

11/2024 20. JUNI

- 3 **Urlaubsgeld** Tarif verdoppelt die Chancen
- 4 **Arbeitswelt** Ausbeutung ist nicht passé
- 5 **Saisonarbeitskräfte** Systemrelevant, aber schutzlos
- 6 **Streikrecht** „Ohne Streik wäre es kollektives Betteln“
- 7 **Konjunktur** Lichtblick Konsum

AUFSICHTSRAT

Viele Unternehmen umgehen Mitbestimmung

Mehr als zwei Millionen Beschäftigten in über 400 Großunternehmen wird die paritätische Mitbestimmung vorenthalten. Die Regierung muss Gesetzeslücken schließen und Sanktionen verschärfen.

Die deutschen Mitbestimmungsgesetze sollen die demokratische Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichern. Doch die Zahl der Unternehmen, die die Mitbestimmung umgehen oder bewusst vermeiden, nimmt stetig zu. Eine Studie von Sebastian Sick vom I.M.U. zeigt, dass 2022 mindestens 2,45 Millionen Beschäftigten die paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten vorenthalten wurde. Damit waren rund 300 000 Menschen mehr betroffen als noch 2019.

Viele Unternehmen nutzen Gesetzeslücken zur Umgehung der Mitbestimmung, andere ignorieren sogar geltendes Recht, weil dies nicht wirksam sanktioniert wird. Im Ergebnis hatten zuletzt von 1084 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland, die nicht dem „Tendenzschutz“ unterliegen, nur noch 656 den nach den Mitbestimmungsgesetzen ab dieser Größe vorgeschriebenen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. Das entspricht einer Quote von rund 60 Prozent, während es 2019 noch gut 67 Prozent waren. Von den 428 Großunternehmen ohne paritätische Mitbestimmung nutzten 256 mit insgesamt mehr als 1,7 Millionen Beschäftigten in Deutschland legale juristische Tricks, um die Mitbestimmung entweder gezielt oder als Nebeneffekt zu umgehen. Weitere 172 mit mehr als 720 000 Beschäftigten ignorierten das Gesetz rechtswidrig.

Sozialpartnerschaft ernsthaft gefährdet

„Mindestens vier von zehn Großunternehmen verweigern ihren Beschäftigten mittlerweile also die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat“, erklärt Sick. Dadurch sind mittlerweile 111 Unternehmen weniger paritätisch mitbestimmt als vor gut 20 Jahren. Während im Jahr 2015 nur ein Unternehmen im damaligen Dax 30 nicht paritätisch mitbestimmt war, waren es bei der Bildung des Dax 40 im Jahr 2021 bereits zwölf. „Das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft ist hierdurch ernsthaft gefährdet“, warnt der I.M.U.-Unternehmensrechtsexperte, der auch Mitglied der Regierungskommission zum Deutschen Corporate Governance Kodex ist.

Basis der Studie sind Datenanalysen, die das Institut für Rechtsstatsachenforschung zum Deutschen und Europäischen Unternehmensrecht der Universität Jena im Auftrag des I.M.U. durchgeführt hat. Ein Team unter Leitung von Walter Bayer hat dafür unter anderem Unternehmensdatenbanken, Jahresabschlussdaten und Handelsregister ausgewertet. Trotz der intensiven Recherche bleibt eine Dunkelziffer. Die Zahlen zur Mitbestimmungsvermeidung beschreiben also eher die Untergrenze des Problems, betonen die Fachleute.

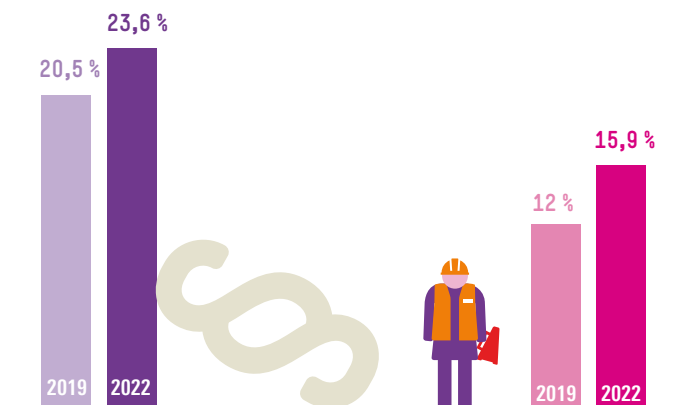
In einigen Branchen, etwa im Facility Management, in der Leiharbeit, im Handel oder im Gesundheitswesen, > > >

Weniger Mitbestimmung

So viele Großunternehmen* haben die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat ...

durch legale Tricks umgangen

widerrechtlich ignoriert



*tendenzfreie Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland
Quelle: Sick 2024

wird die paritätische Mitbestimmung sogar von einer Mehrheit der Großunternehmen ausgehebelt. So sind allein im Handel mindestens 930 000 Beschäftigte betroffen; in dieser Branche haben nur knapp 28 Prozent der Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten einen mitbestimmten Aufsichtsrat. In der Industrie ist der Anteil der Unternehmen, die eine Form der Mitbestimmungsvermeidung oder -ignorierung betreiben, mit 26 Prozent zwar unterdurchschnittlich. Aber auch hier summieren sich die Zahlen auf mindestens 98 Unternehmen mit mehr als 360 000 Beschäftigten.

Familienunternehmen umgehen häufig Mitbestimmung

Familienunternehmen umgehen oder ignorieren Mitbestimmungsgesetze vergleichsweise oft: 66 Prozent der Unternehmen, die die Mitbestimmung durch Gesetzeslücken umgehen, und 60 Prozent derjenigen, die die Mitbestimmung rechtswidrig ignorieren, sind in Familienbesitz.

Besonders häufig wird die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zur Mitbestimmungsvermeidung genutzt: 103 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten im Inland und der Rechtsform der SE oder SE & Co. KG sind nicht paritätisch mitbestimmt. Davon betroffen sind zusammengenommen fast 500 000 Beschäftigte in Deutschland. Prominente Beispiele sind Tesla, Biontech, der Personaldienstleister Kötter, Flaschenpost, das Technologieunternehmen Freudenberg, der Baugerätehersteller Wacker Neuson sowie mit Vonovia und Zalando sogar zwei Dax-Konzerne. „Bei der derzeitigen Rechtslage ist die SE ein Kernproblem für die Partizipation im Aufsichtsrat“, konstatiert Sick.

Neben den Unternehmen, die sich mit juristischen Tricks der Mitbestimmung entziehen, zählen die Forschenden für 2022 mindestens 172 Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe und Rechtsform zwar gesetzlich verpflichtet sind, einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat einzurichten, diese Vorgabe aber schlicht ignorieren. Auch diese Gruppe ist stark gewachsen – seit 2019 um fast 60 Unternehmen. Beispiele dafür sind, soweit nach den genutzten Quellen ersichtlich, Rossmann, Ikea Deutschland oder Alnatura.

Mehr Mitbestimmung nutzt dem Standort

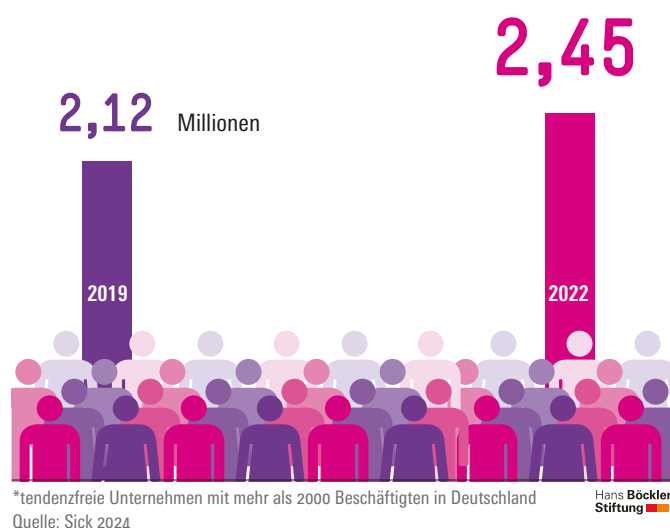
„Wenn demokratische Rechte nur auf dem Papier stehen, stellt das sowohl die Glaubwürdigkeit eines Rechtsstaats in Frage als auch die soziale Marktwirtschaft. Mitbestimmung auszuhöhlen ist politisch und ökonomisch ein Riesenfehler, eine Hypothek für die Zukunft der sozial-ökologischen Transformation“, sagt Daniel Hay, wissenschaftlicher Direktor des I.M.U. Zahlreiche ökonomische Studien belegen, dass Unternehmen, in denen die Beschäftigten über Betriebsräte und Aufsichtsräte mitbestimmen, bessere Arbeitsbedingungen bieten. Zudem schneiden sie bei zentralen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen besser ab, verfolgen häufiger ein forschungs- und qualitätsorientiertes Geschäftsmodell, investieren mehr und betreiben seltener legale Steuervermeidung. Und sie agieren messbar nachhaltiger als Unternehmen ohne Mitbestimmung. Nur durch die Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung könne dieser Standortvorteil Deutschlands erhalten werden, so Hay.

Die Bundesregierung hatte nach der letzten Bundestagswahl angekündigt, einige Gesetzeslücken zu schließen, die die Verhinderung von Mitbestimmung ermöglichen. „Noch sind den Ankündigungen im Koalitionsvertrag keine Taten gefolgt. Doch wenn die Vorhaben umgesetzt würden, wären das zweifellos Schritte in die richtige Richtung“, sagt Jurist Sick. „Sie reichen allerdings nicht aus. Einzelne Schlupflöcher zu schließen, während andere, ähnlich große, offen bleiben, würde zu einem Ausweichen auf andere Vermeidungsstrategien führen – oder, solange Verstöße gegen die Mitbestimmungsgesetze nicht ernsthaft sanktioniert werden, zum Ignorieren der Mitbestimmungspflicht.“

Das I.M.U. zeigt zahlreiche Möglichkeiten auf, wie die Mitbestimmung sowohl auf deutscher als auch auf europäischer Ebene gestärkt werden kann. So müsse die Ampelkoalition ihre Ankündigung wahr machen und dafür sorgen, dass das „Einfrieren“ eines Status ohne oder mit geringer

Mehr als zwei Millionen betroffen

So vielen Beschäftigten in Großunternehmen* wurde die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorenthalten ...



Mitbestimmung durch taktische Umwandlung in eine SE verhindert wird. Außerdem sollte die EU-Kommission eine Rahmenrichtlinie verabschieden, die europaweit generelle Mindeststandards für die Unternehmensmitbestimmung festlegt. Darüber hinaus sollte die sogenannte Drittelbeteiligungslücke geschlossen werden – ein Schlupfloch im Mitbestimmungsgesetz für Kapitalgesellschaften mit 501 bis 2000 inländischen Beschäftigten. Es ermöglicht mittelgroßen Unternehmen, in deren Aufsichtsräten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesetzlich ein Drittel der Sitze zusteht, durch Aufgliederung in eine Holding und verschiedene Tochtergesellschaften die Mitbestimmung zu umgehen. So hatte beispielsweise Wirecard dafür gesorgt, dass keine Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Aufsichtsrat als Kontrollinstanz vertreten waren. <

Quelle: Sebastian Sick: Erosion der Unternehmensmitbestimmung. Zur Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland, I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 81, Juni 2024
[Link zur Studie](#)

Tarif verdoppelt die Chancen

Knapp die Hälfte der Beschäftigten erhält Urlaubsgeld. Mit Tarifvertrag ist der Anteil deutlich höher.

In den Genuss von Urlaubsgeld kommen dieses Jahr 46 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Das geht aus einer Auswertung des WSI hervor, die sich auf Angaben von fast 68 000 Befragten aus der Zeit von Anfang Mai 2023 bis Ende Mai 2024 bezieht. Die Aussichten auf einen Zuschuss zur Urlaubskasse hängen demnach von mehreren Faktoren ab. Der mit Abstand wichtigste ist, ob im Betrieb ein Tarifvertrag gilt: In tarifgebundenen Betrieben erhalten 74 Prozent der Befragten Urlaubsgeld, ohne Tarif sind es 36 Prozent. „Gerade nach den Inflationsschüben der vergangenen beiden Jahre, die viele Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen besonders getroffen haben, ist es ein Problem, ohne Tarifvertrag bei Sonderzahlungen wie dem Urlaubsgeld leer auszugehen“, sagt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. Wichtig dabei: Wo ein Tarifvertrag gilt, sind meist auch die Grundgehälter höher. „Das Urlaubsgeld ist ein echtes Extra für die Beschäftigten – und ein gutes Argument für tarifgebundene Arbeitgeber, die auf der Suche nach Fachkräften sind“, so WSI-Experte Malte Lübker.

Auch die Betriebsgröße spielt der Analyse zufolge eine Rolle: In Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten erhielten 59 Prozent Urlaubsgeld, in kleineren Betrieben mit unter 100 Beschäftigten nur 38 Prozent. Die bei größeren Arbeitgebern deutlich höhere Tarifbindung ist hierfür eine wichtige Erklärung. In Ostdeutschland sind die Aussichten mit 34 Prozent schlechter als in Westdeutschland mit 48 Prozent. Auch hier ist die Tarifbindung ein entscheidender Faktor. Die Unterschiede zwischen Frauen, die zu 40 Prozent eine Extrazahlung erhalten, und Männern, bei denen der Anteil 50 Prozent beträgt, lassen sich im Wesentlichen auf eine für

Frauen ungünstige Verteilung der Beschäftigtenzahlen nach Betriebsgrößen und Berufsgruppen zurückführen.

Bei der Höhe des tariflichen Urlaubsgelds reicht die Spannweite in der mittleren Vergütungsgruppe von 186 Euro für die Beschäftigten in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 2686 Euro in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe fällt die Höhe relativ gering aus. Deutlich höher sind die Beträge unter anderem in der Papier verarbeitenden Industrie, der Metallindustrie, der Druckindustrie, im Kfz-Gewerbe, Versicherungsgewerbe, Einzelhandel, Bauhauptgewerbe und in der Chemischen Industrie.

Von den 17 untersuchten Branchen mit tariflichem Urlaubsgeld hat sich dieses gegenüber dem Vorjahr in acht Branchen erhöht, in drei weiteren Branchen zumindest in einigen Tarifgebieten. Deutlich mehr gibt es in diesem Jahr unter anderem für Tarifbeschäftigte im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen mit einem Plus von 5,3 Prozent sowie in der Bekleidungs- und der Textilindustrie mit jeweils gut 8 Prozent.

„Was vielen nicht bewusst ist: Neben Geld für die Urlaubskasse bringen Tarifverträge auch zusätzliche Urlaubstage“, sagt WSI-Forscher Malte Lübker. Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben Beschäftigte bei einer Fünftageweche Anspruch auf 20 Urlaubstage im Jahr. In Tarifverträgen sind hingegen 30 Urlaubstage üblich. <

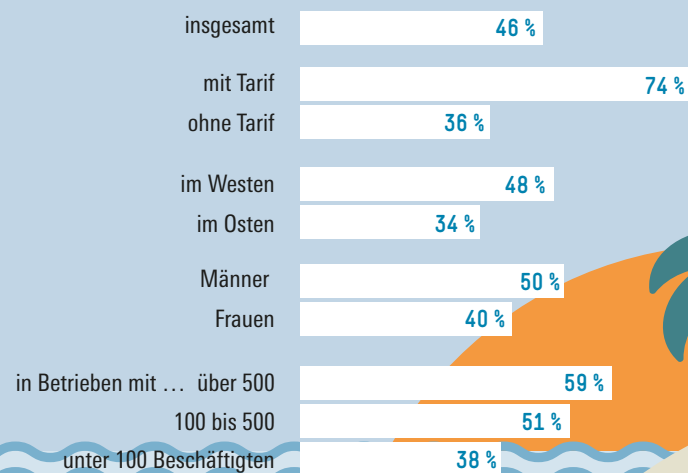


MEHR INFORMATIONEN

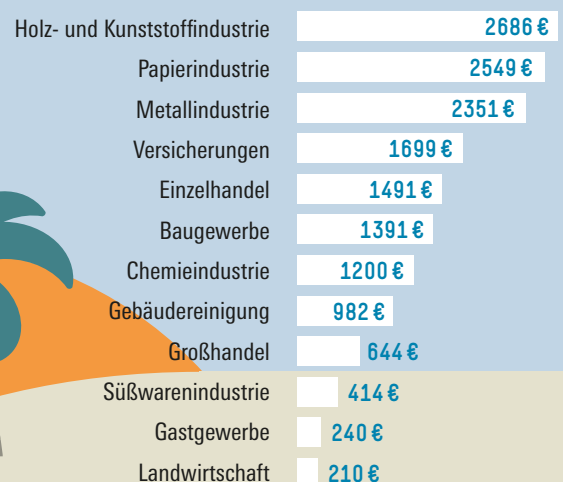
Gehaltsvergleich für mehr als 500 Berufe unter:
www.lohnspiegel.de

Wer einen Zuschuss zur Urlaubskasse erhält

Urlaubsgeld erhalten in der Privatwirtschaft von den Beschäftigten ...



So hoch ist in Westdeutschland das tarifliche Urlaubsgeld der mittleren Vergütungsgruppe im Bereich ...



