

2020

Jahresbericht

MITBESTIMMUNG SICHERT ZUKUNFT

Wie Arbeit, Wirtschaft und soziale Fragen profitieren, wenn
Beschäftigte mitbestimmen



INHALT



4	Vorwort
6	Unser Leitbild
8	Zwölf Fragen an Karin Erhard
12	Unser Anliegen, unsere Leitthemen, unsere Arbeit
14	Höhepunkte unserer Arbeit im Jahr 2020
18	Meilensteine zu unseren Leitthemen 2020
30	I.M.U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung
36	Forschung
38	WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
44	IMK – Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
50	HSI – Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht
54	Forschungsförderung
58	Studien- und Promotionsförderung
64	Öffentlichkeitsarbeit
66	Die Hans-Böckler-Stiftung in den digitalen Kanälen
68	Die Stiftung in Zahlen
70	Der Vorstand
72	Das Kuratorium
76	Der Wissenschaftliche Beirat
78	Die Auswahlausschüsse der Studienförderung
80	Die Vertrauensdozentinnen und Vertrauensdozenten
92	Organigramm der Stiftung
93	Impressum

Unseren Jahresbericht können Sie als interaktive Anwendung lesen.
Achten Sie auf die folgenden Symbole:



QR-Codes verweisen auf Videos, Archive und interessante Geschichten.

www.boeckler.de

Klicken Sie einfach auf die unterstrichenen Textstellen und schon werden Sie zu Studien, Datenbanken oder Überblickseiten weitergeleitet.



Unsere Grafiken sind mit Lupen versehen – so können Sie einen genauen Blick auf die Daten werfen.

VORWORT



Dr. Norbert Kluge

Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung.

Er trat im Januar 2021 die Nachfolge von Michael Guggemos an, der die Stiftung im Berichtsjahr 2020 geleitet hat.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer hätte sich Anfang 2020 vorstellen können, dass wir heute, im Frühjahr 2021, die Bahncard für Dienstreisen quasi verlegt haben und uns stattdessen nur noch zweidimensional im digitalen Viereck-Format begegnen? Die Hans-Böckler-Stiftung ist im Mai 2020 in ein neues Gebäude gezogen. Den stationären Arbeitsplatz haben viele von uns aber bis heute kaum nutzen können. Wir haben 2020 viel Kraft und Nerven eingesetzt und höchste persönliche Flexibilität gezeigt, um gegenüber unseren Förderinnen und Förderern, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Vertrauensdozentinnen und -dozenten sowie in der wissenschaftlichen und politischen Öffentlichkeit unter Pandemiebedingungen präsent zu bleiben. Solidarität ist bei uns gelebte alltägliche Arbeitserfahrung. Das macht uns zuversichtlich, aus der Pandemie besser herauszukommen, als wir hineingeraten sind.

Michael Guggemos, der 2020 verantwortlicher Geschäftsführer war, hat die Hans-Böckler-Stiftung erfolgreich durch diese Zeit der besonderen Herausforderungen geleitet. In der Voraussicht auf die Bundestagswahl hat er unsere Kampagne „Mitbestimmung sichert Zukunft“ auf den Weg gebracht, damit Sicherung und Ausbau von Mitbestimmung prominent in den Regierungsprogrammen in Deutschland und Brüssel verankert werden. Danke, lieber Michael Guggemos, dass Du die Hans-Böckler-Stiftung fokussiert und profiliert nach außen aufgestellt und ihre Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsleistungen gestärkt hast.

Wir sind als Gesellschaft heute damit befasst, das epochale Ziel der Klimaneutralität möglichst rasch zu erreichen. Arbeit und Wirtschaft sind die zentralen Kraftquellen dafür. Mitbestimmung ist das Mittel zur demokratischen Gestaltung der sozialen Marktwirtschaft: Mitbestimmung sichert Zukunft. Sozialen Fortschritt können wir nur gemeinsam erkämpfen.

In diesem Sinne verbleibe ich mit besten Grüßen



Dr. Norbert Kluge
Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung

UNSER LEITBILD

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Studien- und Forschungsförderwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wir sind den Werten der Freiheit und der Selbstbestimmung der Menschen sowie der Gerechtigkeit und Solidarität in der Gesellschaft verpflichtet.

Das emanzipatorische Ziel der Arbeiterbewegung, die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse so zu gestalten, dass jeder Mensch in Würde leben und die Chancen einer demokratischen Gesellschaft gleich nutzen kann, prägt unser Selbstverständnis und unsere Arbeit. Deshalb ergreifen wir Partei für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien. Starke Einheitsgewerkschaften, Tarifautonomie, Verbindlichkeit und Wirksamkeit von Flächentarifverträgen sind für uns Grundpfeiler der sozialen Demokratie. Wir sind davon überzeugt, dass Gute Arbeit die wesentliche Wohlstandsquelle einer freien und gerechten Gesellschaft ist. Mitbestimmung der Beschäftigten auf unternehmerischer und betrieblicher Ebene schränkt die alleinige wirtschaftliche Macht der Kapitalgeber ein, stärkt die Demokratie und ist unerlässlich für Gute Arbeit. Wir wollen die Wirtschaftssysteme der europäischen Länder im Sinne unserer sozialen, ökonomischen und ökologischen Ziele mitgestalten. Mitbestimmung ist für uns das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft, nicht nur in Deutschland.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert als gewerkschaftliches Begabtenförderungswerk begabte junge Menschen, die gewerkschaftlich sowie gesellschaftlich engagiert sind, durch Stipendien beim Erwerb hoher fachlicher Kompetenzen und einer sozial verantwortlichen Haltung. Dadurch werden die Voraussetzungen für den Berufseinstieg und zur Erreichung einer verantwortungsvollen beruflichen Position geschaffen, um einen individuellen Beitrag zur gemeinsamen Weiterentwicklung und Gestaltung der demokratischen Gesellschaft zu leisten. Die Zugänge zu Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe dürfen nicht von sozialer Herkunft abhängig sein. Deshalb arbeiten wir an einer Verbesserung der Chancengleichheit beim Zugang zu Hochschulbildung und Arbeitsmarkt.

Die Hans-Böckler-Stiftung versteht sich als Ideenwerkstatt. Wir erarbeiten Orientierungs- und Handlungswissen auf Basis wissenschaftlicher Forschung für die Beratung und Unterstützung von Gewerkschaften, Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten sowie politischen Entscheidungsträgern zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Familien. Dazu betreibt die Hans-Böckler-Stiftung mit ihren wissenschaftlichen Instituten eigene Forschung und fördert Forschungsprojekte Dritter. Forschungsförderung und Eigenforschung der Stiftung haben einen starken Praxisbezug, zielen auf den Transfer von Wissen in die gewerkschaftliche und betriebliche Arbeit und sollen zur akademischen Debatte beitragen. Diese Forschung ist den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Arbeit verpflichtet und stellt sich der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatte.

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet ein Forum offener Debatten für den Austausch zwischen Gewerkschaften, Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft.

ZWÖLF FRAGEN AN KARIN ERHARD

Nach einem Jahr Pandemie, sagt Karin Erhard, empfinde sie die ganzen Videokonferenzen als zunehmend anstrengend. Doch im Interview, das ebenfalls online stattfinden muss, merkt man der 60-Jährigen die Anstrengungen nicht an. Die Juristin, aus dem schwäbischen Calw stammend, ist seit vielen Jahren hauptamtliche Gewerkschafterin. Seit Juni 2019 gehört sie dem geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE an. Seit Oktober ist sie außerdem Mitglied im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung und leitet die Vorstandskommission Mitbestimmung. Ein Gespräch über die Folgen von Corona, über Machtmissbrauch von Vertreterinnen und Vertretern der Kapitaleseite in Aufsichtsräten und wieso es mehr Mut zu kreativen Ideen braucht, wenn der klimaneutrale Umbau der Wirtschaft gelingen soll.



Frau Erhard, Sie waren erst wenige Monate im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung, da brach die Corona-Pandemie aus. Wie war der Start ins neue Amt unter diesen außergewöhnlichen Umständen?

Ich hatte mich riesig darauf gefreut, diese Funktion zu übernehmen, weil ich die Hans-Böckler-Stiftung für eine absolut wichtige Institution halte. Und ich hatte mich sehr darauf gefreut, die Kolleginnen und Kollegen in der Stiftung persönlich zu treffen und kennenzulernen. Dann kamen dieser gewaltige Einbruch und diese völlige Veränderung unseres beruflichen und privaten Daseins. Alles ging erst einmal nur noch digital. Das war schon eine gewaltige Herausforderung. Trotz allem hatte ich wirklich guten Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen aus der Stiftung und konnte viele inzwischen auch zum direkten Austausch treffen, zum Glück.

Wir haben alle viel improvisieren und technische Lösungen ausprobieren müssen, die bis dahin eher als zweite Wahl galten, Stichwort: Videokonferenzen. Konnte die Stiftung unter diesen Bedingungen präsent und relevant bleiben für die Arbeit der Gewerkschaften?

Besser, als ich anfangs gedacht hätte, das muss ich sagen. Die Stiftung war auch im vergangenen

Jahr mit ihren Publikationen immer am Puls der Zeit. Die Forschung zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie, die eigens durchgeführten Erwerbstätigenbefragungen: Das ist nicht nur bei uns in den Gewerkschaften, sondern auch in den Medien überall zitiert worden. Das war schon sehr öffentlichkeitswirksam. Auch ich habe das intensiv verfolgt, gerade die Studien zu gleichstellungspolitischen Fragen fand ich hochinteressant. Und erschreckend.

Inwiefern erschreckend?

Corona bedeutet für die Gleichstellung einen schweren Rückschlag. Durch die Krise ist noch einmal sehr deutlich geworden, wie stark wir immer noch in tradierten Rollenverständnissen stecken. Care-Arbeit ist überwiegend weiblich, von Partnerschaftlichkeit und echtem Teilen kann in vielen Familien keine Rede sein. Frauen sind aber auch die Verliererinnen der Krise, weil viele in Bereichen arbeiten wie der Pflege oder dem Einzelhandel, die tariflich nicht so gut organisiert sind. Aufstockungen des Kurzarbeitergelds gab es da kaum; das hat die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, die ja nach wie vor sowieso schon bestehen, noch einmal verschärft.



Im Vorstand der IG BCE sind Sie unter anderem für Gleichstellungspolitik zuständig. Was muss passieren, um nach den Rückschritten der Pandemiezeit wieder zu Fortschritten bei der Gleichstellung zu kommen?

Wir müssen die Partnerschaftlichkeit voranbringen und wir müssen dafür sorgen, dass mehr Frauen in Führung, in Verantwortung kommen. Gleichstellung muss in den betrieblichen Alltag integriert werden, beispielsweise durch die Schaffung von Gleichstellungs- oder Genderausschüssen oder durch Rahmenregelungen für eine veränderte Unternehmenskultur. Das beginnt ja schon bei der Frage, zu welchen Uhrzeiten Sitzungen angesetzt werden. Flankierend braucht es gute gesetzliche Regelungen. Ich bin mittlerweile eine große Verfechterin von Quotenregelungen. Wenn die Bundesregierung mit dem Zweiten Führungspositionengesetz jetzt für einige große Unternehmen vorschreiben will, dass ab vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau im Vorstand sein soll, ist das zwar noch nicht ausreichend. Aber es demonstriert den Willen, etwas zu verändern.

Zuständig sind Sie im Vorstand der IG BCE auch für das Thema Mitbestimmung, bei dem sich gerade zwei gegenläufige Entwicklungen überlagern: Einerseits hat sich in der Corona-Pandemie erneut gezeigt, dass mitbestimmte Unternehmen besser durch Krisen kommen, andererseits gibt es immer mehr Unternehmen, die die Stimme der Beschäftigten ignorieren oder ihnen die Mitbestimmung gleich ganz verweigern. Wie sehen Sie die aktuelle Situation?

Die rechtlichen Schlupflöcher, die Unternehmen das Umgehen der deutschen Mitbestimmungsgesetze durch die Wahl einer ausländischen Rechts-

form oder durch die Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft ermöglichen, müssen dringend gestopft werden. Das fordern wir als Gewerkschaften schon seit Jahr und Tag. Aber auch in paritätisch besetzten Aufsichtsräten wird heute mitunter die Mitbestimmung ausgehebelt. Ein Paradebeispiel dafür haben wir gerade bei Continental erleben müssen. Als es um die Zukunft des Reifenwerks in Aachen ging, wurde alles, was an konstruktiven Konzepten von der Arbeitnehmerbank kam, schlicht beiseitegewischt. Der Aufsichtsratsvorsitzende zog einfach sein doppeltes Stimmrecht und setzte die vom Unternehmen beabsichtigte Schließung des Werks durch. Völlig ignorant und ohne Rücksicht auf Verluste. Für mich ist das Machtmissbrauch. Auch hier sollte der Gesetzgeber aktiv werden.

Was schlagen Sie konkret vor?

Um für echte paritätische Mitbestimmung zu sorgen, muss das Doppelstimmrecht der beziehungsweise des Vorsitzenden bei Entscheidungen über Stellenabbau oder Fabrikverlagerungen abgeschafft werden. Stattdessen brauchen wir für Fälle einer Pattsituation ein Schlichtungsverfahren, eine neutrale Person, die am Ende die Entscheidung trifft. Die bewährten Regelungen der Montanbestimmung können dafür als Blaupause dienen.

Für Sie ist Continental also kein negativer Ausreißer, sondern Zeichen für einen Trend?

Ja, ich fürchte, das ist ein Trend. Dass auch die Gesamtzahl paritätisch mitbestimmter Unternehmen immer mehr abgenommen hat, passt ja dazu. Allerdings kann ich diesen Trend überhaupt nicht nachvollziehen. Schließlich zeigen alle wissenschaftlichen Untersuchungen, dass mitbestimmte Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben. Aber das geht in die Köpfe vieler offenbar nicht hinein. Dabei muss man nur hinschauen. Auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben in der Corona-Pandemie wieder eine ganz entscheidende Rolle gespielt. Mit viel Elan und viel Innovationsbereitschaft haben sie ganz schnell Regelungen zum Arbeitsschutz, zu mobilem Arbeiten, zu Kurzarbeit vereinbart. Sie haben enorm viel geleistet, um ihr Unternehmen gut und sicher aufzustellen. Wir begrüßen deshalb das vom Bundeskabinett verabschiedete „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“. Es enthält mehr Schutzrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Betriebsratsgründungen und stärkt die Rechte des Betriebsrats bei Qualifizierung oder mobiler Arbeit. Ein wichtiger Schritt für eine zeitgemäßere Betriebsverfassung.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch Corona einen großen Schub bekommen. Wie beeinflusst das die Gewerkschaftsarbeit?

Es ist für uns seit jetzt mehr als einem Jahr deutlich schwerer, die Beschäftigten anzusprechen und unsere Mitglieder in den Betrieben zu erreichen. Auch wenn es systemrelevante Bereiche gibt, in denen die Menschen wie sonst auch zur Arbeit gehen: Oft ist der Betriebsrat im Homeoffice, sind unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort im Homeoffice. Da fehlt die direkte Ansprache, der persönliche Kontakt. Das beeinträchtigt unsere Arbeit sehr und hat direkten Einfluss auf unsere Mitgliederzahlen. Auch die Delegiertenkonferenzen zur Vorbereitung auf den Gewerkschaftskongress der IG BCE im Herbst mussten und müssen ganz überwiegend digital stattfinden. Das ist nicht, wie wir uns Gewerkschaftsarbeit vorstellen, und darunter leiden wir, glaube ich, alle.

Inwieweit haben Sie digitale Zugangsrechte zu den Betrieben?

Das ist sehr unterschiedlich. Es gibt einige positive Beispiele, wo wir alle internen digitalen Plattformen nutzen dürfen. Aber viele Unternehmen sagen: Das interessiert uns nicht, ihr könnt analog ans Tor marschieren und gucken, ob ihr jemanden trifft. Aber den Zugang zu unserem Intranet oder zu unseren digitalen schwarzen Brettern, den kriegt ihr nicht. Oder unsere Mails werden als Spam ausgefiltert. Und das ist für uns natürlich ein riesiges Problem. Wir haben deswegen jetzt ein großes deutsches Unternehmen verklagt, als eine Art Präzedenzfall. Das Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt uns dabei mit gutachterlicher Expertise.

In ihrem kürzlich vorgelegten Eckpunktepapier zur Stärkung der Sozialpartnerschaft plädieren Arbeitsminister Hubertus Heil und Finanzminister Olaf Scholz für eine Verankerung des digitalen Zugangsrechts im Tarifvertragsgesetz. Was halten Sie von dieser Initiative?

Der Ansatz ist zweifellos richtig. Aber das Vorhaben steht nicht im Koalitionsvertrag und wird also vor den Bundestagswahlen ganz sicher nicht mehr umgesetzt. Ich hoffe, dass sich auch nach den Wahlen noch jemand daran erinnern kann. Denn gerade mit Blick auf die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr wäre eine solche Regelung sehr wichtig.

Vor Corona war die sozial-ökologische Transformation die größte Zukunftsaufgabe. Droht der faire und klimaneutrale Umbau der Wirtschaft durch die Pandemie ins Hintertreffen zu geraten?

Natürlich stehen die Folgen der Pandemie gerade im Vordergrund. Aber die Notwendigkeit, künftig CO₂-neutral zu wirtschaften, löst sich dadurch ja nicht in Luft auf. Das ist eine ganz elementare

Frage für den Industriestandort Deutschland. Ich glaube deshalb nicht, dass dieses Thema zurückgedrängt werden wird. Wichtig ist aber, dass die soziale Seite der Transformation dabei im Blick bleibt. Dass für Arbeitsplätze, die im Zuge der Transformation verschwinden, auch neue geschaffen werden. Ich glaube, dass das Hand in Hand gehen kann, und für die Kohlereviere haben wir da ja auch schon gute Lösungen gefunden. Wir müssen die Kreativität und die Innovationsfähigkeit, die wir in Deutschland haben, noch einmal ankurbeln.

Das IMK der Hans-Böckler-Stiftung hat zusammen mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE einen Transformationsfonds vorgeschlagen: Unternehmen könnten daraus Geld für frühzeitige Investitionen, beispielsweise in grünen Wasserstoff, bekommen, der Staat würde im Gegenzug Eigentumsanteile erhalten. Wie realistisch ist so etwas?

Ich halte das für einen sehr guten Vorschlag. Das vorgeschlagene Volumen von 120 Milliarden Euro wirkt zwar auf den ersten Blick gigantisch groß. Aber wenn wir echte Anreize setzen wollen, um Industriearbeitsplätze ökologisch auszugestalten, dann brauchen wir diese Mittel. Das ist finanzintensiv, ja. Aber langfristig zahlt es sich aus. Ob dieses Konzept jemals genau so umgesetzt werden wird, weiß ich natürlich nicht. Doch die Idee ist jetzt in der Welt und kann diskutiert werden, das finde ich wichtig. Wir tun gut daran, solche Instrumente zumindest zu entwickeln. Man kann ja immer viel kritisieren, kann das langsame Tempo der Energiewende beklagen. Aber allein damit ändert man halt noch nichts. Man muss auch konstruktive Vorschläge machen und das haben wir getan.

Vielen Dank für das Gespräch!



UNSER ANLIEGEN, UNSERE LEITTHEMEN, UNSERE ARBEIT

Wofür steht die Hans-Böckler-Stiftung?

Wir treten ein für eine demokratische und solidarische Gesellschaft, in der Gute Arbeit die zentrale Wohlstandsquelle, Mitbestimmung das zentrale demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft und Gerechtigkeit das wesentliche gesellschaftliche Fundament ist.

Dabei verfolgen wir vier Leitthemen:

- Arbeit der Zukunft,**
- Mitbestimmung der Zukunft,**
- Soziales Europa und**
- die Herausforderungen der Globalisierung**

DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Hier können Sie den HANS. sowie unsere anderen Newsletter bestellen.

Wer fördert die Hans-Böckler-Stiftung?

Das Fundament der Hans-Böckler-Stiftung bilden die Förderinnen und Förderer. Mit ihren regelmäßigen Zuwendungen ermöglichen sie unsere Arbeit. Fast 7 000 Menschen gehören zu unserem Fördererkreis: Aufsichtsräte, die den Großteil ihrer Vergütungen an uns abführen, auch Einzelpersonen und Institutionen.

Was macht die Hans-Böckler-Stiftung?

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt junge Menschen mit Stipendien bei Studium und Promotion und schafft mit ihren vier Instituten sowie der Forschungsförderung Wissen in Form von Publikationen, Expertisen und Veranstaltungen. Sie überführt daraus resultierende Erkenntnisse in Handlungs- und Orientierungswissen für gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse.

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)

Um Praktikerinnen und Praktiker der Mitbestimmung bei ihrer Arbeit zu unterstützen, beraten die Expertinnen und Experten des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. Das Portal www.mitbestimmung.de bietet speziell für diese Zielgruppe aufbereitete Informationen an. Zudem gibt das Institut Veröffentlichungen (z. B. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsreports) heraus.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das WSI der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Arbeit und Lebenswelt, Transformation der Arbeit, sozialer Ungleichheit und sozialen Risiken sowie dem Europäischen Sozialmodell. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das IMK der Hans-Böckler-Stiftung erforscht gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge und berät zu wirtschaftspolitischen Fragen. Daneben stellt das IMK regelmäßig Konjunkturprognosen vor. Ein besonderer Schwerpunkt des IMK ist die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Plurale Ökonomik.

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

Das HSI widmet sich der nationalen und internationalen Forschung zum Arbeits- und Sozialrecht. Zu seinen Themen gehören unter anderem Fragen des IT-Arbeitsrechts, des Tarif- und Arbeitskampfs-

rechts sowie der Mitbestimmung und des europäischen Arbeitsrechts in Form der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. An seinen Studien sind Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wie auch Mitbestimmungspraktikerinnen und -praktiker beteiligt.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt jedes Jahr zahlreiche wissenschaftliche Forschungsvorhaben an Hochschulen und externen Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, mit den daraus resultierenden Forschungsergebnissen innovative Gestaltungsimpulse zu setzen und Orientierungswissen schnell und kompakt zur Verfügung zu stellen. Die Arbeit der Forschungsförderung trägt ferner dazu bei, eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern, die sich einer qualitativ hochwertigen Forschung und einer arbeitnehmerorientierten Perspektive gleichermaßen verpflichtet fühlen.

Studienförderung

Als eines der großen Begabtenförderungswerke der Bundesrepublik Deutschland trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten und dritten Bildungsweges.

Wo kann ich mehr über die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung erfahren?

Zentrale wissenschaftliche Publikationsreihen der Stiftung und ihrer Institute sind Reports, Studies und Policy Briefs. Ein pointiertes Editorial leitet jede Ausgabe unseres Newsletters HANS. ein. Er informiert alle 14 Tage über die wesentlichen Aktivitäten, Ergebnisse und Termine der Stiftung. Mit dem ebenfalls 14-täglich erscheinenden „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung aktuelle Debatten zu den Themen Arbeit, Mitbestimmung, Soziales und Wirtschaft. Das Magazin „Mitbestimmung“, das alle zwei Monate als gedrucktes Heft erscheint, und die „WSI-Mitteilungen“ informieren über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit diesen Medien, der Website www.boeckler.de und ihren Social-Media-Kanälen bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Publikationen, Veranstaltungen, Themenexpertinnen und -experten, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

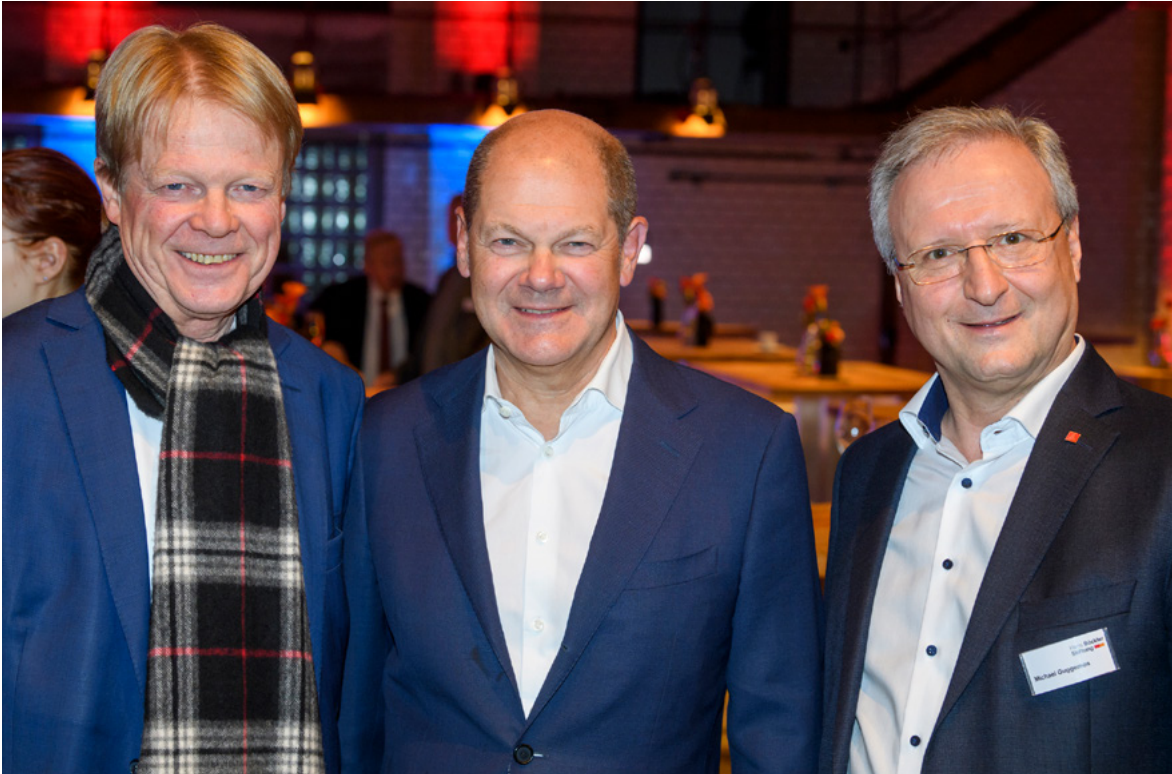
HÖHEPUNKTE UNSERER ARBEIT IM JAHR 2020

Expertisen, Analysen, Beratung für die betriebliche Praxis, materielle und ideelle Förderung: Das Leistungs- und Tätigkeitsspektrum der Hans-Böckler-Stiftung ist vielseitig. Handlungs- und Orientierungswissen auf der Grundlage wissenschaftlicher Forschung zu erarbeiten, ist nur die eine Seite der Medaille. Wir sprechen auch über die gewonnenen Erkenntnisse, diskutieren sie mit anderen Akteurinnen und Akteuren und tragen sie in den politischen Raum, das ist die andere Seite der Medaille.

Die Hans-Böckler-Stiftung organisiert dafür Fachtagungen, Seminare und Workshops, Konferenzen und Foren – 2020 Corona-bedingt vor allem im Online-Format. Ihnen alle Veranstaltungen vorzustellen, würde den Rahmen unseres Jahresberichts sprengen. Auf den folgenden Seiten wollen wir Ihnen daher einen ersten Eindruck geben.



Hier können Sie einen Blick auf die zahlreichen anderen Veranstaltungen der Hans-Böckler-Stiftung werfen.



Neujahrsempfang 2020
„Eine neue Chance für Europa“
28.01.2020,
Berlin



Besser geht's mitbestimmt
26.–27.02.2020,
Brüssel

Studienreise nach Argentinien

HBS-Stipendiatinnen und -stipendiaten in Buenos Aires

01.–11.03.2020



Böckler Konferenz für Aufsichtsräte

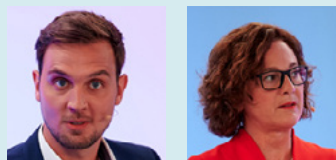
„Die Krise meistern – Transformation mitbestimmen“

17.06.2020, digital



BÖCKLER KONFERENZ FÜR AUFSICHTSRÄTE 2020

Die Krise meistern – Transformation mitbestimmen

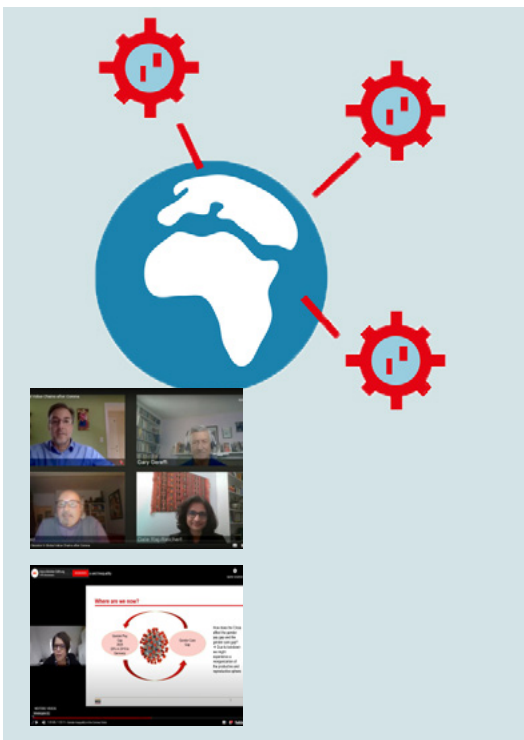


Engineering- und IT-Tagung
„Update aus dem Homeoffice“

09.–11.09.2020, digital



LABOR.A® 2020
„Connecting ideas in social distance“
07.10.2020, digital



FMM-Online-Konferenz

„The Corona Crisis: Macroeconomic implications and policies for sustainable recovery“

28.–30.10.2020



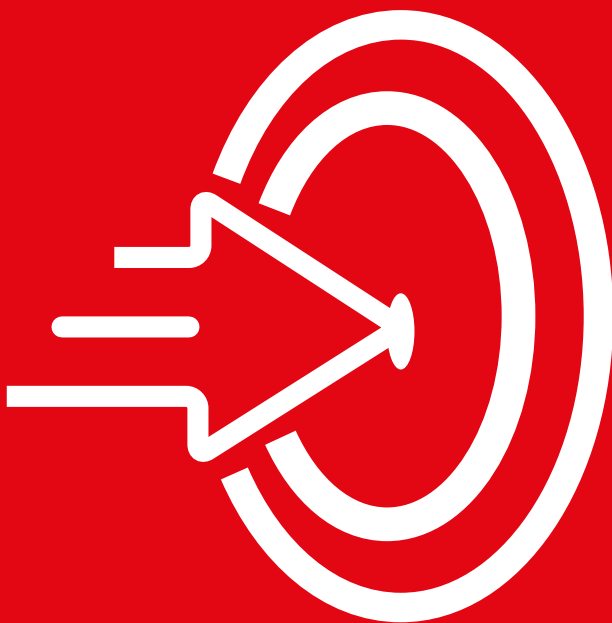
Verleihung des Hugo Sinzheimer Preises

03.11.2020, digital

01.

MEILENSTEINE ZU UNSEREN LEITTHEMEN 2020

- Arbeit der Zukunft
- Mitbestimmung der Zukunft
- Soziales Europa
- Herausforderungen der Globalisierung



MEILENSTEIN ARBEIT DER ZUKUNFT

Moderne Technologie, gewandelte Wertvorstellungen und vieles mehr verändern die Arbeitswelt. Im Themenfeld „Arbeit der Zukunft“ bündeln wir Informationen, die Handlungsalternativen aufzeigen und Orientierung bieten: Für eine Beschäftigung, die kollektiv und sozial abgesichert, am Lebenslauf und an der Gesundheit orientiert und damit auch in Zukunft die zentrale Wohlstandsquelle ist.

Arbeit der Zukunft – was heißt das für uns?



Digitalisierung, Internationalisierung und die Auswirkungen der Pandemie führen zu einem umfassenden Wandel der Arbeitswelt.



Gleichwohl bleibt Arbeit die zentrale Wohlstandsquelle in Deutschland und Europa.



Transformation gelingt, wenn soziale, ökologische und ökonomische Aspekte in Abhängigkeit voneinander diskutiert und entwickelt werden.

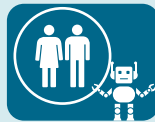


Die Arbeit der Zukunft soll Gute Arbeit sein.

Welche Gestaltungsbedarfe liegen uns am Herzen?



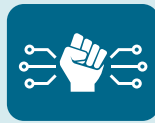
Mit der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in der Arbeitswelt eine enorme Beschleunigung erfahren.



Eine mitbestimmte, nachhaltige Gestaltung von Künstlicher Intelligenz in Unternehmen muss den Menschen ins Zentrum stellen.



Qualifizierung: Die Digitalisierung erfordert fortwährende Weiterbildung. Hier bedarf es der kontinuierlichen Unterstützung, vor allem durch Arbeitgeber.



Plattformarbeit: Arbeitsbedingungen müssen auch dort verbessert und mitbestimmt gestaltet werden, wo eine App den Betrieb ersetzt.



Arbeitsbedingungen: Agiles Arbeiten kann Beschäftigten größere Freiräume und selbstbestimmteres Arbeiten bieten. Eine aktive Mitbestimmung muss für angemessene Ressourcen und Strukturen sorgen.



Homeoffice: Zuhause arbeiten ist in der Corona-Krise für viele zur täglichen Realität geworden. Hier kommt es auf Regelungen an, die Beschäftigte schützen, etwa vor Entgrenzung.

Klare Regeln für die menschengerechte Arbeitswelt von morgen

Rasanter technischer Fortschritt und neue Jobanforderungen auf der einen Seite, veränderte Bedürfnisse der Beschäftigten, etwa nach Arbeitszeitsouveränität oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf der anderen Seite: Die Arbeitswelt verändert sich nicht erst seit Corona. Doch die Corona-Krise hat den Wandel in vielen Bereichen noch einmal zusätzlich beschleunigt. „Die Pandemie kann tiefgreifende ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen verstärken“, sagt Elisabeth Botsch, Leiterin der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Aufgabe, die Arbeitswelt der Zukunft menschengerecht zu gestalten, ist dadurch nicht kleiner geworden. Die Hans-Böckler-Stiftung hat auch im vergangenen Jahr ihren Beitrag geleistet, indem sie vielfältige Ideen und Informationen geliefert und Handlungsalternativen aufgezeigt hat. „Um die Arbeitswelt von morgen so zu gestalten, dass alle davon profitieren, sind eindeutige Regeln nötig – auf betrieblicher, tariflicher und auch auf gesetzlicher Ebene“, sagt Botsch.

