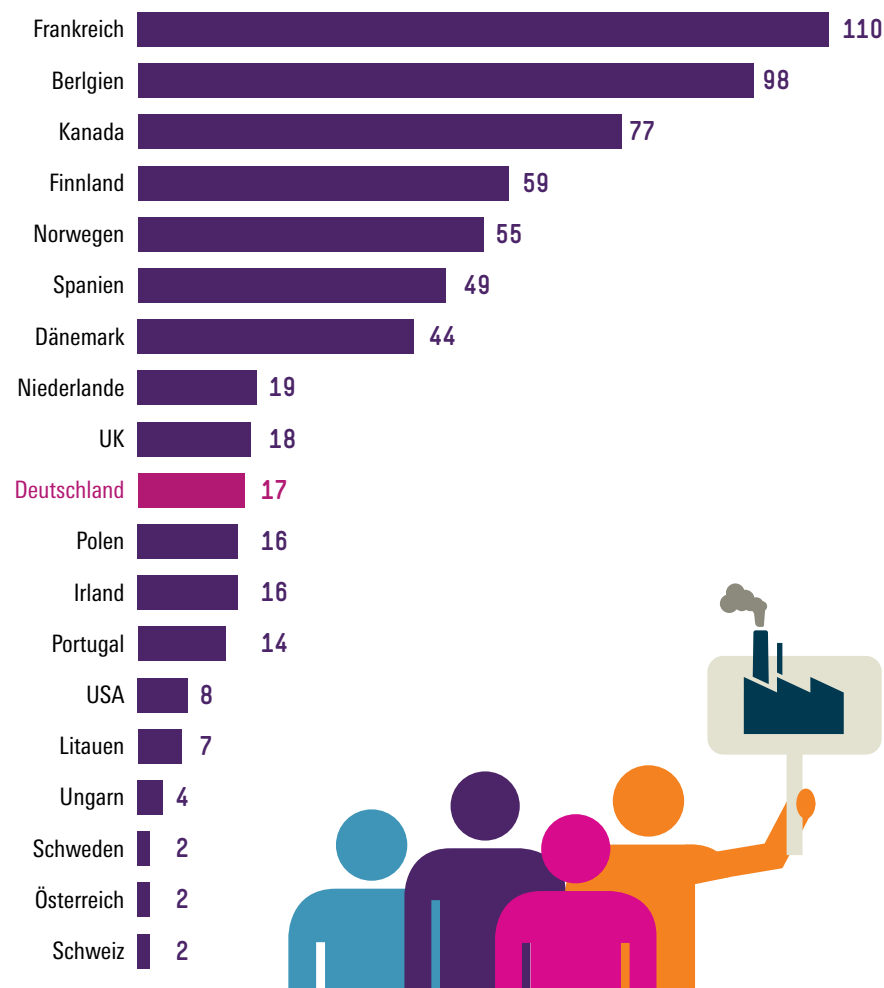
Unter dem Strich sei es den Gewerkschaften „gut gelungen, auch unter Pandemie-Bedingungen ihre Arbeitskampffähigkeit unter Beweis zu stellen“, urteilen die Forscher. Neben Präsenzaktionen mit Hygienekonzept, Abstand und Masken hätten Beschäftigte und Gewerkschaften auch neue, innovative Formen digitaler Streikversammlungen und Mobilisierungsformate eingeführt. Für das laufende Jahr erwarten die Experten wieder mehr Arbeitskämpfe.

In der internationalen Streikstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland weiterhin im unteren Mittelfeld. Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2010 und 2019, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt pro 1000 Beschäftigte 17 Arbeitstage aus, ein leichter Rückgang gegenüber dem Zeitraum 2009 bis 2018. <

Quelle: Jim Frindert, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten: WSI-Arbeitskampfbilanz 2020: Streiks unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, WSI-Report Nr. 66, April 2021

Streiks: Deutschland im unteren Mittelfeld

So viele Arbeitstage je 1000 Beschäftigte fielen zwischen 2010 bis 2019 im Jahresdurchschnitt durch Arbeitskämpfe aus in ...



