

- 2 **Lebensbedingungen** Vorteil Sozialstaat
- 4 **Globale Rahmenabkommen** Regeln für multinationale Konzerne
- 6 **Mitbestimmung** Kein Betriebsrat im digitalen Schnellverfahren
- 7 **Digitalisierung** Mitbestimmen bei der Softwareauswahl

INFLATION

Teures Jahr für Arme

Ärmere Haushalte waren im vergangenen Jahr am stärksten durch die Teuerung belastet. Zuletzt haben sich die Unterschiede verringert.

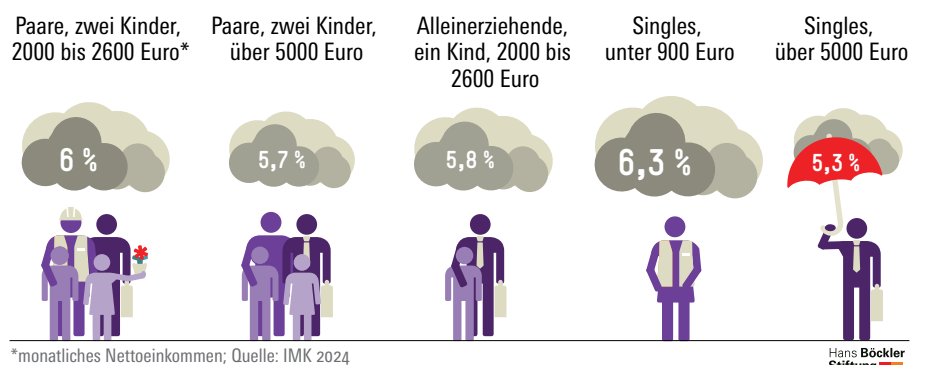
Für Alleinlebende mit niedrigen Einkommen war die Inflationsrate 2023 mit 6,3 Prozent im Jahresdurchschnitt am höchsten. Das ist ein voller Prozentpunkt mehr als bei Singles mit sehr hohen Einkommen, die unter allen Haushalten auf den niedrigsten Wert kommen. Die zweithöchste Teuerungsrate im Vergleich repräsentativer Haushaltstypen weisen mit 6 Prozent ärmere Familien auf. Ab dem Spätsommer hat sich die soziale Spreizung bei der Teuerung, parallel zur insgesamt sinkenden Inflation, immerhin deutlich verringert. Im Dezember 2023 reichte die Spanne von 3,4 Prozent bei Alleinlebenden mit sehr hohen Einkommen bis zu 3,7 Prozent bei Alleinlebenden mit niedrigen Einkommen. Das ergibt der neue IMK-Inflationsmonitor. Detaillierte Zahlen für den Januar 2024 liegen noch nicht vor.

Ärmere Haushalte waren bis in den Spätsommer 2023 hinein besonders stark betroffen, weil sie einen großen Teil ihres schmalen Budgets für Nahrungsmittel und Haushaltsenergie ausgeben müssen. Diese Güter waren die stärksten Preistreiber. In der zweiten Jahreshälfte, bis einschließlich November, hat die Preisdynamik vor allem bei der Energie nachgelassen, sodass sich die einkommensspezifischen Differenzen seit dem Höhepunkt im Oktober 2022 stark verändert haben.

Nach Monaten mit sinkender Inflation sind die haushaltsspezifischen Teuerungsraten im Dezember 2023 wieder gestiegen, ebenso wie die allgemeine Inflationsrate, die von 3,2 im November auf 3,7 Prozent zulegte. Das liegt vor allem daran, dass der Staat im Dezember 2022 die monatliche Abschlagszahlung für Haushalte mit Gas- und Fernwärmebezug übernommen hatte. Da es im Dezember 2023 keine erneute Übernahme gab, ist die Teuerung im Jahresvergleich höher ausgefallen.

Für die nächste Zeit erwarten IMK-Expertin Silke Tober und IMK-Direktor Sebastian Dullien wieder eine sinkende Inflationsrate, wobei im Januar das Niveau noch nahe an dem von Dezember geblieben sein dürfte. Gründe dafür sind das Auslaufen der Energiepreisbremsen sowie die Normalisierung des Mehrwertsteuersatzes auf Speisen in Gaststätten und die Anhebung des CO₂-Preises zum Jahresbeginn. Ab Februar „dürfte aber die Inflationsrate zügig in Richtung zwei Prozent fallen, da sich nicht nur die Kernrate abschwächt, son-

Ungleiche Belastung So hoch war 2023 die haushaltsspezifische Inflationsrate für ...



dern die Verbraucherpreise für Erdgas und Strom bis weit in das Jahr 2024 sinken dürften“, so die Fachleute des IMK.

Die Inflationsrate im gesamten Euroraum lag im Dezember knapp unter drei Prozent, im November bei 2,4 Prozent. Vor diesem Hintergrund und angesichts der wirtschaftlichen Schwäche im Euroraum und insbesondere in Deutschland werde immer deutlicher, dass die Europäische Zentralbank mit ihren starken Leitzinserhöhungen überzogen agiert habe. Daher sollte sie „zeitnah über eine Korrektur ihrer ausgeprägten restriktiven Geldpolitik nachdenken“, schreiben Tober und Dullien. <

Quelle: Sebastian Dullien, Silke Tober: IMK Inflationsmonitor: Inflation sinkt von 8,7 % auf 3,7 % im Verlauf von 2023, IMK Policy Brief Nr. 163, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

Vorteil Sozialstaat

Wenn man sich soziale und ökonomische Kennzahlen jenseits des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf anschaut, schneidet Deutschland in vielfacher Hinsicht besser ab als die USA.