Gleich mehrere Corona-Ausbrüche in Schlachthöfen, insbesondere beim Großkonzern Tönnies, warfen 2020 ein grelles Schlaglicht auf die Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie. Die

Branche ist seit langem ein Beispiel dafür, wie Werkverträge und Leiharbeit missbraucht werden können, um vornehmlich osteuropäische Arbeitskräfte zu Billiglöhnen und zum Teil sogar unter Mindestlohniveau ausbeuten zu können. Doch erst unter dem Eindruck der Masseninfektionen in den Schlachthöfen reagierte die Bundesregierung mit einem weitreichenden Arbeitsschutzkontrollgesetz, das dieser Praxis einen Riegel vorschieben und die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards sichern soll.

In einer Analyse bewerteten Prof. Dr. Thorsten Schulten (WSI) und Serife Erol (Ruhr-Universität Bochum) das Gesetz als „wichtigen Schritt zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie“. Es reiche allein aber nicht aus: „Nur mit einem umfassenden Branchentarifvertrag, der für die gesamte Branche allgemeinverbindlich ist, könnte es gelingen, der Fleischwirtschaft einen verbindlichen Wettbewerbsrahmen vorzugeben und den ruinösen Preiswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten zu beenden.“

Noch stärker rückte durch Corona ein anderes, ebenfalls bereits seit langem diskutiertes Thema in den Vordergrund: die Chancen und Risiken mobiler Arbeit. In der Krise wurde Homeoffice, von den meisten Arbeitgebern bis dahin eher kritisch gesehen, für viele Beschäftigte plötzlich zum Alltag. Worauf es ankommt, damit orts- und zeitflexibles Arbeiten zur Entlastung der Beschäftigten und nicht zu zusätzlichem Stress führt, erforscht die Hans-Böckler-Stiftung bereits seit Jahren. 2020 erschien die erste Studie noch vor Ausbruch der Pandemie – der WSI-Report von Arbeitszeitexpertin Dr. Yvonne Lott verdeutlichte unter anderem: Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ausschließlich positive Erfahrungen mit Homeoffice machen, liegt mit vertraglicher Regelung bei 46 Prozent, ohne dagegen nur bei 32 Prozent. Wie solche Regelungen konkret aussehen können, zeigte eine aktuelle Auswertung von 67 Dienst- und Betriebsvereinbarungen durch die I.M.U.-Expertin Sandra Mierich.

Welche Bedeutung das Homeoffice durch die Corona-Pandemie auch langfristig gewonnen haben dürfte, unterstrichen Erwerbstätigenbefragungen der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach stieg der Anteil der Beschäftigten, die ganz oder überwiegend von zu Hause aus arbeiteten, im vergangenen Jahr auf bis zu 27 Prozent – gegenüber nur vier Prozent vor der Krise. Und: Knapp die Hälfte von ihnen gab an, auch nach dem Ende der Pandemie genauso oft im Homeoffice arbeiten zu wollen. „In Deutschland existiert in vielen Unternehmen ein großes ungenutztes Homeoffice-Potenzial“, sagt WSI-Expertin Dr. Lott. Um allen Beschäftigten, die das wollen, den fairen

Zugang zu mobiler Arbeit zu ermöglichen, sei die Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs unverzichtbar.

Wie sich Homeoffice und die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Geschlechtergerechtigkeit auswirken, haben die Soziologin Dr. Tanja Carstensen (Universität Hamburg) und die Betriebsratsberaterin Ute Demuth in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersucht. Weil sie ihre Daten vor der Pandemie erhoben, konnten sie die zusätzlichen Belastungen durch geschlossene Kitas und Schulen nicht berücksichtigen. Die Gefahr mangelnder Abgrenzung von Beruf und Privatleben, unterstreichen die Forscherinnen, habe im Homeoffice aber auch vor der Krise schon bestanden.

Zugleich zeigt ihre Studie, dass insbesondere Frauen von Homeoffice und Digitalisierung profitieren können – nicht nur weil sie Beruf und Familie besser vereinbaren können, sondern auch indem sie die Flexibilität zur Ausweitung ihrer Erwerbsarbeit nutzen. Dadurch könnte sich langfristig die nach wie vor bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen verkleinern, schreiben die Forscherinnen. Dem entgegen stehe allerdings, dass in vielen Unternehmen nach wie vor die Präsenzkultur zu hoch bewertet wird und beruflicher Aufstieg ohne regelmäßige Anwesenheit kaum möglich ist. „Die Potenziale der digitalen Technik in der Arbeitswelt werden nur dann ausgeschöpft, wenn die Kultur stimmt und die Machtverhältnisse neu verhandelt werden.“

Künstliche Intelligenz und die Zukunft der digitalen Arbeitsgesellschaft

Künstliche Intelligenz (KI) und selbstlernende Algorithmen beginnen auch in der Arbeitswelt Einzug zu halten. Was das bedeutet und wie damit umzugehen ist, analysierten Thorben Albrecht, ehemaliger Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium, und Dr. Christian Kellermann, Geschäftsführer des Denkwerks Demokratie, in einem von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichten Working Paper. Die Autoren plädieren für eine „ganzheitliche Technikfolgenabschätzung“, die sich weniger an der zugrundeliegenden Technologie als an der Rolle der KI im Unternehmen orientiert: Wird sie als Werkzeug eingesetzt, das die Arbeit von Beschäftigten unterstützt, indem sie körperliche Belastungen reduziert, oder aber ersetzt, etwa als Chatbot in der Kundenkommunikation? Oder dient sie der Personalsteuerung, indem sie beispielsweise Schichtpläne oder Leistungsbeurteilungen erstellt? Und bleibt die Entscheidungskompetenz dabei jeweils noch beim Menschen oder liegt sie allein bei der Maschine?

Je nach Rolle ergäben sich unterschiedliche Anforderungen, wie der Einsatz der neuen Technologien zu regulieren und auf die gesellschaftlichen Normen und Bedarfe abzustimmen sei, erklären Albrecht und Kellermann. Grundsätzlich müssten dabei vier Handlungsebenen berücksichtigt werden: Nötig seien erstens ein politisch-regulativer Rahmen, zweitens Transparenz über Ziele und Funktionsweise des jeweiligen Technologie-Einsatzes, drittens die Mitbestimmung der Beschäftigten und viertens die Befähigung der Beschäftigten, mit KI konstruktiv-kritisch umzugehen. „Sonst droht die Gefahr einer verschärften Polarisierung in der Arbeitsgesellschaft, der Einkommen und damit auch eine verstärkte Polarisierung der Gesellschaft als Ganzes“, warnen die Autoren.

Von Datenschutz bis Whistleblowing: Das Arbeitsrecht der Zukunft

Die Arbeit der Zukunft braucht auch ein Arbeitsrecht und ein Sozialrecht der Zukunft – und engagierte Juristinnen und Juristen, die es mit Leben füllen. Rund 70 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler trafen sich am 6. und 7. Februar 2020 zum 22. Colloquium des HSI für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht. Das Spektrum der Forschungsarbeiten, die bei der Tagung im Bundessozialgericht in Kassel vorgestellt wurden, reichte von der Beitragstragung in einer digitalen Arbeitswelt über Kollektivverträge außerhalb des Arbeitsverhältnisses bis zum Recht des Whistleblowings. Der Präsident des Bundessozialgerichts, Prof. Dr. Rainer Schlegel, lobte die Nachwuchsarbeit des HSI in seinem Grußwort als einmalig.

Unter dem Titel „Mitbestimmung und Tarifbindung stärken“ stand der vierte Campus Arbeitsrecht am 10. September 2020. Mehr als 500 Praktikerinnen und Praktiker des Arbeitsrechts hatten sich zu der Konferenz angemeldet, die das HSI zusammen mit der DGB Rechtsschutz GmbH, der Europäischen Akademie der Arbeit, der Zeitschrift Arbeit und Recht und dem Bund-Verlag veranstaltete und die wegen der Corona-Pandemie erstmals rein online stattfand. Namhafte Referentinnen und Referenten sprachen in fünf Foren, zwei Plenarvorträgen und einer abschließenden Diskussionsrunde über praxisrelevante Entwicklungen und Herausforderungen im Arbeitsrecht. Neben der Zukunft von Betriebsverfassung und Tarifautonomie ging es unter anderem um Arbeitszeitflexibilisierung, Beschäftigtendatenschutz sowie um Qualifizieren und Sanktionieren in der Arbeitsförderung.

Was ist Gute Arbeit?

- ▶ Gute Arbeit ist gut bezahlte Arbeit.
- ▶ Gute Arbeit ist sichere Arbeit. Das umfasst wirksamen Infektionsschutz ebenso wie Kündigungsschutz oder die Zurückdrängung von Leiharbeit, Befristungen und Werkverträgen.
- ▶ Gute Arbeit ist menschengerechte Arbeit, bei der Belastungen vorgebeugt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht wird.
- ▶ Gute Arbeit bietet Möglichkeiten zu Aufstieg und Weiterbildung.

MEILENSTEIN MITBESTIMMUNG DER ZUKUNFT

Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Sie ist das zivile Werkzeug zur Konfliktlösung, schafft tragfähige Entscheidungen und kann Augenhöhe mit dem Management herstellen. Sie wird wertgeschätzt, aber ihre Reichweite schwindet in der sich rasch verändernden Arbeitswelt.

Was bringt Mitbestimmung auf Unternehmensebene?



Mitbestimmte Unternehmen kommen besser durch Wirtschaftskrisen.



Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat fördern Investitionen.



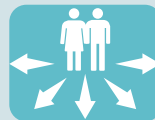
Mitbestimmte Unternehmen haben die bessere Personalstrategie.



Stärker mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher und sie verfolgen häufiger eine innovations- und forschungsorientierte Strategie.



Starke Mitbestimmung sorgt gesamtwirtschaftlich für gerechtere Verteilung.



In 17 von 27 EU-Ländern entscheiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat mit.



Unternehmen mit starker Mitbestimmung tricksen weniger und betreiben seltener Steuervermeidung.



Mitbestimmte Unternehmen beteiligen sich stärker an der dualen Ausbildung als andere.

Was leistet betriebliche Mitbestimmung?



Mitbestimmte Firmen tun mehr für die betriebliche Gesundheitsförderung.



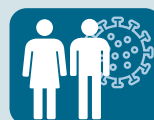
Arbeitnehmervertretungen sorgen dafür, dass mehr Betriebe flexible Arbeitszeitkonten anbieten.



Die Integration von Geflüchteten gelingt besser mit betrieblicher Mitbestimmung und Tarifverträgen.



Betriebsräte sorgen für mehr Weiterbildung und damit mehr Zufriedenheit.



Besser durch die Corona-Krise: Betriebsräte setzen sich für die Interessen und den Schutz ihrer Kolleginnen und Kollegen ein.



Mehr Erholung: In mitbestimmten Betrieben schöpfen drei Viertel der Beschäftigten ihren Urlaubsanspruch aus.



Betriebliche Mitbestimmung hilft, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern.

Eine starke Arbeitnehmerbeteiligung macht Unternehmen erfolgreicher

Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Sie schafft Gerechtigkeit und stärkt den Zusammenhalt, ermöglicht tragfähige Entscheidungen und kann Augenhöhe mit dem Management herstellen. Und sie ist auch ökonomisch sinnvoll: Mitbestimmte Unternehmen werden nachhaltiger geführt und sind zukunftsfähiger. Dennoch ist Mitbestimmung ein umkämpftes Feld. Arbeitgeber nutzen Rechtslücken, um Mitbestimmungsrechte zu umgehen, und verhindern oder behindern die Arbeit von Betriebsräten.

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt die wichtige Arbeit von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, indem sie Handlungs- und Orientierungswissen zur Verfügung stellt – und wissenschaftlich fundierte Argumente liefert für eine starke Mitbestimmung der Zukunft. „Ein ausführlicher Mitbestimmungsreport, zu dem Expertinnen und Experten aus fast allen Instituten und Abteilungen der Stiftung beitrugen, gab im vergangenen Jahr einen umfassenden Überblick über Forschungsergebnisse und Praxisfragen“, berichtet Dr. Manuela Maschke, Mitbestimmungsexpertin am I.M.U. und Initiatorin des Reports. In einem Online-Video zum 1. Mai 2020 wurden die wesentlichen Argumente prägnant und pointiert zusammengefasst. Programmatischer Titel: „Mitbestimmung – ein gutes Stück Demokratie im Arbeitsleben“.

Wie sehr Mitbestimmung als Garant für Standort- und Beschäftigungssicherheit wirkt und darüber hinaus auch als Faktor für wirtschaftliche Stabilität und Prosperität, zeigte eine Studie von Ökonomen und Soziologen des I.M.U., der Universität Duisburg-Essen und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Danach schneiden Unternehmen mit mehr Mitbestimmung bei wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern meist überdurchschnittlich ab. Ihre Gesamtkapitalrentabilität ist im Durchschnitt um rund 65 Prozent höher als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung. Der operative Gewinn liegt im Mittel um knapp elf Prozent höher, der Cashflow pro Aktie ist sogar mehr als dreimal so hoch. Außerdem verfolgen stärker mitbestimmte Unternehmen häufiger zukunftsorientierte Geschäftsstrategien, die auf Innovation und Qualität setzen statt auf vorrangiges Kostensenken. „Strategische Debatten zu den zentralen Herausforderungen der Zukunft gehören in den mitbestimmten Aufsichtsrat“, sagt Dr. Sebastian Campagna, Wirtschaftsexperte am I.M.U. und Ko-Autor der Studie. „Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Anteilseignerinnen und Anteilseigner.“

Nach einer weiteren von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchung nutzen stark mitbestimmte Unternehmen zudem deutlich seltener legale Tricks, um Bilanzen zu schönen oder aggressiv Steuern zu vermeiden. „Statt kurzfristig Gewinne durch risikoreiche Bilanzierungspraktiken zu erhöhen, berichten Unternehmen mit starker Mitbestimmung eher konservativ und erzielen deshalb langfristig höhere Gewinne“, heißt es in dem Report der Ökonomen Prof. Dr. Marc Eulrich und Benjamin Fligge von der Universität Duisburg-Essen. Starke Mitbestimmung trage zu einer verantwortungsbewussten und weitsichtigen Unternehmensführung bei.

Ein Unternehmen, dem jegliche Kontrolle durch eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat fehlte, war der Finanzdienstleister Wirecard. Er ging 2020 nach dem Auffliegen eines Milliarden-Bilanzbetrugs spektakulär insolvent. Der Aschheimer Skandalkonzern gehörte zu der wachsenden Zahl von Unternehmen in Deutschland, die ihren Beschäftigten durch juristische Kniffe oder schlicht durch das Ignorieren der Gesetze die Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorenthalten. Nach einer Analyse des I.M.U. taten das allein im Bereich der paritätischen Mitbestimmung zuletzt mindestens 307 Unternehmen mit insgesamt mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten. Hatten 2002 noch 767 Unternehmen einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat, so waren es 2018 nur noch 638. „Das Mitbestimmungsrecht ist mittlerweile löchrig wie ein Schweizer Käse“, sagt Dr. Sebastian Sick, Unternehmensrechtsexperte am I.M.U. „Diese Löcher muss der Gesetzgeber dringend schließen. Sonst droht die nicht umkehrbare Erosion der Mitbestimmung.“ (Mehr zu der zunehmenden Mitbestimmungsvermeidung und den nötigen Gegenmaßnahmen im Interview mit Dr. Sebastian Sick auf Seite 33.)

Auch die betriebliche Mitbestimmung ist trotz der Wertschätzung, die ihr heute oftmals auch vom Management entgegengebracht wird, nach wie vor nicht unangefochten. Nach einer WSI-Befragung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern behindern Arbeitgeber schätzungsweise jede sechste Neugründung von Betriebsräten, obwohl das ein Straftatbestand ist. Sie schüchtern Kandidatinnen und Kandidaten ein, drohen mit Kündigung oder verhindern die Bestellung eines Wahlvorstands. In rund einem Drittel der Fälle, in denen sich der Arbeitgeber der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats entgegenstellt, findet diese am Ende nicht statt. Die WSI-Experten Dr. Martin Behrens und Dr. Heiner Dribbusch fordern in ihrer Studie darum gesetzliche Reformen, die auch Kandidatinnen und Kandidaten bei Betriebsratswahlen gegen Repressionen des Arbeitgebers absichern. Außerdem müssten

Gesetzesverstöße wirksamer als bisher sanktioniert werden.