Quelle: WSI 2021

Hans Böckler
Stiftung

IMPRESSUM

Herausgeberin: 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

Weniger Industrie-Jobs

So entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Beschäftigten im Bereich ...

Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	+1,7%
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-0,4%
Kfz-Herstellung	-3,7%
Maschinenbau	-4,8%
Herstellung von Metallerzeugnissen	-5,0%
Metallerzeugung und -bearbeitung	-6,5%
Industrie insgesamt	-2,9%

Stand: Februar 2021

Quelle: Destatis, April 2021

EINKOMMEN

Bruttolöhne sinken erstmals seit 1990

Zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung sind 2020 die durchschnittlichen Bruttolöhne nominal, also nicht preisbereinigt, gesunken. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr beläuft sich auf 0,1 Prozent. Seit 2010 lag der jährliche Zuwachs im Schnitt bei 2,5 Prozent. Die Ursache für den Rückgang sieht das Statistische Bundesamt in der Corona-Pandemie. In der Folge sei die Kurzarbeit stark gestiegen und vor allem die Zahl der geringfügig Beschäftigten gesunken. Deutlich niedrigere Durchschnittsverdienste als 2019 gab es insbesondere in der Luftfahrt, bei Reisebüros und Reiseveranstaltern, im Gastgewerbe sowie im Handel.



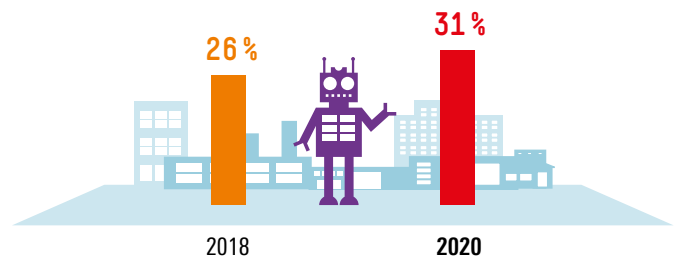
Quelle: Destatis, April 2021

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 27. Mai

ARBEITSWELT

Roboter auf dem Vormarsch

Der Anteil der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die Industrie- oder Serviceroboter einsetzen, betrug ...

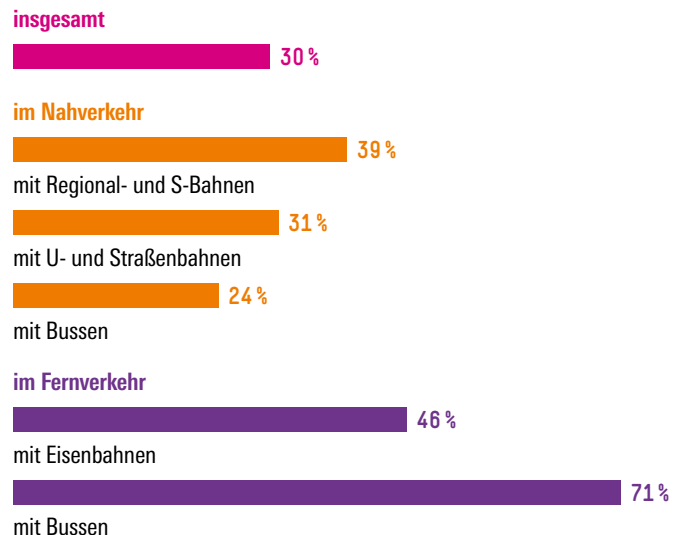


Quelle: Destatis, April 2021

MOBILITÄT

Pendler meiden Bus und Bahn

Die Zahl der Fahrgäste im Linienverkehr mit Bussen und Bahnen sank 2020 im Vergleich zum Vorjahr um ...



Quelle: Destatis, April 2021

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm