

19/2022 8. DEZEMBER

- 2 **Online-Plattformen** Kaum Schutz für Reinigungskräfte
- 3 **Corona** Zufrieden mit dem Betriebsrat
- 4 **Arbeitsrecht** KI in den Dienst des Menschen stellen
- 6 **Inklusion** Besser gemeinsam lernen
- 7 **Beschäftigtenrechte** Die Lieferkette geht auch den Betriebsrat an

INDUSTRIE

Lieferengpässe bremsen Wachstum

Weil Vorprodukte fehlen, hat die deutsche Industrie Aufträge in Milliardenhöhe bislang nicht abarbeiten können. Verlässliche Lieferketten wären wichtiger als maximale Kostenersparnis.

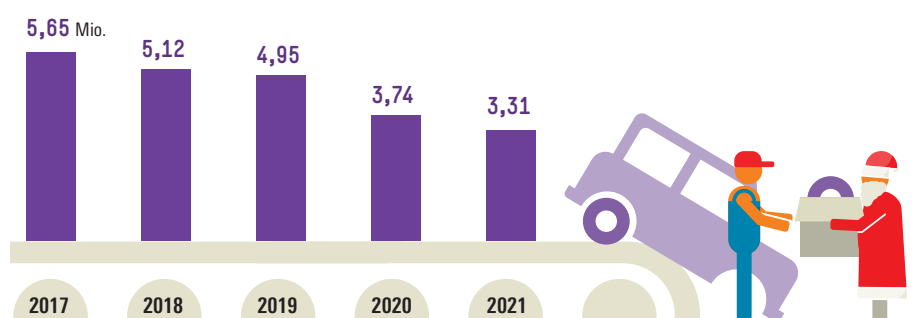
Von Anfang 2021 bis Mitte 2022 konnte die Industrie Güter im Wert von knapp 64 Milliarden Euro nicht herstellen – bedingt durch Lieferengpässe. Das ergibt eine aktuelle IMK-Studie. Besonders stark betroffen ist die Automobilindustrie, deren Wertschöpfung in Deutschland wegen des Mangels an Vorprodukten um knapp 31 Milliarden Euro geringer ausfiel, obwohl zahlreiche Bestellungen vorliegen. In der Autobranche dürfte der Wertschöpfungsverlust den Wert der fehlenden Komponenten, häufig Halbleiter, um rund das Zehnfache übersteigen, so die Berechnungen der IMK-Experten Thomas Theobald und Peter Hohlfeld.

Trotz der Engpässe haben insbesondere Autokonzerne zwar hohe Gewinne gemacht, weil sie sich auf die Produktion teurerer Fahrzeuge mit höherer Gewinnmarge konzentrierten und höhere Preise durchsetzen konnten. Gleichwohl hätte das deutsche Bruttoinlandsprodukt Ende 2021 um 1,2 Prozent und Mitte 2022 um 1,5 Prozent höher gelegen, wenn sämtliche Neuaufträge, die die Industrie in Deutschland ab Jahresbeginn 2021 erhalten hat, hätten abgearbeitet werden können. Die wirtschaftliche Erholung nach dem Ende der Corona-Restriktionen fiel somit weit aus schwächer aus, als es ohne Lieferengpässe möglich gewesen wäre. In ihrer Studie haben die Ökonomen die tatsächliche Bruttowertschöpfung, wie sie vom Statistischen Bundesamt erfasst wird, mit einem geschätzten kontrafaktischen Szenario ohne Engpässe bei Vorprodukten verglichen. Für das Positiv-Szenario bezogen sie unter anderem die Rekord-Höchststände beim Auftragsbestand ein und wie viele Unternehmen unterschiedlicher Branchen in regelmäßigen Umfragen angeben, dass Engpässe bei Rohstoffen und Vorprodukten ihre Produktion behindern.

Offen ist den Forschern zufolge bislang noch, ob die Wertschöpfungsverluste dauerhaft oder vorübergehend sind. Aber selbst wenn nur ein Teil der Wertschöpfung endgültig verloren sein sollte, verdeutliche der Umfang der Ausfälle, dass die bisherige geschäftspolitische Ausrichtung der Industrie in weltwirtschaftlichen Stresssituationen alles

Produktion geht zurück

So viele Autos wurden in Deutschland hergestellt ...



Quelle: OICA 2022

Hans Böckler
Stiftung

andere als optimal sei, warnen Theobald und Hohlfeld. Die deutschen Unternehmen konzentrierten sich zu stark auf kurzfristige Kosteneffizienz. Bessere Resultate verspreche eine Strategie, die auf eine stärkere Resilienz, mehr Lagerreserven, Diversifikation und Nachhaltigkeit der Lieferketten setze. Eine solche Neuaufstellung sei umso wichtiger, als „die anhaltende Null-Covid-Strategie in China und neue geopolitische Spannungen im Zusammenhang mit den Konflikten in der Ukraine und mit Taiwan als international bedeutendem Halbleiterstandort neue Lieferengpässe nach sich ziehen können“.

Quelle: Thomas Theobald, Peter Hohlfeld: Materialengpässe setzen deutscher Automobilproduktion massiv zu, IMK Policy Brief Nr. 141, November 2022 [Link zur Studie](#)

Kaum Schutz für Reinigungskräfte

Wer sein Geld mit dem Reinigen von Privatwohnungen verdient, tut das oft ohne soziale Absicherung. Plattformen wie Helpling tragen wenig dazu bei, die Situation zu verbessern.

Digitale Plattformen bestimmen zunehmend unterschiedliche Bereiche des alltäglichen Lebens. Auch in den Sektor der haushaltsnahen Dienstleistungen sind sie seit einigen Jahren vorgedrungen. Forschende um Katarzyna Gruszka von der Wirtschaftsuniversität Wien analysieren in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie die Arbeitsbedingungen von selbstständigen Reinigungshilfen, die ihre Dienste über Helpling anbieten, nach eigenen Angaben mit rund 10 000 registrierten Hilfskräften die größte Online-Plattform zur Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland. Den Ergebnissen zufolge überwiegt unter ihnen die Unzufriedenheit – vor allem mit hohen Provisionszahlungen, der Machtungleichheit gegenüber der Kundschaft und der fehlenden sozialen Absicherung.

Für ihre Untersuchung haben Gruszka und ihr Team zwischen November 2020 und Oktober 2021 Interviews mit 11 Reinigungskräften sowie 10 Kundinnen und Kunden von Helpling geführt. 27 weitere Reinigungskräfte, die diese Plattform nutzen, haben zwischen Juni und Oktober 2021 an einer Online-Befragung teilgenommen. Während Helpling unter der Bezeichnung „Helpling Premium“ mittlerweile über Partnerfirmen auch festangestellte Hilfskräfte vermittelt, handelt es sich bei den Befragten ausschließlich um Selbstständige. Offene Fragen wurden von der Kommunikationsabteilung des Unternehmens schriftlich beantwortet.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Arbeit über Helpling durchaus Vorteile bietet, etwa niedrighschwellige und flexible Verdienstmöglichkeiten auch für Menschen, die kaum Zugang zu regulären Jobs haben. Den befragten Reinigungskräften zufolge, die aus Chile, Argentinien, Ghana, Uruguay und Spanien stammen, ist sie eine „einfache Möglichkeit, auch ohne Deutschkenntnisse schnell und unkompliziert Geld zu verdienen“. Positiv bewertet wird zudem, dass die Plattform Stornierungsgebühren übermittlelt, wenn Kundinnen oder Kunden Termine kurzfristig absagen, und bei Krankheit die Kommunikation übernimmt.

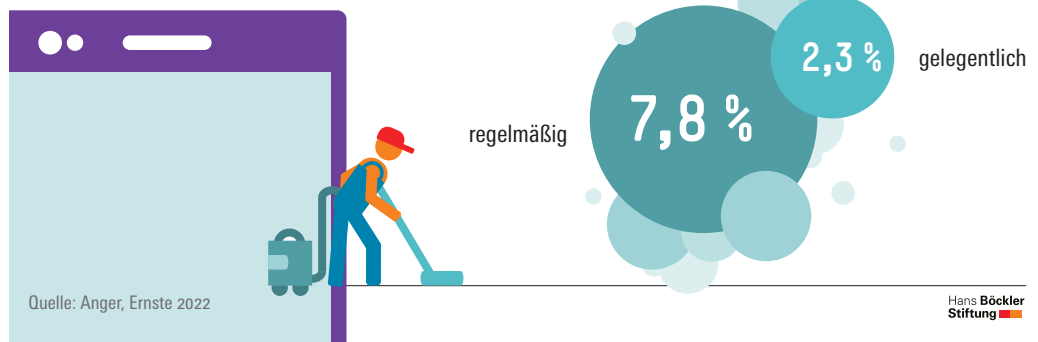
Weder Sozial- noch Unfallversicherung

Dennoch zeigen sich die befragten Reinigungskräfte mehrheitlich unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Ein Manco besteht der Analyse zufolge in Unklarheiten hinsichtlich

der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf den arbeitsrechtlichen Status der Reinigungskräfte. In Google-Suchergebnissen taucht Helpling mit dem Slogan „Versicherte Putzhilfen einfach online buchen“ auf, für viele Kundinnen und Kunden stellt die Vermeidung von Schwarzarbeit einen der Hauptgründe für die Nutzung der Plattform dar. Tatsäch-

Jobs in Privathaushalten: Großer Markt

Eine Haushaltshilfe beschäftigten 2019 von den Haushalten in Deutschland ...



lich wird auf der Website aber deutlich, dass lediglich eine Haft- und eine Diebstahlversicherung mitgebucht werden. Die vermittelten Reinigungskräfte arbeiten als Solo-Selbstständige, sind also für die korrekte Versteuerung ihrer Einkünfte selbst zuständig und über Helpling weder sozialversichert noch gegen Gesundheitsrisiken – durch Kontakt mit Reinigungsmitteln, Arbeitsunfälle, körperliche Belastung – abgesichert.

Ihre Stundensätze können die Reinigungshilfen weitgehend selbst festlegen. Die Provision in Höhe von 25 bis 39 Prozent, die Helpling kassiert, halten viele von ihnen für zu hoch. Letztlich blieben etwa 10 bis 15 Euro pro Stunde übrig. Zusätzlich zu den 18 Stunden pro Woche, die die Befragten im Schnitt mit Reinigungsdiensten zubringen, fallen etwa 6 Stunden an Wegzeiten und 3 Stunden für administrative Arbeiten wie das Verwalten von Buchungen und die Kommunikation mit der Kundschaft an. Diese Zeiten lassen sich nicht über die Plattform abrechnen.

Die Macht ist ungleich verteilt

Bewertungen spielen laut der Studie bei Helpling eine wichtige Rolle, sie beeinflussen die Chancen der Plattformarbeitenden auf vorteilhafte Angebote. Das Problem: Diese haben auf der Website keine Möglichkeit, auf Kundenbewertungen direkt zu antworten oder hierüber gegen ungerechtfertigte negative Bewertungen vorzugehen. Grundsätzlich können zwar auch die Reinigungskräfte ihre Kundinnen und Kunden bewerten, sie geben aber an, dazu

nur in manchen Fällen aufgefordert zu werden. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erkennen darin ein „deutliches Machtungleichgewicht“. Die befragten Reinigungshilfen bemängeln zudem, dass Helpling bei Problemen in der Regel Partei für die Kundschaft ergreife oder die Problemlösung ihnen überlasse. Für die Eintreibung nicht gezahlter Vergütungen beispielsweise fühlt sich die Plattform laut Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht zuständig.

Sich zu organisieren und gemeinsam gegen solche Missstände zu wehren, sei für die Helpling-Reinigungskräfte durch ihren Status als Selbstständige, die räumliche Isolierung bei der Arbeit und Sprachbarrieren schwierig, schreiben die Forschenden, was auch daran liege,

dass es keine Vernetzungsmöglichkeiten über die Plattform gebe. Dass die geplante EU-Richtlinie für Plattformarbeit entsprechende Kommunikationskanäle verbindlich vorschreiben soll, sei insofern zu begrüßen. Auch digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften und ein gesetzlicher Mindestschutz unabhängig vom Beschäftigungsstatus, wie vom DGB gefordert, würden die Bedingungen deutlich verbessern. <

Quelle: Stefanie Gerold, Katarzyna Gruszka, Anna Pillinger, Hendrik Theine: Putzkraft aus dem Netz – Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 259, November 2022 [Link zur Studie](#)

CORONA

Zufrieden mit dem Betriebsrat

Die Mehrheit der Beschäftigten war mit der Arbeit ihres Betriebsrats während der Pandemie zufrieden. Allerdings gibt es Unterschiede je nach Beruf und sozialer Stellung der Befragten.

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, mobile Arbeit, Kurzarbeit: Betriebs- und Personalräte hatten nach Ausbruch der Coronapandemie viel zu tun. Und alles musste in kürzester Zeit geregelt werden. Haben sie aus Sicht der Belegschaften in der Krise einen guten Job gemacht? Dieser Frage sind Hajo Holst und Steffen Niehoff, Wirtschaftssoziologen

Abgefragt wurde die generelle Zufriedenheit, ob der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie ein offenes Ohr für die Sorgen der Beschäftigten hatte und ob die Befragten den Eindruck hatten, der Betriebsrat vertrete ihre Interessen. In allen drei Kategorien sind die Zufriedenen deutlich in der Mehrheit. Nur jeweils ein Fünftel bewertete die Arbeit der Beschäftigtenvertretung kritisch.

Am meisten Lob bekamen die Vertretungen von den qualifizierten technischen Experten und Expertinnen, während Dienstleistende kritischer waren. Das gilt für sogenannte Routine-Dienstleistende mit Berufsausbildung und Angelernte; höher qualifizierte Dienstleistende sind am skeptischsten. Routine-Arbeiterinnen und -Arbeiter sind ebenfalls zu einem deutlich geringeren Teil zufrieden mit der Arbeit der Beschäftigtenvertretung als der Durchschnitt.

Auch wenn die Erfahrungen der Beschäftigtengruppen unterschiedlich sind, konstatieren Holst und Niehoff, sei davon auszugehen, dass die insgesamt positiven Mitbestimmungserfahrungen „auch nach dem Ende der Coronakrise nachwirken“. <

Quelle: Steffen Niehoff, Hajo Holst: Mitbestimmung, Corona und Soziale Klasse, WSI-Mitteilungen 6/2022, November 2022 [Link zur Studie](#)

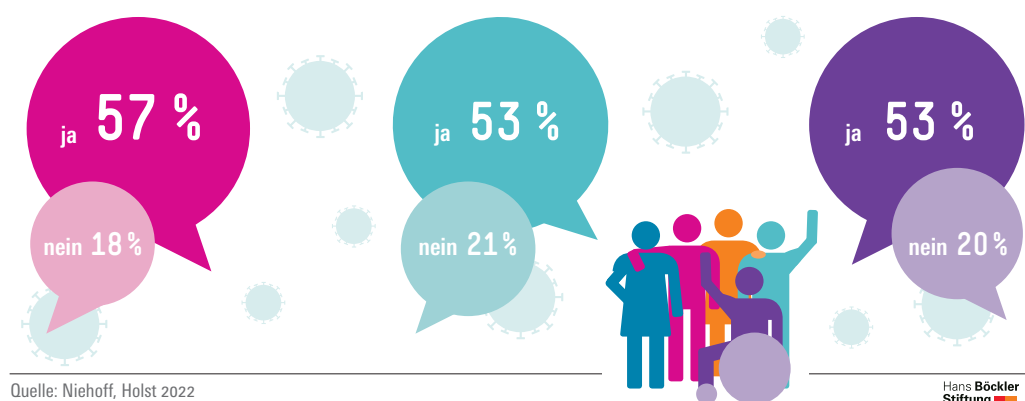
Zufriedene in der Mehrheit

Beschäftigte sagten in der Pandemie, der Betriebs- oder Personalrat ...

hat ein offenes Ohr für meine Sorgen

vertritt meine Interessen

arbeitet zu meiner Zufriedenheit



Quelle: Niehoff, Holst 2022

Hans Böckler
Stiftung

an der Universität Osnabrück, nachgegangen. Grundlage ist der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“, eine Erwerbstätigenbefragung, an der in zwei unterschiedlichen Phasen der Pandemie insgesamt über 7000 Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen teilnahmen. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „recht positive Mitbestimmungserfahrungen in der Coronakrise“ gemacht haben.

KI in den Dienst des Menschen stellen

Der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz stellt das Arbeitsrecht vor Herausforderungen, unter anderem beim Daten- und Diskriminierungsschutz. Mitbestimmung wird noch wichtiger.

Schöne neue Arbeitswelt: Was künstliche Intelligenz (KI) möglich macht, dürfte manchem Arbeitgeber traumhaft vorkommen, vielen Beschäftigten eher wie ein Alptraum. Auf dem Markt ist etwa eine Software, die Videointerviews mit Bewerberinnen und Bewerbern im Hinblick auf Wortwahl, Tonfall, Mimik und Körpersprache analysiert und daraus auf Persönlichkeitsmerkmale schließt. In den USA werden Callcenter-Beschäftigte im Homeoffice per Kamera überwacht, Gespräche von einem Programm aufgezeichnet, das die Kundenstimmung und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Echtzeit analysiert und entsprechende Anweisungen erteilt. Im Transportwesen messen Sensoren an LKW nicht nur ununterbrochen den Standort, das Brems- und Beschleunigungsmuster, Fahrspurwechsel, Geschwindigkeit und Anschnallverhalten, es gibt auch Kameras und Mikrofone, die Aktivitäten der Beschäftigten in der Fahrerkabine dokumentieren. Diese und ähnliche Beispiele finden sich in einem Gutachten, das Bernd Waas für das HSI verfasst hat. Darin setzt sich der Rechtswissenschaftler von der Universität Frankfurt mit den arbeitsrechtlichen Implikationen von KI-Anwendungen auseinander.

Unter KI versteht Waas in Anlehnung an eine OECD-Definition „ein maschinengestütztes System, das in der Lage ist, für bestimmte, vom Menschen definierte Ziele Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen zu treffen, die reale oder virtuelle Umgebungen beeinflussen“. KI müsse stets mit „Big Data“ zusammengedacht werden, die Funktionsweise beruhe auf dem Erkennen von Mustern in riesigen Datenmengen.

Die Anwendung entsprechender Technologien werfe eine ganze Reihe rechtlicher Probleme auf, schreibt der Jurist. Sie bleibe etwa nicht ohne Auswirkungen auf die Frage, ob bestimmte Erwerbstätige – wie beispielsweise Clickworker – als selbstständig oder als Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen zu gelten haben. Denn auf den Grad der „Fremdbestimmung“, der für die Beantwortung dieser Frage rechtlich relevant ist, habe KI erheblichen Einfluss: „Wer weiß (oder zumindest damit rechnen muss), dass er einer umfassenden, ins Einzelne gehenden Überwachung durch ein hochadaptives und ‚intelligentes‘ System ausgesetzt ist, hat allen Grund, sein Verhalten von vornherein darauf einzurichten, die Erwartungen seines Gegenübers nach Möglichkeit nicht zu enttäuschen.“ Ein derartiger „vorausseilender Gehorsam“ sei aber nicht grundsätzlich anders zu behandeln als die

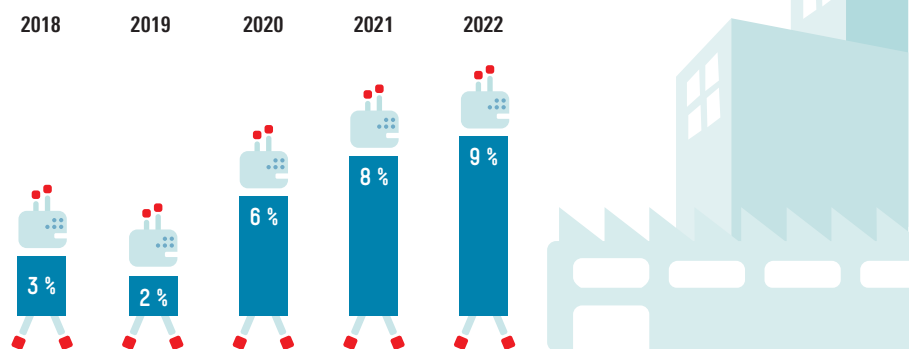
„Folgsamkeit“, die sich darin zeigt, dass eine Person an Weisungen einer anderen gebunden ist.

Selbst Weisungen erteilen, also als Chef auftreten, dürfen KI-Anwendungen dem Gutachten zufolge nicht. Dazu brauche es „billiges Ermessen“, also das Abwägen von Umständen im Einzelfall, und das sei mit Automatisierung nicht vereinbar, die notwendigerweise auf Schematisierung beruhe. KI-Systemen Rechtsfähigkeit zuzuerkennen, um sie für angerichtete Schäden haftbar zu machen, sei nach dem derzeitigen Stand der technischen Entwicklung ebenfalls abzulehnen. Denn es fehle ihnen die Fähigkeit zu autonomer Entscheidungsfindung. Um Haftungslücken zu schließen, solle man sich an die Menschen halten, die hinter der Entwicklung und Nutzung von KI stecken – zumal Haftung ohnehin keine verhaltenssteuernde Wirkung auf Maschinen haben könne.

Enorme Herausforderungen sieht Waas auf das Antidiskriminierungsrecht zukommen. Ein kritischer Punkt von KI-Anwendungen sei ihre Rückwärtsgewandtheit. Wenn

KI auf dem Vormarsch

Von den Unternehmen in Deutschland setzten künstliche Intelligenz ein ...



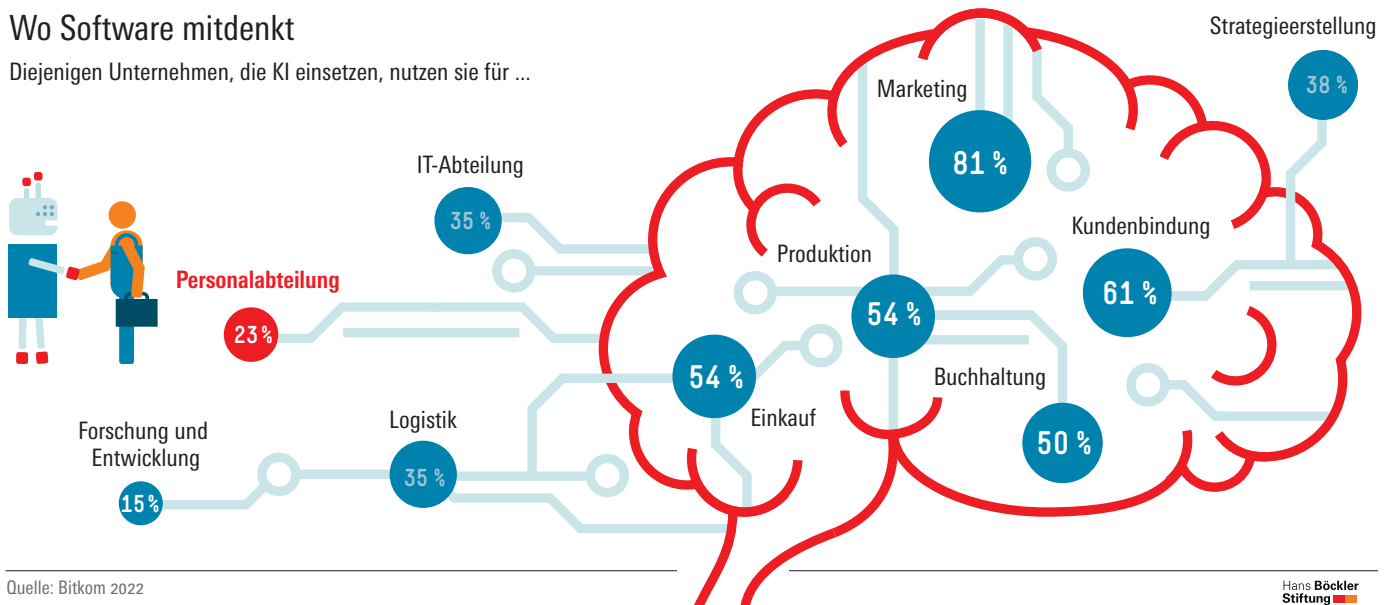
Quelle: Bitkom 2022

Hans Böckler
Stiftung

ein Betrieb bei Einstellungen jahrelang ethnische Minderheiten oder Frauen benachteiligt hat und ein Programm Bewerbungen aufgrund der früheren Entscheidungen sortiert, würden diese Benachteiligungen zementiert oder sogar verstärkt. Zudem sei es möglich, dass KI auf statistische Zusammenhänge Bezug nimmt, die – für Menschen – erkennbar zufällig und sachlich problematisch sind. Beispielsweise gebe es Berichte über eine Software für Personalauswahl, die ihre Empfehlungen daran geknüpft hat, dass besonders qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen auffällig oft eine bestimmte japanische Manga-Seite besucht haben – was offenkundig Menschen diskriminiere, die nicht aus Japan stammen. Mittelbare Diskriminierung

Wo Software mitdenkt

Diejenigen Unternehmen, die KI einsetzen, nutzen sie für ...



durch das Abstellen auf „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“, wie es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz heißt, beschreibe geradezu die Funktionsweise von KI. Daher empfiehlt der Wissenschaftler, das Antidiskriminierungsrecht grundlegend umzubauen und dabei den Präventionsgedanken zu stärken. Da einzelne Betroffene angesichts der kaum nachvollziehbaren Arbeitsweise und Komplexität von KI vor Gericht oft schlechte Karten haben dürften, brauche es zudem Beweiserleichterungen und ein Verbandsklagerecht, das es Gewerkschaften ermöglicht, gegen die Diskriminierung von Beschäftigten zu klagen.

Der digitale Fortschritt bringt dem Gutachten zufolge auch das geltende Datenschutzrecht ins Wanken. Deswegen Dreh- und Angelpunkt seien personenbezogene Daten, also Informationen, die sich auf identifizierte oder identifizierbare Menschen beziehen. Das Problem: Der Zugriff auf Big Data ermögliche oft Rückschlüsse auf konkrete Personen. Prinzipien für die Verarbeitung personenbezogener Daten wie Zweckbindung oder Datensparsamkeit wiederum stünden im Widerspruch zur Funktionsweise von KI. Ratsam erscheine eine präventive Regulierung, die statt am Personenbezug von Daten an den Analysemitteln ansetzt: Es brauche „Datenschutz durch Technikgestaltung“ in Form prozeduraler Vorgaben für den allgemeinen Umgang mit Daten. Auch im Datenschutz biete sich zudem ein Verbandsklagerecht an.

Der Arbeitsschutz sei insofern betroffen, als KI neue Gefährdungen mit sich bringt, erklärt Waas. Die Fremdsteuerung und Dauerüberwachung durch Software könne bei Beschäftigten ein Gefühl der Ohnmacht und des Ausgeliefertseins auslösen sowie zu Arbeitsverdichtung und -intensivierung beitragen. Das Unfallrisiko drohe dadurch zu zunehmen, dass Roboter dank KI zunehmend autonom und damit kaum vorhersehbar agieren.

Mitbestimmung, so der Rechtswissenschaftler, sei insbesondere dem Schutz der Persönlichkeit und der Menschenwürde verpflichtet. Beides erscheine angesichts der drohenden Unterwerfung von Menschen unter die Entscheidungsgewalt von Maschinen, der möglichen Manipu-

lation und Überwachung durch KI dringlicher denn je: „Die Selbstbestimmtheit des Arbeitnehmers erfordert es, einer Leitungs- und Organisationsgewalt Grenzen zu ziehen, bei deren Ausübung Arbeitgebern heute ganz wesentlich intensiver wirkende Instrumente zu Gebote stehen.“ Betriebliche Mitbestimmung müsse sicherstellen, dass Entscheidungen stets von Menschen getroffen und verantwortet werden. Über die Neuregelungen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes hinaus braucht es eine echte rechtliche Modernisierung, die eine ausreichende Kontrolle von KI durch Betriebsräte sicherstellt, betrieblichen Prozessen die Sachkunde der betrieblichen Interessenvertretungen sichert und so auch die Akzeptanz von KI-Lösungen erhöht. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu KI dränge sich geradezu auf. Denn zum einen seien die Vorgaben etwa im geltenden Datenschutzrecht sehr dünn und bedürften einer Konkretisierung. Zum anderen sei die technische Entwicklung derart im Fluss, dass man „nicht auf vollumfängliche Antworten des Gesetzgebers warten sollte“.

