

- 2 **Inflation** Etwas Entlastung
- 3 **Wirtschaftspolitik** Staat in der Schlüsselrolle
- 4 **Arbeitszeit** Vier Tage sind vielen genug
- 5 **Mitbestimmung** Internationale Normen bedrohen Mitsprache
- 6 **Gleichstellung** Mehr Transparenz für gerechtere Bezahlung
- 7 **Betriebsräte** Den Wandel mitbestimmen

INFLATION

Wenn die Konzerne abkassieren

Gestiegene Produktionskosten oder gar überbordende Nachfrage sind aktuell nicht die einzigen Gründe für die hohe Inflation. Eine wichtige Rolle spielt die Marktmacht großer Unternehmen. Und dagegen helfen keine höheren Zinsen.

Inflation ist nicht gleich Inflation. Auf breiter Front steigende Preise können unterschiedliche Ursachen haben. Und nicht alle davon werden vom wirtschaftswissenschaftlichen Mainstream beachtet. Populär ist die Vorstellung, Unternehmen könnten oder müssten ihre Preise erhöhen, weil einfach zu viel Geld im Umlauf ist, die Güternachfrage das Güterangebot weit übersteigt oder die Beschäftigten bei niedriger Arbeitslosigkeit hohe Lohnsteigerungen durchsetzen können. Marktmacht und Strategien, mit denen große Unternehmen versuchen, selbst in Krisenzeiten ihre Profite zu steigern, bleiben oft unterbelichtet.

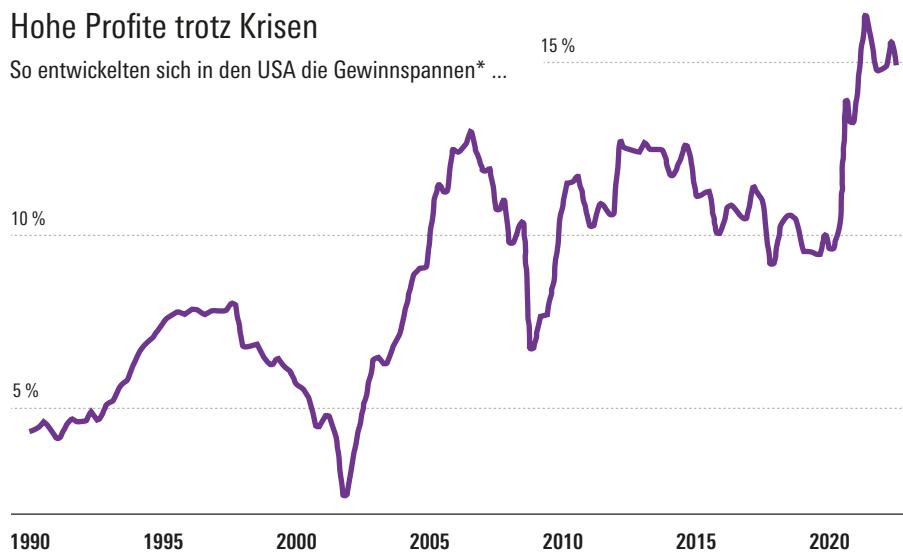
Darauf weist die Ökonomin Isabella Weber hin, die ihre Forschungsergebnisse unter anderem beim diesjährigen IMK-Forum vorgestellt hat.

Weber, Professorin an der Universität Amherst in Massachusetts, sieht viele Anzeichen dafür, dass wir es aktuell in erster Linie mit einer „Verkäuferinflation“ zu tun haben. Das lasse sich etwa aus amerikanischen Firmendaten ablesen. Die hohen Preissteigerungen, die in den USA nicht erst mit dem Ukrainekrieg, sondern schon während der Coronakrise begannen, sind demnach zu einem erheblichen Teil keine Reaktionen der Unternehmen auf schwierige makroökonomische Bedingungen. Stattdessen spielen Unternehmensstrategien zur Erhöhung der Gewinnmargen eine wichtige Rolle. Engpässe in der Versorgung mit Vorprodukten, die zunächst die Kosten der Unternehmen erhöht hatten, dienen zunehmend als willkommene Anlässe, um höhere Preise – und höhere Profitmargen – zu rechtfertigen.

In der perfekten Marktwirtschaft könne dies nicht funktionieren, wenden viele Ökonomen ein: Unternehmen, die

Hohe Profite trotz Krisen

So entwickelten sich in den USA die Gewinnspannen* ...



* Nachsteuerrenditen nicht-finanzierlicher Unternehmen; Quelle: Weber 2023

Hans Böckler
Stiftung

überhöhte Preise aufrufen, würden von der Kundschaft abgestraft, die zur günstigeren Konkurrenz wechselt. Am Ende habe niemand echte Preissetzungsmacht, sondern alle müssten mit den Preisen leben, die sich am Markt einpendeln. Doch die Realität sieht zumindest in den USA anders aus, betont Weber. Viele große Unternehmen müssten kaum Konkurrenz zu fürchten, weil sie eine nur schwer angreifbare Marktposition und ihre Kunden mit hohem Marketing-Aufwand an sich gebunden haben. Vor allem aber: Auch ohne handfeste Kartellabsprachen agierten die führenden Unternehmen einer Branche sehr ähnlich. Sie lieferten sich in der Regel keine Preiskämpfe um Marktanteile, sondern zögen gern mit, wenn der Erste die Preise anhebt.

