BÖCKLER
IMPULS

2/2022 3. FEBRUAR

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

2 **Europa** „Plattformen in die Pflicht nehmen“
3 **Digitalisierung** Paketdienste – Gläserne Beschäftigte
4 **Alterssicherung** Höhere Rentenausgaben sind finanzierbar
6 **Coronakrise** Betriebsräte gestalten die Zukunft
7 **Coronakrise** Weniger Weiterbildung

VOLKSWIRTSCHAFT

Inflation trifft besonders die Mitte

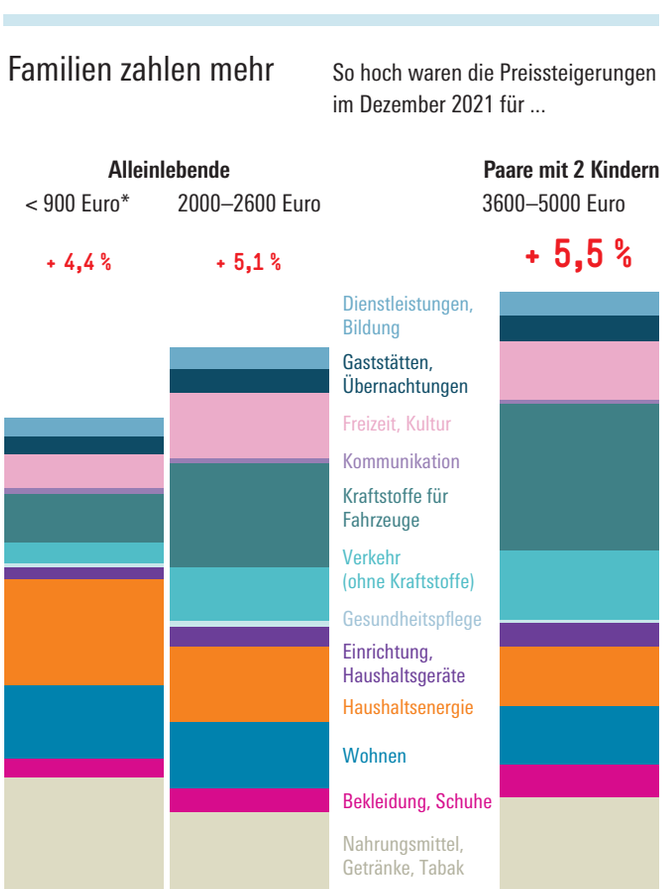
Ende 2021 sind die Verbraucherpreise stark gestiegen – vor allem für Mittelschichthaushalte.

Inflation trifft nicht alle gleich: Wer kein Auto hat und sich Urlaub ohnehin nicht leisten kann, hat keinen Nachteil durch höhere Spritpreise und teurere Reisen. Wer wenig Einkommen hat, spürt es aber besonders deutlich, wenn Güter des täglichen Bedarfs mehr kosten, seien es Strom oder Lebensmittel. Um präzisere Aussagen machen zu können, welche Haushalte wie stark von der Teuerung betroffen sind, hat Silke Tober den neuen IMK-Inflationsmonitor entwickelt. Der zeigt: Familien mit Kindern und mittlerem Einkommen sowie kinderlose Paare mit mittlerem Einkommen haben aktuell die höchste Inflationsbelastung. Gemessen an einem für diese Haushaltstypen repräsentativen Warenkorb sind die Preise im Dezember 2021 um 5,5 Prozent gestiegen.

Dagegen fällt für Alleinstehende mit sehr niedrigen Einkommen derzeit die haushaltsspezifische Teuerungsrate mit 4,4 Prozent am geringsten aus. Auch für Singles mit hohen und mittleren Einkommen lagen die Raten mit 4,7 beziehungsweise 5,0 Prozent im Dezember etwas unter der allgemeinen Preissteigerung von 5,3 Prozent. Bei Familienhaushalten mit zwei Kindern und niedrigem Einkommen waren es 5,3, bei Familien mit höherem Einkommen 5,4 Prozent.

„Die Inflation trifft gegenwärtig nicht überproportional Haushalte mit geringeren Einkommen“, fasst IMK-Forscherin Tober die aktuellen Beobachtungen zusammen. Dass die Inflationsrate für Alleinstehende mit geringem Einkommen vergleichsweise niedrig ist, habe einen einfachen Grund: Diese Haushalte können sich viele Waren und Dienstleistungen, deren Preise stark zugelegt haben, nicht leisten.

„In den vergangenen Monaten ist die Inflation hochgeschnellt“, so Tober. Großen Einfluss hätten Corona-bedingte Sondereffekte, wie auch die Preisentwicklung für das Jahr 2021 insgesamt zeige, die mit 3,1 Prozent deutlich niedriger ist als die Monatszahlen zum Jahresende. Die Wissenschaftlerin rechnet damit, dass sich die Inflation im laufenden Jahr wieder spürbar abschwächt. Dennoch rät sie der Politik, insbesondere die Preise für Energie im Auge zu behalten – und gegebenenfalls über finanzielle Hilfen für Haushalte mit niedrigen Einkommen nachzudenken: „Gerade für Menschen mit geringem Einkommen stellen hohe Energiepreise eine große Belastung dar.“ Das gelte auch für Hartz-IV-Beziehende, denen der Staat zwar bei den Heiz-, aber nicht bei den Stromkosten unter die Arme greift. <



Quelle: Silke Tober: IMK Inflationsmonitor: Haushaltsspezifische Teuerungsraten, IMK Policy Brief Nr. 114, Januar 2022

„Plattformen in die Pflicht nehmen“

Die EU-Kommission hat im Dezember Vorschläge zur Regulierung von Plattformarbeit veröffentlicht. Was es damit auf sich hat, erklärt HSI-Direktorin Johanna Wenckebach.

Brüssel möchte die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie verbessern. Wen betrifft das überhaupt?

Die Kommission geht davon aus, dass in der EU zurzeit 28 Millionen Menschen im Bereich der Plattformarbeit tätig sind. Für 2025 wird schon mit 43 Millionen Beschäftigten gerechnet, an die über digitale Plattformen Arbeit vermittelt oder direkt vergeben wird. Es geht um ortsgebundene Arbeit, wie Essenslieferungen, Fahrdienste oder Dienstleistungen im Haushalt, um ortsungebundene Arbeit im digitalen Raum, die von Designaufträgen und kreativer Projektarbeit bis hin zu so genannten Microtasks reicht, die im Internet einer „Crowd“ angeboten werden.

Woran hapert es bislang aus gewerkschaftlicher Sicht?

Natürlich lässt sich nicht sämtliche Arbeit über und für Plattformen über einen Kamm scheren. Aber es gibt Probleme, die eindeutig mit den Besonderheiten dieser Art von Arbeit im digitalen Raum zu tun haben und damit, welche Funktion die Plattformen auf Märkten einnehmen. Die EU-Kommission geht davon aus, dass fünfeinhalb Millionen Plattformbeschäftigte Scheinselbstständige sind – also zu Unrecht um Arbeitnehmerrechte gebracht werden und nicht sozialversichert sind. Letzteres ist bei diesen Zahlen selbstverständlich auch ein Problem der Solidargemeinschaft. Es geht also darum, dass ganz grundlegender Schutz und soziale Sicherung zur Anwendung kommen. Hier müssen die Plattformen in die Pflicht genommen werden.

Plattformen nutzen digitale Techniken, die weitere Probleme mit sich bringen. So kommt beispielsweise algorithmisches Management zum Einsatz. Beschäftigte werden überwacht, ihre Daten ausgewertet, Aufträge durch Algorithmen erstellt, verarbeitet und delegiert. Das ist ein ganz neues Potenzial von Macht und Kontrolle, das auch jenseits der Plattformarbeit eine Rolle in der Arbeitswelt spielen wird und bisher arbeitsrechtlich kaum erfasst wird. Für Beschäftigte und Interessenvertretungen sind Algorithmen häufig eine Black Box. Das Informationsgefälle verhindert Mitbestimmung und Rechtsdurchsetzung. Hier besteht Handlungsbedarf!

Welchen Herausforderungen müssen Gewerkschaften sich stellen?

Arbeit, die ausschließlich im digitalen Raum vergeben wird – und zum Teil auch online ausgeführt wird – bringt eine große Schwierigkeit für die Ausübung kollektiver Rechte mit sich. Wie lässt sich Solidarität organisieren unter Beschäftigten, die sich gar nicht begegnen und austauschen können? Neben dem Umstand, dass Plattformen mehrfach mit der Bekämpfung von Betriebsratsgründungen aufgefallen sind, stellt sich für Gewerkschaften und Aktive auch das ganz praktische Problem, Solidarität im digitalen Raum herzustellen.

Was könnten die vorgeschlagenen Reformen ausrichten?

Ganz zentral ist, dass die Statusfrage so geklärt werden soll, dass Scheinselbstständigkeit effektiv eingedämmt wird. Hierfür liegen nun konkrete, auf Plattformen zugeschnittene Vorschläge vor. Und die Beweislast soll nicht mehr bei den Beschäftigten liegen, was die Rechtsdurchsetzung ganz erheblich verbessert.

Sehr gut ist auch, dass die Techniken des algorithmischen Managements in den Blick genommen werden und die Richtlinie für mehr Transparenz sorgen soll. Das sind wichtige – wenn auch nur erste – Schritte für einen arbeitsrechtlichen Rahmen beim Einsatz von künstlicher Intelligenz.

Wichtig ist mit Blick auf die angesprochene Vereinzelung der Beschäftigten zudem, dass die Richtlinie die Plattformen verpflichten soll, Kommunikation der Beschäftigten untereinander, aber auch mit ihren Interessenvertretungen zu ermöglichen. Das entspricht der Idee eines digitalen Zugangsrechts, das als gewerkschaftliche Forderung in den Koalitionsvertrag Eingang gefunden hat.

> FÜR BESCHÄFTIGTE UND INTERESSENVERTRETUNGEN SIND ALGORITHMEN HÄUFIG EINE BLACK BOX. DAS INFORMATIONSGEFÄLLE VERHINDERT MITBESTIMMUNG UND RECHTSDURCHSETZUNG.

Wann ist mit konkreten Ergebnissen zu rechnen?

Der Vorschlag der Kommission wird jetzt von EU-Parlament und Rat beraten. Sobald die Richtlinie verabschiedet wird, haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die Vorgaben in das nationale Recht umzusetzen. Bis also im deutschen Arbeits- und Sozialrecht verankert ist, was der Vorschlag vorsieht, ist es noch ein langer Weg.

In den USA haben die Plattformen sehr viel in Lobbyarbeit investiert, um insbesondere die Klarstellung des Arbeitnehmerstatus zu verhindern. Auch hier ist erkennbar, dass es Gegenwind geben wird. Deswegen wird es wichtig sein, die Interessen von Arbeitnehmenden stark zu machen – sowohl in Brüssel als auch im Anschluss bei der Umsetzung der Richtlinie in Deutschland. <

DIGITALISIERUNG

Paketdienste: Gläserne Beschäftigte

Mit dem Durchbruch des Onlinehandels ist die Zahl der auszuliefernden Pakete gigantisch gewachsen. Die Arbeit in der Branche ist geprägt von Zeitdruck und totaler Überwachung.

Nach Autoindustrie und Handel ist die Logistikbranche der drittgrößte private Wirtschaftssektor in Deutschland. Allein die Post-, Kurier- und Paketdienste beschäftigten 2019 rund 570 000 Personen. Wie es um deren Arbeitsbedingungen steht, haben Forschende vom Münchener Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung und der Universität Bamberg untersucht. Ihre Beobachtungen fassen Klaus Schmierl, Pauline Schneider und Olaf Struck mit dem Begriff „digitaler Taylorismus" zusammen. Mittels komplexer Technik wird die Arbeit in kleinste Schritte zerlegt, die von gering qualifizierten Beschäftigten ausgeführt werden – mit wenig Entscheidungsspielraum und unter ständiger digitaler Kontrolle.

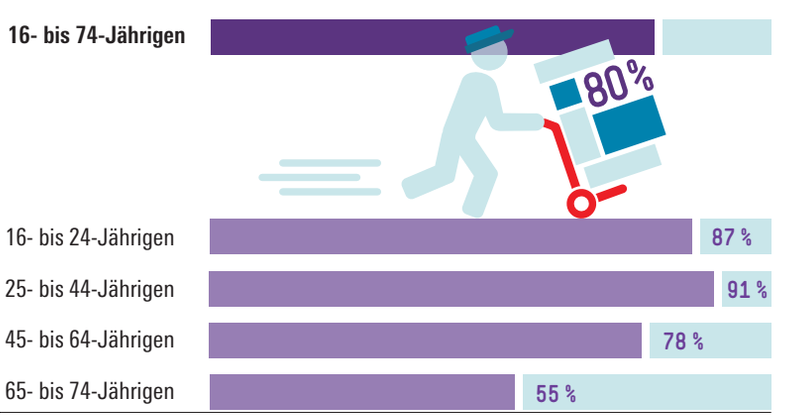
Während die Digitalisierung für viele Büroangestellte neue Freiräume schaffen kann, was Arbeitsabläufe, Arbeits-zeit und -ort angeht, gilt dies für die sogenannte Distributionslogistik, insbesondere auf der „letzten Meile", zumeist nicht, schreiben Schmierl, Schneider und Struck. Bei den Zustellerinnen und Zustellern werden Arbeitszeiten verdichtet und entlastende Pausen eliminiert. Das geschieht durch softwaregesteuerte Arbeitsvorgaben im Auto und an tragbaren Geräten. Der aktuelle Standort und die Einhaltung des Zeitplans werden dabei permanent überwacht und fließen in die weitere Planung ein. Kunden werden per E-Mail über den Stand der Auslieferung informiert und haben die Möglichkeit, kurzfristig neue Wünsche zu Ablageort oder Auslieferungszeitpunkt zu äußern, woraus sich neue Vorgaben für die weitere Route ergeben. Damit sei ein „völlig neues Niveau von Prozessplanung und -steuerung sowie eine präzise technische Kontrolle von Logistik-abläufen, Arbeitsweisen und Aufenthaltsorten von Mensch, Maschine und Material" erreicht, so die Forschenden. Was die Zufriedenheit der Kunden hebt, bedeutet für die Beschäftigten häufig Stress, insbesondere in Form von Zeitdruck.

Das Fehlen von Arbeitskräften erhöht den Druck. Seit 2002 hat die Branche zwar 70 000 zusätzliche Leute eingestellt, doch das reicht kaum, um den „exorbitant angewachsenen Onlinehandel" zu bewältigen. Wie reagieren die Unternehmen auf den Arbeitskräftemangel? Eine Möglichkeit wäre, die Jobs durch Aus- und Weiterbildung attraktiver und für weitere Personenkreise zugänglich zu machen, schreiben die Forschenden. Doch beobachtet haben sie in ihren Interviews mit Beschäftigten, Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber sowie Gewerkschaftsexpertinnen und -experten das Gegenteil. „Vielmehr werden Smartphones, Tablets, Handscanner, Onboard-Computer sowie Steuerungs- und Assistenzsysteme dafür genutzt, die Arbeitsabläufe weiter zu vereinfachen, die Vorgaben aus der Zentrale kleinmaschiger zu übermitteln, mehrsprachige Übersetzungen von Arbeitsanweisungen anzubieten und präzisere sowie enger getaktete Anleitungen für niedrigqualifizierte angelernte Arbeitskräfte durchzusetzen." Investiert wird beinahe ausschließlich in die Technik. Zu erkennen sei in der Straßentransportlogistik insgesamt „ein Reservearmee-Mechanismus", der den Lohnanstieg bremsen soll – in einem Wirtschaftszweig, der von einem „überwiegend über den Preis ausgetragenen Verdrängungswettbewerb" gekennzeichnet ist.

Wie kann es gelingen, die Arbeitsbedingungen bei Paketdiensten zu verbessern? Schmierl, Schneider und Struck verweisen darauf, dass es die Mitbestimmung in dieser Branche schwer hat. Außer bei DHL, das zur Deutschen Post gehört, spielen Gewerkschaften und Betriebsräte kaum eine Rolle. Vor allem nicht unter den Zustellerinnen und Zustellern, die formal häufig als Solo-Selbstständige arbeiten. Sie zu organisieren, sei schon aufgrund der hohen Fluktuation, der Sprachbarrieren, der kleinbetrieblichen Unternehmensstrukturen und der ständigen Bewegung hochgradig individualisierter Fahrerinnen und Fahrer nicht leicht. Daher setzen die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler eher auf „die politische Regulierung von Transport- und Arbeitsverfahren durch die bundesdeutsche und europäische Gesetzgebung" und auf Aufklärung der Bürger und Bürgerinnen über die „Begleiterscheinungen ihres Konsumhandelns". Nachweislich bessere Arbeitsbedingungen zu bieten als die Konkurrenz, könnte dann im besten Fall zum Wettbewerbsvorteil werden. <

Fast alle kaufen im Netz

Bereits im Internet eingekauft haben in Deutschland von den ...



Quelle: Destatis 2021

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Klaus Schmierl, Pauline Schneider, Olaf Struck: „Gläserne" Paketbot*innen – Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurier-, Express- und Paketdiensten, WSI-Mitteilungen 6/2021

Höhere Rentenausgaben sind finanzierbar

Manche Expertinnen und Experten warnen, das Niveau der gesetzlichen Rente sei angesichts des demografischen Wandels nicht dauerhaft haltbar. Doch ihre Berechnungen beruhen auf anfechtbaren Annahmen, wie eine vom IMK geförderte Analyse zeigt.

Höhere Ausgaben für die Rentenversicherung sind nicht schädlich für Wachstum und Beschäftigung – auch dann nicht, wenn sie aus Steuermitteln bezuschusst werden. Das zeigt eine Studie von Camille Logeay von der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft, Florian Blank vom WSI und Rudolf Zwiener. In ihrer Analyse haben die Forscherin und die Forscher simuliert, wie sich alternative Finanzierungen höherer Rentenausgaben auswirken. Anders als in vielen neoklassisch geprägten Modellen kommen Logeay, Zwiener und Blank in ihren Berechnungen zu dem Ergebnis, dass die Beitragssätze für die gesetzliche Rente bei stabilem Leistungsniveau auch bei einer wachsenden Zahl von Rentnern und Rentnerinnen tragbar sind.

Zweifellos stellt der demografische Wandel eine Herausforderung für die Alterssicherung dar. Bei einer alternden Bevölkerung kommen weniger Beitragszahlende auf mehr Rentenbeziehende, wenn sich nicht gleichzeitig die Lage am Arbeitsmarkt weiter verbessert oder Gruppen wie Selbstständige oder Beamtinnen und Beamte einbezogen werden. Der Gesetzgeber hat zur Sicherung der Rente bestimmte Regeln vorgegeben: Aktuell gilt die sogenannte doppelte Haltelinie. Bis 2025 soll der Beitragssatz nicht über 20 Prozent steigen und das Rentenniveau nicht unter 48 Prozent sinken. Bis 2030 sollen die Marken von 22 Prozent beziehungsweise 43 Prozent halten. Diese Werte stellen gewissermaßen den rentenpolitischen Minimalkonsens dar. Einige Wirtschaftswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen warnen vor steigenden Beitragsätzen, weil sie dadurch „ökonomische Verwerfungen" befürchten. Höhere Beiträge seien nicht finanzierbar und würden der Volkswirtschaft schaden. Die Kritik bezieht sich meist nur auf die gesetzliche Rente, mögliche Probleme der privaten, kapitalgedeckten Altersvorsorge, für die Beschäftigte Geld bei derzeit schwachen Renditen zurücklegen sollen, sind dagegen kaum Thema. Eine erstaunliche Verengung, wie Logeay, Zwiener und Blank hervorheben.

Die Kritik an Beitragssatzerhöhungen in der Rentenversicherung baue zudem fast immer „auf denselben neoklassischen Modellannahmen" auf, schreiben die Forschenden. Darin würden Sozialbeiträge hauptsächlich als Kostenfaktor betrachtet, während die Nachfrage- und Umverteilungseffekte übersehen werden oder unterbelichtet sind. Es werde in manchen Modellen weitgehend ignoriert, dass die zusätzlichen Einnahmen der Rentenversicherung nach einer Beitragsanhebung sofort weitergegeben werden und sich dadurch die gesamtwirtschaftliche Nachfrage sogar erhöht. Das Geld, das Rentnerinnen und Rentner erhalten, fließt zurück in den privaten Konsum, was wiederum das Wirtschaftswachstum steigert. Das makroökonometrische Modell des IMK berücksichtigt den Nachfrageeffekt und weitere Faktoren stärker. Es folgt keynesianischen Überlegungen und unterscheidet sich damit stark von den meisten anderen Makromodellen für Deutschland.

In **vier Szenarien** simulieren die Forschenden, wie sich neben dem Bruttoinlandsprodukt (BIP) weitere Kennzahlen wie Schuldenstand, Haushaltseinkommen oder Lohnstückkosten entwickeln, wenn mehr Geld in die gesetzliche Alterssicherung fließt. Die Ergebnisse vergleichen sie mit einer Basissimulation ohne zusätzliche Aufwendungen.

1 Höhere Rentenausgaben und höhere Beiträge

Im ersten Szenario werden die makroökonomischen Effekte einer Beitragssatzerhöhung um einen Prozentpunkt simuliert – hälftig aufgeteilt auf Beschäftigte und Arbeitgeber. Die zusätzlichen Einnahmen werden gleich wieder für höhere Renten ausgegeben. In diesem Szenario liegen das reale BIP und die Beschäftigung nach zwei Jahren um knapp 0,1 Prozent über dem Niveau der Basissimulation. Dieser minimale positive Effekt wird bis zum fünften Jahr noch etwas stärker und verschwindet dann langfristig wieder, ohne negativ zu werden. Zustande kommt er im Wesentlichen durch einen Anstieg des realen privaten Konsums. Letztlich überwiegen die deutlichen Zuwächse bei den Transfereinkommen der privaten Haushalte die geringen relativen Rückgänge bei den Nettolöhnen und den verteilten Gewinnen. In begrenztem Umfang findet eine Umverteilung hin zur steigenden Zahl der Rentnerinnen und Rentner statt. Dabei muss man beachten, dass die heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer später selbst von einem stabilen Rentenniveau profitieren und deshalb keine oder weniger private Altersvorsorge betreiben müssen. Unter dem Strich steigt das reale verfügbare Einkommen der privaten Haushalte langfristig im Schnitt um 0,2 Prozent gegenüber der Basissimulation. Geschmälert werden die positiven Effekte durch eine etwas schlechtere Entwicklung bei den Exporten. Diese steigen wegen der höheren Lohnstückkosten langfristig um 0,2 Prozent geringer an. Die Verbraucherpreise sind nach fünf Jahren ebenfalls 0,2 Prozent höher.

2 Höhere Beiträge ohne Erhöhung der Ausgaben

Im zweiten Szenario wird eine – unrealistische – Beitragssatzerhöhung ohne gleichzeitig höhere Rentenzahlungen simuliert. Dabei schrumpfen das reale BIP und die Zahl der Beschäftigten um bis zu einem halben Prozent gegenüber der Basissimulation, der reale private Konsum sogar um 0,8 Prozent. Trotzdem liegen die Verbraucherpreise in den ersten fünf Jahren bis zu 0,2 Prozent höher als in der Basissimulation, ähnlich stark wie im

ersten Szenario. Erst anschließend geht die Teuerung leicht zurück. Der Wirtschaft schadet der Entzug an Kaufkraft, weil die Beitragssatzerhöhung nicht in die Binnennachfrage zurückfließt. Letztlich leiden darunter alle – Beschäftigte, Unternehmen und Rentenbeziehende. „Diese Ergebnisse sind insofern bedeutsam, weil einige Rentenmodelle implizit ein solches realitätsfernes Simulationsdesign unterstellen, wenn sie die Effekte von höheren Beitragssätzen simulieren“, schreiben die Forschenden.

3 Höhere Ausgaben finanziert durch direkte Steuern

Im dritten Szenario werden die direkten Steuern – zum Beispiel Einkommenssteuer und Körperschaftssteuer – zur Finanzierung der zusätzlichen Rentenzahlungen erhöht, wobei die gleichen zusätzlichen Einnahmen und die gleichen zusätzlichen Rentenausgaben wie im ersten Szenario unterstellt werden. Die wiederum leicht positiven Wachstums- und Beschäftigungseffekte fallen sehr ähnlich wie im ersten Szenario aus. Unterschiede werden aber deutlich bei der Preisentwicklung und den Komponenten des BIP. So gibt es hier keine Erhöhung der Verbraucherpreise und der Löhne und somit auch keine negativen Effekte bei den realen Exporten. Gleichzeitig fällt der positive Effekt beim privaten Konsum etwas schwächer aus. Die Lohnquote steigt nicht wie im ersten Szenario, sondern bleibt in etwa konstant. Die Unterschiede sind allerdings nicht groß.

4 Höhere Ausgaben finanziert durch höhere Verbrauchssteuern

Im vierten Szenario werden die Verbrauchssteuern erhöht und zur Finanzierung der zusätzlichen Rentenzahlungen verwendet. Die Effekte auf der Einnahmen- und Ausgabenseite fallen genauso stark aus wie im ersten und dritten Szenario. Auch die Lohnstückkosten und damit die Exporte entwickeln sich mit höheren Verbrauchssteuern langfristig wie nach einer Beitragssatzerhöhung. Allerdings würden im vierten Szenario die Verbraucherpreise stärker steigen. Gleichzeitig würden zwar auch die Nominallöhne zulegen, dieser Anstieg wäre aber nicht hoch genug, um einen leichten Rückgang der Reallöhne – im Vergleich zur Basissimulation – zu verhindern.

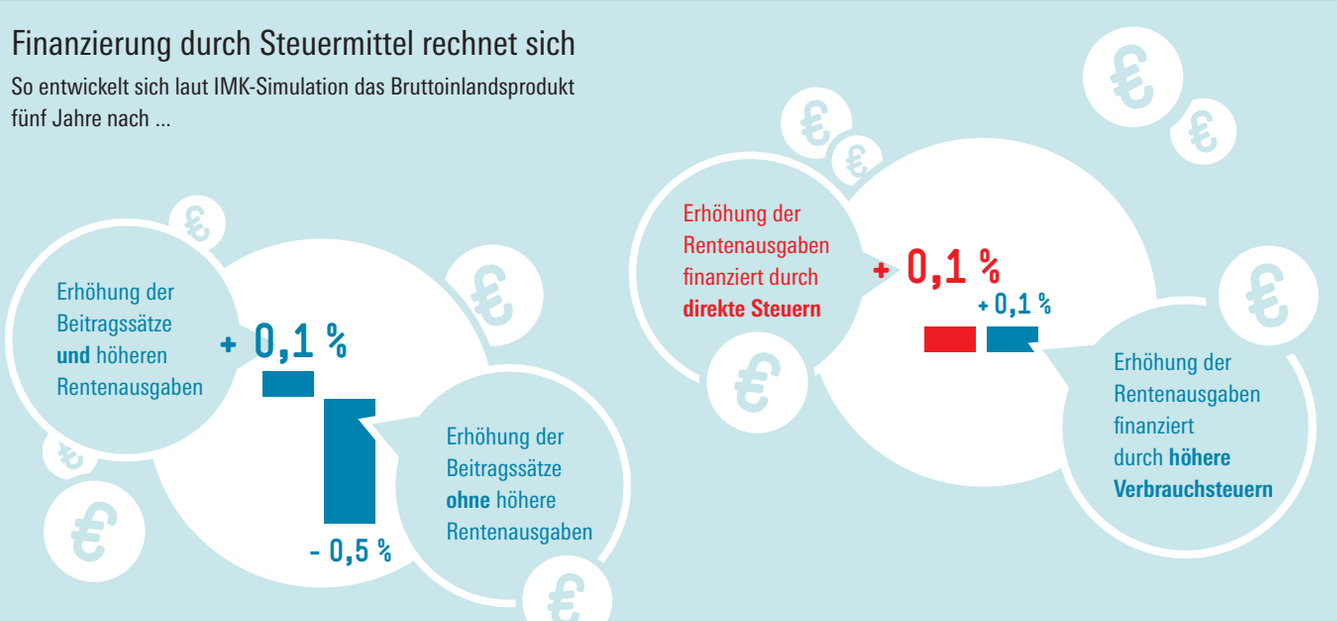
Fazit: Steuern als Alternative zu höheren Beiträgen

Anders als vielfach behauptet gebe es keinen Gegensatz zwischen finanzieller und sozialer Nachhaltigkeit, erklären Logeay, Zwiener und Blank. Auch höhere Renten seien finanzierbar, ohne negative Effekte auf Wachstum und Beschäftigung. Falls Rentenzahlungen stärker über höhere Steuern finanziert werden, hätte das allerdings deutliche Verteilungseffekte, vor allem bei einer Erhöhung der progressiven Einkommenssteuern. In dem Fall würden alle Steuerpflichtigen einbezogen, auch die bisher nur ungenügend an der Finanzierung sogenannter „versicherungsfremder Leistungen“ beteiligten Gruppen wie Selbstständige, Beamte und Beamtinnen und Personen mit sehr hohem Einkommen. Sie würden stärker belastet, während die Belastung von Beschäftigten mit niedrigen beziehungsweise mittleren Einkommen – relativ betrachtet – sinken würde. Dies sei auch erwünscht, schließlich entspreche es „dem Prinzip einer gerechteren Abgabenstruktur im Sinne der Leistungsfähigkeit“, schreiben die Forschenden. Die individuelle Belastung durch Beiträge für die Sozialversicherung würde begrenzt, was die Akzeptanz von in Zukunft steigenden Rentenausgaben erhöhen und die Lohnstückkosten nicht direkt beeinflussen würde. „Will man also in Zukunft Beitragssatzanhebungen zumindest begrenzen, dann stehen – vor allem – Steuern als Finanzierungsalternative zur Verfügung“, so das Fazit. <

Quelle: Camille Logeay, Rudolf Zwiener, Florian Blank:
Nachhaltigkeit in der Rentenversicherung in Zeiten des demografischen Wandels? Analyse zu den makroökonomischen Effekten einer Beitragssatzerhöhung in der Rentenversicherung, IMK Study Nr. 76, Februar 2022

Finanzierung durch Steuermittel rechnet sich

So entwickelt sich laut IMK-Simulation das Bruttoinlandsprodukt fünf Jahre nach ...



im Vergleich zur Basissimulation; Quelle: Logeay, Zwiener, Blank 2022

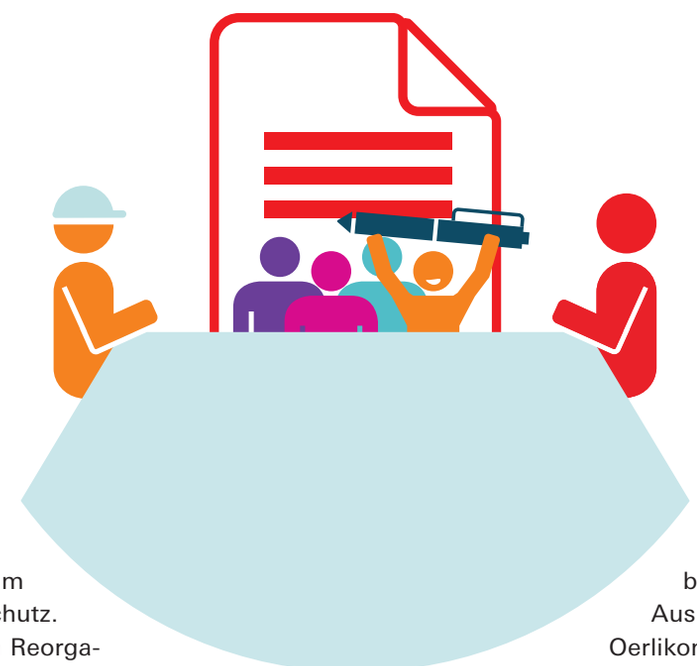
Hans Böckler Stiftung

CORONAKRISE

Betriebsräte gestalten die Zukunft

Die Pandemie hat die Arbeitswelt verändert. Dass die Umwälzungen nicht einseitig zulasten der Beschäftigten gingen, ist häufig dem Einsatz von Betriebs- und Personalräten zu verdanken.

Abstand halten, Maske tragen, von zu Hause arbeiten, Teambesprechung per Videokonferenz: All das ist längst Routine. Noch vor zwei Jahren hätten sich die meisten Beschäftigten – und Arbeitgeber – jedoch nicht vorstellen können, so zu arbeiten wie heute. Das Tempo des Wandels hat die Pandemie vorgegeben, die konkrete Umsetzung der Maßnahmen erfolgte in mitbestimmten Betrieben oft im Zusammenspiel von Geschäftsführung und Interessenvertretung der Belegschaft. „Mithilfe vieler engagierter Mitglieder von Betriebs- und Personalräten wurden gute und agile Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf den Weg gebracht“, so I. M. U.-Direktor Daniel Hay. Die Vereinbarungen hätten „oftmals das Bestmögliche für eine beschäftigtenfreundliche Flexibilisierung der Arbeit erreicht“, schreibt der Mitbestimmungsexperte.



Der I. M. U.-Report nennt zahlreiche Beispiele. Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vielfach handelt es sich um Reorganisationsprozesse, die teilweise schon vor der Pandemie begonnen haben und in den meisten Fällen auch danach Bestand haben werden. Das gilt insbesondere für die Themen zeit- und ortsflexibles Arbeiten sowie Digitalisierung. So hat sich das Homeoffice inzwischen so weit etabliert, dass manche Unternehmen bereits mit dem Umbau der Büroflächen begonnen haben. Bei der **Telekom** etwa auf der Basis einer Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit und Desksharing – hier gibt es also nicht mehr für alle Beschäftigten feste Büroarbeitsplätze. Der Betriebsrat hat sich dabei unter anderem für hinreichende Möglichkeiten zu sozialem Austausch eingesetzt und Regelungen durchgesetzt, die für genug freie Büros sorgen: Wer nach einer Stunde keinen Platz hat, darf nach Hause gehen und hat seine Pflicht für den Tag erfüllt. In der Praxis ist das nach dem Kenntnisstand des Betriebsrats bisher nicht vorgekommen. Erreicht wurde, dass der Arbeitgeber Verantwortliche benennt und die Beschäftigten somit wissen, an wen sie sich bei Verfügbarkeitsproblemen wenden können.