Quelle: WSI 2024

Ausbeutung ist nicht passé

Wie viele Fälle von strafrechtlich relevanter Arbeitsausbeutung es in Deutschland gibt, ist unklar. Bekannt ist jedoch, wie die Erpressungsmechanismen funktionieren.

Es gibt sie, heute, mitten in Deutschland: ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, die zum Teil den Charakter moderner Sklaverei haben. Zwar wurde der Paragraf 233 im Strafgesetzbuch, der Freiheits- oder Geldstrafen für die Ausbeutung der Arbeitskraft von Personen in Zwangslagen vorsieht, erst 2016 verschärft. Doch in der Praxis gibt es ein „klares Kontrollversagen“, so René Böhme von der Universität Bremen, der das Phänomen mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung und der Arbeitnehmerkammer Bremen untersucht hat.

Der Forscher hat Studien ausgewertet, Betroffene sowie Expertinnen und Experten interviewt und über 200 Beratungsstellen in Deutschland online befragt. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf der Reinigungsbranche, in der es neben Gastronomie, Hotelgewerbe, Logistik, La-

Wie entkommen Beschäftigte – häufig aus Rumänien, Bulgarien, Moldawien, Syrien, der Ukraine oder den Ländern Westafrikas und oft weiblich – solchen Verhältnissen? Selten finden sie den Weg zu Beratungsstellen oder anderen Organisationen und bekommen sozialstaatliche Unterstützung, bis sie ihre Ansprüche gegen den Arbeitgeber vor Gericht durchgesetzt haben. Üblicherweise wechseln sie die Stelle oder ziehen in ihr Heimatland beziehungsweise einen anderen europäischen Staat – und die Unternehmen machen mit neuem Personal weiter wie zuvor.

Daher müssen dem Forscher zufolge vor allem die Kontrollen arbeitsrechtlicher Standards von außen verbessert werden. Ein Problem dabei sind schon die verschiedenen Zuständigkeiten: Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll,

Was ist Ausbeutung?

Grob gesagt liegt Arbeitsausbeutung im strafrechtlichen Sinn vor, wenn Menschen „aus rücksichtslosem Gewinnstreben“ zu auffällig schlechteren Bedingungen beschäftigt werden, als es für eine vergleichbare Tätigkeit üblich ist. Praktisch kann das etwa heißen:

- ▶ kein Arbeitsvertrag, keine Zeiterfassung, keine klaren Regeln, die es ermöglichen Arbeitsleistung und Vergütung ins Verhältnis zu setzen,
- ▶ Ignorieren von Mindestlohn und Tarifverträgen, Nichtvergütung von Überstunden und Doppelschichten, wahrheitswidrige Unterstellung von Fehlzeiten, Verbuchung ausgefallener Arbeitseinsätze als Urlaubszeiten,
- ▶ Nichtauszahlung von Löhnen oder Lohnbestandteilen, falsche Lohnabrechnungen,
- ▶ unrealistische Zeitvorgaben und Nichtvergütung der tatsächlich benötigten zusätzlichen Stunden,
- ▶ Auszahlung des Lohns nur für erfolgte Arbeitseinsätze statt für die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit,
- ▶ hohe Lohnabzüge für Wohnraum und Arbeitsmittel,
- ▶ Schwarzarbeit, Nichtabführung von Sozialabgaben,
- ▶ Überschreitung der zulässigen Stundenzahl bei Minijobs,
- ▶ unzulässige Kettenbefristungen,
- ▶ Vorenthalten von Urlaubsansprüchen, keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeit auch im Krankheitsfall,
- ▶ unrechtmäßige Kündigungen, etwa bei Krankheit oder Arbeitsunfall,
- ▶ fehlende Unterweisungen zur Arbeitssicherheit, unzureichendes Arbeitsmaterial,
- ▶ psychischer Druck und rigorose Vorschriften, etwa ein Verbot, während der Arbeitszeit zu essen und zu trinken.

gerei und Bauwirtschaft besonders viele problematische Arbeitsverhältnisse gibt. Aus den Erhebungen ergibt sich ein facettenreiches Bild, das typische Konstellationen zeigt. Allerdings: Wie viele Fälle von Arbeitsausbeutung es in Deutschland insgesamt gibt, ist schwer zu sagen. Eine Hochrechnung des Forschers kommt auf 100 000 bis 200 000 Fälle pro Jahr. In die Kriminalstatistik schaffen es jährlich aber nur 10 bis 30 Fälle. Das hat viele Gründe. Vor allem fehlen Betroffenen oft die Sprachkenntnisse, der soziale Rückhalt, die finanziellen Mittel und die Zeit, um sich gegen unzulässige Arbeitsbedingungen zu wehren. Beispielsweise trauen sich viele Ausgebeutete nicht, sich zu beschweren, weil die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gleichzeitig die Vermieterin oder der Vermieter ist.

Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene, Arbeitsagentur, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle sowie die Polizei. In Österreich gebe es mit der Arbeitsinspektion und Finanzpolizei dagegen „zuständige Behörden mit klarem Untersuchungsauftrag“. Zudem braucht es Personal – derzeit ist beispielsweise mehr als jede vierte Stelle bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit unbesetzt. Besser finanzierte Unterstützungsangebote und verlässliche Sozialleistungen für Ausgebeutete sollten hinzukommen. Denn: „Es geht um mehr als Einzelfälle. Arbeitsausbeutung gehört in manchen Branchen zum System“, so Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. <

Quelle: René Böhme: Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 333, Mai 2024 [Link zur Studie](#)

Systemrelevant, aber schutzlos

Die Coronakrise hat die Ausbeutung von ausländischen Erntehelferinnen und -helfern verstärkt. Staatliche Maßnahmen haben daran einen großen Anteil.