Wirtschaftsmacht Nummer eins, innovativ, Magnet für Investitionen, etwa durch niedrige Energiepreise und die Subventionen des Inflation Reduction Acts – aber auch ein politisch, wirtschaftlich und sozial zerrissenes Land. So erscheinen die USA in der Wahrnehmung in Deutschland. Dass Amerika es besser hat, scheint die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung zu bestätigen: Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf war 2022 in den USA 57 Prozent höher als in Deutschland. Doch was taugt diese Zahl? Sie erlaubt nur begrenzte Rückschlüsse auf das Wohlergehen der breiten Bevölkerung, zeigt eine Untersuchung von Jan Priewe. Der Ökonom, emeritierter Professor an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, hat mit Unterstützung des IMK einen umfassenden Vergleich zwischen Deutschland und den USA durchgeführt und dafür insgesamt 80 Indikatoren aus dem Jahr 2022 ausgewertet. Diese beziehen sich auf 15 unterschiedliche Bereiche von Löhnen über Einkommensverteilung, Lebenserwartung bis Wohnen und Zeitsouveränität. Damit greift Priewe auch verbreitete neue ökonomische Ansätze auf, Wohlstand nach einem breiteren, realistischeren Konzept zu messen, als es das BIP allein kann. Das Ergebnis: Deutschland hat in zehn der untersuchten Bereiche die Nase vorn. Besonders groß ist der Vorsprung in Sachen Umwelt, Work-Life-Balance, Gesundheit, Sicherheit und Gleichstellung. Die Vereinigten Staaten stehen lediglich bei Haushaltseinkommen und Konsum deutlich besser da, was allerdings vor allem mit der längeren Jahresarbeitszeit zu tun hat. Geringfügige Vorteile haben die USA bei den Wohnverhältnissen und bei Bildung und Forschung. Gleichzeitig ist Armut dort weiter verbreitet.

Das Ziel seiner Studie sei es, die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bedingungen statistisch zu erfassen, die für die Mehrheit der Gesellschaft gelten, mit besonderem Augenmerk auf die weniger begüterte Hälfte, schreibt der Wissenschaftler. Für diese Zwecke sei der Durchschnitt oft nicht so gut geeignet, der etwa bei großer Ungleichheit wenig aussagekräftig ist. Stattdessen biete sich – wenn verfügbar – der Median-Wert an, der genau in der Mitte einer Verteilung liegt, also beispielsweise dem maximalen Einkommen der unteren Hälfte entspricht. Damit Wechselkurse die Ergebnisse nicht verzerren, wurde bei Geldsummen jeweils die Kaufkraft berücksichtigt.

Mehr Einkommen, aber auch mehr Arbeit in den USA

Priewes Analyse zufolge verdienen amerikanische Beschäftigte pro Jahr zwar durchschnittlich 5,3 Prozent mehr als deutsche. Allerdings müssen sie auch deutlich mehr arbeiten und kommen im Schnitt auf jährlich 1811 Arbeitsstunden, während es hierzulande 1341 sind. Als Gründe dafür nennt der Wissenschaftler unter anderem mehr Urlaubsanspruch, aber auch die höhere Teilzeitquote in Deutschland. Teilzeitarbeit ist indes insbesondere bei Frauen nicht

immer freiwillig. Unter dem Strich ist der durchschnittliche Stundenlohn aller Beschäftigten in Deutschland deutlich höher als in den USA, das gilt auch, wenn man nur den Median-Stundenlohn von Vollzeitbeschäftigten betrachtet. Gleichzeitig ist der Niedriglohnssektor kleiner. Verantwortlich dafür dürften die stärkeren Gewerkschaften und die höhere Tarifbindung in Deutschland sein, heißt es in der Studie.

Das Median-Haushaltseinkommen, für das Daten nur aus dem Jahr 2019 vorliegen, ist in den USA 21 Prozent höher, der durchschnittliche Konsum 61 Prozent. Als Hauptgrund nennt der Forscher die längeren Arbeitszeiten, aber auch den Konsum der Superreichen. Gleichzeitig gebe es mehr Single- und Rentner-Haushalte in Deutschland sowie weniger Kapitaleinkommen. Indes müsse berücksichtigt werden, dass beispielsweise Kindergärten und Universitäten hierzulande meist kostenfrei zugänglich sind, während in den USA teilweise hohe Gebühren fällig werden. Diese Ausgaben erhöhten in den USA den gemessenen Konsum der privaten Haushalte, ohne dass dadurch tatsächlich der Lebensstandard höher wäre. Kostenpflichtig sei auch ein Teil der Fernstraßen und Brücken. Zudem sei die Ungleichheit in den USA deutlich größer. Als arm gelten 15,1 Prozent der amerikanischen und 10,9 Prozent der deutschen Bevölkerung, wobei der Forscher die Armutsgrenze wie in den USA üblich bei lediglich 50 Prozent vom mittleren Haushaltsnettoeinkommen ansetzt. Dieses Niveau gilt in Deutschland als „strenge Armut“. In den USA besitzen Haushalte im Schnitt mehr als doppelt so viel Vermögen wie in Deutschland, der Median-Wert ist dagegen hierzulande geringfügig höher. Während das reichste Prozent in den USA über 40,5 Prozent des Gesamtvermögens verfügt, sind es in Deutschland 18,6 Prozent.