Immerhin gebe es mittlerweile diverse Initiativen und Empfehlungen zur Regulierung von KI, unter anderem vom Europarat und von einer Enquete-Kommission des Bundestags, stellt der Jurist fest. Vergleichsweise weit gediehen sind die Bemühungen auf EU-Ebene: Die Kommission hat im April 2021 einen Vorschlag für ein „Gesetz über Künstliche Intelligenz“ vorgelegt. Geplant sind Vorgaben für „Hochrisiko-KI-Systeme“, unter anderem in Form von Qualitätskriterien für Trainingsdaten, automatischen Aufzeichnungen von Ereignissen und hinreichender Transparenz. Damit gehe die EU weltweit voran und bewege sich „alles in allem in die richtige Richtung“, urteilt Waas. Bedenklich sei allerdings, dass das geplante Gesetz nationalen Regelungen zum Schutz von Beschäftigten Grenzen setzen könnte. Zudem sei das Verhältnis zur Datenschutzgrundverordnung unklar. Problematisch sei auch, dass die Intensität der Regelung von der Risikokategorie einer Anwendung abhängen soll und letztlich auch von einer Selbsteinschätzung durch den Anbieter – ohne dass Betroffene beteiligt werden. <

Quelle: Bernd Waas: Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht, HSI-Schriftenreihe Nr. 46, September 2022 [Link zur Studie](#)

Besser gemeinsam lernen

Bildungsgerechtigkeit für Benachteiligte schaffen – dazu bekennt sich das deutsche Bildungssystem seit langem. In der Praxis ist vieles bis heute völlig unklar.

2009 hat die Bundesrepublik die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ratifiziert, die eine inklusive Schulausbildung fordert. Die Idee, Menschen mit bestimmten körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen in wohnortnahen Regelschulen und nicht in separaten Spezialeinrichtungen zu beschulen, wird vielerorts schon seit den 1970er-Jahren verfolgt. Allerdings fehlt es der Inklusion insgesamt an schlüssigen Konzepten, klaren Definitionen und Qualitätsindikatoren. Das ist das Ergebnis einer Reihe von Forschungsarbeiten, die im Rahmen des Graduiertenkollegs „Inklusion – Bildung – Schule“ der Hans-Böckler-Stiftung entstanden sind.

Zunächst wäre die Frage zu klären, wer überhaupt als besonders förderungsbedürftig betrachtet wird – nur junge Menschen mit einer Behinderung im medizinischen Sinn oder einem diagnostizierten schulischen sonderpädagogischen Förderbedarf oder beispielsweise auch solche, die infolge von Armut oder Migrationsgeschichte Schwierigkeiten haben, ohne besondere Förderung in der Schule mitzukommen? Dabei stehen die Beteiligten grundsätzlich vor einem Problem: Einerseits profitieren die Betroffenen von besonderer Zuwendung, andererseits kann jede Form von spezieller Behandlung auch stigmatisierend wirken. Forschende sprechen hier vom „Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma“, erklärt Vera Moser, Professorin für Inklusionsforschung an der Universität Frankfurt am Main und Sprecherin des Kollegs. Die über 100 Jahre alte Praxis, Schülerinnen und Schüler mithilfe eines umfangreichen Personalbogens – heute: Sonderpädagogisches Überprüfungsverfahren – als Fälle mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu identifizieren und eine vergleichsweise aufwendige zusätzliche schulische Unterstützung zu legitimieren, wird bis heute im Grundsatz fortgesetzt, auch wenn sich das Vokabular geändert hat und es nicht mehr darum geht, „nachweislich Schwachsinnige“ an die Hilfsschule zu überweisen. Einige Bundesländer wie Bremen, Berlin und Hamburg verzichten dagegen inzwischen auf individuelle Diagnosen im Primarschulbereich und stellen Grundschulen zusätzliche sonderpädagogische Expertise pauschal zur Verfügung.

Die tradierte „sonderpädagogische Diagnostik im Sinne einer Persönlichkeitsdiagnostik“ wirkt in vieler Hinsicht nach: Selbst an inklusiven Schulen findet die sonderpädagogische Förderung oftmals getrennt vom Regelunterricht statt. Dabei steigt die Quote der Schülerinnen und Schüler, denen Förderbedarf attestiert wird, an inklusiven Regelschulen tendenziell an, ohne dass es zu einem entsprechenden Rückbau der Förderschulen kommt: das „Inklusionsparadox“. Die Frage der Beschulung – Regel-

oder Förderschule – von Schülern und Schülerinnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird häufig als zentral für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention angesehen, statt die Entwicklung inklusiver Schulen in einem weiteren Sinne in Angriff zu nehmen. Ein Grund: Es fehlen Kommissionen auf Bundesebene, die in Abstimmung mit der Kultusministerkonferenz klare Vorgaben für inklusive Schulen vorlegen. Es sollte klargestellt werden, dass es bei Inklusion um mehr geht als nur um die Platzierung von Schülerinnen und Schülern mit Förderbedarf, so Moser.

Die Leistungen des Schulsystems werden, Stichwort PISA, in vielfältiger Weise evaluiert. In Sachen Inklusion erkennen die Forschenden jedoch Defizite. Die Bundesländer hätten kaum weiterreichende Vorstellungen von Inklusion und insgesamt fehlt eine bundesweit einheitliche Linie. Die eingesetzten Instrumente zur Qualitätsmessung seien sehr unterschiedlich und häufig unzureichend: Geht es nur darum, wie viele Benachteiligte am Ende einen Abschluss

bekommen, oder geht es auch um soziale Integration und Wohlbefinden der Betroffenen? Und wie geht es nach der Schule weiter, sowohl was die Jobperspektiven als auch die Lebenszufriedenheit betrifft? Die

DIE VERTRAGSSTAATEN ANERKENNEN DAS RECHT VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN AUF BILDUNG.

UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 24

Herstellung von Bildungsgerechtigkeit erfordert nach Auffassung der Forschenden zunächst ein konkretes und einheitliches Qualitätsverständnis und entsprechende Messinstrumente für Schulen sowie auch anschließende berufliche und hochschulische Bildung. Dazu gehöre auch eine sensible Bestimmung potenziell vulnerabler Gruppen, die nicht diskriminierend wirkt. Interessenverbände von Menschen mit Behinderung oder anderen „Gruppen, die im schulischen Kontext Diskriminierung erfahren“, müssten dabei stärker einbezogen werden. Der Fokus auf Schule sei um weitere Dimensionen gesellschaftlicher Teilhabe zu erweitern, damit auch längerfristige Entwicklungen von In- und Exklusionsprozessen beobachtet werden können.

