

- 2 **Arbeitszeit** Frauen in der Coronakrise stärker belastet
- 3 **Digitalisierung** Chemieindustrie: Facharbeit hat Zukunft
- 4 **Konjunktur** Investieren statt Schulden tilgen
- 6 **Arbeitswelt** Mobile Arbeit braucht gute Rahmenbedingungen
- 7 **Unternehmen** Mehr Erfolg dank Mitbestimmung

ARBEITSZEIT

Frauen in der Coronakrise stärker belastet

Weniger Erwerbsarbeit, mehr Kinderbetreuung: Die Folgen der Coronakrise belasten Frauen noch stärker als Männer. Für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt bedeutet das einen Rückschlag.

Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen ist im Zuge der Coronakrise stärker gesunken als die von Männern. Dadurch hat sich die schon vorher bestehende Lücke noch weiter vergrößert. Das zeigt die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung vom November 2020, die Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann vom WSI ausgewertet haben. An der Befragung haben mehr als 6100 Erwerbstätige und Arbeitsuchende teilgenommen. Dieselben Personen hatten bereits im April und im Juni Auskunft gegeben, sodass Trends im Zeitverlauf analysiert werden können. Die Befragung bildet die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab.

Vor Ausbruch der Pandemie arbeiteten Frauen im Durchschnitt fünf Stunden pro Woche weniger als Männer in einem bezahlten Job. Im Herbst 2020 betrug die Differenz sechs Stunden, damit war sie kaum kleiner als während des ersten Lockdowns im Frühjahr. Mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt lag die Differenz im Oktober 2020 sogar bei elf Stunden: Bei den Vätern betrug die tatsächliche Wochenar-

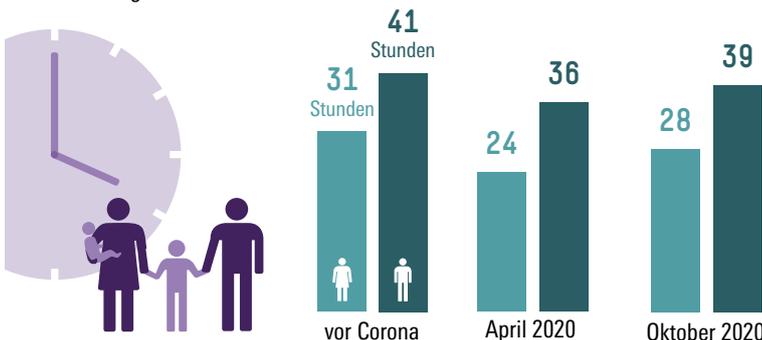
beitszeit zu diesem Zeitpunkt 39 statt vorher 41 Stunden, während die Mütter nun 28 statt 31 Stunden mit Erwerbsarbeit verbrachten. „Der zusätzliche Rückstand der Frauen von einer Stunde in den vergleichsweise ruhigen Herbstmonaten ist erheblich“, so WSI-Direktorin Kohlrausch, die auch Professorin für gesellschaftliche Transformation an der Universität Paderborn ist. Ein Teil der Frauen, die ihre Arbeitszeit im Lockdown deutlich reduzieren mussten, könnte Schwierigkeiten haben, zur alten Arbeitszeit zurückzukehren. Es bestehe die Gefahr, dass manche Arbeitgeber sagen: einmal reduziert, immer reduziert.

Frauen übernehmen mehr Sorgearbeit

Eine Ursache für den wachsenden Abstand bei den Arbeitszeiten: Vor allem Frauen haben in der Krise zusätzliche Sorgearbeit übernommen, etwa in Form von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen. Im November 2020 gaben 66 Prozent der befragten erwerbstätigen Frauen mit Kind, die in einer Partnerschaft lebten, an, den größeren Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. 7 Prozent sahen den Hauptpart bei ihrem Partner, 27 Prozent sprachen von einer Gleichverteilung der Sorgearbeit. Die befragten Männer sahen das mit Abweichungen ähnlich. „Frauen reduzieren ihre Erwerbsarbeit stärker als Männer, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Das könnte auch damit zusammenhängen, dass sie oft ein geringeres Einkommen als ihr Partner haben – die finanziellen Einbußen wären größer, wenn der Mann im Job kürzertritt“, sagt Kohlrausch. „In der Coronakrise zeigt sich wie unter einem Brennglas, dass Einkommensungleichheit eine ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit noch verschärft – zuungunsten der Frauen.“

Coronakrise: Frauen reduzieren Arbeitszeit stärker

Die wöchentliche Arbeitszeit von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern betrug im Schnitt ...



Quelle: Kohlrausch, Hövermann 2020

Homeoffice im Herbst weniger angesagt
Dass sich die Aufteilung im Vergleich zum ersten Lockdown im Frühjahr kaum verbessert hat, könnte zudem damit zusammenhängen, dass >>>

im Herbst erstaunlich wenige Erwerbstätige vorwiegend im Homeoffice gearbeitet haben: Zu Beginn des Lockdowns Light Anfang November taten das – trotz vorangegangener Appelle der Bundesregierung an die Arbeitgeber – nur 14 Prozent, im April waren es noch 27 Prozent. Frauen und Männer haben ähnlich häufig im Homeoffice gearbeitet.

Viele Eltern empfinden familiäre Situation als belastend

„Während der Feiertage hatten es viele Familien sicherlich leichter als Alleinstehende. Einsamkeit ist für sie in Zeiten des Lockdowns ein geringeres Problem. Aber generell bringt die Coronakrise für Familien große Herausforderungen“, sagt WSI-Direktorin Kohlrausch. „Das macht unsere Befragung deutlich: 65 Prozent der Befragten mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt empfinden ihre familiäre Situation als belastend. Bei den Alleinerziehenden sagen das sogar 71 Prozent. Unter den Befragten ohne Kinder sind es 48 Prozent.“

Von der aktuellen Verlängerung des Lockdowns dürften Frauen abermals stärker betroffen sein, erwartet die Wissenschaftlerin. Durch die verlängerten Weihnachtsferien von Schulen und Kitas entsteht erneut zusätzlicher Betreuungsbedarf. Hinzu kommt, dass mit dem Einzelhandel eine Branche mit vielen weiblichen Beschäftigten von Schließungen betroffen ist. Daher könnten jetzt mehr Frauen als Männer in Kurzarbeit wechseln.

Kurzarbeit: Frauen erhalten seltener Aufstockung

Im November 2020 waren Frauen und Männer fast gleichermaßen von Kurzarbeit betroffen: Unter den befragten männlichen Erwerbstätigen arbeiteten 7 Prozent kurz, unter den weiblichen 8 Prozent. Spürbare Unterschiede gab es bei

Frauen in Kurzarbeit benachteiligt

Ein aufgestocktes Kurzarbeitsgeld erhalten von den ...

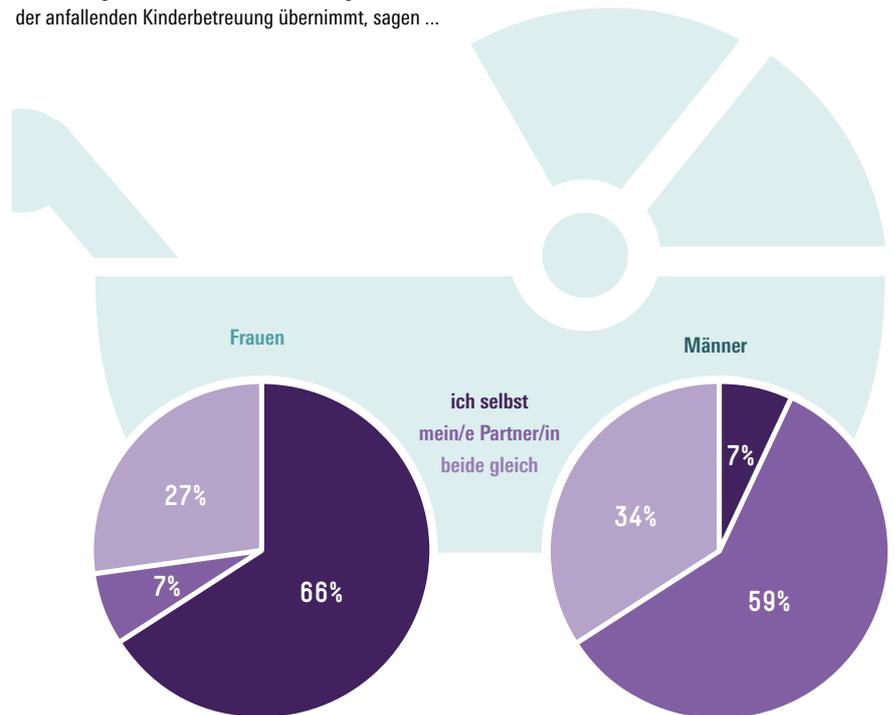


Quelle: Kohlrausch, Hövermann 2020

Hans Böckler
Stiftung

Frauen übernehmen mehr Sorgearbeit

Auf die Frage, wer in der Coronakrise den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung übernimmt, sagen ...



Quelle: Kohlrausch, Hövermann 2020

Hans Böckler
Stiftung

den finanziellen Folgen: Zum einen verzeichnen erwerbstätige Frauen im Schnitt niedrigere Einkommen. Zum anderen erhielten die befragten Frauen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes über das gesetzlich vorgesehene Niveau hinaus: Während im November 46 Prozent der kurzarbeitenden Männer von einer Aufstockung profitierten, waren es unter den Kurzarbeiterinnen lediglich 36 Prozent.