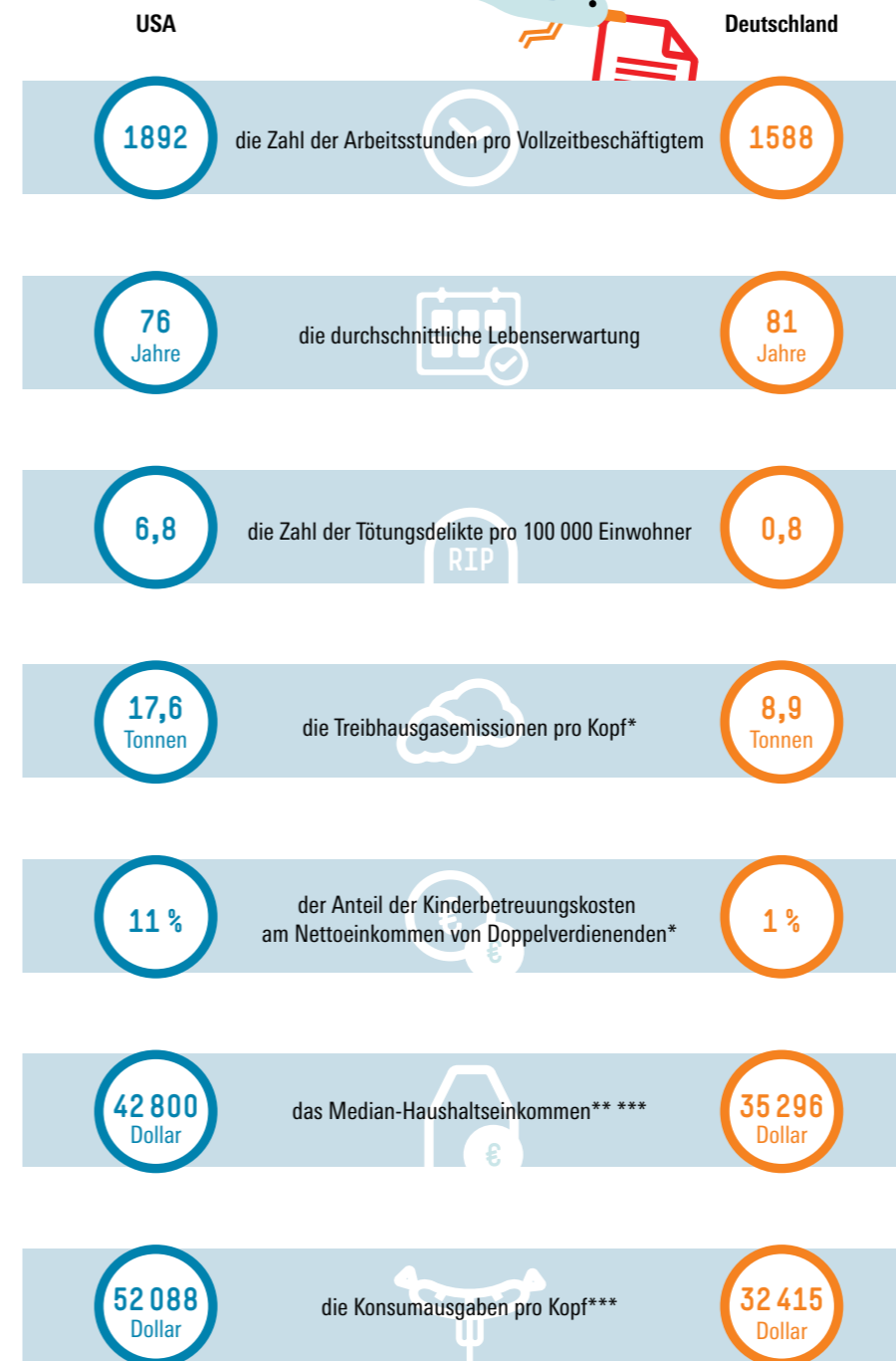
In Deutschland lebt es sich gesünder und sicherer

Im Bereich Gesundheit stehe Deutschland in fast jeder Hinsicht besser da, so Priewe. Obwohl die Ausgaben im Verhältnis zum BIP in den USA höher sind, gibt es dort unter anderem eine geringere Lebenserwartung, weniger Ärzte und Krankenhausbetten pro 100 000 Einwohner und mehr tödliche Unfälle bei der Arbeit. Ähnlich schlecht schneiden die Vereinigten Staaten in den Bereichen Umwelt und Sicherheit ab: Die Treibhausgasemissionen pro Kopf sind etwa doppelt so hoch wie in Deutschland, der Anteil der Erneuerbaren an der Energieproduktion ist halb so hoch. Die Zahl der Tötungsdelikte pro 100 000 Einwohner ist mehr als achtmal so hoch, ebenso die Zahl der Inhaftierten.

Etwas rosiger sieht es im Hinblick auf den Wohnungsmarkt aus: Sowohl die Eigentumsquote als auch die Wohnfläche pro Kopf sind in den USA größer als in Deutschland. Der Ökonom gibt allerdings zu bedenken, dass die Bevölkerungsdichte in den USA um ein Vielfaches geringer ist und die Qualitätsstandards bei Gebäuden kaum vergleichbar

Transatlantische Differenzen

So hoch waren 2022 ...



*2021, **2019, *** unter Berücksichtigung der Kaufkraft; Quelle: Priewe 2024

Hans Bäckler
Stiftung

sind. Auch bei Bildung und Forschung ist der Vorsprung der USA weniger deutlich, als es auf den ersten Blick erscheint: Die Ausgaben für diesen Bereich fallen mit 6 Prozent des BIP zwar höher aus als in Deutschland mit 4,4 Prozent. Die Vergleichbarkeit werde aber dadurch beeinträchtigt, dass die duale Berufsausbildung, die hierzulande einen hohen Stellenwert hat, in dieser Statistik ausgeklammert bleibt.

bau seien für viele Mütter reduzierte Arbeitszeiten die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Gleichwohl zeige der umfassende Vergleich: Sollte sich Deutschland weiter in Richtung des liberalen US-Kapitalismus entwickeln, habe es viel zu verlieren. <

Quelle: Jan Priewe: Comparing living and working conditions – Germany outperforms the United States, IMK-Study Nr. 91, Januar 2024

Auf die Institutionen kommt es an

Eindeutiger fällt der Vergleich in Sachen Gleichstellung aus: In entsprechenden internationalen Indizes rangiert Deutschland klar vor den USA, wo es unter anderem mehr Gewalt gegen Frauen, keinen bezahlten Mutterschaftsurlaub und eine größere Lohnlücke zwischen den Geschlechtern gibt. Generell haben Amerikanerinnen und Amerikaner deutlich weniger soziale Rechte als Deutsche: Kündigungs- und Mieterschutz sind schwach ausgeprägt, es gibt keine Elternzeit, kein Kindergeld, der bundesweite Mindestlohn beträgt nur 7,25 Dollar, es gibt praktisch keine Kurzarbeit. Während staatliche Umverteilung in Deutschland die Einkommensungleichheit um 42 Prozent reduziert, sind es in den USA nur 28 Prozent.