Gut aufgestellt für die Zukunft: Praxiswissen für Arbeitnehmervertretungen

Betriebsräte haben in der Corona-Pandemie eine wichtige Rolle beim Schutz und bei der sozialen Absicherung von Beschäftigten gespielt. Wie wichtig, das zeigte die WSI-Auswertung einer Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung: Sowohl Aufstockungen des Kurzarbeitergelds als auch Regelungen zum Homeoffice und Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen gab es mit einer betrieblichen Interessenvertretung wesentlich häufiger als in Unternehmen ohne Betriebsrat – zum Teil sogar fast doppelt so oft. Betriebsräte haben nicht selten unter Pandemiebedingungen ein Fortlaufen der Produktion erst ermöglicht, gleichzeitig für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für eine flexible Arbeitsgestaltung bei den Beschäftigten gesorgt. Das I.M.U. hat vielfältige aktuelle Betriebs- und Dienstvereinbarungen zusammengetragen und unter anderem Praxisbeispiele zum Umgang mit den Herausforderungen in der Pandemie veröffentlicht. Kurzfristige Maßnahmen wurden dabei stets zusammengedacht mit Langfriststrategien zur Gestaltung der Digitalisierung. „Die Pandemie wirkt – das erleben wir alle – nicht verzögernd auf die digitale Transformation, sondern beschleunigend“, erklärte I.M.U.-Direktor Dr. Daniel Hay. „Sie zeigt uns, dass starke Mitbestimmung wieder einmal notwendig ist, um einerseits die Krise gut zu durchschiffen, sich andererseits aber auch für die Zeit danach gut aufzustellen.“

Zum Stand der Digitalisierung in der Industrie und zu aktuellen Herausforderungen für die Mitbestimmung gab ein Forschungsreport mit Ergebnissen aus verschiedenen von der Stiftung geförderten Forschungsverbänden Auskunft. „Auf Sei-

ten des Managements sind häufig Strategie- und Umsetzungsdefizite feststellbar“, erkannten die Wissenschaftler. Die Einführungsprozesse von digitalen Technologien würden oftmals mangelhaft verlaufen, Beschäftigte nicht ausreichend eingebunden, Qualifikation und Weiterbildung vernachlässigt. Umso wichtiger sei, dass Betriebsräte sich frühzeitig und energisch einmischen.

Dass neue technische Möglichkeiten auch neue Mitbestimmungs- und Schutzrechte erfordern, unterstreicht ein von der Stiftung gefördertes Rechtsgutachten von Prof. Dr. Peter Wedde (Frankfurt University of Applied Sciences). Künstliche Intelligenz ermögliche eine immer umfassendere Überwachung, erklärte der Datenschutzexperte. Algorithmen übernahmen im Personalmanagement zunehmend Aufgaben, die bislang Menschen vorbehalten waren, bis hin zum Aussprechen von Kündigungsempfehlungen. Um Missbrauch zu verhindern, brauche es deshalb unter anderem ein Beweisverwertungsverbot für widerrechtlich erlangte Informationen und ein Mitbestimmungsrecht beim Datenschutz.

Praktische Rechtsfragen der Betriebsverfassung wurden auch bei der 10. Betriebspolitischen HSI-Tagung am 25. August 2020 diskutiert. Mehr als 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betriebsräten, Gewerkschaften, Wissenschaft und Rechtswesen verfolgten die Online-Konferenz, die gemeinsam mit DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di und NGG veranstaltet wurde. Es referierten Prof. Dr. Ulrich Preis (Universität Köln) über Dienstreisen als Rechtsproblem, ver.di-Mitbestimmungsexpertin Kerstin Jerchel über die Beteiligung des Betriebsrats bei der Arbeitszeiterfassung und HSI-Direktorin Dr. Johanna Wenckebach über „Corona-Krise und Arbeitsrecht – Herausforderung für die Mitbestimmung“.

MEILENSTEIN SOZIALES EUROPA

In einer zunehmend globalisierten Wirtschaftswelt eröffnet die europäische Integration die Möglichkeit zur Lösung grenzüberschreitender Probleme, die nationalstaatliche Steuerkapazitäten übersteigen. Die Hans-Böckler-Stiftung verfolgt vor diesem Hintergrund das Ziel, Anstöße zur Reform der Europäischen Union zu geben, um den Integrationsprozess im Sinne der Beschäftigten Europas neu auszurichten.

Was bedeuten Europa und das Soziale Europa für uns?	Welche Gestaltungsbedarfe sehen wir?
 <p>Europa hat nur als Soziales Europa eine Zukunft.</p>	 <p>Wir treten dafür ein, die soziale Dimension der europäischen Integration zu stärken.</p>
 <p>Die europäische Integration muss dazu beitragen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in Europa zu verbessern.</p>	 <p>Soziale Rechte müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben.</p>
 <p>Grundlage eines Sozialen Europas ist das Europäische Sozialmodell.</p>	 <p>Die europäische Wirtschaftspolitik muss stärker auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtet werden.</p>
 <p>Währungsunion und Binnenmarkt müssen neu ausgerichtet werden für ein starkes Soziales Europa.</p>	 <p>Bei der Regulierung von Arbeit in Europa streben wir eine bessere tarifvertragliche, arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Beschäftigten und Standards beim Mindestlohn an.</p>
	 <p>Wir brauchen europäische Mindeststandards für Mitbestimmung. Mitbestimmungsrechte müssen auch bei grenzüberschreitenden Unternehmensverlagerungen gesichert bleiben.</p>

Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit: Wie Europa umsteuern muss

Die Corona-Pandemie war 2020 auch in Europa das alles überstrahlende Thema. Die Aufgabe, die vor mehr als drei Jahren von der EU-Kommission ausgerufene „Europäische Säule sozialer Rechte“ mit Inhalt zu füllen, ist dadurch jedoch nicht weniger drängend geworden, im Gegenteil. Die Hans-Böckler-Stiftung hat deshalb nicht nur die Maßnahmen der Europäischen Union zur Krisenbekämpfung kritisch analysiert, sondern auch Diskussionsanstöße gegeben, wie der europäische Integrationsprozess im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu ausgerichtet und ein Soziales Europa geschaffen werden kann.

Vor dem Hintergrund der deutschen EU-Ratspräsidentschaft in der zweiten Jahreshälfte unterstrich ein [Mitbestimmungsreport](#) die Notwendigkeit, die Beteiligungsrechte von Beschäftigten auf europäischer Ebene zu schützen und zu stärken. Ange-

sichts immer weiter zunehmender Mitbestimmungsvermeidung müssten endlich die Lücken im europäischen Gesellschaftsrecht geschlossen werden, die Unternehmen das Unterlaufen nationaler Mitbestimmungsregelungen ermöglichen. „Die Unternehmensmitbestimmung ist, gerade auch in Krisenzeiten, ein Garant für Stabilität und Nachhaltigkeit“, heißt es in dem Report von Maxi Leuchters und Dr. Sebastian Sick (I.M.U.). „Die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an strategischen Entscheidungen ist ein Standortvorteil für Europa.“ Eine europäische Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, wie sie auch von DGB und Europäischem Gewerkschaftsbund gefordert wird, wäre deshalb ein wichtiger Schritt. Damit würden unter anderem Mindeststandards für die Unternehmensmitbestimmung gesetzt und betriebliche Interessenvertretungen in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen verpflichtend gemacht.

Für ein anderes drängendes Problem hat die EU-Kommission im vergangenen Jahr bereits einen Richtlinienvorschlag vorgelegt: die Sicherstellung angemessener Mindestlöhne in der gesamten Europäischen Union. In einem gemeinsamen Kommentar bewerteten WSI-Mindestlohnexperte Prof. Dr. Thorsten Schulten und Dr. Torsten Müller vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) die Initiative als wichtigen ersten Schritt. „Die vorgeschlagene Richtlinie hat sicherlich das Potenzial, die Löhne von Millionen von Niedriglohneempfängerinnen und -empfängern in Europa zu verbessern und ihre Position bei Tarifverhandlungen zu stärken“, schreiben die Wissenschaftler. Es gebe aber noch „viel Raum für Verbesserungen“. So mache sich die Kommission zwar die Ansicht vieler Fachleute zu eigen, dass ein existenzsichernder Mindestlohn bei mindestens 60 Prozent des mittleren Lohns liegen müsse, wolle das aber nicht zu einem bindenden Kriterium erklären. Und auch beim zweiten Ziel der Richtlinie – für eine größere Verbreitung von Tarifverträgen zu sorgen – blieben die Vorgaben für die Mitgliedstaaten zu vage. Wie weit die EU derzeit noch von armutsfesten Mindestlöhnen entfernt ist, zeigte der WSI-Mindestlohnbericht 2020. Von den 18 Mitgliedstaaten, die zu Jahresbeginn einen gesetzlichen Mindestlohn hatten und von denen Daten vorlagen, überschritten nur Frankreich und Portugal die Grenze von 60 Prozent des Medianlohns. Deutschland lag mit 45,6 Prozent vor Estland, Tschechien und Spanien auf dem viertletzten Platz.

Auch mit dem Maßnahmenbündel, das zur Bewältigung der Corona-Krise beschlossen wurde, hat die EU laut einer Analyse von Dr. Daniel Seikel einige vorsichtige Schritte in Richtung mehr Gerechtigkeit in Europa gemacht. Wie der WSI-Experte erklärte, kommt mit den Beschlüssen – von der temporären Außerkraftsetzung der strengen Fiskalregeln bis zum milliardenschweren Wiederaufbauplan – erstmals Bewegung in einen festgefahrenen Konflikt, der maßgeblich mitverantwortlich war für das wirtschaftliche Auseinanderdriften von Nord- und Südeuropa seit der Euro-Krise. Erstmals, wenn auch zeitlich begrenzt auf die Corona-Krise, gäben die reichen Länder der Eurozone ihr Nein zu einer Transferunion auf, mit dem sie die Kosten der Eurorettung einseitig den ärmeren Ländern aufgebürdet hatten. Zudem habe die Europäische Zentralbank (EZB) ihre indirekte Staatsfinanzierung ausgeweitet, auch das sei bis dahin vom reichen Norden abgelehnt worden.