Ein möglicher Grund dafür ist nach Kohlrauschs Analyse, dass Frauen seltener nach Tarifvertrag bezahlt werden, was bei der Höhe des Kurzarbeitsgeldes einen erheblichen Unterschied bedeutet. In zahlreichen Branchen wurden tarifliche Regelungen zu Aufstockungen abgeschlossen. Dementsprechend erhielten von den Befragten in tarifgebundenen Betrieben im November 52 Prozent eine Aufstockung, in Betrieben ohne Tarifvertrag waren es nur 27 Prozent. Auch eine zweite Korrelation fällt ins Auge, so Kohlrausch: Von den Gewerkschaftsmitgliedern in der Befragung erhielten 65 Prozent ein aufgestocktes Kurzarbeitsgeld, unter den Nichtmitgliedern lediglich 34 Prozent. <



MEHR IM PODCAST

Wie viele Menschen arbeiten aufgrund der Corona-Pandemie im Homeoffice? Was hindert diejenigen, die dies nicht tun? Braucht es ein Recht auf

Homeoffice? Darüber spricht WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch im Podcast „Systemrelevant“:

<https://www.boeckler.de/de/podcasts-22421-homeoffice-corona-29880.htm>

Chemieindustrie: Facharbeit hat Zukunft

Auch in der stark digitalisierten Chemieproduktion bleibt Facharbeit unersetzlich. Nötig sind ein besserer Wissenstransfer und erweiterte Mitbestimmungsrechte.

Die Arbeit in der chemischen Industrie hat sich im Laufe der Zeit erheblich gewandelt: Wo früher Fässer mit Salzsäure oder Säcke mit Schwefel befüllt und geschleppt werden mussten, dominieren heutzutage Tätigkeiten am Bildschirm. Was das für die Perspektiven von Facharbeitern und die Arbeit von Betriebsräten bedeutet, haben Wissenschaftlerinnen vom Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Universität Hannover um Rita Meyer analysiert. Ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung basiert auf Fallstudien, für die in zwei Industrieparks Beschäftigte, Betriebsräte und Personalverantwortliche von Chemieunternehmen sowie Bildungsanbieter interviewt wurden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Chemie-Facharbeiter angesichts der Digitalisierung neue Fähigkeiten erlernen, aber in der Regel nicht um ihren Job fürchten müssen. Arbeitnehmervertreter müssen sich neben ihren eigentlichen Kernaufgaben immer öfter mit den Auswirkungen technologischer Innovationen befassen.

Die Chemieindustrie in Deutschland weise im Vergleich zu anderen Branchen schon heute einen sehr hohen Automatisierungs- und Vernetzungsgrad auf, schreiben die Forscherinnen. Der digitale Wandel erfolge hier nicht in Innovationssprüngen, sondern sei ein „evolutionärer Prozess“. Bereits in den 1990er-Jahren hätten sich Prozessleitsysteme durchgesetzt, die die computergestützte Steuerung, Regelung und Sicherung von Produktionsanlagen ermöglichen.

Diese Entwicklung hat den beruflichen Alltag in den Chemiebetrieben entscheidend geprägt: „Für alle Befragten gilt: Ein Großteil der Arbeitszeit wird vor dem PC verbracht“, heißt es in der Studie. Während schwere körperliche Arbeit kaum noch erforderlich ist, hätten die kognitiven Anforderungen deutlich zugenommen. Die Fachkräfte müssten im Leitstand zeitgleich mehrere Produktionsanlagen mit etlichen Parametern im Auge behalten. Mit komplexen Systemen umgehen sowie Daten auswerten und analysieren zu können, werde immer wichtiger. Entsprechend habe die Digitalisierung sukzessiv das Qualifikationsniveau angehoben: Arbeitsplätze ungelerner Arbeiter seien schon vor geraumer Zeit abgebaut worden. Für die bestehenden Tätigkeiten brauche es hochqualifizierte Fachkräfte, die nach Ansicht der Befragten nicht durch digitale Technik ersetzbar sind. Eine „Vollautomatisierung von Arbeitsprozessen“ sei auch bei fortschreitender Digitalisierung nicht zu erwarten.

Im Rahmen des digitalen Wandels profitieren die Chemieunternehmen der Untersuchung zufolge von der Eigeninitiative ihrer Fachkräfte: Lernen am Arbeitsplatz finde weitgehend eigenverantwortlich und selbstorganisiert statt, in Form von „informellen Lernräumen“, Kooperation und persönlichem Austausch. Dabei zeige sich, dass neben Fachwissen und Prozesskompetenz berufliche Erfahrung weiterhin eine zentrale Rolle spielt: „Das Gespür, die Intuition und die Wahrnehmung von Geräuschen und Gerüchen am Pro-

duktionsarbeitsplatz sind nach wie vor eine wichtige Orientierungsgrundlage.“

Dass es in den untersuchten Betrieben „kaum systematische Konzepte und Strategien zur Weitergabe von Erfahrung“ gibt, könnte sich nach Einschätzung der Wissenschaftlerinnen vor allem im Hinblick auf die demografische Entwicklung als problematisch erweisen. Denn jüngere Fachkräfte erlernten im Rahmen der dualen Ausbildung heute ausschließlich den Umgang mit modernen Prozessleittechniken und seien unter Umständen gar nicht mehr in der Lage, im Problemfall manuell einzugreifen. Hier sei das Erfahrungswissen der älteren Kollegen gefragt. Um sicherzustellen, dass dieses Wissen nicht verloren geht, böten sich beispielsweise „altersheterogene Lerngruppen“ an.

