

- 2 **Sozialpolitik** Das Bürgergeld ist nicht zu hoch
- 3 **Unternehmen** Dax-Vorsitzende machen Kasse
- 4 **Energiewende** Stromnetze unter Hochspannung
- 5 **20 Jahre SE** Nichts zu feiern
- 6 **Arbeitszeit** Doppelt arbeiten macht nicht zufrieden

TARIFBILANZ 2024

Erstmals wieder kräftiges Reallohnplus

Die Tariflöhne steigen in diesem Jahr deutlich. Das gibt auch der Kaufkraft einen Schub. Die Verluste der letzten Jahre sind aber noch nicht ausgeglichen.

Die Tariflöhne in Deutschland steigen im Jahr 2024 nominal um durchschnittlich 5,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Da die Inflation in diesem Jahr deutlich zurückgegangen ist, ergibt sich mit durchschnittlich 3,2 Prozent erstmals seit Jahren wieder ein kräftiger Reallohnzuwachs, wie die aktuelle WSI-Tarifbilanz zeigt.

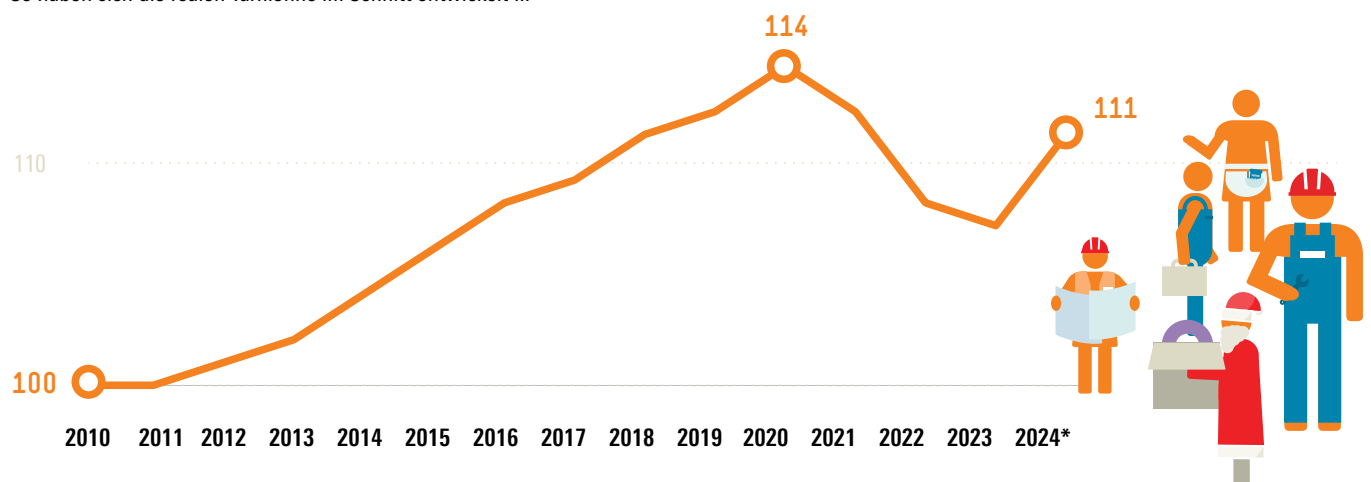
Nominal entspricht der Anstieg der Tariflöhne im Jahr 2024 exakt dem des Vorjahres. Im längerfristigen Vergleich ist er jedoch hoch. „Die Tariflohnentwicklung des Jahres 2024 ist nach wie vor eine Reaktion auf die außergewöhnlich hohen Inflationsraten der Vorjahre, in denen die Beschäftigten einen erheblichen Rückgang der Reallohne hinnehmen mussten“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Thorsten Schulten. „Durch die kräftigen Reallohnzuwächse in diesem Jahr konnten die Kaufkraftverluste der drei Vorjahre etwa zur Hälfte kompensiert werden. Es besteht weiterhin Nachholbedarf.“

In diesem Jahr wurden für rund 12,6 Millionen Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Hinzu kommen Tarifierhöhungen für weitere 7,9 Millionen Beschäftigte, die bereits 2023 oder früher vereinbart wurden. Insgesamt profitieren 2024 also gut 20 Millionen Beschäftigte von tariflichen Lohnsteigerungen. „Solche Zahlen machen deutlich, dass das Tarifsysteem ein wichtiges Instrument ist, um materielle Teilhabe zu gewährleisten. In einer Zeit, in der sich viele Menschen Sorgen machen, ob sie künftig ihren Lebensstandard halten können, ist es ein besonders wichtiger Faktor gesellschaftlicher Stabilisierung“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI.

Einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Tariflöhne leisten im Jahr 2024 erneut die sogenannten Inflationsausgleichsprämien, die in nahezu allen großen Tarifbranchen und vielen kleinen Tarifbereichen vereinbart wurden. Dabei handelt es sich um steuer- und > > > >

Trotz Zuwachs immer noch Nachholbedarf

So haben sich die realen Tariflöhne im Schnitt entwickelt ...



