

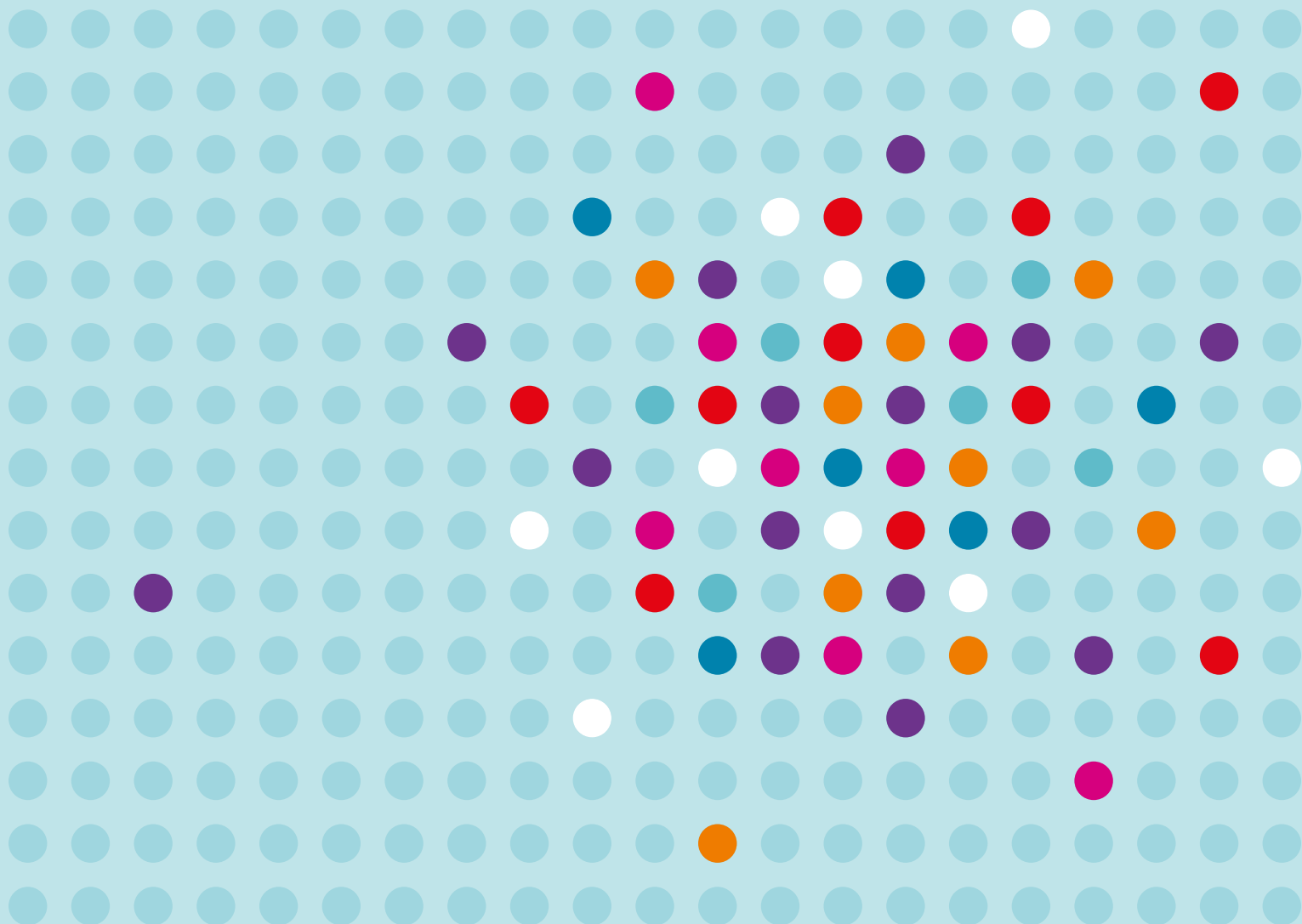
POLICY BRIEF

Nr. 67 · Policy Brief WSI · 2/2022

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BESSER DURCH DIE KRISE MIT TARIF UND BETRIEBSRAT

Martin Behrens



Einleitung

Existenzsicherung, neue Arbeitsstrukturen, Homeoffice, Qualifizierung: Gewerkschaftliche Tarifpolitik und Betriebsräte können die Lage der Beschäftigten auch unter den extremen Bedingungen der Covid-19-Pandemie nachweislich verbessern.