Auch die betriebliche Mitbestimmung in der Chemieindustrie stehe vor neuen Herausforderungen, so die Forscherinnen. Digitalisierungsthemen seien oft so komplex und vielschichtig, dass Betriebsräte sich aufwändig informieren müssen und damit weniger Zeit für ihre Kernaufgaben haben: „Obwohl der Fokus der Mitbestimmung eigentlich traditionell auf der sozialen Dimension des digitalen Wandels liegt, überwachen die Betriebsräte vermehrt die Einführung technologischer Innovationen.“ Gleichzeitig seien die gesetzlich verbrieften Handlungsspielräume der Arbeitnehmervertreter bei diesem Thema begrenzt. Eine umfassende Partizipation bei der Gestaltung des digitalen Wandels finde daher nicht statt. Hier gelte es, die betriebliche Mitbestimmung auszubauen. <

Quelle: Maren Baumhauer, Britta Beutnagel, Rita Meyer, Kira Rempel: Lernort Betrieb 4.0 – Organisation, Subjekt und Bildungskooperation in der digitalen Transformation der Chemieindustrie, Study der HBS Nr. 454, Januar 2021



Investieren statt Schulden tilgen

Deutschland kann die Krise überwinden – mit Investitionen, nicht mit voreiliger Haushaltskonsolidierung.

Deutschland kann im neuen Jahr trotz des aktuellen Lock-downs auch wirtschaftlich aus der akuten Coronakrise kommen, allerdings wird das Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2021 immer noch unter dem Niveau von 2019 liegen. Eine Voraussetzung für die Erholung ist neben wirksamen Impfungen eine weiterhin aktive Wirtschaftspolitik. Wenn die Regierung den enormen Investitionsbedarf von rund 450 Milliarden Euro bis 2030 für die anstehende Dekarbonisierung und die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zügig und konsequent angeht, können Modernisierung und konjunkturelle Belebung aber Hand in Hand gehen, zeigt eine aktuelle Analyse des IMK.

Bundesregierung und EU haben dafür im abgelaufenen Jahr wichtige Weichen gestellt, der eingeschlagene Weg sollte unbedingt fortgesetzt werden, mahnen die IMK-Forscher. Die zur Bekämpfung der Coronakrise nötige höhere Staatsverschuldung sei kein Hindernis für mehr Zukunftsinvestitionen, diese sollten vielmehr absolute Priorität gegenüber einer forcierten Rückzahlung der Kredite haben. Der von der Schuldenbremse vorgesehene Tilgungszeitplan ist der Analyse zufolge zu eng und sollte zumindest stark gestreckt werden. Wenn das geschieht, stünden die Chancen gut, dass die deutsche Wirtschaft in den kommenden Jahren aus der höheren Verschuldung herauswächst – so wie nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009.

Das IMK empfiehlt zudem, vorläufig die Option offenzuhalten, die Notfall-Ausnahmen von der Schuldenbremse auch 2022 noch zu nutzen. Die Forscher prognostizieren zwar für 2021 ein Wirtschaftswachstum von deutlich über vier Prozent. Damit wäre der Einbruch um fünf Pro-

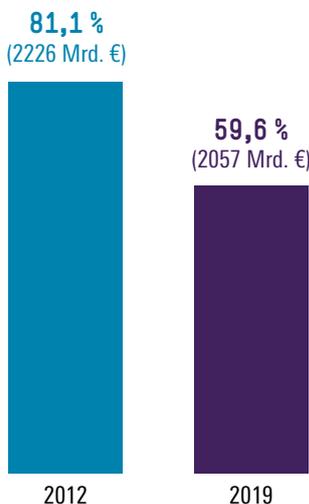
zent im Jahr 2020 aber noch nicht wieder ausgeglichen. „Eine frühzeitige Festlegung darauf, ab 2022 die Schuldenbremse wieder einzuhalten, birgt die Gefahr, die Erholung abzuwürgen, und würde dadurch auch die Konsolidierung gefährden“, warnen die Konjunkturoperaten. Denn bei schleppendem Wachstum würden sich die Staatseinnahmen langsamer erholen und die Schuldenstandsquote ungünstiger entwickeln.

Vielmehr gilt: „Kreditfinanzierte Investitionen, die dazu beitragen, Deutschland zu einem klimaneutralen, digitalisierten und forschungsstarken Industriestandort zu machen, sind ökonomisch sinnvoll. Sie würden die Rückführung der Schuldenstandsquote zwar verlangsamen, die Verschuldung würde relativ zur Wirtschaftsleistung aber dennoch stetig sinken, zumal die Zukunftsinvestitionen die Wirtschaftsleistung erhöhen und somit die Schuldentragfähigkeit günstig beeinflussen.“