Die Arbeitsbedingungen für Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft sind schon seit langem prekär. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Situation weiter verschlechtert. Die Arbeiterinnen und Arbeiter waren noch stärker isoliert als zuvor, mussten mehr arbeiten und wurden schlechter bezahlt. Gleichzeitig haben die Aufsichtsbehörden weniger genau hingeschaut. Die Möglichkeiten der Gewerkschaften, sich um die Beschäftigten zu kümmern, waren eingeschränkt. Das zeigt eine Analyse von Vladimir Bogoeski von der Universität Amsterdam in der Fachzeitschrift Soziales Recht, die vom HSI herausgegeben wird. Grundlage waren Interviews mit Expertinnen und Experten gewerkschaftsnaher Beratungsstellen. Sie sind für Saisonarbeitskräfte mitunter die erste Anlaufstelle in Deutschland.

Die Landwirtschaft ist auf Saisonarbeitskräfte vor allem aus den östlichen EU-Mitgliedstaaten angewiesen. Bis zu 300 000 kommen jedes Jahr nach Deutschland. Ohne sie wäre die Ernte – vom Spargelstechen über die Erdbeerernte bis zur Weinlese – nicht zu stemmen. Als zu Beginn der Pandemie die Einreiseverbote in Kraft traten, drohten massive Personalengpässe und Ernteaufschläge. Die Landwirtschaft wurde daraufhin zur „kritischen Infrastruktur“ und die Saisonarbeitskräfte für „systemrelevant“ erklärt. Zehntausende Erntehelferinnen und -helfer wurden eingeflogen.

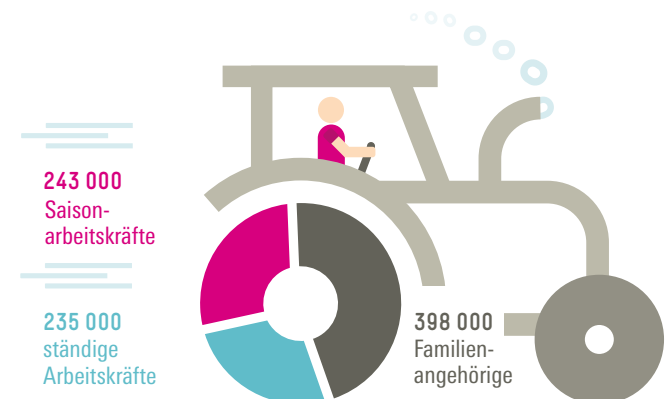
Gerade die Einstufung als „systemrelevant“ habe den Arbeiterinnen und Arbeitern zahlreiche Nachteile gebracht und bereits bestehende Probleme verschärft, schreibt Bogoeski. Ihr Sonderstatus sei missbraucht worden, um sie länger ohne Sozialversicherung auf deutschen Feldern arbeiten zu lassen. Da Saisonarbeitskräfte in Deutschland zum damaligen Zeitpunkt überwiegend nicht versichert waren und die meisten auch in ihren Herkunftsländern in kein Sozial- oder Krankenversicherungssystem eingebunden waren, blieben sie im Krankheitsfall weitgehend schutzlos. Die Beratungsstellen berichteten von Fällen, in denen Erkrankte nicht ins Krankenhaus gebracht, sondern lediglich in Unterkünften isoliert wurden. „Ihre ‚Systemrelevanz‘ hat den Arbeiterinnen und Arbeitern letztlich nicht dazu verholfen, Schutz durch den deutschen Wohlfahrtsstaat zu erlangen. Ganz im Gegenteil“, so der Wissenschaftler.

Die staatlichen Maßnahmen zur Verhinderung von Covid-Infektionen, wie Abstandsregelungen, Quarantäne oder Mobilitätsbeschränkungen, haben die Saisonarbeitskräfte von Bezugspersonen getrennt und noch abhängiger von ihren Arbeitgebern gemacht als zuvor. Eine Beraterin berichtet: „Die Pandemie hat die Probleme verschärft und ans Licht gebracht. Die Menschen hatten Angst, in Deutschland zu bleiben oder zu erkranken. Die Heimreise war wegen der Kontrollen und Grenzschließungen nicht mehr jederzeit möglich, aber auch weil Landwirte Personalausweise einbehalten haben.“

Für Gewerkschaften und Beratungsstellen war es schwieriger, Zugang zu Betrieben und Unterkünften zu erhalten, da Arbeitgeber die neuen Sicherheits- und Abstandsregelungen nutzten, um den Kontakt zu den Beschäftigten zu unterbinden. Die Beratungsstellen berichteten außerdem, dass die Überwachung durch die Behörden während der Pandemie noch lückenhafter wurde. Die Abschottung der Arbeitskräfte sowohl innerhalb der Betriebe als auch nach außen habe dazu geführt, „dass ausbeuterische Praktiken, die bereits vor der Pandemie fest etabliert waren, in der Pandemie noch seltener entdeckt, gemeldet oder von Arbeiterinnen und Arbeitern, Gewerkschaften und den zuständigen Aufsichts- und Vollzugsbehörden adressiert werden konnten“, so Bogoeski.

Angewiesen auf Saisonarbeitskräfte

In der deutschen Landwirtschaft arbeiteten 2023 ...



Quelle: Destatis 2024

Hans Böckler Stiftung

„Erntehelferinnen und Erntehelfer leisten Schwerstarbeit auf den Feldern und sorgen so für die verlässliche Versorgung mit Lebensmitteln. Dass sie systemrelevant sind, darf auch nach der Pandemie nicht in Vergessenheit geraten. Trotz einiger Verbesserungen ist die Situation weiterhin unbefriedigend“, erklärt Ernesto Klengel, wissenschaftlicher Direktor des HSI. Aus den gewerkschaftlichen Beratungen werde immer wieder davon berichtet, dass Unternehmen den Mindestlohn umgehen, grundlegende Arbeitszeitregelungen missachten und überhöhte Leistungsvorgaben machen. Auch der rechtliche Status der Saisonarbeitskräfte sei nach wie vor mangelhaft: „Um würdige Arbeitsbedingungen zu erreichen – ein Gebot, das sich nicht zuletzt aus dem Grundgesetz ergibt –, müssen die Beschäftigten in das deutsche Arbeitsrecht und in die Sozialversicherungssysteme eingebunden werden.“ <

Quelle: Vladimir Bogoeski: Kontinuitäten der Ausbeutung: Migrantische Saisonarbeiter*innen in der deutschen Landwirtschaft während der COVID-19-Pandemie, Soziales Recht 2/2024
[Link zur Studie](#)

„Ohne Streik wäre es kollektives Betteln“

Beschäftigte haben das Recht zu streiken. Das gilt auch und gerade dann, wenn der Arbeitskampf unbequem ist, erklärt Ernesto Klengel vom HSI im Interview.