*Daten für alle bis zum 29.11.2024 vereinbarten Tarifierhöhungen; 2010 = 100
Quelle: WSI 2024

abgabenfreie Einmalzahlungen, die den Beschäftigten im Vergleich zu einer regulären Tarifierhöhung einen höheren Nettolohn und den Arbeitgebern niedrigere Arbeitskosten bescherten. „Allerdings sind die Inflationsausgleichsprämien als Einmalzahlungen durchaus ein zweischneidiges Schwert“, so Tarifexperte Schulten. „Auf der einen Seite haben sie kurzfristig geholfen, Kaufkraftverluste zu begrenzen, und

sorgen in diesem Jahr für besonders hohe Reallohnzuwächse. Schon jetzt ist allerdings auch absehbar, dass sich der Wegfall der Inflationsausgleichsprämien im Jahr 2025 stark dämpfend auf die Tariflohnentwicklung auswirken wird.“ <

Mehr Informationen: <https://www.wsi.de/de/tarifarchiv-15262.htm>

SOZIALPOLITIK

Das Bürgergeld ist nicht zu hoch

In einer aktuellen Blog-Serie des WSI zu „Mythen der Sozialpolitik“ setzen sich Forschende mit Klischees in der sozialpolitischen Debatte auseinander. Ein solches Klischee ist die Behauptung, das Bürgergeld sei zu hoch und mache Arbeit unattraktiv.

Die Debatte ums Bürgergeld flammt immer wieder auf. Dabei kursieren „eine Vielzahl populistischer Thesen, aber wenig Fakten“, so Jutta Schmitz-Kießler, Professorin an der Hochschule Bielefeld und Expertin für Sozialpolitik. So würde häufig die jüngste Anpassung der Regelbedarfe als überzogen kritisiert und gefordert, das vermeintlich üppige Bürgergeld nicht weiter zu erhöhen, um mit Nullrunden

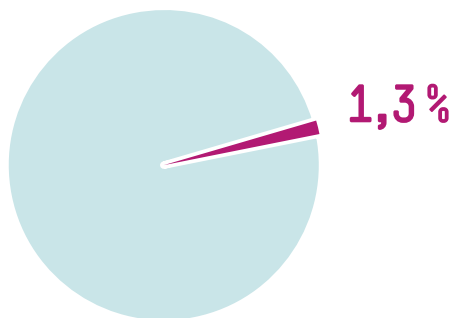
einmal 4,2 Prozent des gesamten Sozialbudgets aus. „Das legt nahe, dass Einsparungen im Grundsicherungssystem keineswegs horrenden Beträgen freisetzen und anderweitig Investitionen möglich machen würden.“

Der nächste Punkt: Lädt das Bürgergeld zum Nichtstun auf Staatskosten ein, weil sich die Aufnahme einer Arbeit gar nicht lohnen würde? Die Antwort ist einfach: Nein, weil

die Grundsicherung so konstruiert ist, dass eine Person, die – wenigstens einen kleinen – Job annimmt, immer mehr Einkommen hat als jemand ohne Erwerbsarbeit. Das könne allenfalls in „konstruierten Einzelfällen“, die praktisch nicht ins Gewicht fallen, anders sein. Dennoch wird regelmäßig argumentiert, geringere Leistungen wären ein probates Mittel, den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen, sich eine Stelle zu suchen. Dem ist unter anderem entgegenzuhalten, dass es rechtlich strittig ist, ob Leistungen, die das soziokulturelle Existenzminimum sichern sollen, überhaupt gekürzt werden können. Außerdem ist es eine „Illusion“ zu glauben, „die meisten Grundsicherungsbeziehenden hätten die freie

Überschätzte Kosten

Von seiner Wirtschaftsleistung wendete Deutschland 2023 für das Bürgergeld auf ...



Quelle: BMAS 2024

Hans Böckler
Stiftung

für Arme den Staatshaushalt zu entlasten. Tatsache ist jedoch: Die Grundsicherung ist von 2005, dem Inkrafttreten der Hartz-Reformen, bis 2023 etwa im gleichen Maße gestiegen wie die Preise – und weniger als die Löhne. Auch die Erhöhung Anfang des laufenden Jahres wird lediglich die Preissteigerung ausgleichen, aber nichts daran ändern, dass das Bürgergeld hinter der Lohnentwicklung zurückbleibt. Im kommenden Jahr werden die Regelsätze nicht erhöht, was für Bedürftige reale Verluste bedeutet. Das Bürgergeld zu kürzen wäre „eine fatale Fehlentscheidung, gerade für diejenigen, die zu den Schwächsten der Gesellschaft gehören“, so Schmitz-Kießler.

Zumal auch die Vorstellung abwegig ist, das Bürgergeld sei der entscheidende Posten im Staatshaushalt. Tatsächlich macht es mit rund 54 Milliarden Euro jährlich gerade

Wahl zu arbeiten“. Rund ein Drittel ist gar nicht erwerbsfähig, die meisten davon sind Kinder. Elf Prozent haben ganz normale ungeforderte Jobs, mit schlechter Bezahlung oder zu wenigen Arbeitsstunden. Ebenso viele sind in Ausbildung, acht Prozent sind wegen Erziehungs- oder Pflegeaufgaben von der Arbeitssuche freigestellt. Viele leben zudem in strukturschwachen Regionen, in denen es schlicht keine passenden freien Stellen gibt. „Verschärfungen beim Bürgergeld werden keinen einzigen Arbeitslosen langfristig in Arbeit bringen, wären aber eine erhebliche Gefahr für den sozialen Frieden“, warnt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. <

Quelle: Jutta Schmitz-Kießler: Hartnäckig, aber falsch: Die Kritik an der Bürgergelderhöhung, WSI-Blog-Serie „Mythen der Sozialpolitik“, August 2024 [Link zur Studie](#)

Dax-Vorsitzende machen Kasse

Die Zahlungen an die Vorstände von Dax-Unternehmen haben sich 2023 wieder deutlich erhöht, bei den MDax-Firmen sind sie dagegen gesunken.

Die Konjunktur in Deutschland lahmt, etliche Konzerne haben in den vergangenen Wochen angekündigt, Jobs abzubauen. Angesichts solcher Einschnitte sei es umso wichtiger, die Bezahlung des Managements im Blick zu behalten, erklärt Navid Armeli. Der I.M.U.-Experte hat die Vergütungsberichte der Unternehmen analysiert, die 2023 in Dax und

sein wird“, so I.M.U.-Direktor Daniel Hay. „Die Beratungshäuser konnten der Aufwärtsspirale mit ihren Prüfungen zur Angemessenheit keinen Einhalt gebieten.“

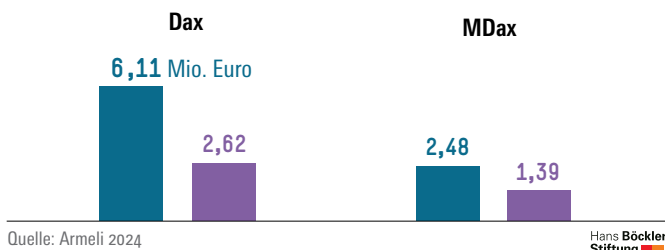
Im Mittel haben die Dax-Vorstandsvorsitzenden laut der Analyse 6,11 Millionen Euro kassiert, 19,3 Prozent mehr als 2022. Bei den einfachen Vorstandsmitgliedern haben sich die Bezüge um 2 Prozent auf 2,62 Millionen Euro erhöht. Anders sieht es bei den MDax-Firmen aus: Der Median-Wert ist hier bei den Vorstandsvorsitzenden um 11,1 Prozent auf 2,48 Millionen Euro gesunken, bei den anderen Vorständen um 8,1 Prozent auf 1,39 Millionen Euro.

Die langfristige variable Vergütung war sowohl im Dax als auch im MDax anteilig geringer als in der von den Unternehmen festgelegten Zielvergütung angepeilt. Sie fiel zudem deutlich kleiner aus als der jeweilige Jahresbonus – obwohl der Gesetzgeber börsennotierten Unternehmen eine „langfristige und nachhaltige Ausrichtung der Vorstandsvergütung“ vorschreibe, kritisiert Armeli. Ein Grund für diese Unwucht: Der Grad der Zielerreichung bei den kurzfristigen Komponenten der Bezahlung betrug im Dax im Schnitt 132,7 Prozent, im MDax 123,1 Prozent. Die vereinbarten Ziele wurden also deutlich übertroffen. Hier seien die Aufsichtsräte gefordert, „ambitioniertere Parameter“ festzulegen, so der Fachmann. Auch um zu verhindern, dass sich die Summe der Bezüge in den kommenden Jahren weiter aufbläht, wenn wieder mehr langfristige Ziele erreicht werden. <

Quelle: Navid Armeli: Vorstandsvergütungsstudie 2024, Mitbestimmungsreport Nr. 83, Dezember 2024

Millionen für das Management

So hoch war 2023 die Median-Vergütung von **Vorstandsvorsitzenden** und **einfachen Vorstandsmitgliedern** im ...



MDax notiert waren, insgesamt 89, da von einem Unternehmen kein Bericht vorlag. Der Auswertung zufolge sind die Auszahlungssummen zumindest im Dax deutlich gestiegen – und könnten künftig weiter zulegen: „Es droht ein weiterer Anstieg der Dax-Vorstandsvergütungen in den kommenden Jahren, was mit Blick auf die wirtschaftliche Situation und drohende Standortschließungen nur schwer zu vermitteln

Gelähmte Wirtschaft

Die deutsche Wirtschaft stagniert: Das IMK rechnet in seiner aktuellen Konjunkturprognose für das Jahr 2024 mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,2 Prozent und für 2025 mit einem Wachstum von 0,1 Prozent. Die Beschäftigung wird der Prognose zufolge in diesem Jahr um 0,2 Prozent zulegen, im kommenden Jahr um 0,2 Prozent sinken, die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 6,0 beziehungsweise 6,3 Prozent betragen.

Dass 2025 überhaupt ein kleines Konjunkturplus zu erwarten ist, begründen die Ökonomen und Ökonomen mit einer zaghaften Belebung der Binnenkonjunktur. Der private Konsum werde preisbereinigt um 0,7 Prozent zulegen. Bei den privaten Investitionen sei mit Zurückhaltung zu rechnen, solange es keine Klarheit gibt hinsichtlich der mittelfristigen wirtschaftspoli-

tischen Unterstützung der Transformation, also des klimafreundlichen Umbaus der Wirtschaft. Gleichzeitig zeichne sich angesichts auslaufender Inflationsausgleichsprämien und steigender Krankenkassenbeiträge eine restriktive Ausrichtung der Finanzpolitik ab. Es sei davon auszugehen, dass die öffentlichen Investitionen wegen der angespannten Haushaltslage weiter schrumpfen. Anders als es in der Vergangenheit oft der Fall war, seien die Exporte wenig geeignet, der deutschen Wirtschaft aus der Misere zu helfen. Infolge hoher Energiepreise, mangelnder Investitionen und erstarkter Konkurrenz auf dem Weltmarkt sowie abgeschotteter Märkte stünden die Chancen dafür zurzeit schlecht.

Das Risiko einer fortgesetzten Stagnation oder eines Abschwungs sei angesichts der Kombination aus restriktiver Finanz- und Geldpoli-

tik, hoher politischer und wirtschaftspolitischer Unsicherheit sowie einer schwachen Auslandsnachfrage nicht zu unterschätzen, warnt das IMK. Es gebe aber auch Hoffnung: „Gelingt es der neuen Bundesregierung, umfangreiche klimapolitische Vorhaben umzusetzen, und steigt das Vertrauen der Unternehmen und der privaten Haushalte, so könnte das Bruttoinlandsprodukt infolge kräftigerer Investitionen und eines dynamischeren privaten Konsums stärker steigen.“ <

Quelle: Sebastian Dullien u.a.: Stark belastete deutsche Wirtschaft verharrt in Stagnation. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2024/2025, IMK-Report Nr. 193, Dezember 2024

Stromnetze unter Hochspannung

Der Erfolg der Energiewende steht und fällt mit der Umsetzung vor Ort. Die regionalen Energieversorger mit ihren Verteilnetzen sind besonders gefordert. Ob sie den Ausbau der Netze und den notwendigen Personalaufbau stemmen können, ist offen.

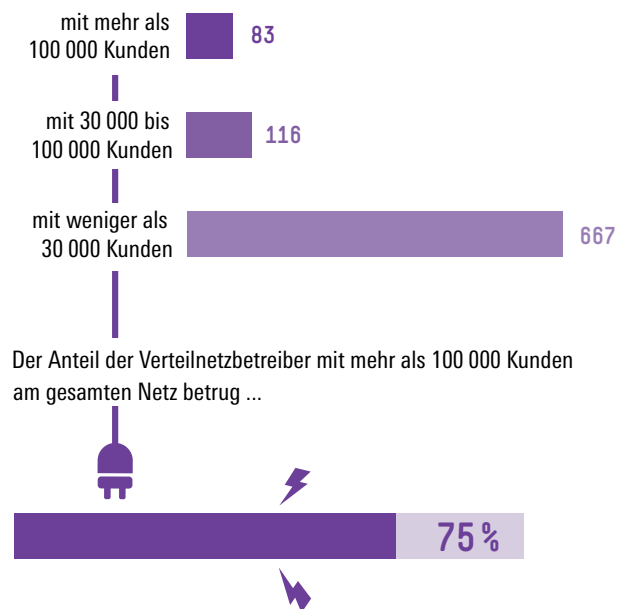
Um die Vorgaben für den Ausbau der erneuerbaren Energien zu erreichen, investieren die regionalen Energieversorgungsunternehmen in Deutschland derzeit massiv in ihre Stromnetze, die sogenannten Verteilnetze. Gleichzeitig stellen sie in großem Umfang neues Personal ein – bis

Als Energieversorger sind in der Öffentlichkeit vor allem die großen Unternehmen wie Eon, RWE, EnBW oder Vattenfall bekannt, die bundesweit oder sogar international tätig sind. Weniger präsent sind dagegen die regionalen Versorger. Dabei stellen sie mit ihren mehr als 800 Verteilnetzbetreibern einen der wichtigsten und zugleich den beschäftigungsintensivsten Teilbereich der Energiewirtschaft in Deutschland dar. Meist handelt es sich um die klassischen Stadtwerke in kommunaler Hand, aber auch um größere private und kommunale regionale Versorger. Viele der größeren regionalen Versorger gehören indirekt zum Energiekonzern Eon. Daneben haben durch die Rekommunalisierungsbewegung in den vergangenen Jahren Anzahl und Größe der kommunalen Versorger zugenommen.

Die regionalen Versorger sind häufig selbst Erzeuger von Strom und Wärme. Vor allem aber stellen sie die lokale Infrastruktur bereit, um Energie an die Haushalte zu verteilen – und künftig zum Teil auch wieder ins Netz einzuspeisen. Denn anders als bisher funktionieren die Netze der Zukunft nicht mehr als Einbahnstraße, die vom Kraftwerk über das Verteilnetz zu den Verbraucherinnen und Verbrauchern verläuft. Durch die zunehmend dezentrale Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien müssen die Stromnetze heute in der Lage sein, Strom in beide Richtungen zu transportieren, also auch Gegenverkehr zu bewältigen. Hinzu kommt die stärkere Vernetzung der Sektoren Strom, Wärme und Mobilität – etwa um elektrische Energie zur Herstellung von Wasserstoff oder E-Fuels zu nutzen. Insgesamt wird die Last in den Stromnetzen deutlich zunehmen, wobei die lokalen Verteilnetze einen „Flaschenhals“ darstellen.

Wenige haben großes Gewicht

So viele Verteilnetzbetreiber gab es 2023 in Deutschland ...



Quelle: Schmid, Stracke 2024

Hans Böckler
Stiftung

2028 mindestens 14 000 Beschäftigte. Das zeigt eine Studie von Katrin Schmid und Stefan Stracke vom Beratungsunternehmen wmp consult im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Für ihre Untersuchung haben die Forschenden Statistiken und Branchenanalysen ausgewertet sowie Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Betriebsräten und Geschäftsführungen verschiedener Unternehmen geführt. Die Studie, so die Leiterin der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Christina Schildmann, zeigt deutlich, wie stark Arbeitsmarkt und Nachhaltigkeitsziele miteinander verzahnt sind: „Nötig sind neue Allianzen zur Gewinnung von Fachkräften in grünen Berufen. Und wir können deutlich sehen: Mitbestimmte Betriebe liegen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen klar eine Nasenlänge vorn.“

Enormer Investitionsbedarf

Der enorme Ausbaubedarf im Rahmen der Energiewende, der durch die Novellierung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes 2023 noch beschleunigt wurde, setzt die Verteilnetzbetreiber unter Zugzwang. Die Bundesnetzagentur schätzt, dass allein die größten von ihnen in den nächsten zehn Jahren einen Gesamtinvestitionsbedarf von rund 110 Milliarden Euro und bis 2045 von gut 200 Milliarden Euro haben werden. Der Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft geht davon aus, dass sich das jährliche Investitionsvolumen der regionalen Energieversorgungsunternehmen in Zukunft vervierfachen bis verfünffachen wird.

Verbunden mit den Rekordsummen, die in den Netzausbau fließen, ist eine Einstellungsoffensive. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Beschäftigten bereits wieder gestiegen und soll weiter steigen. Zu den derzeit mehr als 113 000 Beschäftigten im Bereich Elektrizitätsverteilung sollen nach Angaben der befragten Unternehmen bis 2028 mindestens rund 14 000 hinzukommen. Allerdings klafft

nach Personalabbau und Einstellungsstopps in den 2000er- und frühen 2010er-Jahren in vielen Betrieben in der Altersgruppe der 25- bis 50-Jährigen eine Lücke. Die Neueinstellungen der letzten Jahre stopfen zunächst nur diese Lücke.

Die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Verjüngung der Belegschaften ist keine leichte Aufgabe. Finanzierungsunsicherheiten führen vor allem bei kleineren und kommunalen Verteilnetzbetreibern teilweise dazu, dass trotz hohem Bedarf kein Personal eingestellt wird. Die Zahl der Auszubildenden stagniert seit Corona und lag 2023 noch unter dem Niveau von 2013. Die Ausbildungsaktivitäten müssen in den kommenden Jahren deutlich gesteigert werden. Bei der Gewinnung von Auszubildenden sind nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten Betriebe mit einer Ausbildungstradition und guten Rahmenbedingungen durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge deutlich im Vorteil.

Eine Besonderheit der Elektrizitätsverteilung ist der im Vergleich zu anderen Branchen sehr niedrige Anteil geringfügig Beschäftigter von nur zwei Prozent. Das Qualifikationsniveau ist im Branchenvergleich sehr hoch. Neun von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen über einen qualifizierten Berufsabschluss.

Gestärkte Betriebsräte

In vielen Fällen drängen die Betriebsräte die Unternehmensleitungen und die Personalabteilungen dazu, sich stärker mit langfristiger Personalplanung zu befassen. Das Onboarding vieler neuer Kollegen und Kolleginnen stellt ebenfalls eine Herausforderung dar. Die Neueingestellten müssen in kurzer Zeit eingearbeitet und integriert werden. Dies bedeutet eine höhere Arbeitsbelastung für die bestehende Belegschaft. Auch hier versuchen viele Betriebsräte, initiativ zu werden und mit Entlastungsstrategien gegenzusteuern. „Aus den Themen um Neueinstellungen, Fachkräftegewinnung und Personalplanung ist für die Betriebsräte eine neue Stärke entstanden“, schreiben Schmid und Stracke. Die Branche sei traditionell sozialpartnerschaftlich geprägt. Aber die vielen aktuellen Herausforderungen hätten die

Stellung der Betriebsräte gegenüber den Arbeitgebern nach Aussage von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten noch einmal gestärkt. Tarifliche Regelungen und Vereinbarungen zu Arbeitszeitmodellen, Ausbildung und guter Arbeit würden von den Unternehmen – oft im Gegensatz zu früheren Jahren – heute eher als Pluspunkt bei der Gewinnung von Fachkräften gesehen. Ein Betriebsrat wird zitiert mit den Worten: „25 Jahre Abwehrkämpfe – erst mussten die Beschäftigten gehen, dann sollten sie gehen und jetzt ist plötzlich alles umgekehrt.“

Ob die Investitionen in Netze und Personal bewältigt werden können, hängt von den Finanzierungsmöglichkeiten der öffentlichen Hand und der Regulierung ab. Zugleich steigt der Druck insbesondere auf kleinere und kommunale Verteilnetzbetreiber, sich für private Investoren zu öffnen. „Die Gleichzeitigkeit und die Geschwindigkeit der Veränderungen ist für viele regionale Energieversorgungsunternehmen ein großes Problem“, heißt es in der Studie. Die befragten Expertinnen und Experten in den Unternehmen sind sich weitgehend einig, dass es für alle regionalen Energieversorgungsunternehmen schwierig bis wahrscheinlich unmöglich sein wird, die vorgegebenen Zeitpläne für den Netzausbau und -umbau einzuhalten. Sie fordern mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung von der Politik. <

Quelle: Katrin Schmid, Stefan Stracke: Branchenanalyse Regionale Energieversorgungsunternehmen, Bedeutung und Beschäftigungswirkung vor dem Hintergrund der Energiewende, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 353, September 2024 [Link zur Studie](#)



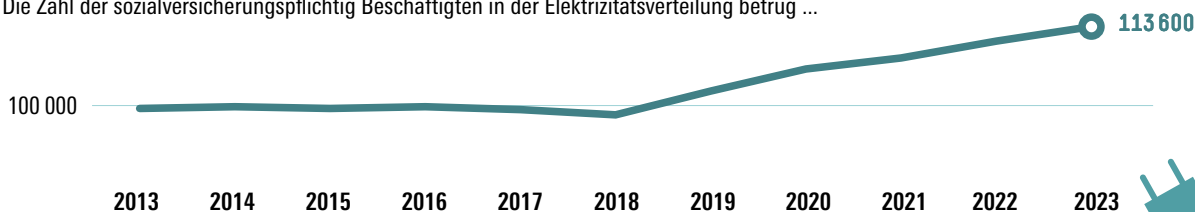
MEHR HÖREN

Alle reden von der Energiewende. Doch was denken eigentlich diejenigen, die direkt von der Transformation betroffen sind? Unsere Expertinnen und Experten sprechen im Podcast „Systemrelevant“ über gesellschaftliche und politische Fragen rund um die Energiewende.

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-steht-die-energiewende-auf-der-kippe-64260.htm>

Mehr Beschäftigte ...

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Elektrizitätsverteilung betrug ...



... aber zu wenige Azubis

Die Zahl der Auszubildenden in der Elektrizitätsverteilung betrug ...



Quelle: Schmid, Stracke 2024

Hans Böckler
Stiftung

Nichts zu feiern

Die Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft vor 20 Jahren hat der Mitbestimmung massiv geschadet. Ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs verschärft das Problem.

Seit 20 Jahren gibt es in Deutschland die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Für die Mitbestimmung ist sie zu einem großen und weiter wachsenden Problem geworden, wie eine Analyse von Felix Gieseke vom I.M.U. zeigt. 84 Prozent der aktiven deutschen SE mit mehr als 2000 Beschäftigten im Inland haben keinen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat, wie er für Aktiengesellschaften (AG) gleicher Größe nach deutschem Recht zwingend vorgeschrieben ist. In absoluten Zahlen sind das 103 große SE, die sich zum Stichtag der Untersuchung Ende 2022 der paritätischen Mitbestimmung entzogen haben – 17 mehr als noch zwei Jahre zuvor.

„20 Jahre SE in Deutschland sind leider kein Grund zum Feiern, sondern zur Sorge. Und das nicht nur aus Beschäftigtensicht. Denn wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass im Aufsichtsrat mitbestimmte Unternehmen sozial nachhaltiger und wirtschaftlich erfolgreicher sind und besser durch Wirtschaftskrisen oder Umbruchphasen kommen. Arbeitgeber, die Mitbestimmung sabotieren, schwächen damit also auch den Wirtschaftsstandort“, sagt Daniel Hay, wissenschaftlicher Direktor des I.M.U.

Wachsendes Problem

So viele SE* mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland gab es ...



Von ihnen vermieden die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat ...



* Europäische Aktiengesellschaften; inklusive SE & Co. KG
Quelle: Gieseke 2024

Hans Böckler
Stiftung

Anders als in der deutschen AG oder GmbH, wo die Mitbestimmungsgesetze ab 501 beziehungsweise 2001 inländischen Beschäftigten ein Drittel beziehungsweise die Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat für die Arbeitnehmerseite vorsehen, gelten in der SE zwei Grundsätze: Die Mitbestimmung ist Verhandlungssache zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten. Und: Der bei Gründung der SE festgelegte Mitbestimmungsstatus bleibt im Zweifel für immer erhalten. Wachsende Unternehmen, die die Mitbestimmung dauerhaft vermeiden wollen, können sich in eine SE umwandeln, wenn sie sich bei der Beschäftigtenzahl den entsprechenden „Schwellenwerten“ nähern. Geschieht dies

bei Unternehmen deutscher Rechtsform mit bis zu 500 Beschäftigten, das heißt zu einem Zeitpunkt, zu dem auch dort noch kein Anspruch auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat besteht, kann dieser Zustand dauerhaft festgeschrieben werden, unabhängig davon, wie groß das Unternehmen später wird. Unternehmen mit bis zu 2000 Beschäftigten können auf diese Weise die paritätische Mitbestimmung vermeiden. Dies wird in Fachkreisen auch als „Einfrieren“ bezeichnet.

Diese Möglichkeit haben 103 SE-Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland ausgenutzt, wobei 68 von ihnen als SE firmieren und weitere 35 die verwandte, aber eigenständige Rechtsform einer SE & Co. KG verwenden. Darunter befinden sich mit Zalando und Vonovia sogar zwei Mitglieder des Dax. Hinzu kommen zahlreiche große und bekannte Firmen wie Tesla Deutschland, Biontech, die Alloheim-Senioren-Residenzen, Sixt-Autovermietung, die Schön-Kliniken, der Werkzeughersteller Festo, Deichmann, der Mischkonzern Freudenberg oder Kötter-Personaldienstleistungen. Ende 2022 wurden in den 103 Unternehmen laut I.M.U. mindestens 480.000 Beschäftigte um die paritätischen Mitbestimmungsrechte gebracht, die ihnen bei deutscher Rechtsform zustehen würden.

Ein aktuelles, höchst umstrittenes Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) könnte es Unternehmenseignern künftig noch leichter machen, Mitbestimmungsrechte über die SE auszuhebeln. Bislang galt: Wird ein großes Unternehmen deutscher Rechtsform in eine SE umgewandelt, bleibt der einmal erreichte Mitbestimmungsstatus weitgehend erhalten. Mit der neuen Rechtsprechung im Fall Olympus macht es der EuGH nun aber sogar möglich, die bestehende Mitbestimmung an der Konzernspitze auszuhebeln. Die Luxemburger Richterinnen und Richter haben in ihrer Entscheidung allerdings auch darauf hingewiesen, dass die EU-Mitgliedstaaten die Pflicht und auch den Spielraum haben, gesetzgeberisch zu verhindern, dass die SE dazu missbraucht wird, Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Das Expertenteam des I.M.U. warnt vor gravierenden Folgen und fordert den Gesetzgeber auf, diese und weitere Lücken zu schließen: „Die grassierende Mitbestimmungsvermeidung zusammen mit der Entscheidung und dem impliziten rechtspolitischen Fingerzeig des EuGH muss ein Anlass sein, die enormen Schwächen in der SE-Gesetzgebung zu beheben. Die nächste Bundesregierung sollte das als Teil einer Initiative tun, die soziale Marktwirtschaft wieder zu stärken, indem sie Mitbestimmungsrechte unabhängig von Unternehmensrechtsformen verankert“, sagt I.M.U.-Direktor Hay. <

Quelle: Felix Gieseke: Mitbestimmungsvermeidung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) – 5 von 6 großen SEs vermeiden paritätische Mitbestimmung, I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 82, November 2024 [Link zur Studie](#)

Doppelt arbeiten macht nicht zufrieden

Zerstückelte Arbeitszeiten mögen die Bewältigung des Alltags erleichtern. Zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind Beschäftigte, die ihre Arbeit länger für private Zwecke unterbrechen, aber nicht.

„Ich mache jetzt Schluss und logge mich heute Abend noch mal ein.“ Diesen Satz hätte vor 30 Jahren niemand verstanden, in Zeiten mobiler Arbeit an Laptop und Handy klingt er selbstverständlich. Vor allem im Homeoffice haben immer mehr Beschäftigte die Möglichkeit, Erwerbsarbeit und familiäre Verpflichtungen oder andere private Aktivitäten durch geteilte Tage unter einen Hut zu bekommen. Wie geht es Menschen, die ihre Arbeit regelmäßig unterbrechen, etwa wenn die Kinder aus der Schule kommen, um später am Abend noch eine zweite Schicht einzulegen? Genießen sie ihre Freiheit in puncto Zeiteinteilung oder sind solche Arrangements eher eine Notlösung, um die verlangte Arbeitsmenge überhaupt bewältigen zu können? Bleibt noch genügend Zeit zur Erholung? Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen und Männern, zwischen Menschen mit und ohne Kinder? Das haben WSI-Forscherin Yvonne Lott und Nils Backhaus von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersucht.

Ihre Studie basiert auf Daten der repräsentativen BAuA-Arbeitszeitbefragungen aus den Jahren 2019 und 2021 – zwei Zeitpunkten, zwischen denen sich das zeit- und ortsflexible Arbeiten infolge der Corona-Pandemie erheblich verbreitet hat. Auch die Arbeitszeitfragmentierung hat in dieser Zeit „leicht zugenommen“, wie die Forschenden feststellen. Dennoch handelt es sich dabei nicht um ein Massenphänomen. 4 Prozent der Beschäftigten – ohne Schichtarbeitende, die ihre Zeit nicht selbst einteilen können – unterbrechen ihre Arbeit „häufig“ und machen am Abend nach 19 Uhr weiter. Bei 10 Prozent kommt das „manchmal“ vor, bei 27 Prozent „selten“. Die Mehrheit gibt an, nie so zu arbeiten. Abgefragt wurden ausschließlich freiwillige Unterbrechungen aus privaten Gründen.

Im nächsten Schritt haben Lott und Backhaus geschaut, wie die Betroffenen auf andere Fragen zu Arbeitszeit, Job oder Familie geantwortet haben, und statistische Auffälligkeiten herausgearbeitet. Dabei haben sich nicht alle Vermutungen bestätigt. Beispielsweise ist die Frage, ob jemand Kinder hat oder nicht, für den Zusammenhang zwischen fragmentierten Arbeitszeiten und Faktoren wie Stress weniger entscheidend als gedacht. Dennoch gibt es eine Reihe signifikanter Ergebnisse:

- § Arbeitszeitfragmentierung und Zeit- oder Leistungsdruck hängen zusammen. Sei es, dass der zweigeteilte Arbeitstag mit mehrfachem Rollenwechsel selbst den Stresslevel erhöht oder dass die Arbeit anders gar nicht zu schaffen wäre.
- § Arbeitszeitfragmentierung geht oft mit langen – und nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gesundheitlich problematischen – Wochenarbeitszeiten einher. Ausnahme: Im Gegensatz zu Männern und kinderlosen Frauen

arbeiten Mütter insgesamt nicht länger, wenn sie einen Teil des Jobs in die Abendstunden verlagern. Wegen der Sorgearbeit zu Hause bleibe ihnen schlicht nicht die Zeit dazu, vermuten die Forschenden.

- § Bei fragmentierter Arbeit kommen die Ruhezeiten – gesetzlich vorgeschrieben sind elf Stunden am Stück – oft zu kurz. Dies habe „massive Auswirkungen auf die Erholung, den Schlaf, die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, das Unfallgeschehen, aber auch auf Gesundheit und Wohlbefinden“, warnen Lott und Backhaus.
- § Je häufiger Beschäftigte mit fragmentierten Zeiten arbeiten, desto schlechter bewerten sie ihre Work-Life-Balance. Was bedeuten dürfte, „dass die Unterbrechung der Arbeitszeit für private Verpflichtungen zwar eine Vereinbarkeit grundsätzlich ermöglicht, aber nicht zwangsläufig zu einer höheren Zufriedenheit“ führt, so die Forschenden.
- § Frauen nehmen einen größeren Zeit- und Leistungsdruck wahr. Möglicherweise, weil sie im Fall von Teilzeitarbeit besonders unter Strom stehen, um das Pensum zu schaffen, oder weil sie sich als Frauen in einem traditionellen Arbeitsumfeld besonders beweisen müssen.

In ihrem Fazit schreiben Lott und Backhaus, die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit etwa für Kinderbetreuung oder Hausarbeit zu unterbrechen, werde „an vielen Stellen in der öffentlichen Debatte als positiv und familienfreundlich dargestellt“. Die Auswertung zeige jedoch, dass gerade Frauen mit fragmentierten Arbeitszeiten keineswegs zufriedener mit der Balance zwischen Beruflichem und Privatem sind als andere. Im Gegenteil. Daher wäre es „illusorisch zu glauben, eine weitere Aufweichung von Arbeitszeitgrenzen würde Deutschland zu einem familienfreundlicheren und wirtschaftlich erfolgreicherem Land machen“, sagt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. „Gerade, wenn die Erwerbsarbeit unterbrochen wird, um Sorgearbeit zu verrichten, machen die Beschäftigten keine Pause, sondern arbeiten – wenn auch unbezahlt – weiter. Wir sind als Gesellschaft darauf angewiesen, dass diese unbezahlte Arbeit verrichtet wird; sie ist kein Privatvergnügen. Verbindliche Obergrenzen für einzelne Arbeitstage und klare Regelungen für Ruhezeiten im Erwerbsjob haben daher eine wichtige Funktion für die Gesundheit von Beschäftigten – was Arbeitgebervertreter erstaunlich oft ignorieren.“ Zudem zeige die Untersuchung, wie wichtig eine funktionierende soziale Infrastruktur sei, beispielsweise eine verlässliche öffentliche Kinderbetreuung. <

Quelle: Yvonne Lott, Nils Backhaus: Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitfragmentierung, Zeit- oder Leistungsdruck, Arbeitszeit, Ruhezeit und Work-Life-Balance: Welche Rolle spielen Geschlecht und Elternschaft?, Sozialpolitik.ch 1/2025

IMPRESSUM

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

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

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

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: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

GEFLÜCHTETE

Nur wenige senden Geld in die Heimat

Der Anteil der Geflüchteten, die Geld ins Ausland überweisen, ist laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung seit 2012 von 13 auf 7 Prozent gesunken und niedriger als bei Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund. Die Vorstellung, dass Geflüchtete, die auf Grundsicherung angewiesen sind, in großem Umfang Geld ins Ausland schicken, entbehre jeder empirischen Grundlage, erklären die DIW-Forscherinnen. <



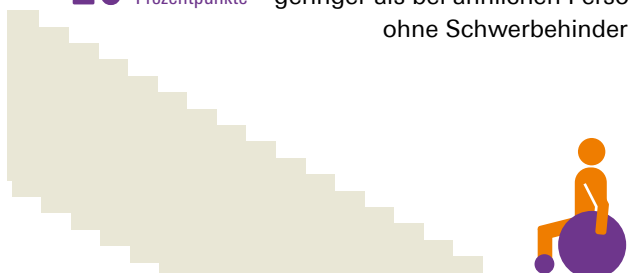
Quelle: DIW, Dezember 2024 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

Schlechte Chancen für Schwerbehinderte

Die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, ist fünf Jahre nach Eintreten einer Schwerbehinderung um ...

16 Prozentpunkte geringer als bei ähnlichen Personen ohne Schwerbehinderung

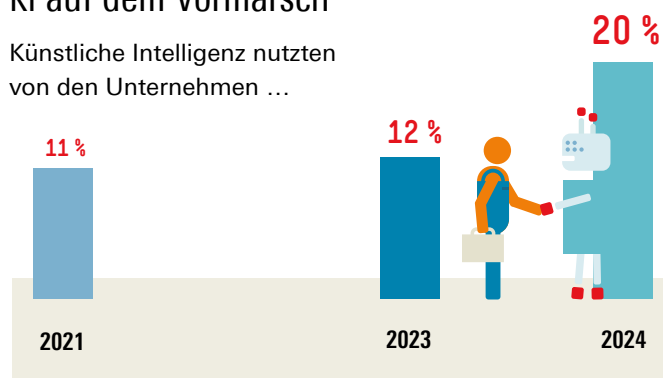


Quelle: IAB, Dezember 2024 [Link zur Studie](#)

DIGITALISIERUNG

KI auf dem Vormarsch

Künstliche Intelligenz nutzen von den Unternehmen ...

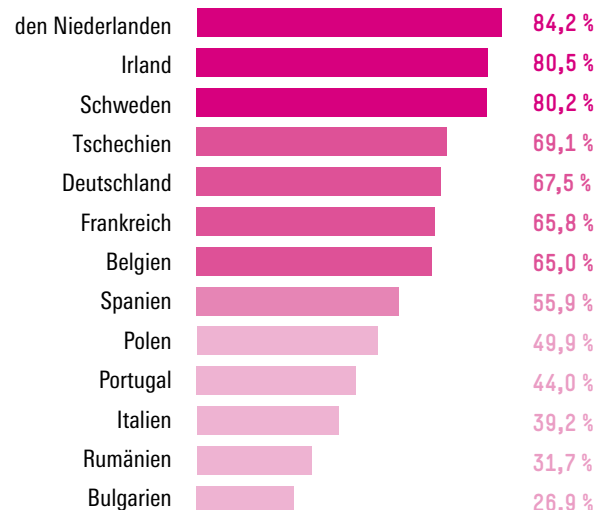


Quelle: Destatis, November 2024 [Link zur Studie](#)

ONLINE-SHOPPING

In den Niederlanden besonders beliebt

Waren oder Dienstleistungen über das Internet bestellt haben 2023 in ...



Quelle: Eurostat, November 2024 [Link zur Studie](#)