Das wirft allerdings die Frage auf: Warum gab es vor Corona jahrzehntelang keine nennenswerte Inflation? Weber kommt in ihrer Analyse zu dem Schluss, dass das >>>

dominante Geschäftsmodell vor der Pandemie ein anderes war. Zwar ging es auch damals um permanente Profitsteigerung und Preiskriege blieben die Ausnahme. Aber die Gewinnmargen wurden nicht durch höhere Verkaufspreise ausgeweitet, sondern durch sinkende Produktionskosten: immer mehr Outsourcing, immer billigere Vorprodukte. Dies hat sich mit der aktuellen Krise der Globalisierung verändert. Unterbrochene Lieferketten und teurere Rohstoffe zwingen die Unternehmen, an anderen Schrauben zu drehen, um ihre Gewinne weiter zu steigern. Sie machen aus der Not eine Tugend und erhöhen mit Verweis auf Lieferprobleme die Preise.

Die Debatte über die Gründe der aktuellen Inflation ist keineswegs nur von akademischem Interesse. Schließlich können politische Maßnahmen zur Stabilisierung der Preise nur wirken, wenn sie an der richtigen Stelle ansetzen. Das wesentliche aktuell angewandte Instrument zur Inflationsbekämpfung ist, in Europa wie den USA, die Zinspolitik. Höhere Leitzinsen zwingen viele Unternehmen – insbesondere kleinere –, ihre Investitionspläne auf Eis zu legen, zu sparen und Beschäftigte zu entlassen. Die Konjunktur wird abgewürgt, die gesamtwirtschaftliche Nachfrage geht zurück. Wenn eine übermäßig aufgeblähte Nachfrage tatsächlich der Grund für die hohe Inflation ist, kann die Zentralbank auf diese Weise die Notbremse ziehen und ihr Ziel erreichen – mit hohen sozialen Kosten. Handelt es sich aber um eine Verkäuferinflation, dämpft diese Politik die Nachfrage, ohne dass diese eigentlich übertrieben hoch wäre. Hinzu kommt: Marktmächtige können sich verteuerten Bankkrediten am ehesten entziehen, weil sie noch andere Finanzierungsmöglichkeiten haben. Am Ende gehen sie umso stärker aus der Hochzinsphase hervor, während kleinere Firmen aufgeben müssen.

Nichts zu tun und abzuwarten, dass die Inflation von selbst wieder zurückgeht, ist für Weber allerdings auch keine gute Option. Schließlich ist nicht gesagt, dass die Weltwirtschaft nach Corona- und Ukraine-Schock auf den früheren Kurs zurückkehrt. Zunehmende globale Spannungen und der Klimawandel können bald zu neuen Krisen führen, die

dann wieder als Auslöser für neue Preiserhöhungen fungieren können – und neue Inflationsspiralen auslösen könnten.

Die Wissenschaftlerin rät, das Potenzial alternativer preispolitischer Maßnahmen auszuschöpfen. Als Beispiel nennt sie etwa die deutsche Gas- und Strompreisbremse, die die Belastungen aus dem Energiepreisschock begrenzt habe. Es sei zudem sinnvoll, bei wichtigen Rohstoffen strategische Reserven anzulegen und die Spekulation durch Regulierung einzuschränken. Schließlich sollten Übergewinne, die aus überschließenden Preisen resultieren, besteuert werden. Als letztes Mittel will die Wissenschaftlerin auch staatliche Preiskontrollen nicht ausschließen.

Diese Schlussfolgerungen sind nach Einschätzung des Wissenschaftlichen Direktors des IMK, Sebastian Dullien, auch für Deutschland relevant. „Wir haben zwar noch keine klare Evidenz, welche Rolle Unternehmensstrategien zur Gewinnsteigerung für die Inflation in Deutschland haben“, so Dullien. „Klar ist aber: Deutschland leidet nicht an einer Überschussnachfrage und deshalb sind weitere kräftige Zinserhöhungen kein guter Weg zur Inflationsbekämpfung.“ Alternative Instrumente wie die deutschen Energiepreisbremsen seien daher gute Ansätze, um die Auswirkungen von Preisschocks auf die mittel- und längerfristige Inflation zu dämpfen, so der Wissenschaftler. ↩

Quelle: Isabella Weber, Evan Wasner: Sellers' Inflation, Profits and Conflict: Why can Large Firms Hike Prices in an Emergency? Working Paper des Economic Department der University of Massachusetts Amherst, Februar 2023 [Link zur Studie](#)



MEHR HÖREN

Im Podcast spricht IMK-Direktor Sebastian Dullien über die Ergebnisse des IMK-Forums. Auch dort geht es um die Frage, welche Rolle hohe Gewinne aktuell für die Teuerung spielen und wie Politik und Notenbank reagieren können

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-rueckblick-auf-das-imk-forum-2023-49470.htm>

Inflation: Etwas Entlastung

Die Inflationsrate in Deutschland ist im April im Vergleich zum März leicht gesunken, bleibt aber mit 7,2 Prozent auf einem sehr hohen Niveau. Die sozialen Unterschiede bei der Teuerung haben sich verringert, sind aber immer noch stark ausgeprägt: So hatten Alleinlebende mit niedrigem Einkommen im April mit 8,1 Prozent die höchste Inflationsbelastung zu tragen, Alleinlebende mit sehr hohem Einkommen mit 6,2 Prozent die niedrigste. Dies zeigt der neue IMK-Inflationsmonitor, der seit Anfang 2022 monatlich die spezifischen Teuerungsraten für neun repräsentative Haushaltstypen ausweist.