Immer wieder gibt es Vorstöße, das Streikrecht einzuschränken. Welche Interessen stehen dahinter?

Klengel: Hier treffen sich überkommene konservative Vorstellungen von einem geordneten Arbeitsleben und dem Unternehmer als alleinigem Inhaber der Weisungsbefugnis mit wirtschaftsliberalen Positionen, die auf niedrige Arbeitskosten zielen und denen streikbedingte Ausfälle ein Dorn im Auge sind. Dabei haben Streiks ein demokratisches Element der Selbstwirksamkeit, weil sich die Beschäftigten ihrer eigenen kollektiven Macht bewusst werden. Wann war das wichtiger als heute? Zudem wäre die Tarifautonomie ohne den Streik nichts anderes als „kollektives Betteln“, wie es das Bundesarbeitsgericht einmal treffend formuliert hat.

Die Tarifautonomie und damit auch das Streikrecht sind im Grundgesetz verankert. Manche fordern, Bereiche der Daseinsvorsorge wie Krankenhäuser oder Kitas davon auszunehmen. Warum?

Die Idee ist, dass Infrastruktur, die für Menschen von grundlegender Bedeutung ist, funktionsfähig bleibt.

Was ja durch Notdienste und Notfallpläne auch im Streikfall sichergestellt wird.

So ist es. Das Problem, das hier an die Wand gemalt wird, entspricht in vielerlei Hinsicht nicht der Realität. Es wird auch argumentiert, dass die Beschäftigten in diesen Bereichen kein wirtschaftliches Risiko tragen, weil ihr Unternehmen in der Regel vom Staat refinanziert wird, und dass sie deshalb keine Entlassungen oder andere Nachteile zu befürchten hätten. Das ist natürlich Unsinn. Selbstverständlich tragen auch Beschäftigte in systemrelevanten Berufen ein wirtschaftliches Risiko, man denke nur an die Insolvenzen von Krankenhäusern oder den Automatisierungsdruck bei der Bahn.

Wenn beispielsweise die Bahn streikt, sorgt das immer für Aufsehen. Ist das nicht auch Sinn und Zweck? Ein Arbeitskampf, den niemand spürt, wäre doch gar keiner.

Ja, zumal die Bahnstreiks auch Sympathien in der Bevölkerung gefunden haben. Darüber hinaus liegt es in der Natur eines Streiks, Sand ins Getriebe der Wirtschaft und des Arbeitslebens zu streuen. Streiks zielen darauf ab, Unternehmen durch die Arbeitsniederlegung zum Einlenken zu bewegen, weil der Betrieb eingeschränkt oder stillgelegt wird und Einnahmen wegbrechen. Dass Kundinnen und Kunden – im Fall der Bahn: die Bahnfahrerinnen und Bahnfahrer – nicht von der Stelle kommen, ist zwar nicht Ziel des Streiks, aber ein hinzunehmender Nebeneffekt.

Wann ist ein Streik zulässig?

Die Rechtsprechung sagt, dass Streiks verhältnismäßig sein müssen. Ob sich dieses Erfordernis wirklich aus dem Gesetz ableiten lässt, erscheint fraglich – wir lesen es dort jedenfalls nicht. Allerdings geben die Gerichte den Gewerkschaften in der Beurteilung, ob ein Streik verhältnismäßig ist, zu Recht einen großen Spielraum. Ob ein Streik erforderlich ist, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu verbessern, kann nur die Gewerkschaft selbst beurteilen.

Wo liegen die Schwierigkeiten aus Sicht von Gewerkschaften?

Das Streikrecht wird in Deutschland im Wesentlichen von der Rechtsprechung ausgeformt, wobei es konservative Traditionslinien, aber auch liberalere Fortentwicklungen gibt. Einige Punkte sind ausgesprochen rigide, auch im internationalen Vergleich. So sollen – im Grundsatz – nur „tariflich regelbare Ziele“ erstreikt werden können. Die Rechtsprechung leitet dies aus Artikel 9 des Grundgesetzes ab – diese Vorgabe ist dort so aber gar nicht zu finden. Dort

ist nur von „Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ die Rede. Gewerkschaften, die zu einem unzulässigen Streik aufrufen, gehen ein hohes wirtschaftliches Risiko ein, da sie unter

**ES LIEGT IN DER NATUR
EINES STREIKS, SAND INS
GETRIEBE ZU STREUEN.**

Umständen für wirtschaftliche Schäden aufkommen müssen. Das kann sie verständlicherweise davon abhalten, einen Streik zu führen – oder zumindest die Durchführung erschweren.

Wo zeigt sich das in der Praxis?