Andere Forschungsarbeiten aus dem Kolleg zeigen, wie die pädagogischen Ziele im politischen Kampf der Partikularinteressen untergehen, wie sich etwa Schulverwaltung, Schulleitungen, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer gegen Neuerungen sträuben. Den Mitgliedern des Graduiertenkollegs zufolge bleibt noch viel zu tun, um die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Dabei gehöre das Thema Inklusion bekanntermaßen nicht nur auf die Ebene der Schulpolitik, sondern auch in den Unterricht selbst: Die „Demokratieerziehung in Schulen“ müsse „Differenzwahrnehmungen“ thematisieren, um Ausgrenzung zu verhindern. <

Quelle: Vera Moser: Inklusion im Bildungssystem: Definitionen, Steuerungen, Prozesse und Wirkungen, Ergebnisse des Graduiertenkollegs „Inklusion – Bildung – Schule“, November 2022

Die Lieferkette geht auch den Betriebsrat an

Ab Januar 2023 gilt für große Unternehmen das Lieferkettengesetz. Das ist auch ein Thema für die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in Betriebs- und Aufsichtsräten.

Menschen- und Beschäftigtenrechte gelten nicht nur in Deutschland oder der EU. Hiesige Unternehmen haben auch in Osteuropa, Südostasien und allen Ländern, aus denen sie Vorprodukte oder Dienstleistungen beziehen, dafür zu sorgen, dass dort Mindestlöhne gezahlt werden, keine Kinder- oder Zwangsarbeit vorkommen, keine Gewalt gegen Beschäftigte angewandt wird, Beschäftigte nicht diskriminiert sowie Arbeitsschutz- und Umweltbestimmungen eingehalten werden. Auch Entlassungen aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung sind nicht zulässig. Nachdem sich in der Vergangenheit nur ein kleiner Teil von ihnen dieses Themas freiwillig angenommen hat, gilt ab kommendem Jahr das Lieferkettengesetz. Es verpflichtet Unternehmen mit wenigstens 3000 Beschäftigten, die Einhaltung grundlegender Regeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Ein Jahr später soll die Verpflichtung auf Unternehmen ab 1000 Beschäftigten ausgedehnt werden. Wobei bereits ein Entwurf für eine EU-Richtlinie existiert, in dem die Grenze bei 500 Beschäftigten gezogen wird.

Praktisch heißt das für die Unternehmen: Sie müssen Strukturen schaffen, die es ihnen ermöglichen, ihren Sorgfalts- und Kontrollpflichten nachzukommen, etwa durch ein Lieferketten-Risikomanagement und die Einsetzung von Menschenrechtsbeauftragten. Doch die Kontrolle der Lieferkette ist nicht allein Sache des Managements. Auch für Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Betriebs- und Aufsichtsrat ergeben sich neue Aufgaben und Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Die Jura-Professorin Reingard Zimmer gibt in einem Gutachten für das HSI einen ausführlichen Überblick dazu. Zwar habe der Gesetzgeber „eine Einbindung der deutschen Mitbestimmungsakteure“ lediglich „punktuell vorgesehen“, so Zimmer, dennoch könnten sie eine zentrale Rolle bei der Umsetzung spielen – was sogar im Interesse der Arbeitgeber sein könne. Denn damit würde der gesetzlichen Verpflichtung Rechnung getragen, auch die Interessen der eigenen Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

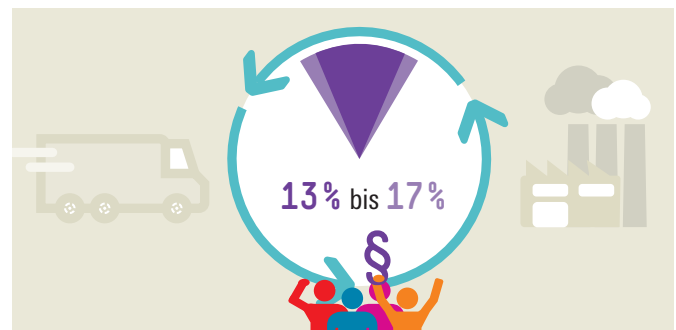
In jedem Fall von der Umsetzung des Lieferkettengesetzes betroffen sind Vertreter und Vertreterinnen der Beschäftigten im Aufsichtsrat. Denn der Aufsichtsrat hat die Einhaltung der Verpflichtungen aus dem neuen Gesetz zu überwachen – schließlich können Verstöße das Unternehmen Millionen kosten. Mitglieder kommen im für das Risikomanagement zuständigen Prüfungsausschuss mit Fragen der Lieferketten in Berührung, wo die entsprechenden Berichte vorgelegt werden müssen. Ähnlich verhält es sich mit dem Wirtschaftsausschuss des Betriebsrats, dem die Unternehmensleitung in Sachen Lieferkette Rede und Antwort zu stehen hat. Auch bei der Information des Europäischen Betriebsrates können Lieferkettenfragen künftig eine Rolle spielen. Doch auch durch andere Kanäle werden Betriebsräte in der Regel Gelegenheit zur Mitsprache haben. Denn aus dem Gesetz folgt vieles, das auch im Inland Wirkung

entfaltet. Wenn etwa Ethikrichtlinien oder Verfahren zur Meldung von Rechtsverstößen vereinbart werden, sind Betriebsräte gemäß ihren Mitbestimmungsrechten immer beteiligt.

Zimmer rät Beschäftigtenvertretern und -vertreterinnen, sich aktiv einzubringen. Sie regt etwa an, paritätisch besetzte „Due Diligence“-Komitees unter Vorsitz des oder der Menschenrechtsbeauftragten zu bilden, „um die zentralen Fragen der Implementierung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen oder Konzern zu bearbeiten“. Rechtlich verankert werden könnte ein solches Gremium per Haustarifvertrag. „Die gewerkschaftlichen Betriebsbeauftragten haben zudem eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Mitbestimmungsakteure“, so die Juristin. Auch Hauptamtliche von Gewerkschaften könnten Beschwerden über das neu einzurichtende Beschwerdesystem einreichen, um auf bestehende Risiken oder Rechtsverletzungen hinzuweisen. Gewerkschaften hätten die Möglichkeit, das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle als zuständige Behörde

Freiwillig geschieht wenig

Von den großen deutschen Unternehmen* erfüllten 2020 die „mensenrechtliche Sorgfaltspflicht“ entlang der Lieferkette ...



*Unternehmen ab 500 Beschäftigte; Quelle: Auswärtiges Amt 2020

Hans Böckler
Stiftung

über die Nichteinhaltung der Verpflichtungen durch einzelne Unternehmen zu informieren. Gewerkschaften könnten auch – unter Einbeziehung globaler Gewerkschaftsföderationen und mithilfe Internationaler Rahmenabkommen – helfen, größere Netzwerke zur Einhaltung von Menschenrechten zu bilden. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus dem „globalen Süden“ einzubeziehen, sei in jedem Fall wichtig, um Verstöße gegen Beschäftigtenrechte aufzudecken und zu unterbinden, betont Zimmer. Insgesamt könne „die Beteiligung von Mitbestimmungsakteuren und Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft sowie zur Sicherung grundlegender Menschenrechtsstandards für das Arbeitsleben weltweit leisten“. <

Quelle: Reingard Zimmer: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften, Gutachten für das Hugo-Sinzheimer-Institut, August 2022

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

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.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

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

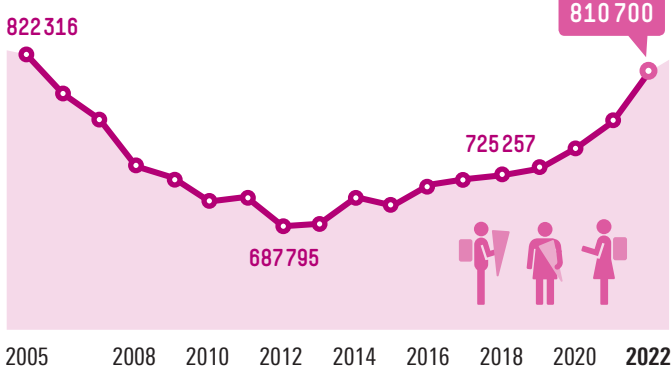
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

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

BILDUNG

So viele Einschulungen wie zuletzt 2005

So viele Kinder wurden eingeschult ...

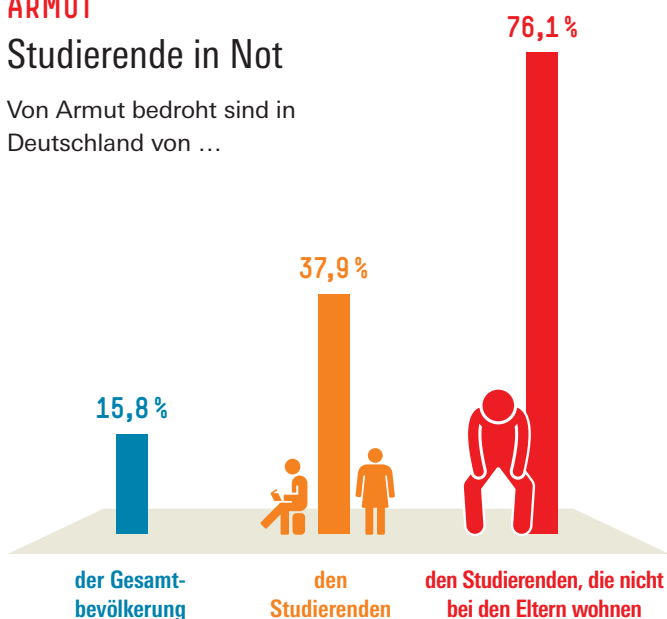


Quelle: Destatis, November 2022 [Link zur Studie](#)

ARMUT

Studierende in Not

Von Armut bedroht sind in
Deutschland von ...



Quelle: Destatis, November 2022 [Link zur Studie](#)

EINKOMMEN

Spendable Geringverdienende

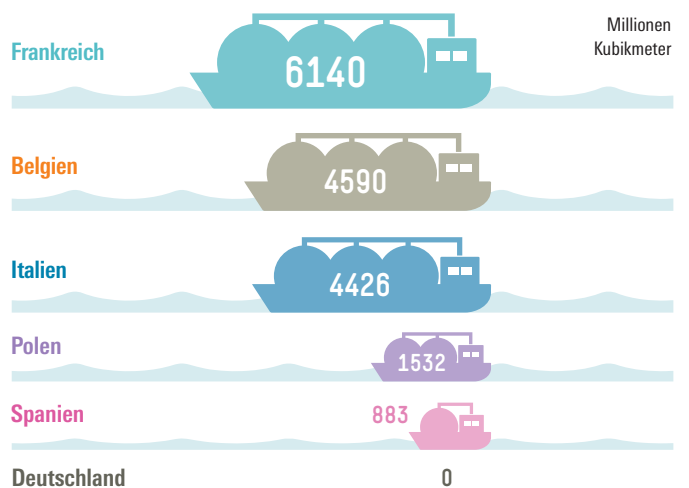
Im Verhältnis zum Einkommen sind arme Haushalte großzügiger als reiche, wenn es um Spenden geht: Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und des Deutschen Zentralinstituts für soziale Fragen spendeten die einkommensstärksten zehn Prozent der Haushalte 2019 zwar absolut gesehen deutlich mehr und trugen ein gutes Drittel zum Spendenaufkommen bei. Anteilig am verfügbaren Einkommen aber gab das ärmste Zehntel mit knapp zwei Prozent doppelt so viel wie das reichste. Insgesamt ist das Spendenvolumen in Deutschland zwischen 2017 und 2019 von 9,7 auf 10,3 Milliarden Euro gestiegen. <

Quelle: DIW, November 2022 [Link zur Studie](#)

ENERGIE

Wer Gas aus Katar kauft

So viel Gas exportierte Katar 2022 bislang nach ...



Quelle: Eurostat, November 2022 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 22. Dezember

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