Eine überdurchschnittlich hohe Teuerung von 7,6 Prozent mussten im April auch die einkom-

menschwachen Familien verkraften. Sie hatten von Februar 2022 bis Februar 2023 durchgehend die höchste Inflationsbelastung aller Haushaltstypen, in den ersten beiden Monaten 2023 zusammen mit den einkommensschwachen Alleinlebenden. Dass ärmere Haushalte besonders stark von der Inflation betroffen sind, liegt daran, dass die nach wie vor wichtigsten Preistreiber Haushaltsenergie und Nahrungsmittel in ihrem Warenkorb besonders ins Gewicht fallen. Allerdings hat sich die Preisdynamik bei diesen Gütern des Grundbedarfs im Vergleich zu anderen Waren und Dienstleistungen zuletzt abgeschwächt.

Für die kommenden Monate erwarten die Experten und Expertinnen des IMK eine Fortset-

zung der leichten Entspannung bei der Preisentwicklung. Sie gehen davon aus, dass die sogenannte Kernrate der Inflation – also die Teuerung ohne Energie und Nahrungsmittel – inzwischen ihren Höhepunkt erreicht hat. Die Preisschocks dürften „weitgehend in der Kernrate enthalten“ sein, sodass bei ausreichendem Wettbewerb in den kommenden Monaten teilweise sogar mit Preisrückgängen zu rechnen sei, schreiben die Forschenden. ↩

Quelle: Sebastian Dullien, Silke Tober: IMK Inflationsmonitor – Inflationsunterschiede zwischen Haushalten im April 2023 deutlich geringer, Haushaltsenergie verteuert sich weiterhin am stärksten, IMK Policy Brief Nr. 150, Mai 2023 [Link zur Studie](#)

Staat in der Schlüsselrolle

Die Weltwirtschaft befindet sich im Umbruch. Damit die Transformation gelingt, braucht es kluge staatliche Impulse.

Die Gegenwart ist turbulent: Russland hat die Ukraine angegriffen, als die Corona-Pandemie noch nicht beendet war, der Klimawandel schreitet voran, die Digitalisierung ebenso. In einer Analyse für den Forschungsverbund Ökonomie der Zukunft der Hans-Böckler-Stiftung lotet Gustav Horn aus, wie sich die Wirtschaftspolitik auf die anstehenden Herausforderungen einstellen kann. Der ehemalige IMK-Direktor kommt zu dem Schluss, dass ein „Mix aus industrie-politischer Förderung und stabilitätspolitischer Begleitung“ notwendig ist, um die kommenden Umbrüche ohne gesellschaftliche Verwerfungen zu bewältigen.

Zu diesen Umbrüchen zählt der Ökonom die teilweise **Abkehr von der Globalisierung**, die bereits mit der Finanzmarktkrise 2007 und 2008 eingesetzt hat. Damals sei der „Glaube an die inhärente Stabilität der Märkte“ zerstört und wirtschaftliche Aktivität teilweise auf das vergleichsweise sichere heimische Terrain zurückverlagert worden. Der Zusammenbruch von Lieferketten während der Pandemie und infolge des Ukrainekrieges habe diese Entwicklung verstärkt.

Auch die **Digitalisierung** wird Horn zufolge die Struktur der Weltwirtschaft umkrepeln. Es sei zu erwarten, dass digitale Plattformen dabei eine wichtige Rolle spielen. Beschäftigte, die über solche Plattformen ihr Auskommen suchen, seien den Betreibern gegenüber strukturell im Nachteil, weil diese die Regeln bestimmen und über umfassende Kontrollmöglichkeiten verfügen. Andererseits bestehe die Aussicht auf zusätzliche Einkommensmöglichkeiten, zudem nehme die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen des Fachkräftemangels zu.

Eine dritte wesentliche Entwicklung sei der **Übergang zu nachhaltigem Wirtschaften**, der die Verhältnisse zwischen den Volkswirtschaften umwälzen werde, so der Forcher. Exporteure fossiler Rohstoffe wie die Golfstaaten dürften tendenziell an Macht einbüßen, diejenigen, die frühzeitig auf ökologische Produktion umgestellt haben oder dafür benötigte Rohstoffe wie Seltene Erden abbauen, gewinnen. Aus Beschäftigungssicht stelle sich die Frage, ob durch den ökologischen Umbau der Wirtschaft ebenso viele neue und gute Jobs entstehen, wie alte wegfallen. Das sei unklar.

Wenn es um die Gestaltung der zu erwartenden Umbrüche geht, steht die Wirtschaftspolitik Horn zufolge vor einem grundsätzlichen Problem: Staaten, die auf weltwirtschaftliche Integration setzen, müssten Abstriche bei der Souveränität in Kauf nehmen, um den Anforderungen des internationalen Wettbewerbs Rechnung zu tragen. Beispielsweise, wenn sie Freihandelsabkommen eingehen. Da-

mit werde der Spielraum der nationalen Regierungen und Parlamente ein Stück weit reduziert. Von dieser Zwickmühle hätten in den vergangenen Jahren vor allem rechtspopulistische Bewegungen profitiert, die vermeintliche nationale Vorteile gegen die internationale Arbeitsteilung mit ihren Zwängen ausspielen. Ihre Rhetorik falle auf fruchtbaren Boden bei denjenigen Teilen der Bevölkerung, die Nachteile durch die Globalisierung erleiden oder befürchten.

Eine Abkehr von den „reinen“ Lehren des Freihandels sei mittlerweile allerdings auch in der politischen Mitte zu beobachten, heißt es in der Analyse. Beispiele für diesen

Paradigmenwechsel seien das Next-Generation-Programm der EU und der US-amerikanische Inflation Reduction Act (IRA), die beide darauf abzielen, gegenwärtige Krisen zu lindern und zugleich den Umstieg in eine digitale und nachhaltige Wirtschaft zu fördern. Die US-Regierung

nehme dabei auch die Arbeitsbeziehungen ins Visier und setze „in mehr oder minder harter Form“ grundsätzlich positive Anreize für mehr gewerkschaftlichen Einfluss und gute Bezahlung. Dabei schreibe sie auch vor, dass ein signifikanter Teil der Wertschöpfung für steuerlich geförderte Güter in den USA erzeugt werden muss.