Wir sehen das aktuell in der Auseinandersetzung um das Streikziel der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Einzelhandel. Arbeitgeber im Einzelhandel gehen auf breiter Front gerichtlich gegen Streiks vor. Zur Krönung berufen sie sich dabei auf die sogenannte „Rührei-Theorie“, die von der Rechtsprechung angewandt wird: Wenn von mehreren Streikzielen eines als unzulässig angesehen wird, soll der gesamte Streik rechtswidrig sein. Nach dem Motto: Ein faules Ei verdirbt den ganzen Kuchen. Und: Die Streikziele sollen sich nicht nur aus dem Streikbeschluss ergeben, sondern auch aus sonstigen Äußerungen der Gewerkschaft. Der Arbeitskampf verlagert sich aber auf eine andere, juristische Ebene, wenn selbst Flugblätter rechtlich geprüft werden müssen, bevor sie im Betrieb verteilt werden. <

Ernesto Klengel ist wissenschaftlicher Direktor des HSI

Lichtblick Konsum

Die deutsche Wirtschaft erholt sich allmählich. Dafür verantwortlich ist vor allem der private Konsum, den steigende Reallöhne beflügeln.

Konjunkturell befindet sich Deutschland auf dem Wege der Besserung: Das Bruttoinlandsprodukt, das im letzten Quartal 2023 real um 0,5 Prozent gesunken ist, ist zu Beginn dieses Jahres um 0,2 Prozent gestiegen – und dürfte weiter moderat wachsen. Das IMK rechnet in seiner aktuellen Konjunkturprognose im Jahresdurchschnitt mit einem Plus von 0,1 Prozent für 2024 und 0,9 Prozent für 2025. Dabei werde „der kräftig expandierende private Verbrauch eine maßgebliche Rolle spielen“, so die Ökonominen und Ökonomen.

Die Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft werden sich laut IMK insgesamt ein wenig verbessern: Der Welthandel dürfte in diesem Jahr um 3 Prozent zulegen, im nächsten Jahr um 3,5 Prozent. Die Europäische Zentralbank, die auf ihrer Sitzung im Juni bereits erste Zinssenkungen beschlossen hat, wird diesen Kurs wohl sukzessive fortsetzen. Die Inflationsrate wird sich laut der Prognose „unter Schwankungen weiter in Richtung Inflationsziel bewegen“ und in diesem Jahr 2,4 Prozent, im kommenden Jahr 2 Prozent betragen. Die Finanzpolitik allerdings werde einen „merklich restriktiven“ Charakter haben, unter anderem, weil Maßnahmen zur Abfederung der Energiekrise auslaufen: Die gesamtstaatlichen Einnahmen nehmen 2024 um 3,9 Prozent und 2025 um 4,6 Prozent zu, die Ausgaben nur um 3,7 und 2,7 Prozent.

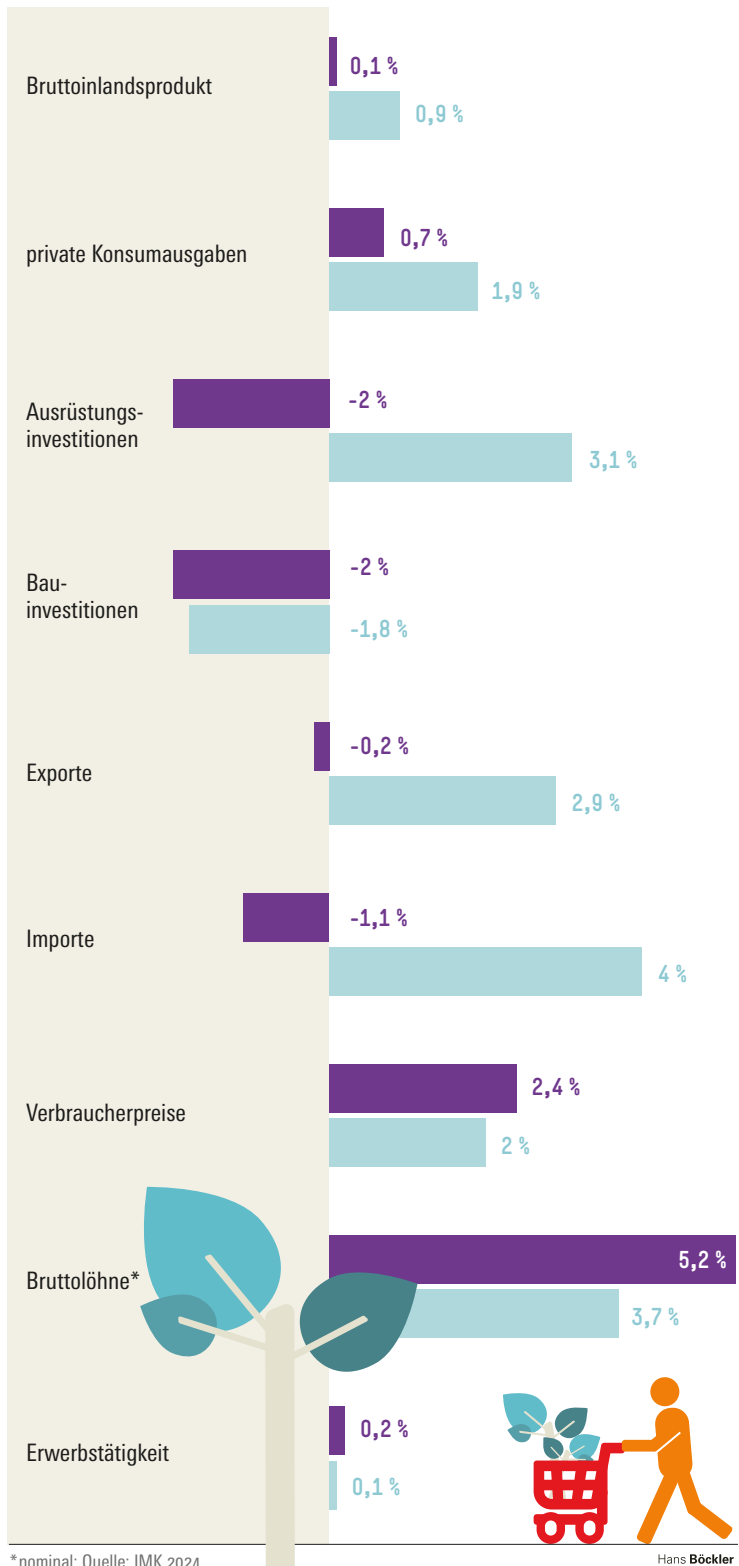
Als „Motor der Konjunktur“ dürfte sich der private Verbrauch erweisen, erwarten die IMK-Forschenden. Laut ihren Berechnungen legen die Bruttolöhne dank dynamischer Lohnzuwächse in diesem Jahr nominal um 5,2 Prozent und im nächsten Jahr um 3,7 Prozent zu. Infolgedessen wird der reale private Konsum 2024 um 0,7 Prozent und 2025 um 1,9 Prozent steigen und damit gesamtwirtschaftlich jeweils den „maßgeblichen Wachstumsbeitrag“ liefern. Der Arbeitsmarkt bleibt unterdessen weitgehend stabil: Die Zahl der Erwerbstätigen wächst 2024 um 0,2 Prozent und 2025 um 0,1 Prozent, die Arbeitslosenquote beträgt dieses Jahr 5,9 Prozent, im nächsten Jahr 6 Prozent.