Vor fast 30 Jahren erschien Michel Alberts Buch „[Capitalism contre capitalism](#)“, in dem er den Typus des „rheinischen Kapitalismus“ kennzeichnete, der dem US-amerikanischen Modell nicht nur in ökonomischer Hinsicht sondern darüber hinaus auch in Bezug auf die soziale Sicherung und die Begrenzung von sozialer Ungleichheit überlegen sei. Getragen wird diese Form der kapitalistischen Marktwirtschaft, so Albert, im Kern auch durch starke organisierte Interessen, dem so genannten stakeholder model, welches insbesondere der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und der Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen eine zentrale Rolle zuweist. Nun ist seit der erstmaligen Veröffentlichung dieses Buches im Jahr 1991 sprichwörtlich viel Wasser den Rhein hinabgeflossen: Beispielsweise haben sich die von Albert gefeierten Verflechtungen zwischen Banken und deutschen Großunternehmen weitgehend überlebt und auch von der unangefochtenen Marktführerschaft des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung im Konzert der deutschen Bildungswege kann keine Rede mehr sein.

Es stellt sich daher die Frage, ob die zwar geschwächten, aber weiterhin existierenden Kerninstitutionen der Regulierung von Arbeit – Gewerkschaften, Betriebsräte und Tarifverträge – auch heute noch die Kraft besitzen, Beschäftigte zu schützen und sozial abzusichern. Wie kaum eine andere Krise seit der Gründung der Bundesrepublik hat die aktuelle COVID-19-Pandemie in den Belegschaften für Existenzängste gesorgt, etablierte Arbeitsstrukturen verändert sowie Grenzen zwischen Privat- und Arbeitssphäre verflüssigt. Können die gewerkschaftliche Tarifpolitik und Betriebsräte auch in einer solchen Extremsituation die soziale Lage der Beschäftigten wirksam verbessern und die verheerenden Folgen der COVID-Pandemie zumindest eingrenzen? Obwohl die Geschichte der COVID-Pandemie noch nicht auserzählt ist, spricht vieles dafür, dass Beschäftigte in der stakeholder economy weiterhin vom Schutz der Kerninstitutionen profitieren.

Mit Hilfe der Daten der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, der zweiten und der fünften Erhebungswelle eines Online-Access-Panels (Juni 2020 und Juli 2021) mit jeweils mehr als 5.000 befragten Erwerbstätigen (zur Befragungsmethode siehe [Hövermann 2020a](#), [2020b](#); [Kantar 2021](#)), soll nun ein näherer Blick auf das Verhältnis zwischen den etablierten Kerninstitutionen der Regulierung von Arbeit zu wesentlichen Aspekten des Schutzes von Beschäftigten und ihren Interessen geworfen werden. Wenn von Beschäftigteninteressen die Rede ist, soll hier nicht allein die Sorge um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und den damit verbundenen Erwerbseinkommen im Mittelpunkt stehen, sondern darüber hinaus auch das Interesse am Erhalt der eigenen Gesundheit sowie der Weiterentwicklung der Qualifikation.