Unter dem Strich liege Deutschland in 10 von 15 untersuchten Bereichen vorn, so Priewe. Wenn man den Grad der Unterschiede berücksichtigt – ein Punkt für kleine, zwei für große und drei für sehr große Abstände – falle der Vergleich mit 23 zu 6 Punkten zugunsten Deutschlands aus. Das Ergebnis zeige, wie wenig das BIP im Hinblick auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Bevölkerungsmehrheit aussagt – und wie groß der Einfluss wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und der Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen ist. In Deutschland existiere eben eine etwas andere Spielart des Kapitalismus, erklärt der Ökonom.

Zwar dürfe der Vergleich nicht über die erheblichen Probleme in Deutschland hinwegtäuschen, betont Priewe: Niedriglöhne und Armut seien auch hierzulande verbreitet, die Tarifbindung sinke, das hohe Niveau der Gesundheitsversorgung sei bedroht. Es fehle an bezahlbaren Wohnungen und die Schuldenbremse behindere dringend notwendige öffentliche Investitionen in innovative Techniken, Infrastruktur und Bildung, was gerade angesichts des demografischen Wandels ein Problem ist. Trotz Fortschritten beim Kita-Ausbau seien für viele Mütter reduzierte Arbeitszeiten die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Regeln für multinationale Konzerne

Je internationaler ein Unternehmen aufgestellt ist, desto schwieriger ist es oft für Gewerkschaften, bessere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten durchzusetzen. Globale Rahmenabkommen können hier helfen. Allerdings kommt es sehr auf die Ausgestaltung an.

Die Sicherung von Mindeststandards für gute Arbeit ist in einer globalisierten Wirtschaft wichtiger denn je. Ein Instrument dazu sind globale Rahmenabkommen. Sie ermöglichen es den Gewerkschaften, bessere Arbeitsbedingungen in multinationalen Unternehmen durchzusetzen. Die Abkommen sind jedoch nicht weit verbreitet. Sie sind weitgehend auf europäische Unternehmen beschränkt und ihre Zahl stagniert seit einiger Zeit. Sind sie also ein Auslaufmodell? Oder sollten die Gewerkschaften stärker auf neue Abkommen drängen und die Umsetzung der bestehenden intensivieren?

Dieser Frage ist ein Forschungsteam des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und der Freien Universität Berlin nachgegangen, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Interviews mit Arbeitnehmervertretungen und dem Management in zwölf Unternehmen geführt. Dabei handelt es sich um multinationale Konzerne, überwiegend mit Hauptsitz in Deutschland. Darüber hinaus haben die Forschenden die Vertragstexte globaler Rahmenvereinbarungen analysiert. Auf dieser Grundlage zeigen sie auf, wie Rahmenabkommen verbessert und damit gestärkt werden können.

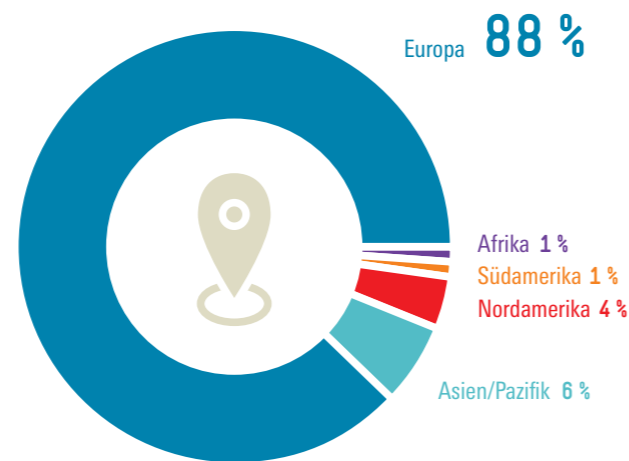
Wozu sind die Abkommen gut?

Globale Rahmenvereinbarungen werden zwischen dem Management eines multinationalen Unternehmens auf der einen Seite und auf der anderen Seite internationalen Gewerkschaftsverbänden wie IndustriALL oder UNI-GlobalUnion sowie Branchengewerkschaften geschlossen. Sie legen konzernweit Mindeststandards für Arbeitsbedingungen fest und definieren Verfahren zur Umsetzung. Seit Ende der 1980er-Jahre wurden 185 solcher Verträge in 124 Unternehmen abgeschlossen, von denen derzeit 132 in Kraft sind. Fast 90 Prozent wurden mit Unternehmen vereinbart, die ihren Sitz in Europa haben. Viele dieser Abschlüsse stammen aus den frühen 2010er-Jahren. Auf den ersten Blick erscheint die Zahl angesichts der Vielzahl global agierender Unternehmen gering. Hinzu kommt, dass die Vereinbarungen freiwillig und jederzeit kündbar sind. Es gibt keine Instanz, bei der Verstöße eingeklagt werden können. Die globalen Abkommen stellen daher auch keinen Ersatz für Tarifverträge dar, sondern können allenfalls einen allgemeinen Rahmen bieten. Und trotzdem haben sie eine wichtige Funktion „als wegweisende Modelle einer transnationalen Arbeitsregulierung“, so die Forschenden. Zum Beispiel in Ländern, in denen kollektive Tarifverhandlungen nicht so wie in Deutschland und vielen Ländern der EU möglich sind. Um die Umsetzung und Einhaltung der Vereinbarungen vor Ort kümmern sich verschiedene Akteure: die globalen Gewerkschaftsverbände,

die im Unternehmen bereits bestehenden transnationalen Interessenvertretungen wie Europäische Betriebsräte oder Weltbetriebsräte sowie die nationalen Gewerkschaften und Betriebsräte am Stammsitz des Unternehmens.

Fast nur Konzerne aus Europa beteiligt

Unternehmen mit globalen Rahmenabkommen haben ihren Hauptsitz in ...