Solche Vorgaben stünden zwar im Widerspruch zu Erfordernissen des freien Handels, seien unter den Bedingungen der Umbruchzeit aber gerechtfertigt, urteilt Horn. In einer Phase des Lernens und Experimentierens, in der viele Vorhaben scheitern oder Zeit brauchen, bis sie die Schwelle zur Profitabilität erreichen, seien Subventionen unverzichtbar. Gleichzeitig müssten die Menschen sich selbst „als Gestaltende und Teilhabende des Wandels“ empfinden. Das setze voraus, dass ausreichend anspruchsvolle und gut entlohnte Arbeitsplätze geschaffen werden. Eine europäische Antwort auf den IRA sollte „in einer bedingten Nachahmung“ bestehen.

Um unnötige Wohlstandsverluste zu vermeiden, sei es bei solchen Programmen wichtig, dass die Förderung sich strikt und ausschließlich auf klimafreundliche Güter beschränkt, so der Ökonom. Gleichzeitig sollte sie zeitlich begrenzt sein und im Wettbewerb erfolgen, das Scheitern einzelner Unternehmen also weiter möglich sein. Da Umbruchphasen oft mit wirtschaftlichen Turbulenzen einhergehen, sollten darüber hinaus Konjunkturprogramme, sektorale Zuwendungen wie in der Pandemie und Preisbremsen wie zuletzt in der Energiekrise zum „ständig bereitgehaltenen Repertoire der Wirtschaftspolitik“ gehören. ↗

Quelle: Gustav Horn: In einer Zeit des Umbruchs, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 289, Mai 2023 [Link zur Studie](#)



Vier Tage sind vielen genug

Vier von fünf Vollzeitbeschäftigte würden ihre Arbeitszeit gern auf vier Tage pro Woche reduzieren. Lohneinbußen würden dafür aber nur Wenige hinnehmen.

Beschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit schaffen mehr pro Stunde, sind weniger gestresst und seltener krank. Das hat sich zuletzt in einem Großversuch von über 60 britischen Firmen bestätigt. Auch in Deutschland halten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Verkürzung ihrer Arbeitswoche für sinnvoll, wie eine aktuelle WSI-Studie zeigt. Die Analyse von Yvonne Lott und Eike Windscheid beruht auf einer Befragung von knapp 2600 Vollzeitbeschäftigte. Ergebnis: 81 Prozent wünschen sich eine Vier-Tage-Woche.

Der größte Teil, 73 Prozent aller Befragten, würde dafür keine Abstriche bei der Vergütung in Kauf nehmen. Ein voller Lohnausgleich – weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn – wäre nach Einschätzung der Forschenden durchaus keine unrealistische Option. Die bisherige Forschung zeige nämlich, dass sich dieses Modell auch betriebswirtschaftlich lohnen kann: Bei einer Vier-Tage-Woche sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen produktiver, wodurch „ein Lohnausgleich kompensiert werden“ könne, betonen Lott und Windscheid. Nicht zuletzt profitieren Unternehmen, die attraktive Arbeitszeitmodelle anbieten, weil es ihnen leichter fallen dürfte, Fachkräfte zu gewinnen. Vorteile für die Gesellschaft insgesamt sehen Lott und Windscheid darin, dass sich Beschäftigte besser regenerieren sowie Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können und eher gesund bleiben.

Acht Prozent der Befragten würden ihre Arbeitszeit selbst dann reduzieren, wenn sie dafür weniger Geld bekämen. Zwei Prozent arbeiten bereits

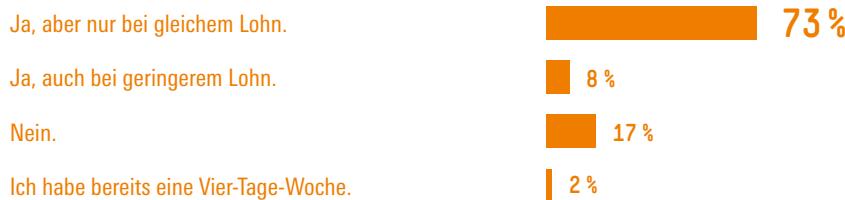
mit einer Vier-Tage-Woche. 17 Prozent lehnen eine Vier-Tage-Woche aus verschiedenen Gründen ab. Viele von ihnen fürchten, dass sich an den Abläufen nichts ändern würde und sie ihre Arbeit in kürzerer Zeit nicht schaffen könnten. Häufig genannt wurden außerdem die Einschätzungen, dass die Arbeit nicht einfach einen Tag ruhen könne, man bei einer Vier-Tage-Woche häufiger für Kolleginnen und Kollegen einspringen müsste oder dass eine Arbeitszeitverkürzung der Karriere schade. Das am häufigsten erwähnte Ge- genargument ist jedoch: Spaß an der Arbeit.

Die große Mehrheit, die sich eine Vier-Tage-Woche wünscht, möchte mehr Zeit für sich selbst und die Familie haben. Auch Hobbys, Sport und Ehrenamt spielen eine große Rolle. Eine Vier-Tage-Woche könnte dabei helfen, zi-

vilgesellschaftliches Engagement zu stärken, so die Forschenden. „Zeit für Muße hat damit einen besonderen Stellenwert für gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stabilität von Demokratie.“ Politik, Sozialpartner und Betriebe sollten das Vier-Tage-Modell in Erwägung ziehen „als Instrument zur Behebung des Fachkräftemangels, zur Stabilisierung von Sozialkassen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesunderhaltung von Beschäftigten“, resümieren Lott und Windscheid.

Viele würden gerne verkürzen

Wünschen Sie sich eine Vier-Tage-Woche?



Ich wünsche mir eine Vier-Tage-Woche, weil ich ...



Quelle: WSI 2023

Hans Böckler Stiftung

Jedoch müssen auch die Arbeitsmenge und die Arbeitsabläufe angepasst werden. Ansonsten könnte sich eine Arbeitszeitverkürzung negativ auf die Motivation und das Wohlergehen der Beschäftigten auswirken. Für eine wirkungsvolle Umsetzung braucht es „verbindliche Vertretungsregelungen, mehr Personal sowie eine angepasste Arbeitsorganisation“. Ein weiterer wichtiger Punkt: Mehr und verlässliche öffentliche Kinderbetreuung ist den Forschenden zufolge auch dann nötig, wenn künftig deutlich mehr Beschäftigte vier Tage die Woche arbeiten. ↗

Quelle: Yvonne Lott, Eike Windscheid: 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023 [Link zur Studie](#)

Internationale Normen bedrohen Mitsprache

Die Internationale Normungsorganisation ISO entwickelt Standards für Personalmanagement. Deren Anwendung könnte Spielräume für die Mitbestimmung einschränken.

Längenmaße, Schrauben, Stecker: Einheitliche Standards erleichtern das Leben enorm. Genormt werden heute aber nicht mehr nur Endprodukte. Die Internationale Normungsorganisation hat auch für Produktions- und Managementprozesse komplexe Regelwerke aufgestellt. Am bekanntesten dürften die Normen ISO 9000 zum Qualitätsmanagement und ISO 14000 zum Umweltmanagement sein. Sind Firmen entsprechend zertifiziert, gilt das als Ausweis einer guten Unternehmensführung. Einfluss und Verbreitung der ISO-Regeln sind groß.

Die Entwicklung von Management-Normen begann Ende der 1970er-Jahre. Innerhalb der vergangenen 40 Jahre habe sich „der Fokus erheblich verschoben von technischen Bauteilen über Funktionsgruppen und komplexe Wirtschaftsgüter bis tief hinein in die sozioökonomischen und sozioökologischen Prozesse der Gegenwart“, schreiben der Rechtsexperte Rolf Jaeger und Jan-Paul Giertz vom I.M.U. in einer aktuellen Studie. Inzwischen erreichen Normen auch die Arbeitsbeziehungen. Von der Öffentlichkeit fast unbemerkt entstehen seit etwa zehn Jahren Standards zum Human Resource Management, der Personalpolitik.

Internationale Normen, die Themen der Sozialpartner betreffen – und bei deren Formulierung die Beschäftigtenseite meist wenig oder gar nicht einbezogen wurde – gibt es schon heute. Neu ist Jaeger und Giertz zufolge aber, dass Gestaltungsfelder der Sozialpartner nun „unmittelbar zum Gegenstand von Normung“ würden, was „potenziell eine Erosion des bestehenden Sozialdialogs bewirken“ könne.

Aus den ISO-Dokumenten sei abzulesen, dass es bei den geplanten Human-Resource-Normen vor allem um die Entwicklung von Effizienz und Produktivität, internationale Vergleichbarkeit und letztlich Vereinheitlichung geht. „Aus der Perspektive des mit anderen Volkswirtschaften nur bedingt vergleichbaren Modells der Sozialpartnerschaft in Deutschland muss diese Ausrichtung hellhörig machen“, so Jaeger und Giertz. Sie fragen: Können für die Rekrutierung von Personal in Deutschland und China dieselben Muster gelten? Die Experten stellen infrage, dass es angemessen wäre, überall die gleichen Kennzahlen, beispielsweise bei der Arbeitssicherheit, zu verwenden. Zur Erfüllung der Standards wird es notwendig sein, eine große Menge an Daten zu sammeln, was zu Problemen mit dem Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten führen könnte. Ein anderes Beispiel für problematische Fragen auf der ISO-Agenda: Wenn Standards für die Gestaltung von Vergütungssystemen festgelegt werden sollen, verstößt dies „klar gegen den Grundsatz der Tarifhoheit der Sozialpartner“.

Solange Normungen im Bereich Personal lediglich den Charakter von Leitlinien haben, wie es ursprünglich angestrebt war, erscheinen sie Jaeger und Giertz noch „hinnnehmbar“. Allerdings zeichne sich nun ab, dass daraus ein geschlossenes System mit harten Regeln und Zertifi-

zierungsanforderungen werden soll. Es sei nicht überraschend, dass es sich bei den Verfechtern dieser Neuausrichtung vor allem um Berater, Zertifizierungsagenturen und Softwareanbieter im Bereich Personalmanagement handelt.

Jenseits des konkreten Inhalts einzelner Vorschläge birgt die Normung, Standardisierung und Zertifizierung ein grundsätzliches Risiko: Wenn es eine Norm gibt und deren Einhaltung von einer externen Agentur bestätigt ist, hat das Management damit seine Schuldigkeit getan. Im Bereich



Quelle: eigene Darstellung

der Lieferkette wird dies aktuell unter dem Stichwort „safe harbour“, sicherer Hafen, diskutiert. Damit könnten Produkte durch externe Prüfungsorganisationen zertifiziert werden und die Unternehmen auf eigene Kontrollen verzichten, die sicherstellen, dass Vorprodukte unter ethisch vertretbaren Bedingungen hergestellt werden. Auch mit „zertifizierter Personalarbeit“ wähnt sich eine Geschäftsführung möglicherweise auf der sicheren Seite und hält das Thema Personal für erledigt, was die Arbeit der Beschäftigtenvertretungen nicht einfacher machen dürfte.

Wo die Arbeitnehmerseite überhaupt beteiligt ist, ist sie anderen Organisationen in den ISO-Gremien zahlenmäßig krass unterlegen. Dennoch sei es Gewerkschaften bisher punktuell gelungen, erfolgreich gegen „übergriffige“ Normen zu intervenieren, schreiben Jaeger und Giertz. Insgesamt seien sie „von einer wirksamen Beteiligung am (internationalen) Normungsgeschehen“ jedoch „noch weit entfernt“. Dies sollte sich ändern. Zumal das Thema auch auf einem indirekten Weg in die Personalpolitik, einen Kernbereich der Mitbestimmung, vordringt: Künstliche Intelligenz, die etwa zur Personalauswahl eingesetzt wird, braucht gewisse Regeln. Was läge da näher als eine ISO-Norm? <

Quelle: Rolf Jaeger, Jan-Paul Giertz: Normung des Human Resource Managements, Mitbestimmungspraxis Nr. 51, April 2023 [Link zur Studie](#)

Mehr Transparenz für gerechtere Bezahlung

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Benachteiligung von Frauen beseitigen. Doch zu wenige Betriebe halten sich an die geforderten Prüfverfahren. Hier muss nachgebessert werden.

Das Entgelttransparenzgesetz soll helfen, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzudecken. Allerdings entfaltet es bislang nur geringe Wirkung. Nur in gut einem Viertel der mitbestimmten Betriebe in der Privatwirtschaft haben die Beschäftigten mindestens einen Antrag auf Überprüfung der Entgeltstruktur gestellt. Und nur knapp die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und Betriebsrat hat bislang die gesetzliche Aufforderung umgesetzt, zu überprüfen, ob es bei der Bezahlung gerecht zugeht. Das zeigt eine Analyse von Helge Emmler und Christina Klenner vom WSI. Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen, seien strengere Auflagen, spürbare Sanktionen sowie niedrigere Hürden für die Anfragen von Beschäftigten nötig, schreiben die Forschenden. Eine positive Rolle spielt der Studie zufolge die betriebliche Mitbestimmung. Denn Betriebe tun deutlich mehr, wenn es Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung oder verwandten Themen gibt.

Das Mitte 2017 eingeführte Entgelttransparenzgesetz ermöglicht es Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit verdienen. Außerdem fordert es Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten auf, regelmäßig zu überprüfen, ob sie geschlechtergerechte Löhne zahlen. Diese betrieblichen Überprüfungen sind jedoch nicht verpflichtend. Auf Basis der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 haben die Forschenden untersucht, wie der individuelle Auskunftsanspruch genutzt und die betrieblichen Prüfverfahren umgesetzt wur-

den. Welche Prüfverfahren genutzt wurden, zu welchen Ergebnissen die Prüfungen führten und ob daraufhin Maßnahmen zur Entgeltanpassung ergriffen wurden, konnte aus den vorliegenden Daten nicht abgeleitet werden.

Keine Anfragen in den meisten Betrieben

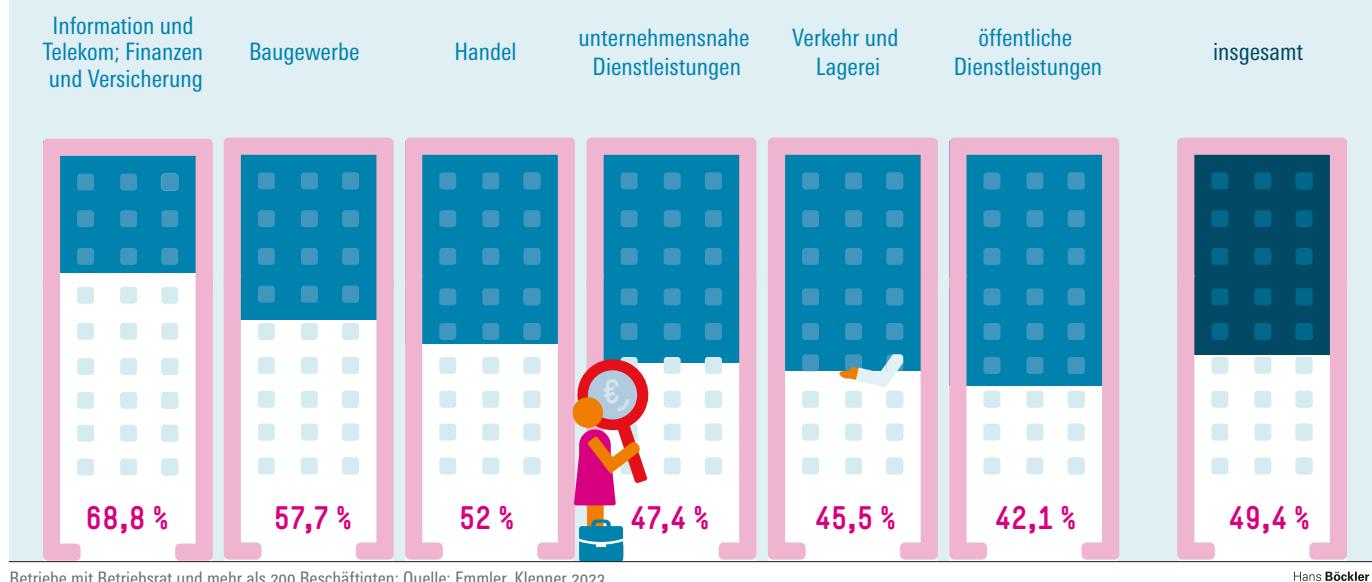
Der Studie zufolge waren im Jahr 2021 26 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe mit Betriebsrat mit Anfragen von einem oder mehreren Beschäftigten konfrontiert. Zum Vergleich: 2018, also unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes, waren es 17 Prozent. Doch auch wenn der Anteil seitdem gestiegen ist: Die Mehrheit der mitbestimmten Betriebe, in denen Beschäftigte ihren Auskunftsanspruch hätten geltend machen können, musste sich bislang noch nicht mit Anfragen zur Entgelttransparenz auseinandersetzen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gaben sogar nur zehn Prozent der befragten Dienststellen an, dass Beschäftigte einen entsprechenden Antrag gestellt haben.