Arbeit und Einkommen

Die COVID-19-Pandemie ist vielfach als eine Krise der Angst wahrgenommen worden: Angst um die eigene Gesundheit ebenso wie um das Wohlergehen von Freunden und Familienmitgliedern, Angst um die Bewahrung der persönlichen Freiheiten und Grundrechte, aber auch Angst um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes sowie – damit verbunden – vor dem Verlust des eigenen Erwerbseinkommens. Wie die krisenhafte Entwicklung einzelner Branchen und Wirtschaftsbereiche zeigt, war die Sorge um den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes im ersten Jahr der Pandemie für eine Vielzahl von Beschäftigten allgegenwärtig und real: seien es die Beschäftigten der Luftfahrtindustrie, des Kulturbereiches oder auch des Hotel- und Gaststättengewerbes, um nur einige zu nennen. Massiver Arbeitsplatzabbau ist allerdings nicht allein auf die privaten Dienstleistungsbranchen konzentriert, auch mancher Großkonzern aus dem verarbeitenden Gewerbe hat im Zusammenhang mit der COVID-Pandemie Arbeitsplatzabbau oder sogar die Schließung einzelner Betriebe angekündigt. Zwar können Betriebsrat und die gewerkschaftliche Tarifpolitik den Abbau von Arbeitsplätzen selten vollständig verhindern. Wie die Auswertung unserer Daten belegt, vergrößern sie allerdings in den Augen der Beschäftigten jene Hürden, die im Wege stehen, bevor Arbeitgeber zum Instrument der Entlassung greifen.

Gefragt, ob sie befürchten, dass sie „aufgrund der Corona-Krise in nächster Zeit arbeitslos werden“, antworteten im Juni 2020 8,9 Prozent jener Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt werden, dies sei „auf jeden Fall“ oder „eher“ der Fall. In Betrieben ohne Tarifbindung waren es jedoch 12,7 Prozent der Befragten (Abbildung 1). Wie weitere statistische Analysen zeigen, bleiben diese Unterschiede auch dann signifikant und robust, wenn die Einflüsse von Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit berücksichtigt werden.

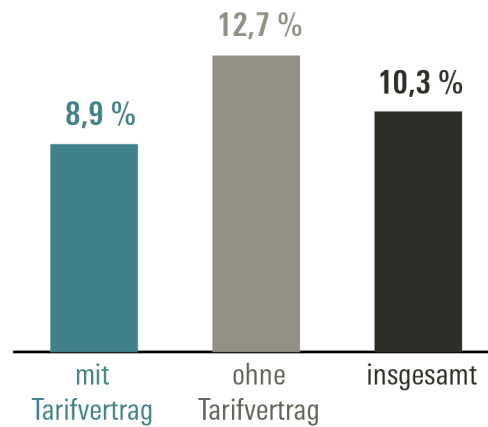
Die Existenz eines Betriebsrates verringert wie die Tarifbindung ebenfalls die Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, jedoch lässt sich dieser Zusammenhang anders als bei Tarifverträgen nicht erhärten, wenn die Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten berücksichtigt wird.

Mit der Stabilisierung der Arbeitsmärkte im weiteren Verlauf der Pandemie nahm auch der Anteil jener Beschäftigten ab, die um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes fürchteten, so dass im Juli 2021 nur noch 7,3 Prozent der Befragten befürchteten, arbeitslos zu werden: In Betrieben ohne Betriebsrat teilten immerhin noch 8,3 Prozent der Beschäftigten diese Sorge. In Betrieben mit Arbeitnehmervertretung waren es lediglich 6,7 Prozent.

Erheblich zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen hat die Nutzung von Regelungen zur Kurzarbeit, welche bereits recht früh in der Entwicklung der Pandemie im großen Umfang zur Sicherung von Arbeitsplätzen beigetragen haben. Während Beschäftigte 60 bzw. 67 Prozent des letzten Nettoeinkommens als Lohnersatzleistung beanspruchen konnten (bei längerer

Abbildung 1: „Befürchten Sie, dass Sie aufgrund der Corona-Krise in nächster Zeit arbeitslos werden könnten?“

„ja, auf jeden Fall“ und „eher ja“, Anteil in Prozent



Quelle: Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2020



Kurzarbeit von mehr als vier Monaten erfolgt eine Aufstockung der Leistungen), zielten die Forderungen der Gewerkschaften schon früh auf eine Aufstockung dieser Leistungen. Wie Schulten und Müller (2020) zeigten, würde eine solche Aufstockung insbesondere die Empfänger*innen von Niedriglöhnen davor bewahren, unter die Armutsschwelle zu fallen. Die Analyse unserer Daten belegt, dass von einer solchen Aufstockung besonders die Kurzarbeiter*innen in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat profitieren. Im Juni 2020 (2. Befragungswelle), also zu Zeiten, als das Instrument der Kurzarbeit besonders intensiv genutzt wurde, erhielten in Betriebsratsbetrieben 60 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit eine Aufstockung ihrer Bezüge, jedoch lediglich 32 Prozent der Kurzarbeiter*innen in Betrieben ohne Betriebsrat. Findet ein Tarifvertrag Anwendung, können sich 58 Prozent der Kurzarbeiter*innen über die Aufstockung der Zahlungen freuen, jedoch nur 34 Prozent jener Beschäftigter in Kurzarbeit, für die kein Tarifvertrag gilt. Diese Unterschiede sind auch bei der Berücksichtigung der Brancheneinflüsse sowie der Betriebsgröße statistisch signifikant. Wie die Ergebnisse der 5. Befragungswelle zeigen, bleiben diese Differenzen auch bei insgesamt zurückgehender Nutzung von Kurzarbeit erhalten.

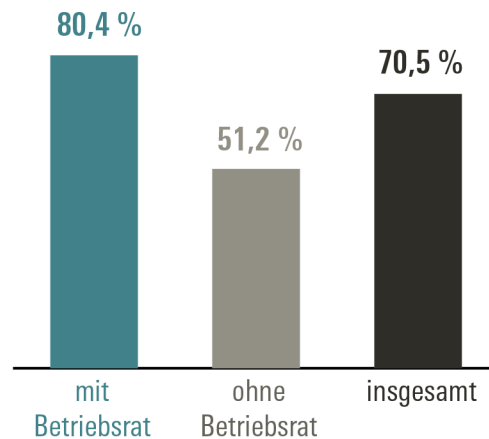
Diese Befunde sind bemerkenswert, weil sie den großen Kontrast zwischen den Betrieben mit und ohne Abdeckung durch die Kerninstitutionen zur Regulierung von Arbeit aufzeigen und damit den anhaltenden Einfluss wesentlicher Elemente von Michel Alberts stakeholder economy. Auch hier üben Betriebsrat und Tarifbindung einen eigenständigen Einfluss auf die Sicherung der Einkommen von Kurzarbeiter*innen aus: Selbst wenn im Betrieb bereits ein Tarifvertrag gilt, steigert die Existenz betrieblicher Mitbestimmung zusätzlich die Wahrscheinlichkeit, dass das Kurzarbeitergeld aufgestockt wird.

Gesundheitsschutz und Vereinbarkeit

Regelungen zum mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice dienten noch vor der COVID-19-Pandemie hauptsächlich dazu, bestimmten Gruppen von Beschäftigten größere Flexibilitätsspielräume zu ermöglichen, sei es, um die Vereinbarung von Arbeit mit Aufgaben der Kinderbetreuung, aber auch der Pflege Angehöriger zu erleichtern, sei es, um Berufspendler*innen zu helfen, die aus der Distanz von Arbeits- und Wohnort resultierenden Belastungen zu reduzieren (Lott et al. 2021). Mit steigender Verbreitung des Virus hat mobiles Arbeiten/Homeoffice nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht eine neue Bedeutung erlangt (Kohlrausch/Zucco 2020). In quantitativer Hinsicht hat sich mobiles Arbeiten von einem Privileg für überschaubare Branchen und Beschäftigtengruppen hin zu einem Massenphänomen entwickelt (Emmler/Kohlrausch 2021). In qualitativer Hinsicht dienen Formen des mobilen Arbeitens heute nicht allein dazu, die Folgen der zeitweisen Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen zu bewältigen. Darüber hinaus erweisen sie sich als ein Instrument des betrieblichen Gesundheitsschutzes par excellence: Beschäftigte, die dem Betrieb fernbleiben, schützen sich und andere vor Ansteckung.

Zwar gibt es weiterhin einen erheblichen Anteil von Arbeitsplätzen, für welche die Präsenz der Beschäftigten an einem festen Arbeitsort zwingend erforderlich ist, jedoch sind eine Vielzahl von Arbeitgebereinwänden und -bedenken, die der Einführung von mobilem Arbeiten bislang entgegengehalten wurden, in den Hintergrund getreten bzw. wurden durch die erneut in das Infektionsschutzgesetz aufgenommene „Homeofficepflicht“ (November 2021) letztlich entkräftet. Ob diese gesetzliche Regelung letztlich Wirkung entfalten kann und im Betrieb überhaupt eine belastbare Regelung zum mobilen Arbeiten angeboten wird, ist neben den konkreten Erfordernissen der Arbeit auch immer auch von der Unterstützung durch eine betriebliche Interessenvertretung abhängig. Dies legen unsere Daten aus der 5. Befragungswelle nahe, welche im Juli 2021, also noch vor dem Inkrafttreten der Homeofficepflicht erhoben wurden (Abbildung 2). Die Frage, ob es im Betrieb eine Regelung zum Homeoffice (Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken) gibt, bejahten 80 Prozent der Befragten aus Betrieben mit Betriebsrat, jedoch nur 51 Prozent der Beschäftigten ohne betriebliche Interessenvertretung (von der Analyse ausgeschlossen wurden Fälle, bei denen Homeoffice nach Aussagen der befragten Personen „nicht zutreffend für meine Arbeitssituation“ ist).

Abbildung 2: „Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen zur Arbeit im Homeoffice*?“
Anteil in Prozent



* Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken

Quelle: Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2021

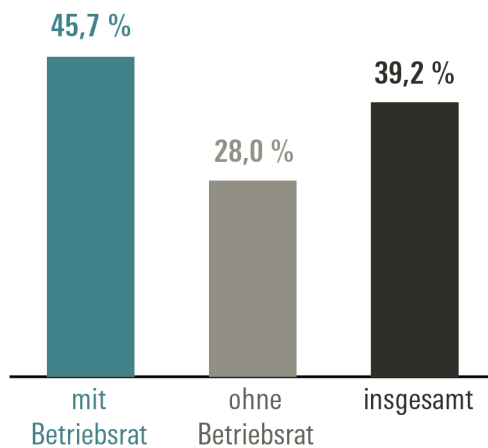


Qualifizierung

Neben Einkommen und Gesundheit erweist sich auch das Interesse der Beschäftigten an der Weiterentwicklung ihrer eigenen Qualifikation als wesentliches Element zur Stärkung ihrer Position in der Erwerbsgesellschaft. Insbesondere epochale Veränderungen der Ökonomie, wie sie beispielsweise unter der Chiffre der Digitalisierung oder auch der beschleunigten Transformation in Richtung Elektromobilität verhandelt werden, sorgen für erhebliche Qualifizierungsbedarfe. Wie Pusch und Seifert (2020) nachweisen konnten, schuf die massenhafte Nutzung von Kurzarbeit schon während früherer Krisen den zeitlichen Spielraum, um neue Perspektiven für die berufliche Weiterbildung zu eröffnen. Wie die folgende Abbildung 3 zeigt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte während der Corona-Krise an Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, deutlich an, wenn sie in einem Betrieb mit Betriebsrat beschäftigt sind. Dieser Zusammenhang bleibt selbst dann bestehen, wenn man bei der Berechnung die Auswirkungen von Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit berücksichtigt. Letztlich trägt also die betriebliche Mitbestimmung dazu bei, die Qualifikation der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken und damit ihre Chancen auf betrieblichen ebenso wie überbetrieblichen Arbeitsmärkten zu verbessern. Auch die Unternehmen profitieren von diesen Maßnahmen, weil sie Produktivitätszuwächse realisieren können.

Abbildung 3: „Haben Sie während der Corona-Krise an Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?“

Anteil in Prozent



Quelle: Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2021



Fazit

Gesetzliche Regelungen, wie beispielsweise zur schnellen und unbürokratischen Ausweitung der Kurzarbeit, waren und sind wichtig, um viele Beschäftigte vor den zerstörerischen Auswirkungen der COVID-Pandemie auf den deutschen Arbeitsmarkt zu schützen. Wie unsere Daten aber belegen, sind die Kerninstitutionen der Regulierung von Arbeit, die gewerkschaftliche Tarifpolitik ebenso wie die Mitbestimmung durch den Betriebsrat, von herausragender Bedeutung, wenn es darum geht, Maßnahmen zum Schutz des Arbeitsplatzes, der Gesundheit und des Arbeitsvermögens in die Betriebe zu tragen und dort zu verankern. Ohne Tarif und Betriebsrat gehen Beschäftigte viel zu oft leer aus, wenn es darum geht, Einkommensverluste zu kompensieren, mobiles Arbeiten und Weiterbildung zu ermöglichen. Wirksame Schutzmechanismen stehen zur Verfügung, woran es mangelt, ist allerdings deren Verbreitung in der Fläche. So ist seit Mitte der 1990er Jahre der Anteil der Beschäftigten, die von einem Tarifvertrag profitieren, um mehr als 20 Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat um etwa zehn Prozentpunkte (Ellguth/Kohaut 2021).

Im politischen Raum existieren viele sinnvolle Vorschläge, wie Mitbestimmung und Tarifbindung zu stabilisieren sind. Ansatzpunkte sind z.B. die gesetzliche Einschränkung tarifbindungsloser Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, die Erleichterung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ebenso wie der bessere Schutz von Initiator*innen einer Betriebsratswahl, um hier nur einige zu nennen. Insbesondere im Bereich der rechtlichen Absicherung von Betriebsratswahlen sowie von Betriebsratsgründungen haben sich in letzter Zeit einige Verbesserungen

ergeben bzw. Eingang in der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung gefunden. Vergleichbare Fortschritte im Bereich der Stabilisierung von Tarifbeziehungen sind dagegen bislang nicht ersichtlich, aber weiterhin dringend erforderlich.

Literatur

Albert, Michel (1991): Capitalisme contre capitalisme. Paris: Seuil

Ellguth, P./Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. In: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306-314

Emmler, H./Kohlrausch, B. (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4. WSI-Policy Brief Nr. 52 (03/2021), Düsseldorf: WSI

Hövermann, A. (2020a): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. WSI Policy Brief Nr. 44, 06/2020, Düsseldorf: WSI

Hövermann, A. (2020b): Corona-Zweifel, Unzufriedenheit und Verschwörungsmymen. WSI Policy Brief Nr. 48 (10/2020), Düsseldorf: WSI.

Kantar (2021): Corona und Erwerbssituation, Welle 5. Methodenbericht. https://www.wsi.de/data/wsi_methodenbericht_1_2021_epb_welle_5.pdf

Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI-Policy Brief No. 40 (May 2020), Düsseldorf: WSI.

Lott, Y./Ahlers, E./Wenckebach, J./Zucco, A. (2021): Recht auf mobile Arbeit – warum wir es brauchen, was es regeln muss. WSI-Policy Brief Nr. 55, 05/2021, Düsseldorf: WSI

Pusch, T./Seifert, H. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten. WSI-Policy Brief Nr. 47, 09/2020, Düsseldorf: WSI

Schulten, T./Müller, T. (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa. WSI-Policy Brief Nr. 38, 04/2020, Düsseldorf: WSI

AUTOR

PD Dr. Martin Behrens
Referat Europäische Arbeitsbeziehungen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
martin-behrens@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de
ISSN 2366-9527

WWW.BOECKLER.DE