Als mögliche Risiken für die weiterhin positive Entwicklung nennt das IMK weitere Eskalationen der Kriege in der Ukraine und Nahost sowie Handelskonflikte zwischen USA, China und dem Euroraum. Es könnte aber auch besser als erwartet laufen – wenn es zwischen Russland und der Ukraine oder Israel und der Hamas zu Verhandlungslösungen kommen sollte. <

Quelle: Sebastian Dullien u. a.: Deutsche Konjunktur hellt sich nur allmählich auf, Prognose-Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahresmitte 2024, IMK-Report Nr. 189, Juni 2024

Konsum hilft dem Wachstum

So entwickeln sich laut IMK-Konjunkturprognose im Vergleich zum Vorjahr 2024 und 2025 ...



*nominal; Quelle: IMK 2024

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.

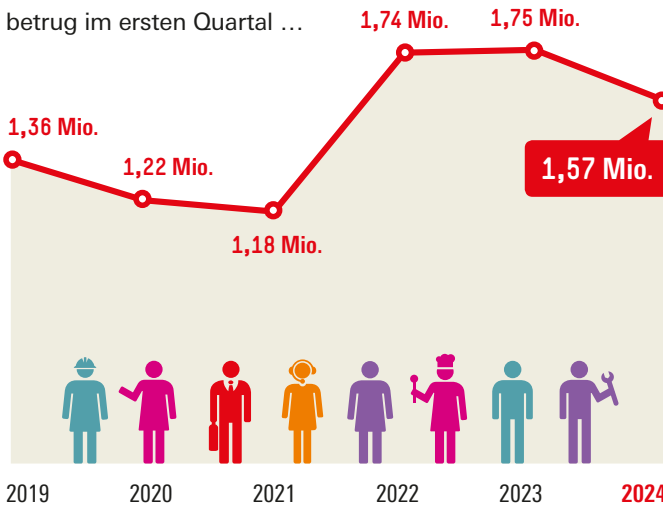
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

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

ARBEITSMARKT

Etwas weniger offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen betrug im ersten Quartal ...



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

BEVÖLKERUNG

EU braucht Zuwanderung

Die Bevölkerung in der EU schrumpft: Während am 1. Januar 2023 noch 451,4 Millionen Menschen in der EU lebten, wird die Bevölkerung bei einer angenommenen Nettozuwanderung von 1,2 Millionen Menschen pro Jahr bis 2070 voraussichtlich um 4,2 Prozent auf 432,2 Millionen zurückgehen. Gleichzeitig wird der Anteil älterer Menschen deutlich zunehmen. Im Jahr 2070 kommen dann auf eine Person im Rentenalter weniger als zwei Personen im erwerbsfähigen Alter. Ohne Zuwanderung wäre der Bevölkerungsrückgang noch viel stärker. <



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

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 4. Juli

ARBEITSWELT

So viel Teilzeit wie nie

Noch nie haben in Deutschland so viele Menschen in Teilzeit gearbeitet: Im ersten Quartal 2024 waren es 39,1 Prozent der Erwerbstätigen. Gegenüber dem Vorjahresquartal entspricht dies einem Anstieg um 1,2 Prozent. Gleichzeitig ging die Zahl der Vollzeitbeschäftigten leicht um 0,1 Prozent zurück. Die Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führen dies auf die schwache Entwicklung in der Industrie und im Baugewerbe zurück. Dort dominiert die Vollzeitbeschäftigung. <

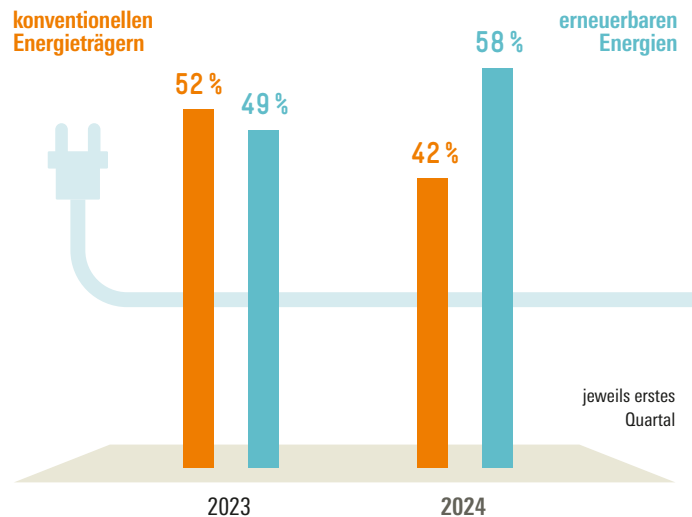


Quelle: IAB, Juni 2024 [Link zur Studie](#)

TRANSFORMATION

Deutschland erneuert sich

Der in Deutschland erzeugte Strom stammte aus ...



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

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm