



Mehr Geschlechtergleichheit dank Mitbestimmung

Mitbestimmung nützt den Beschäftigten und dem gesamten Unternehmen. Das zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien, deren Ergebnisse unsere Serie begleitend zur Mitbestimmungskampagne der Hans-Böckler-Stiftung wiedergibt.

Die Ökonomen Uwe Jirjahn und Jens Mohrenweiser von der Universität Trier und der Bournemouth University haben untersucht, ob betriebliche Mitbestimmung dabei helfen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Ihren Berechnungen zufolge, die auf Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beruhen, sind in der Tat Effekte nachweisbar, die „nicht nur statistisch signifikant, sondern auch ökonomisch relevant“ sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitanrangements für Beschäftigte mit Betreuungspflichten anbieten, erhöht sich

demnach um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt. Faktoren wie die Qualifikationsstruktur der Belegschaft oder die Branche sind dabei herausgerechnet. Dass Beschäftigte in Elternzeit durch Information oder Weiterbildung unterstützt werden, wird um 7,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Die Chance auf Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen steigt um 6,8 Prozentpunkte, die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kitas gibt, um 4 Prozentpunkte. Dass der Arbeitge-

ber Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen ist, wird um 3,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Bei gezielten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit beträgt der Effekt 2,3 Prozentpunkte. Da sich im Durchschnitt nur 3,7 Prozent aller Betriebe in dieser Weise engagieren, entspreche das einer Steigerung um 62 Prozent, so die Wissenschaftler.“ <

Quelle: Uwe Jirjahn, Jens Mohrenweiser: Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 12344, Mai 2019

ARBEITSRECHT

Agile Arbeit: Wo Betriebsräte mitreden dürfen

Immer mehr Unternehmen setzen auf agile Arbeitsmethoden. Bei der Einführung und Ausgestaltung können Betriebsräte auf ihre Beteiligungsrechte pochen.

Agile Arbeit ist bei Managern beliebt. Erklärtes Ziel ist es, starre Hierarchien zu überwinden und Unternehmen flexibler, innovativer und wettbewerbsfähiger zu machen. Projekte sollen von den Beschäftigten selbstbestimmt in Teams bearbeitet werden, die rasch auf wechselnde Anforderungen reagieren können. Laut HSI-Direktorin Johanna Wenckebach bietet das durchaus die Chance auf mehr Freiräume bei der Arbeit. Voraussetzung seien allerdings ausreichende Ressourcen, angemessene Strukturen und ein „Loslassen“ von Vorgesetzten. „Und hierfür wiederum bedarf es einer aktiven Mitbestimmung. Anderenfalls kann agiles Arbeiten auch zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit und unzumutbaren Belastungen führen“, so Wenckebach.

Welche gesetzlichen Möglichkeiten Betriebsräte hier haben, zeigt ein Gutachten, das der Rechtswissenschaftler Rüdiger Krause von der Universität Göttingen für das HSI verfasst hat. Zwar ist „agile Arbeit“ im Betriebsverfassungsgesetz bislang nicht explizit erwähnt – durchaus ein Manko. Doch implizit habe der Betriebsrat trotzdem bereits heute einen ganzen Strauß an Rechten. So sei das Gremium bereits im Vorfeld der Einführung über die Arbeitsplatzgestaltung zu unterrichten und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer seien mit dem Betriebsrat zu beraten, so Krause. Die Zuordnung einzelner Arbeitnehmer zu einem agilen Team stelle eine mitbestimmungspflichtige Versetzung dar. Auch bei der Ausgestaltung agiler Arbeit können Betriebsräte mitreden: Mitbestimmungsrechte bestehen dem Gutachten zufolge bei Verhaltensvorga-

ben, die sich auf Rahmenbedingungen wie Konfliktlösungsmechanismen beziehen, bei Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub sowie bei den „Grundsätzen über die Durchführung“, also etwa den Mechanismen der Willensbildung in den agilen Teams. Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hätten Betriebsräte unter anderem das Recht, besondere psychische Belastungen mittels Gefährdungsbeurteilung ermitteln zu lassen. Mitbestimmen könnten sie im Zusammenhang mit agiler Arbeit zudem bei Fragen der Leistungsüberwachung mittels Technik und beim Entgelt. Ansonsten verweist Krause auf das Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrecht bei der Personalplanung und der Sicherung von Beschäftigung. In Sachen Qualifizierung und Weiterbildung könne der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf ermittelt und mit ihm erörtert. Wenn Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung durchgeführt werden, habe er über deren Art und Weise mitzubestimmen. Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Einführung solcher Maßnahmen gebe es, wenn sich durch die agile Arbeit die Tätigkeit von Beschäftigten ändert und die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen. Falls es sich bei der Einführung der agilen Methoden um eine Betriebsänderung handelt, was durchaus nahe läge, wenn größere Bereiche des Betriebs betroffen sind, griffen weitere Beteiligungsrechte. Betriebsratsmitglieder hätten zudem einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema agile Arbeit. <

Quelle: Rüdiger Krause: Agile Arbeit und Betriebsverfassung, HSI-Schriftenreihe Band 37, Januar 2021