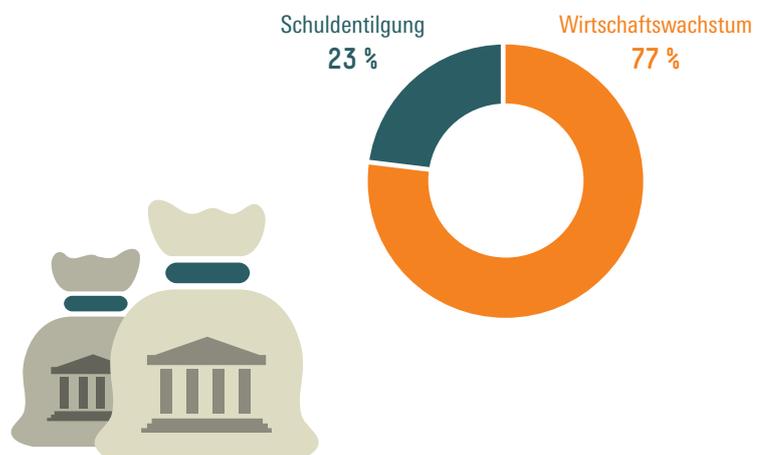
Die Bedeutung des Wachstums für die Konsolidierung zeigt das IMK am Beispiel der Entwicklung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise, als sich die Bundesrepublik zur Krisenabwehr ebenfalls verschuldet hatte – und zwar noch deutlich stärker als bislang im Zuge der Corona-Pandemie. So betrug die Schuldenquote 2012 gut 81 Prozent des BIP. Bis Ende 2019 sank sie um 21,4 Prozentpunkte. Davon entfielen lediglich 4,9 Prozentpunkte auf einen Rückgang der absoluten Schulden, entscheidend waren Wachstum und Inflation. „Und das in Jahren, in denen die Wirtschaft im Durchschnitt solide, aber keineswegs besonders dynamisch gewachsen ist“, sagt Sebastian Dullien, der wissenschaftliche Direktor des IMK.

Wachstum senkt den Schuldenstand

So hoch waren die deutschen Staatschulden im Verhältnis zum BIP ...



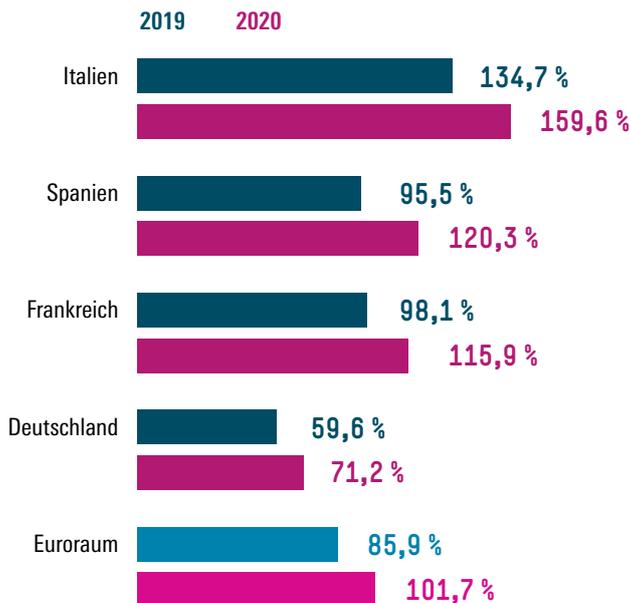
Der Rückgang erklärt sich durch ...



Quelle: IMK 2021

Corona treibt die Schuldenquoten

Gemessen am BIP betragen die Staatsschulden in ...



Quelle: IMK 2021

Hans Böckler
Stiftung

Schuldenbremse ist nicht mehr zeitgemäß

Das IMK empfiehlt, die Schuldenregeln in Deutschland und auf EU-Ebene an die Realität anzupassen, die sich in den letzten anderthalb Jahrzehnten stark verändert hat: „Die Schuldenbremse wurde zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die Zinsausgaben relativ zu den Einnahmen der Gebietskörperschaften um ein Mehrfaches über dem aktuellen Niveau lagen“, heißt es in der Analyse. Gegenwärtig, vor dem Hintergrund der noch länger andauernden Niedrigzinsphase, seien die Kosten der Verschuldung dagegen zu vernachlässigen, insbesondere, wenn sie in Investitionen fließen. „Entsprechend sollten die Prioritäten der Finanzpolitik überdacht werden“, so das IMK.

Für den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt, der nach fast 30 Jahren Gültigkeit derzeit von der EU überprüft wird, hat das IMK bereits ein Reformkonzept entwickelt. Für Investitionen sollte danach künftig die sogenannte Goldene Regel gelten. Sie besagt, dass öffentliche Investitionen generell über Kredite finanziert werden können. Die Begründung: Auch künftige Generationen profitieren von einer Erhöhung des Kapitalstocks, deshalb können und sollen sie auch an der Finanzierung beteiligt werden. Zudem sollten die geltenden Defizitregeln durch eine Ausgabenregel ersetzt werden, die das Wachstum der konjunkturunabhängigen, nicht-investiven Staatsausgaben begrenzt, sobald der Schuldenstand eine gewisse Grenze überschreitet. Als einen weiteren Reformbaustein nennen die Ökonomen eine neue Obergrenze für die erlaubte Schuldenquote. Angesichts des veränderten Zinsniveaus wäre nach Berechnung der IMK-Forscher heute eine Schuldenquote von 100 Prozent verkraftbar statt den bislang geltenden 60 Prozent. Inklusiv eines „Sicherheitspuffers für unvorhergesehene Krisen“ schlagen sie eine Obergrenze von 90 Prozent des BIP vor.



MEHR IM PODCAST

Kommt die Wirtschaft wieder ins Rollen oder bleiben Schäden zurück? Im Podcast „Systemrelevant“ spricht IMK-Direktor Sebastian Dullien über die wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen des Jahres 2021: [Link](#)

Coronakrise zeigt Schutzlücken auf dem Arbeitsmarkt

Neben der Fiskalpolitik sieht das IMK auch auf dem Arbeitsmarkt Reformbedarf. So habe die Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit während der Corona-Pandemie insgesamt bislang gut funktioniert. Doch bei Soloselbstständigen oder Minijobbern zeige sich nun, wie riskant es ist, große Erwerbstätigengruppen aus den sozialen Sicherungssystemen auszukoppeln. Daher empfehlen die Wissenschaftler, Minijobs verstärkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen und darüber nachzudenken, auch für Selbstständige eine Pflichtmitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung einzuführen. Dadurch ergäbe sich ein Anspruch auf Kurzarbeitsgeld. Zudem plädieren die Wissenschaftler für ein höheres Kurzarbeitsgeld für Beschäftigte mit Niedriglöhnen.

Grundsätzlich liege die „Zukunft der deutschen Volkswirtschaft“ auch angesichts der demografischen Entwicklung, des technischen Fortschritts und der anstehenden digital-ökologischen Transformation „nicht in schlecht bezahlten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit einem geringen Stundenumfang, ohne Sozialversicherungsschutz und mit multiplen Prekaritätsrisiken“, schreiben die IMK-Experten. Neben den Investitionen in technische Infrastruktur seien vielmehr Investitionen in qualifizierte Beschäftigung notwendig. Dazu zählt das IMK eine Stärkung der Tarifbindung sowie die Einführung eines Transformationskurzarbeitsgeldes, das im Fall von transformationsbedingten Arbeitsausfallzeiten gleichzeitige die Qualifizierung absichert. <

Quelle: Sebastian Dullien, Alexander Herzog-Stein, Katja Rietzler, Silke Tober, Sebastian Watzka: Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2021: Die Erholung nachhaltig gestalten, IMK-Report Nr. 164, Januar 2021 [Download](#)

Sind Staatschulden ein Problem für die Generationengerechtigkeit?

Vor dem Hintergrund der pandemiebedingt gestiegenen Staatsverschuldung wird immer wieder vor einer übermäßigen Belastung kommender Generationen gewarnt. Eine einseitige Betrachtung der Staatsverschuldung als Last blendet aber aus, dass zukünftige Generationen von der Staatsverschuldung profitieren. Darauf weist Katja Rietzler vom IMK hin. „Hätten wir auf die Maßnahmen zur Stützung der Wirtschaft verzichtet, so hätte dies große Schäden verursacht und Beschäftigung wie Wirtschaftsleistung langfristig geschwächt. Wenn wir zudem wichtige Zukunftsinvestitionen in Infrastruktur oder die Dekarbonisierung der Wirtschaft durch Schulden finanzieren, beteiligen wir zukünftige Generationen, die davon profitieren, auch an den Kosten.“ Ein Nebenaspekt sollte auch noch beachtet werden: Soweit die Staatspapiere im Inland gehalten werden, werden diese mit den Schulden vererbt. Teilweise gehe es somit um eine Verteilungsfrage innerhalb der nächsten Generationen, so Rietzler.

Mobile Arbeit braucht gute Rahmenbedingungen

Beschäftigte, die mobil arbeiten, haben zwar mehr Spielräume bei der Arbeitsgestaltung. Die berufliche Belastung fällt allerdings im Schnitt größer aus, etwa durch überlange Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit.

Mit Beginn der Corona-Pandemie hat das Homeoffice einen Boom erlebt. Der Anteil der Beschäftigten, die außerhalb ihres Betriebs arbeiten, war allerdings schon vorher beträchtlich: Unabhängig von denjenigen, die krisenbedingt an den heimischen Schreibtisch gewechselt sind, arbeiten 36 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland regelmäßig auch mobil, also „vor Ort“ bei Kunden oder Patienten, auf Dienstreisen, zu Hause, an wechselnden Unternehmensstandorten, an selbstbestimmten öffentlichen Orten wie Cafés oder Parks oder in selbst angemieteten Räumlichkeiten wie Co-Working-Spaces. Das zeigt der DGB-Index Gute Arbeit, für den von Januar bis Mai 2020 knapp 6300 Beschäftigte befragt wurden. „Mobile Arbeit ist per se kein Garant für gute Arbeitsbedingungen“, heißt es dort. Um Nachteile für die Beschäftigten einzudämmen, gelte es, auf die Einhaltung bestehender Schutzstandards zu achten und Regelungslücken zu schließen.

Männer arbeiten dem Report zufolge mit 46 Prozent fast doppelt so häufig wie Frauen mobil, was unter anderem daran liegt, dass in männerdominierten Bereichen wie Handwerk und Bau oft vor Ort gearbeitet wird. Ansonsten steigt der Anteil mit dem Einkommen und der Qualifikation. Im Branchenvergleich reicht die Spanne von 5 Prozent im Gastgewerbe bis zu 70 Prozent im Baugewerbe.

Beschäftigte, die jenseits von Fabrik oder Firmenbüro arbeiten, haben laut DGB-Index im Schnitt größere Gestaltungsspielräume: Sie können ihre Tätigkeit häufiger selbstständig planen und einteilen als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz. Zudem können sie ihre Arbeitszeit stärker beeinflussen.

Dem stehen allerdings auch Nachteile gegenüber: Die mobil Beschäftigten müssen häufiger außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein. Zudem arbeitet ein Sechstel von ihnen länger als 48 Stunden pro Woche, andere Beschäftigte nur zu 6 Prozent. Auch unbezahlte Arbeit, verkürzte Ruhezeiten, und Probleme, von der Arbeit abzuschalten, kommen häufiger

vor. Darüber hinaus zeigt sich, dass mobil Arbeitende überdurchschnittlich oft Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben – selbst dann, wenn sie im Homeoffice tätig sind. Dem Report zufolge dürfte dafür vor allem die vergleichsweise hohe Arbeitsbelastung verantwortlich sein. <

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit: Report 2020: Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland, Dezember 2020 [Download](#)

Homeoffice mit Licht und Schatten

Ihre Arbeitszeit selbstständig planen und einteilen können von den Beschäftigten ...



Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben von den Beschäftigten ...



Oft außerhalb der Arbeitszeit beruflich erreichbar sind von den Beschäftigten ...



Im Schnitt mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten von den Beschäftigten ...



In der Freizeit oft nicht abschalten können von den Beschäftigten ...



Befragung von 6297 abhängig Beschäftigten von Januar bis Mai 2020
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2020

Mehr Erfolg dank Mitbestimmung

Dass mitbestimmte Betriebe ökonomisch erfolgreicher sind, liegt zum Teil daran, dass sie leistungsfähigere Beschäftigte anziehen. Doch auch unabhängig davon erhöhen Betriebsräte Produktivität, Löhne und Gewinne deutlich.

Dass Deutschland wirtschaftlich vergleichsweise gut da steht, liegt unter anderem an der Mitbestimmung. Einen neuen Beleg dafür liefert eine Studie der Ökonomen Steffen Müller und Georg Neuschäffer vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH). Demnach sind Unternehmen mit Betriebsrat im Schnitt produktiver, sie zahlen höhere Löhne und fahren größere Gewinne ein. Zu einem Teil erklärt sich das mit der Selbstselektion von Beschäftigten: Wer besonders leistungsfähig ist und sich seinen Arbeitgeber aussuchen kann, entscheidet sich eher für einen mitbestimmten Betrieb, weil dort die Arbeitsbedingungen attraktiver sind. Betriebsräte wirken sich aber auch direkt positiv aus: Wenn man die Selbstselektion abzieht, sind unter dem Strich immer noch erhebliche Effekte nachweisbar.

Dass Mitbestimmung sich auch betriebswirtschaftlich auszahlt, erscheint theoretisch in mehrfacher Hinsicht plausibel, schreiben Müller und Neuschäffer. Die Informationsrechte von Betriebsräten, die beispielsweise Auskunft über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Betriebs verlangen können, machten es möglich, Angaben des Managements gegenüber der Belegschaft zu überprüfen. Das erhöhe die Glaubwürdigkeit dieser Angaben und erleichtere damit die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Der Beratungsanspruch bei der Änderung von Arbeitsprozessen trage dazu bei, Ängste bei der Einführung neuer Technologien abzubauen. Wenn Betriebsräte bei Kündigungen mitbestimmen, erschwere das Entlassungen, sodass sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte eine längerfristige Perspektive einnehmen und an einer nachhaltigen Zusammenarbeit interessiert sind. Ein Betriebsrat, der als Sprachrohr der Belegschaft Kritik an Missständen übt, versorge das Management mit wichtigen Informationen und halte unzufriedene Beschäftigte davon ab, einfach den Job zu wechseln.

Tatsächlich gebe es zahlreiche empirische Studien, die positive wirtschaftliche Auswirkungen von Betriebsräten

nachweisen, so die IWH-Forscher. In ihrer eigenen Studie haben sie analysiert, inwieweit Selbstselektion von Beschäftigten dabei eine Rolle spielt und inwieweit Betriebsräte sich direkt auswirken.

Dafür haben Müller und Neuschäffer einen Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ausgewertet, für den jedes Jahr zwischen 15 000 und 16 000 Betriebe befragt werden. Die Analyse bezieht sich auf die Angaben westdeutscher Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten aus den Jahren 1998 bis 2016. Bei ihren Berechnungen haben die Ökonomen eine Maßzahl verwendet, die indirekt die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten in Form von Ausbildung und Fertigkeiten abbildet. Darüber hinaus wurden Faktoren wie die Betriebsgröße,

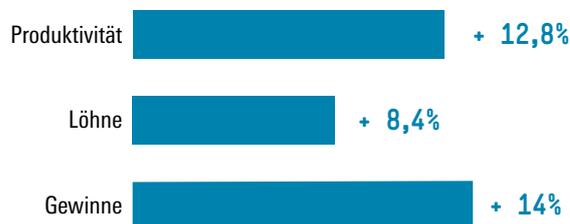
der Frauenanteil in der Belegschaft oder die Branche aus den Befunden herausgerechnet.

Den Ergebnissen zufolge weisen die Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben im Schnitt eine höhere Leistungsfähigkeit auf als bei anderen Betrieben, es findet also Selbstselektion statt. Die positiven Auswirkungen von Betriebsräten kann das aber nur zu einem eher geringen Teil erklären: Generell fällt die

Produktivität in mitbestimmten Betrieben 16 Prozent höher aus. Wenn man die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten herausrechnet, sind es etwa 13 Prozent. Der Effekt auf die Löhne sinkt von 12 auf gut 8 Prozent, bei den Gewinnen von 17 auf 14 Prozent. Es blieben also jeweils sehr „substantielle“ Effekte übrig, stellen Müller und Neuschäffer fest. Offenbar seien Betriebsräte tatsächlich in der Lage, die Produktivität zu beflügeln und dazu beizutragen, dass die dadurch erzielten Zugewinne auf Arbeit und Kapital aufgeteilt werden. <

Mitbestimmung rechnet sich

So wirken sich Betriebsräte bei Unternehmen aus auf ...



unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen
Quelle: Müller, Neuschäffer 2020

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Steffen Müller, Georg Neuschäffer: Worker Participation in Decision-making, Worker Sorting, and Firm Performance, IWH Discussion Papers No. 11/2020 [Download](#)

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Dr. Norbert Kluge, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Silke Böllinger

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Volkardeyer Straße 1 · 40878 Ratingen

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen.

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

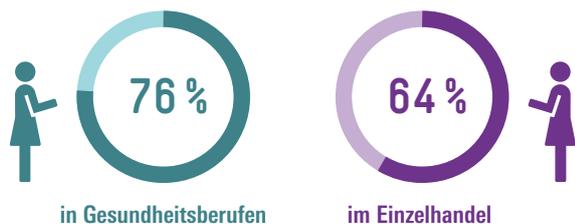
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

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

CORONAKRISE

Mehr Frauen in systemrelevanten Berufen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt ...

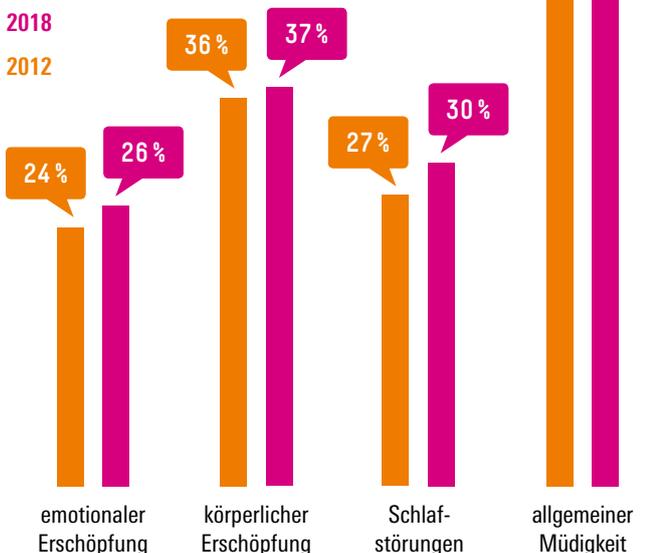


Quelle: Destatis, Dezember 2020 [Download](#)

ARBEITSWELT

Stresslevel steigt

Von allen Beschäftigten litten innerhalb
eines Jahres unter...

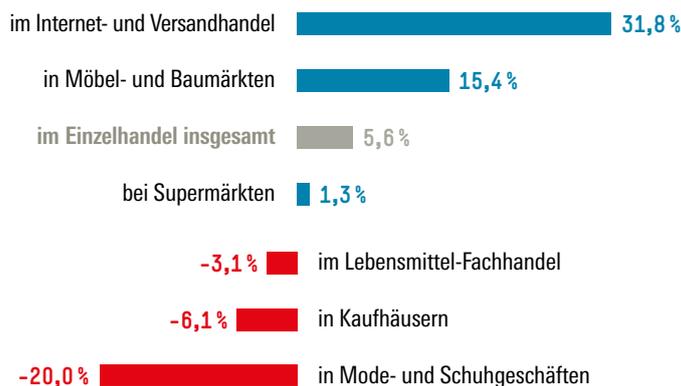


Quelle: BAuA-Stressreport, Oktober 2020 [Download](#)

EINZELHANDEL

Versand gewinnt, Fachgeschäfte verlieren

So veränderte sich der Umsatz im November 2020 preisbereinigt zum Vorjahresmonat ...



Quelle: Destatis, Januar 2021 [Download](#)

FAMILIEN

Berufstätige Eltern

In Deutschland gab es 2019 rund 5 Millionen Familien mit Kindern unter elf Jahren, in denen mindestens ein Elternteil berufstätig war. In knapp 3,2 Millionen dieser Familien waren beide Elternteile erwerbstätig – das entspricht gut zwei Dritteln aller Paarfamilien mit Kindern unter elf Jahren. 1,1 Millionen Kinder im Kita- und Grundschulalter lebten bei einem alleinerziehenden Elternteil. Von den 581 000 erwerbstätigen Alleinerziehenden waren 90 Prozent Frauen.



Quelle: Destatis, Januar 2021 [Download](#)