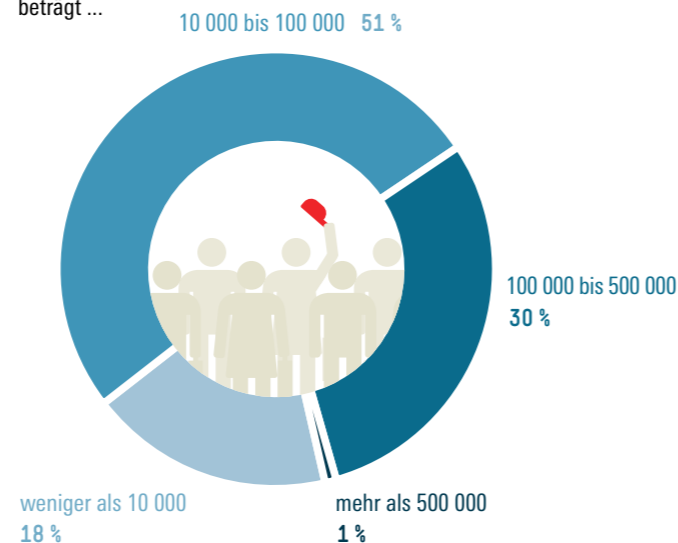


Quelle: Haipeter u. a. 2023

Hans Böckler Stiftung

Knapp ein Drittel hat mehr als 100 000 Beschäftigte

Die Beschäftigtenzahl von Unternehmen mit globalen Rahmenabkommen beträgt ...

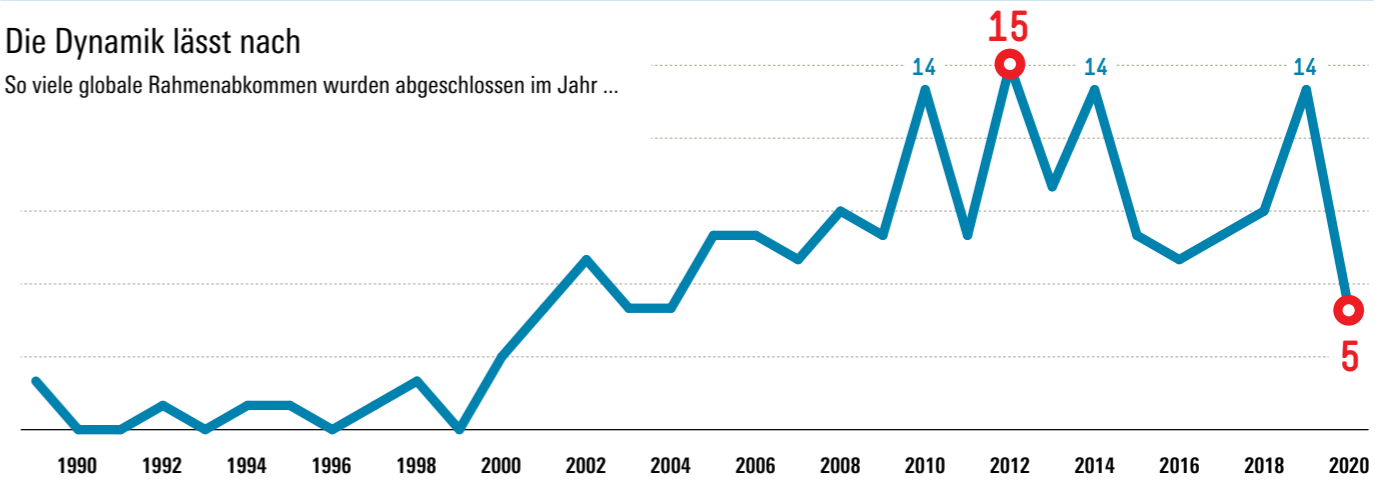


Quelle: Haipeter u. a. 2023

Hans Böckler Stiftung

Die Dynamik lässt nach

So viele globale Rahmenabkommen wurden abgeschlossen im Jahr ...



Von 185 abgeschlossenen Verträgen sind derzeit noch 132 gültig; Quelle: Haipeter u. a. 2023

Hans Böckler Stiftung

Große Unterschiede zwischen Unternehmen

Wie gut die globalen Rahmenvereinbarungen in der Praxis funktionieren, ist in den untersuchten Fällen sehr unterschiedlich. Hauptsächlich komme es darauf an, wie die Verträge im Vorfeld formuliert werden, konstatieren die Forschenden. Im Fall eines untersuchten Baukonzerns umfasst die globale Rahmenvereinbarung wenig mehr als eine Druckseite. Die darin aufgeführten Standards sind unverbindlich. Die Vereinbarung enthält zwar Informationspflichten, darüber hinaus aber kaum Regelungen zur Einhaltung und Kontrolle der vereinbarten Standards. In der Praxis entfaltet sie daher auch nur geringe Wirkung.

Im Gegensatz dazu fällt die Vereinbarung in einem internationalen Handelskonzern besonders ausführlich aus, vor allem beschreibt sie konkrete Verfahren, die die Einhaltung sicherstellen sollen. Die Unternehmensleitung und IndustriALL verpflichten sich, eine Strategie zur Umsetzung zu entwickeln, ein gemeinsames Steuerungsgremium zu bilden, Verfahren für den Umgang mit Verstößen zu entwickeln und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) als Schlichtungsstelle einzubeziehen. Das Unternehmen gibt auch Informationen zur Lieferkette weiter und ermöglicht den Zugang zu den Fabriken. Vor Ort dienen Gewerkschaften und Interessenvertretungen als wichtige Partner. Wo diese fehlen, stößt die Umsetzung allerdings an Grenzen.

Was den Erfolg ausmacht

Die Forschenden sehen globale Rahmenabkommen als Chance, „sowohl transnationale Arbeitsstandards als auch die transnationale Arbeitnehmerbeteiligung zu stärken – und zwar beides zugleich, weil das eine auf dem anderen fußt“. Für den Erfolg sind jedoch mehrere Faktoren entscheidend: Die Vereinbarungen sollten nicht nur einmalig Standards festlegen, sondern auch Verfahren zu deren Einhaltung. Diese können beispielsweise Informationsrechte beinhalten, regelmäßige Gesprächsforen mit dem Management festlegen, die Beteiligung von Interessenvertretungen sicherstellen und Vorgaben für die Lösung von Problemen oder Konflikten machen. „Systematische Prozessnormen etablieren die Umsetzung globaler Rahmenabkommen als kontinuierlichen Vorgang in den Unternehmen und halten die Abkommen auf diese Weise lebendig“, schreiben die Forschenden.

Darüber hinaus müssen die Handlungsfähigkeit und die Ressourcen der mit der Umsetzung befassten Interessenvertretungen – also der Gewerkschaften und Betriebsräte im Stammland des Unternehmens – gestärkt werden. Sie können durch transnationale Gremien wie Europäische Betriebsräte und Weltbetriebsräte unterstützt werden, die Mittel bereitstellen, die vor Ort oft fehlen. „Dies betrifft zum einen die Verfügbarkeit personeller und zeitlicher Ressourcen der Schlüsselakteure, die eine wirksame Praxis koordinieren können, zum anderen die finanziellen Mittel, um die Infrastrukturen bereitzustellen, die nötig sind, um dauerhaft eine gute Praxis gewährleisten zu können.“ Die Wirksamkeit globaler Rahmenvereinbarungen hängt jedoch nicht nur von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften ab. Sie allein können wenig erreichen, wenn das Management nicht zur Kooperation bereit ist, was immer noch in vielen Fällen vorkommt. Hier ist eine stärkere politische Unterstützung erforderlich. Eine Chance könnten die mittlerweile in mehreren Ländern – darunter auch Deutschland – verabschiedeten Lieferkettengesetze bieten, wenn sie die Sicherung sozialer Nachhaltigkeit in Lieferketten mit globalen Rahmenabkommen verknüpfen. <

Quelle: Thomas Haipeter u.a.: Globale Rahmenabkommen am Scheideweg. Auf die Umsetzung kommt es an, Study der HBS-Forschungsförderung Nr. 488, Dezember 2023 [Link zur Studie](#)



MEHR HÖREN

Wie funktioniert das Lieferkettengesetz, was fehlt noch und wie geht es 2024 weiter? Ein Jahr nach der Einführung ziehen Expertinnen und Experten der Hans-Böckler-Stiftung im Podcast „Systemrelevant“ Bilanz.

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-lieferkettengesetz-ein-burokratiemonster-55049.htm>

Kein Betriebsrat im digitalen Schnellverfahren

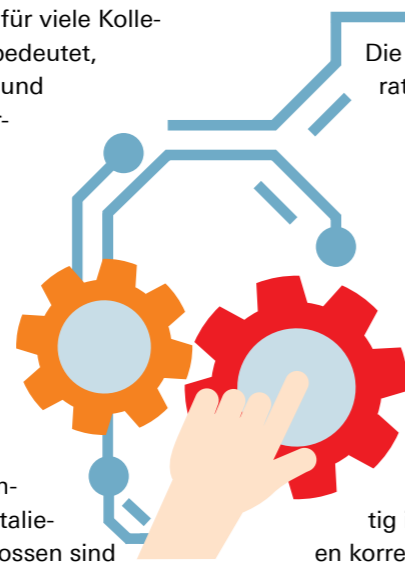
Ein Betriebsrat kann nicht per Videokonferenz gegründet werden. Einige formale Regelungen lassen sich modernisieren, betriebliche Mitbestimmung per Klick wird es aber nicht geben.

Stark digitalisierte Betriebe haben seltener einen Betriebsrat als andere – und häufiger eine mobil arbeitende Belegschaft. Eine Interessenvertretung zu gründen ist immer ein langwieriger Prozess und erfordert viel Engagement; wenn die Belegschaft aber selten oder nie an einem Ort zusammenkommt, wird es umso schwieriger. Darauf macht der gewerkschaftliche Branchenexperte für Informations-, Kommunikations- und Nachrichtentechnik Falko Blumenthal in den WSI-Mitteilungen aufmerksam.

Es beginnt mit der Wahlversammlung. Dass diese nach geltendem Recht in Präsenz stattfinden muss, sei digital arbeitenden Beschäftigten heute nur schwer vermittelbar, schreibt Blumenthal. Gerade wenn dies für viele Kolleginnen und Kolleginnen eine lange Anreise bedeutet, unklar ist, wer die Reisekosten übernimmt, und dafür extra Räumlichkeiten angemietet werden müssen. Zu klären ist außerdem, wer überhaupt eingeladen werden darf, das heißt, wie der Betrieb abzugrenzen ist. „Während beispielsweise das eine Gründungsteam einen in Österreich arbeitenden Kollegen mit deutschem Arbeitsvertrag und vollständiger Integration in den deutschen Betrieb mit auf die Liste der wahlberechtigten Beschäftigten nimmt, sorgt die Existenz einer eigenen Firma nach italienischem Recht mit formal eigenständiger Geschäftsführung dafür, dass die italienischen Kolleginnen von der Wahl ausgeschlossen sind – trotz ihrer vollständigen arbeitstechnischen Integration in den deutschen Betrieb.“ Als ungerecht empfunden werde es, wenn „beispielsweise die Dresdner Kollegin in den Betriebsrat gewählt werden darf, die direkte Teampartnerin mit Standort Amsterdam in der rein pro forma existierenden niederländischen Gesellschaft jedoch nicht“.

Generell müssen Initiatorinnen und Initiatoren sich sehr viel Wissen zum Thema Mitbestimmung erarbeiten und Zeit investieren: für „den Marathon von digitalen Informations- und Mobilisierungsveranstaltungen“, der auf die Wahlversammlung folgt, für – obligatorisch in Präsenz stattfindende –

Sitzungen des Wahlvorstands, für den Gang zur Notarin, um die Kündigungsschutzklärung als Betriebsratsinitiatorin abzugeben, und vieles mehr, das organisiert werden muss. Beispiel Briefwahl: „Bereits die Einrichtung eines Briefkastens des Wahlvorstands gestaltet sich schwierig, wenn der Betrieb keinen physischen Ort hat. Seitdem auch Behörden mehr und mehr ihren Schriftverkehr digitalisieren, geht Gewöhnung an postalische Formalitäten verloren. Der Umgang mit Stimmzettel, Wahlumschlag, persönlicher Erklärung und Rücksendeumschlag muss regelmäßig in Onlineveranstaltungen geübt werden und Erklärvideos müssen zur Verfügung erstellt werden.“