Am häufigsten haben die Beschäftigten in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von ihrem individuellen Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Der Anteil der betroffenen Betriebe lag hier bei knapp 40 Prozent. Es folgt das Baugewerbe mit rund 34 Prozent.

Ein betriebliches Verfahren zur Überprüfung der Entgelte von Frauen und Männern hat nach Angaben der befragten Betriebsräte knapp die Hälfte der mitbestimmten Betriebe durchgeführt. Das bedeutet im Umkehrschluss: Die andere Hälfte hat die im Gesetz verankerte Aufforderung

Nur die Minderheit wird aktiv

So viele Betriebe überprüften 2021 die Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit im Bereich ...



ignoriert. Ähnlich wie bei den individuellen Anfragen lagen auch bei den betrieblichen Prüfverfahren die Branchen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen an der Spitze. Rund 69 Prozent der Betriebe aus diesen Branchen haben auf Entgeltgleichheit geprüft. Im Baugewerbe waren es immerhin noch knapp 58 Prozent.

Mitbestimmung wirkt sich positiv aus

Signifikant häufiger umgesetzt wurde das Gesetz in Betrieben, in denen es Betriebsvereinbarungen zu Themen wie Antidiskriminierung oder Gleichstellung gibt. Der Anteil der prüfenden Betriebe lag dann bei 59 Prozent. Anfragen und Prüfverfahren gebe es eher dort, wo geschlechtsspezifische Ungleichheiten bereits thematisiert worden sind, schreiben Emmler und Klenner. Das lege den Schluss nahe, „dass die Betriebsräte eine sehr wichtige Rolle bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes spielen können“. Dazu bräuchten sie aber auch angemessene Ressourcen, beispielsweise zusätzliche Freistellungen. Zwar können die Forschenden

auf Basis der Betriebsrätebefragung keinen direkten Vergleich mit der Situation in Betrieben ohne Mitbestimmung anstellen. Doch die Befragungsergebnisse zeigen: Aktive, für Geschlechtergerechtigkeiten sensibilisierte Betriebsräte sind ein positiver Faktor bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes.

Aus Sicht der Forschenden muss es Beschäftigten leichter gemacht werden, Auskünfte zu erhalten und Entgeltanpassungen durchzusetzen. Vor allem sollten betriebliche Überprüfungen verpflichtend sein und nach zertifizierten Verfahren durchgeführt werden. Dies sieht auch eine kürzlich verabschiedete EU-Richtlinie vor, die alle Mitgliedsstaaten umsetzen müssen. Danach müssen zunächst Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten jährlich offenlegen, wie groß der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist, und gegebenenfalls konkrete Gegenmaßnahmen ergreifen. ↗

Quelle: Helge Emmler, Christina Klenner: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, WSI-Report Nr. 84, Mai 2023
[Link zur Studie](#)

BETRIEBSRÄTE

Den Wandel mitbestimmen

Mitbestimmung kann zur Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation maßgeblich beitragen. Darauf weist der Rat der Arbeitswelt hin.

Der Rat der Arbeitswelt – ein 2020 von Arbeitsminister Hubertus Heil berufenes Gremium mit Mitgliedern aus Wissenschaft, Verbänden, Management und Betriebsräten – hat sich in seinem diesjährigen Bericht damit beschäftigt, wie sich Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft auf die Arbeitswelt auswirken. Ein zentrales Ergebnis: Die betriebliche Mitbestimmung ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Ressource. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung dieser Institution sei daher zu begrüßen.

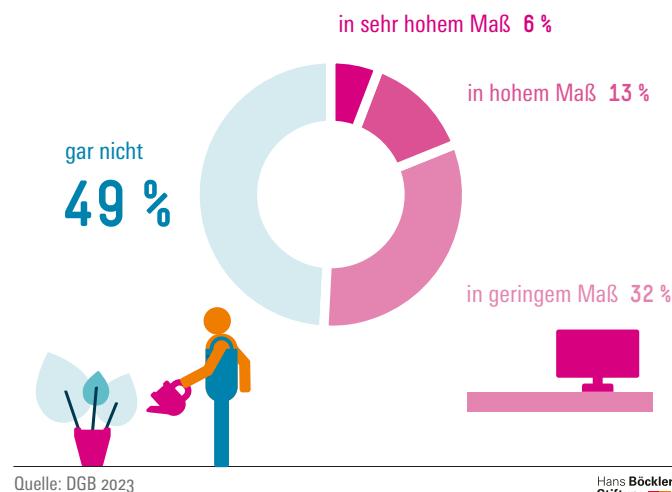
Dem Bericht zufolge hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass mitbestimmte Betriebe mit Krisen und Umbrüchen besonders gut zurechtkommen. Auch die digitale und ökologische Transformation könne nur gelingen, wenn Beschäftigte und Führungskräfte zusammenwirken. Es sei wichtig, die Belegschaft von Anfang an einzubinden und zu überzeugen. Die betriebliche Mitbestimmung spielle dabei eine entscheidende Rolle, sie sollte daher in möglichst vielen Unternehmen angewandt und weiterentwickelt werden. Wo sie noch nicht etabliert ist – insbesondere in vielen kleinen und mittleren Unternehmen sowie Start-ups – sei auf ein Umdenken hinzuwirken: „Insgesamt kommt es darauf an, alles zu fördern, was Beteiligung und Mitbestimmung in mehr Betriebe hineinträgt, denn insgesamt profitieren Betriebe davon.“ Dazu gehöre ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften, vor allem dort, wo es noch keine Betriebsräte gibt. Zudem brauche es vereinfachte Wahlverfahren und Gesetzestexte sowie eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Notwendigkeit von

Mitbestimmung und Beteiligung in Zeiten der Transformation. Unternehmen, die digitale Lösungen für Betriebe entwickeln, sollten aktiv für die Mitbestimmung sensibilisiert werden, damit der Dialog in den Firmen gut gelingen kann. ↗

Quelle: Rat der Arbeitswelt: Transformation in bewegten Zeiten: Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource – Arbeitswelt-Bericht 2023 [Link zur Studie](#)

Arbeitswelt im Wandel

Klimaschutzmaßnahmen beeinflussen die Arbeit von Beschäftigten ...



IMPRESSUM

Herausgeber: 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

GLEICHSTELLUNG

Mütter etwas häufiger im Job

Erwerbstätig mit Kindern unter drei Jahren waren von den ...

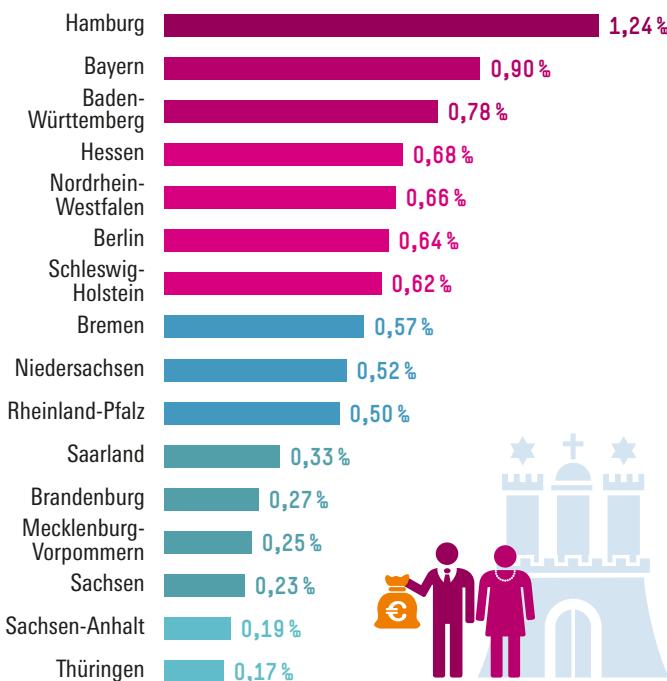
| | 2012 | 2022 |
|---------|--------|--------|
| Väter | 89,9 % | 89,6 % |
| Müttern | 35,1 % | 39,7 % |

Quelle: Destatis, Mai 2023

EINKOMMEN

Reiches Hamburg

Der Anteil der Einkommensmillionäre an allen Steuerpflichtigen beträgt in ...



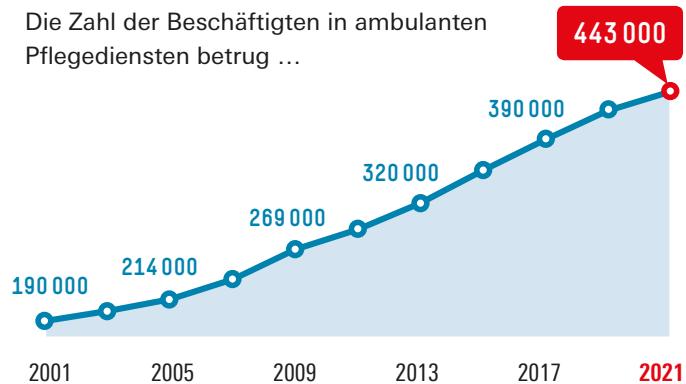
Quelle: Destatis, Mai 2023

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 15. Juni

AMBULANTE PFLEGE

Mehr als doppelt so viele Beschäftigte

Die Zahl der Beschäftigten in ambulanten Pflegediensten betrug ...



Quelle: Destatis, Mai 2023

AUSBILDUNGSPLÄTZE

Ausbildung muss attraktiver werden

Unbesetzt blieben 2022 von den angebotenen Ausbildungsplätzen für ...

| | |
|---|--------|
| Klempner:innen | 45,0 % |
| Fachverkäufer:innen im Lebensmittelhandwerk | 43,8 % |
| Fleischer:innen | 40,4 % |
| Fachleute für Systemgastronomie | 39,6 % |
| Beton- und Stahlbetonbauer:innen | 37,5 % |
| Rohrleitungsbauer:innen | 33,3 % |
| Gerüstbauer:innen | 31,9 % |
| Kaufleute für Dialogmarketing | 31,5 % |
| Stuckateur:innen | 30,2 % |
| Bäcker:innen | 29,7 % |

Quelle: BIBB, Mai 2023

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

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