Außerdem dürfte diese sogenannte Annahmeverzugsregelung dem arbeitgeberseitigen Wunsch nach allzu hohen Sharing-Quoten entgegenwirken.

Bei **Siemens** gilt eine Vereinbarung zu einer „gelebten Vertrauens- und Führungskultur im Unternehmen“, was unter anderem bedeutet, dass die Arbeitsorganisation permanent gemeinsam von Betriebsrat und Management weiterentwickelt wird. Dabei handelt es sich um ein „Living Document“, dessen Inhalte jeweils zum Quartalsende in „Meilenstein-Gesprächen“ überprüft werden.

Bei **Thyssenkrupp** oder dem Maschinenbauer **Oerlikon** existieren Betriebsvereinbarungen zur in jüngster Zeit rasant beschleunigten Digitalisierung, die etwa Verfahren zur systematischen Erhebung von Qualifizierungsbedarfen festschreiben. Beschäftigte können bei Thyssenkrupp Qualifizierungscoaches zurate ziehen, um ihre Bedarfe zu bestimmen. Betriebsrat und Ausbildungsleitung haben bei Oerlikon einen Fahrplan für die Digitalisierung der Ausbildung entwickelt.

Die Beispiele zeigen: „Die Aufgaben von Betriebs- und Personalräten verändern sich spürbar und mit hoher Dynamik. Immer komplexere Fragen müssen beantwortet werden“, sagt I. M. U.-Experte Hay. Die Arbeitswelt der Zukunft müsse gestaltet werden – auch nach der Pandemie. <

Quelle: Daniel Hay, Sandra Mierich, Nils Werner: Mitbestimmung als Konstante in der Pandemie, Mitbestimmungsreport Nr. 69, Dezember 2021

MEHR SEHEN

Die Videoserie **KURZ & GUT** gibt praxisnahe Einblicke in aktuelle Projekte und Studien des I.M.U. Hier wird gezeigt, wie Betriebsräte und Gewerkschaften aktuelle Herausforderungen angehen und worauf es in der betrieblichen Praxis ankommt:

www.mitbestimmung.de/html/kurz-gut-17817.html

CORONAKRISE

Weniger Weiterbildung

Die Pandemie hat zu massiven Ausfällen bei der Weiterbildung geführt. Dabei sind Beschäftigte und Arbeitslose dringend auf sie angewiesen.

Wenn die Wirtschaft fit für die Digitalisierung und klimafreundlich werden soll, müssen auch die Qualifikationen der Beschäftigten angepasst werden. Doch Weiterbildung ist in der Coronakrise unter die Räder gekommen. Das zeigt Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen in einem Aufsatz für die WSI-Mitteilungen. Nicht nur die klassische Weiterbildung, auch das informelle Lernen im Arbeitsprozess ist demnach in vielen Betrieben Lockdown und Kurzarbeit zum Opfer gefallen.

Bosch hat für seine Analyse die verfügbaren Statistiken zur Situation der Weiterbildung in Deutschland ausgewertet. Dazu gehört eine Befragung von über 17 000 Weiterbildungsträgern, die das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung jährlich durchführt. Die Geschäftserwartungen der Teilnehmer waren im Sommer 2020 dramatisch abgestürzt – noch stärker als in der Finanzkrise ab 2008. Im ersten Lockdown von Mitte März bis Mai 2020 mussten die Befragten ein Fünftel aller Maßnahmen absagen und zwei Fünftel unterbrechen. Nur 3 Prozent konnten im geplanten Format stattfinden, 37 Prozent wurden umgestellt auf Online- oder Mischformen.

Durch die Ausfälle und geringere Teilnehmerzahlen infolge der Hygienemaßnahmen sei es zu erheblichen Umsatzeinbußen gekommen, heißt es in der Studie. Vier von zehn Anbietern nutzten Kurzarbeit. Befristete Verträge wurden in der Regel nicht verlängert, auch Entlassungen kamen vor.

Auch aus Sicht der Unternehmen, die Weiterbildung nachfragen, hat die Pandemie in diesem Bereich enormen Schaden angerichtet. Laut einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), an der im Herbst 2020 rund 1500 Betriebe teilgenommen haben, spielten die Kontaktbeschränkungen dabei eine zentrale Rolle: 96 Prozent der Befragten machten sie verantwortlich dafür, dass geplante Qualifikationsmaßnahmen abgesagt werden mussten. Unsicherheit hinsichtlich der Fortführung der Geschäftstätigkeit nannten 28 Prozent als Grund.

Eigentlich wäre Kurzarbeit eine gute Gelegenheit, Beschäftigte weiterzubilden, zumal die Bundesagentur für Arbeit (BA) unter bestimmten Voraussetzungen einen Teil der Kosten übernimmt, so Bosch. Der IAB-Befragung zufolge hat das aber nur ein Zehntel der von Kurzarbeit betroffenen Betriebe gemacht. Als Begründung geben 81 Prozent von ihnen an, dass die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar war. Auf die unsichere wirtschaftliche Zukunft berufen sich 50 Prozent. Dass das Thema Weiterbildung in der Krise nachrangig war, sagen 39 Prozent.

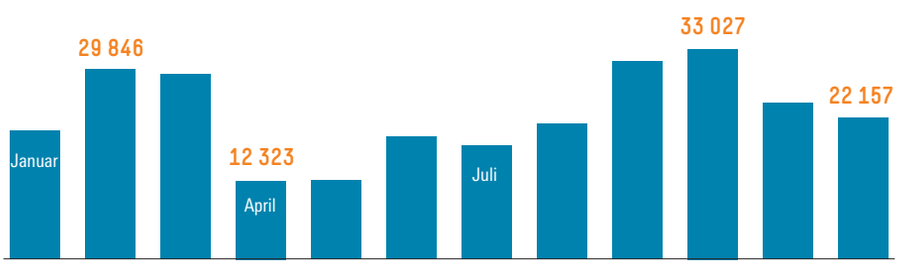
Trotz Kurzarbeit habe die Arbeitslosigkeit in der Coronakrise zugenommen, gleichzeitig herrsche in vielen Bereichen Fachkräftemangel, schreibt der Sozialwissenschaftler. Weiterbildung von Arbeitslosen sei also dringend nötig. Die Geschäftsstatistik der BA verzeichnet dagegen für 2020 einen Rückgang der Eintritte in geförderte Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr um 17,5 Prozent. Besonders groß war das Minus mit fast 70 Prozent bei Alleinerziehenden und Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss.