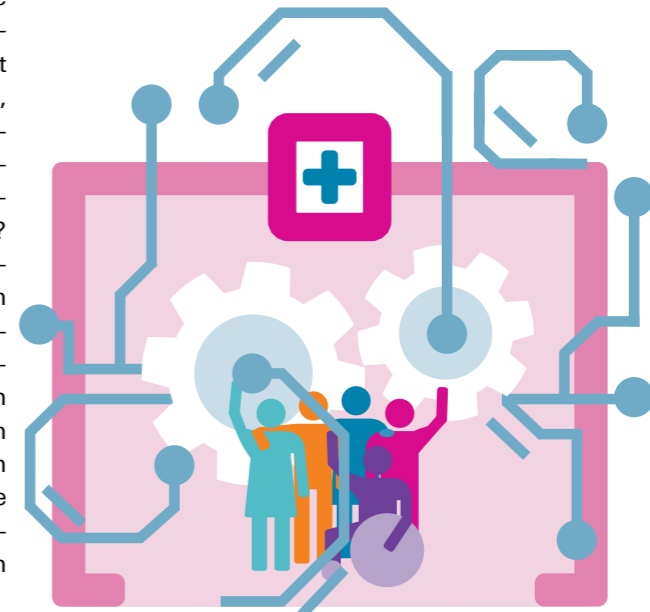
Die vielen formalen Hürden, die der Betriebsratswahl gerade in hochgradig digitalisierten Firmen entgegenstehen, ließen sich zum Teil senken, so Blumenthal. Er verweist dabei etwa auf einen vom DGB vorgeschlagenen Gesetzentwurf, der „der Digitalisierung der Betriebe selbst und der Veränderung des Betriebsbegriffs Rechnung trägt“. Er warnt allerdings vor der Vorstellung, dass Verfahrensvereinfachungen auf einmal überall schlagkräftige Beschäftigtenvertretungen sprießen lassen. Auch wenn der eine oder andere Schritt künftig in die digitale Sphäre verlagert werde, seien korrekte Abläufe, die Rechtssicherheit gewährleisten, unerlässlich. Und ohne gründliche Vorbereitungen durchgeführte Betriebsratswahlen könnten leicht „mehr Anfechtungsgründe hervorbringen“. Praktisch hätten die heutigen Regelungen, so aufwendig und teilweise überholt sie auch seien, doch einen positiven Nebeneffekt: Gerade wegen der Komplexität der Vorgänge setzen Gründungsteams in der Regel auf gewerkschaftliche Unterstützung, was am Ende entscheidend zur Entstehung funktionsfähiger Vertretungsstrukturen und kompetenter Betriebsräte beiträgt. <

Quelle: Falko Blumenthal: Digitale Betriebsratsgründung, WSI-Mitteilungen 1/2024

Mitbestimmen bei der Softwareauswahl

Am Beispiel eines überdurchschnittlich digitalisierten Krankenhauses ist zu sehen, wie Digitalisierung im Sinne von Beschäftigten, Patientinnen und Patienten gelingen kann.

In Krankenhäusern werden riesige Mengen an Informationen verarbeitet. Welche Pflegeaufgaben sind schon erledigt, welche stehen noch an? Unzählige Geräte erfassen Vitalwerte der Patientinnen und Patienten. Medikationspläne und Krankengeschichten, Schicht- und Raumpläne müssen verwaltet werden; viel Logistik ist nötig, damit die richtige Person zur rechten Zeit auf dem richtigen Operationstisch liegt. Jeder Arbeitsschritt muss dokumentiert werden, damit die Krankenkassen die erbrachten Leistungen vergüten. Das alles geschieht in den meisten Krankenhäusern hierzulande mit einer Vielzahl unterschiedlicher digitaler und analoger Systeme, die miteinander nur bedingt kompatibel sind. Deshalb verfolgt die Gesundheitspolitik das Ziel, die Daten in Krankenhausinformationssystemen (KIS) zusammenzuführen. Aber was bedeutet das für die Beschäftigten? Noch mehr Arbeit? Und totale Überwachung? Das haben der Berliner Soziologieprofessor Philipp Staab und seine Mitarbeitenden Julia Bringmann und Benjamin Henry Petersen anhand einer „umfassenden qualitativen Intensivfallstudie eines überdurchschnittlich digitalisierten Krankenhauses in Deutschland“ untersucht.



Da es sich um einen kirchlichen Betrieb handelt, werden die Beschäftigten hier nicht durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten, sondern durch eine – mit weniger verbindlichen Rechten ausgestattete – Mitarbeitervertretung. Im untersuchten Fall bezieht das Management diese jedoch bislang stark ein, auf freiwilliger Basis. In Sachen Digitalisierung ist die Vertretung der Beschäftigten von Anfang an dabei. Sie formuliert keine zusätzlichen Bedingungen, nachdem die grundsätzlichen Entscheidungen gefallen sind, sondern entscheidet mit, welche Software angeschafft wird. Neue Systeme werden immer im Konsens eingeführt. In der nächsten Phase werden Regelungen zu Datenschutz und Schulungsaufwand getroffen. Die Nutzung digitaler Systeme zur Leistungskontrolle ist durch eine Dienstvereinbarung kategorisch ausgeschlossen.

Mit diesem konsensualen Ansatz ist die Klinik, die Staab, Bringmann und Petersen unter die Lupe genommen haben, bereits weiter gekommen als die meisten Krankenhäuser in Deutschland. Hier wird der Gesundheitszustand der Patientinnen und Patienten aus dem Rettungswagen digital direkt an die Notaufnahme übermittelt. Die Vitalwerte werden auf

der Intensivstation automatisiert erhoben und es müssen keine Akten mehr aus dem Archiv angefordert oder Handschriften entziffert werden. Fast alles läuft nun über das KIS.

Management und Mitarbeitervertretung haben nach Einschätzung der Forschenden eine „Effizienz-Allianz“ geschlossen. Gut gestaltete Digitalisierung kann, so die Mitarbeitervertretung, in Zeiten des Fachkräftemangels gegen zunehmende Arbeitsverdichtung wirken. Die Handlungsspielräume der Beschäftigten blieben der Studie zufolge durch die Digitalisierung weitgehend unbeeinträchtigt. Die Kontrolle durch Vorgesetzte habe trotz neuer technischer

Möglichkeiten nicht zugenommen. Eine Pflegekraft auf der Intensivstation formuliert: „Die Software kontrolliert mich nicht, sie dokumentiert meine Arbeit.“ Offenbar ist allen Beteiligten klar, dass mehr Kontrolle „weder nötig noch zielführend“ ist, schreiben die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler. Eine Konfliktlinie verläuft weniger zwischen Management und Beschäftigten, sondern eher zwischen ihnen und den Softwareanbietern. Letztere müssen dazu gebracht werden, spezifischen Anforderungen, wie dem Informationsaustausch zwischen unterschiedlichen Softwareanwendungen über die Be-

reitstellung der entsprechenden Schnittstellen, gerecht zu werden und im laufenden Betrieb die nötige Unterstützung zu liefern.

Das analysierte Fallbeispiel zeigt laut Staab, Bringmann und Petersen vor allem eins: Es besteht eine „Regulierungslücke, die gemeinnützige, privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen aller Branchen betrifft“. Es fehlt ein gesetzlich verbrieftes Recht, bei der Einführung neuer Software von Anfang an mitzubestimmen. Das sollte im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden, denn „das Recht auf Mitentscheidung bei der Softwareauswahl wäre eine für die Gremien notwendige Ressource, damit sie ihre gesetzlich vorgesehene Funktion als Hüter der Qualifizierung und Leistungskontrolle adäquat wahrnehmen können“. Auch die „für beide Betriebsparteien zentrale Frage der Arbeitsbelastung“, etwa in Form von Schulungen, oder Fragen der Einrichtung von Schnittstellen und Supportanforderungen könnten dann rechtzeitig geklärt werden. <

Quelle: Philipp Staab, Julia Bringmann, Benjamin Henry Petersen: Vernetzte Klinik. Neue Spannungen, neue Allianzen, WSI-Mitteilungen 1/2024

www

MEHR LESEN

Der Sammelband **Digitalisierung von Gegenmacht – Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute** von Martin Oppelt und Falko Blumenthal aus dem Transcript-Verlag beleuchtet, wie sich die Interessen von Beschäftigten in der digitalen Wirtschaft durchsetzen lassen. Kostenloser Download: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1/digitalisierung-von-gegenmacht/>



ZUM HINTERGRUND

Das **Betriebsverfassungsgesetz** wurde zum letzten Mal vor 50 Jahren grundlegend modernisiert. Jetzt muss das Gesetz angepasst werden.

Wie das geht, zeigt eine Gruppe von Expertinnen und Experten: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-eine-betriebsverfassung-fur-die-zukunft-40452.htm>

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 78-230

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

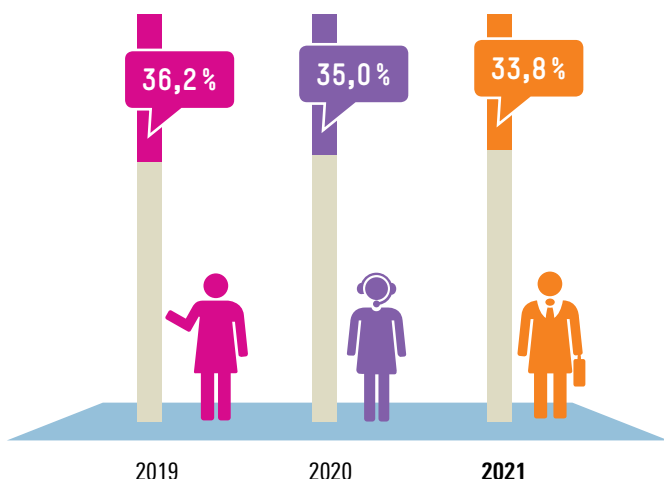
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

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

Große Einkommenslücke

Im Mittel lagen die Jahresverdienste von Frauen so weit
unter denen der Männer ...



Quelle: IAB, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

KONJUNKTUR

Bauwirtschaft in der Krise



Laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) wird 2024 für die Bau-
branche ein schweres Jahr. Nominal könnten die Bauleistungen in diesem Jahr
um 3,5 Prozent zurückgehen. Das wäre der erste Rückgang seit mehr als zehn
Jahren. Vor allem im Wohnungsbau wird das Bauvolumen weiter sinken. Dort rechnen die DIW-Experten mit einem
Minus von mehr als fünf Prozent. Das Ziel der Bundesregierung, im Jahr 400 000 Wohnungen zu bauen, wird da-
her auch 2024 deutlich verfehlt werden. <

Quelle: DIW, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

GRUNDRENTE

Weniger als erwartet profitieren

Erstmals liegen Daten zur 2021
beschlossenen Grundrente vor.
Laut einer Auswertung des Deut-
schen Instituts für Wirtschaftsfors-
chung (DIW) profitieren 200 000
Menschen weniger von der So-
zialreform als von der Bundesre-
gierung angenommen. So hätten auf den ersten Blick gut
2,3 Millionen Rentnerinnen und Rentner Anspruch auf die
Grundrente. Nach der Einkommensprüfung, bei der auch
die Rente des Ehepartners berücksichtigt wird, bleibt da-
von aber weniger als die Hälfte übrig. 2022 bekamen in
Deutschland gut 1,1 Millionen Menschen die Grundrente,
die als Zuschlag auf die Altersrente gezahlt wird. Gut 70
Prozent davon waren Frauen. <



Quelle: DIW, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

ARBEITSZEIT

Warum Menschen in Teilzeit arbeiten

Beschäftigte haben ihre Arbeitszeit reduziert, weil sie ...

nicht Vollzeit arbeiten möchten	27 %
sich um Kinder oder Eltern kümmern	24 %
eine Aus- oder Weiterbildung machen	12 %
keine Vollzeitstelle gefunden haben	6 %
krank oder behindert sind	5 %
andere Gründe haben	28 %

Quelle: Destatis, Januar 2024 [Link zur Studie](#)