Gespräche mit der BA lassen Bosch zufolge erkennen, dass nicht deren Politik für den Rückgang verantwortlich war, sondern in erster Linie der Lockdown im Frühjahr. Dass Alleinerziehende überdurchschnittlich betroffen waren, lasse sich mit den Problemen der Kinderbetreuung während der Kita- und Schulschließungen erklären. Bei den Arbeitslosen ohne Abschluss dürfte die große Bedeutung persönlicher Beratung eine Rolle gespielt haben. Zudem sei bei typischen Weiterbildungsangeboten für diese Gruppe wie Schweiß- oder Führerscheinkursen physische Präsenz unerlässlich.

Als Lichtblick betrachtet Bosch, dass Unternehmen laut einer Befragung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ihre geplanten Innovationsausgaben 2020 nur um zwei Prozent gesenkt haben. Zum Vergleich: In der Finanzkrise ab 2008 waren es elf Prozent. In der Automobilindustrie sind die vorgesehenen Ausgaben fast stabil geblieben – was angesichts des Umbaus zur Elektromobilität nicht verwunderlich sei, so der Forscher. Eine Fallstudie bei Volkswagen Braunschweig habe gezeigt, dass dort die Weiterbildung für die Batteriefertigung 2020 nicht unterbrochen wurde. Stattdessen seien ein Hygienekonzept mit kleineren Gruppen und täglichen Selbsttests sowie neue digitale Formate wie Erklärvideos zum Einsatz gekommen. <

Weiterbildung im Lockdown

So viele Eintritte in die geförderte Weiterbildung gab es 2020 im ...



Quelle: BA 2021

Hans Böckler Stiftung

Quelle: Gerhard Bosch: Weiterbildung in der Corona-Krise, WSI-Mitteilungen 6/2021

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, 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

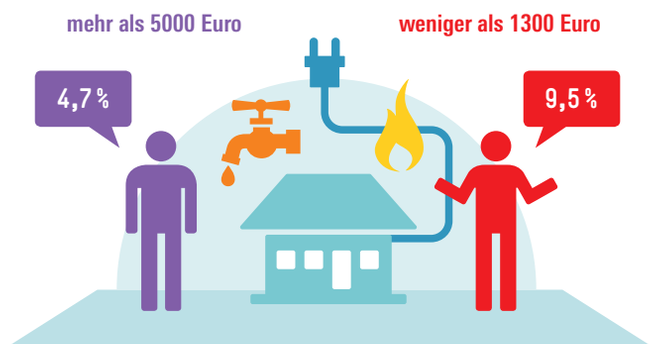
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

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

ENERGIE

Niedriges Einkommen, hohe Belastung

Der Anteil der Ausgaben für Strom, Heizung und Warmwasser an sämtlichen Konsumausgaben beträgt bei Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkommen von ...

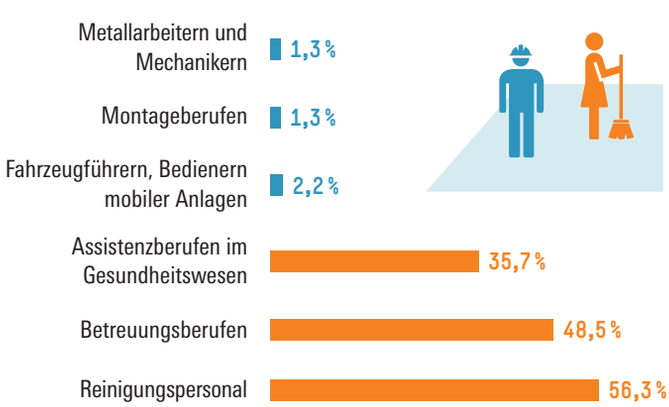


Quelle: Destatis, Januar 2022

VEREINBARKEIT

Teilzeit-Führung vor allem in Frauenberufen

Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit betrug 2019 bei ...



Quelle: WZB, Januar 2022

INDUSTRIE

Auftragsbücher voll wie nie

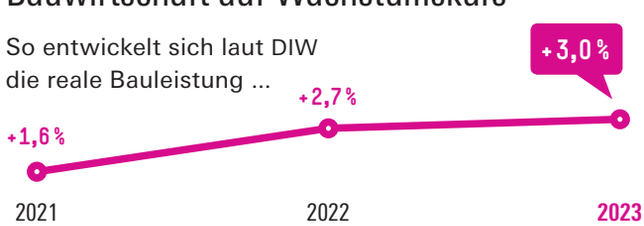
Im November 2021 hat der Auftragsbestand des verarbeitenden Gewerbes erneut zugelegt. Er ist damit seit Juni 2020 stetig gestiegen und hat den höchsten Stand seit Einführung der Statistik im Januar 2015 erreicht. Im Vergleich zum Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 war der Auftragsbestand 27,4 Prozent höher. Ein wichtiger Grund neben großer Nachfrage dürften Lieferengpässe bei Vorprodukten sein, deretwegen viele Betriebe Aufträge nicht abarbeiten können. <

Quelle: Destatis, Januar 2022

KONJUNKTUR

Bauwirtschaft auf Wachstumskurs

So entwickelt sich laut DIW die reale Bauleistung ...



Quelle: DIW, Januar 2022

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Etwas mehr Frauen in Vorständen

So viele Vorständinnen gab es bei den 200 größten deutschen Unternehmen im vierten Quartal ...

2021	139
2020	101

Quelle: DIW, Januar 2022