Den „Langzeittrend steigender wirtschaftlicher Ungleichheit zwischen Nord und Süd“ können die Corona-Maßnahmen allerdings nicht umkehren, so der Politikwissenschaftler. Bereits in einer ersten Kurzbewertung der EU-Maßnahmen hatte der Wissenschaftler ein dauerhaftes Umsteuern gefordert.

Angesichts der trotz aller Unterstützung stark steigenden Schulden der Mitgliedsstaaten wären die Folgen fatal, wenn europäische Fiskalregeln und nationale Schuldenbremsen nach der Pandemie wieder voll greifen oder die Programme der EZB zurückgefahren würden. „Um den drohenden ‚Austeritätshammer‘ und eine zweite Euro-Krise abzuwenden, müsste gleich eine ganze Reihe von insbesondere in Deutschland bisher unumstößlichen wirtschaftspolitischen Dogmen fallen, nicht zuletzt, dass Zentralbanken Staaten nicht finanzieren dürfen.“

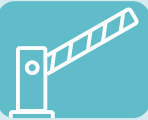
Neuer Report verschafft Überblick über europäische Rechtsprechung und Rechtsentwicklung

Es ging, unter anderem, um das Streikrecht für Beamte, um die Einstufung eines Crowdworkers als Arbeitnehmer oder um das Recht auf straffreie Teilnahme auch an unangemeldeten Gewerkschaftsdemonstrationen: Auch im vergangenen Jahr haben der Europäische Gerichtshof (EuGH) und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zahlreiche Entscheidungen gefällt, die für das Arbeits- und Sozialrecht von Bedeutung sind. Über solche auch für die deutsche Rechtspraxis wichtige Verfahren vor den europäischen Gerichten informiert seit 2020 der neue „HSI-Report zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht“. Der quartalsweise erscheinende Report, der kostenlos abonniert werden kann, ersetzt den bis dahin zu diesen Themen versandten Newsletter des HSI, geht aber inhaltlich noch darüber hinaus. „Das europäische Sozialrecht steht jetzt auch sichtbar gleichrangig neben dem europäischen Arbeitsrecht“, sagt Dr. Daniel Hlava, wissenschaftlicher Referent am HSI, der den Report zusammen mit HSI-Direktorin Dr. Johanna Wenckeback und Prof. Dr. Martin Gruber-Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien herausgibt. Jenseits der Rechtsprechung wird darin auch über Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR) sowie über aktuelle Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht berichtet.

Der Report erscheint auch auf Englisch als „HSI-Report on European Labour and Social Security Law“ und hat bereits eine breite internationale Leserschaft gefunden. „Das HSI, das im vergangenen Jahr als Mitglied in das internationale Labour Law Research Network aufgenommen worden ist, verstärkt damit vor dem Hintergrund ‚globaler Themen‘ wie Plattformarbeit, Digitalisierung und Klimawandel den internationalen Wissensaustausch“, sagt HSI-Direktorin Wenckeback. „Dies ist von besonderem Interesse, da das supranationale und internationale Recht wichtige Anstöße für einen Fortschritt des Arbeitsrechts auch auf nationaler Ebene zu geben vermag.“

MEILENSTEIN HERAUSFORDERUNGEN DER GLOBALISIERUNG

Die Herausforderung der Globalisierung besteht darin, sie so zu gestalten, dass unter Einhaltung der planetaren Grenzen weltweit die Lebens- und Arbeitsbedingungen möglichst vieler Menschen verbessert werden können. Die Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet Orientierungs- und Handlungswissen, um Wirtschaft, Außenhandel und globale Wertschöpfungsstrukturen fair und ökologisch und sozial nachhaltig zu gestalten.

Was ist Globalisierung?	Wo sehen wir Gestaltungsbedarf?
 <p>Unter Globalisierung verstehen wir den Prozess der wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Vernetzung von Ländern und Menschen.</p>	 <p>Interessen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure müssen ausbalanciert werden.</p>
 <p>Globalisierung beschränkt sich nicht auf weltweite Arbeitsteilung und internationalen Handel.</p>	 <p>Dazu muss die neoliberale durch eine faire Handelspolitik ersetzt werden.</p>
 <p>Sie umfasst auch den grenzüberschreitenden Austausch von Wissen, Technologien, Kulturen sowie die internationale Migration.</p>	 <p>In globalen Wertschöpfungsketten muss die Einhaltung von Menschen- und Beschäftigtenrechten verbessert werden.</p>
 <p>Die Globalisierung hat Licht- und Schattenseiten.</p>	 <p>Angesichts des Klimawandels hat der CO₂-neutrale Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft oberste Priorität.</p>
	 <p>Die soziale und ökologische Transformation ist sehr viel mehr als ein tiefgreifender Strukturwandel in einzelnen Branchen.</p>
	 <p>Sie betrifft unsere gesamte Lebensweise und kann nur gelingen, wenn sie unter Einbeziehung aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen geplant und gestaltet wird.</p>

Der Weg aus der globalen Corona-Krise muss sozial und ökologisch sein

Die Chancen und Risiken der Globalisierung sind sehr ungleich verteilt. Durch Liberalisierung und Deregulierung hat sich nicht nur das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten zu Lasten Letzterer verschoben, sondern auch das zwischen Unternehmen und Staaten. Zugleich ist wegen des Klimawandels die sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft immer dringlicher geworden, und zwar weltweit. Die Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet deshalb Handlungs- und Orientierungswissen, wie Wirtschaftspolitik, Handelspolitik und globale Wertschöpfungsstrukturen ökologisch und fair im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestaltet werden können.

Mit der Corona-Pandemie kam 2020 eine ganz neue globale Herausforderung hinzu. Wie die Auswirkungen dieser Krise sozial und ökologisch nachhaltig bewältigt werden können, war Thema einer Vielzahl von Analysen aus der Stiftung. Im neuen [Wirtschafts-Podcast „Systemrelevant“](#), von dem bis Jahresende 38 Folgen erschienen, wurden Zusammenhänge und Ergebnisse allgemeinverständlich vermittelt.

Bereits im März 2020 plädierte IMK-Direktor Prof. Dr. Sebastian Dullien in einem [Papier](#), das er gemeinsam mit anderen führenden Volkswirtinnen und Volkswirten vorlegte, für weitreichendere wirtschaftspolitische Maßnahmen, als sie damals etwa mit dem erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld von der Bundesregierung beschlossen worden

waren. „Wenn erforderlich, muss zur Behebung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise von der Schwarzen Null im Staatshaushalt abgewichen werden, und es sind die Spielräume zu nutzen, die die Schuldenbremse bietet“, erklärten die Autorinnen und Autoren, zu denen neben dem Wissenschaftlichen Direktor des IMK der frühere Wirtschaftsweisen Prof. Dr. Peter Bofinger, der Präsident des Kieler Instituts für Weltwirtschaft Prof. Dr. Gabriel Felbermayr, ifo-Präsident Prof. Dr. Clemens Fuest, IW-Direktor Prof. Dr. Michael Hüther, der Düsseldorfer Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Jens Südekum und die Präsidentin des Center for European Policy Research (CEPR) Prof. Dr. Beatrice Weder di Mauro gehörten.

Im April warnte ein Policy Brief des IMK vor übereilten Lockerungen. Es brauche eine durchdachte und nachhaltige Exit-Strategie, auch aus ökonomischen Gründen. Eine zügige Aufhebung der Kontaktbeschränkungen sei zwar wichtig für die Erholung der deutschen Wirtschaft, aber nicht allein entscheidend. „Mindestens ebenso wichtig ist, dass grenzüberschreitende Lieferketten reaktiviert und die Weltwirtschaft stabilisiert wird“, sagte IMK-Direktor Dullien. Auf europäischer Ebene sei deshalb mehr Flexibilität der Bundesregierung in Fragen der so genannten Corona-Bonds gefragt, um eine koordinierte Stabilisierung des grenzüberschreitenden Handels mit den EU-Partnern zu erreichen. Auch global sei eine enge Abstimmung der wichtigsten Wirtschaftsmächte notwendig. Um den wegen Corona stark eingebrochenen inländischen Konsum anzukurbeln, verabschiedete der Bundestag im Juni ein massives Konjunkturpaket. Das IMK lobte grundsätzlich das Paket, kritisierte aber einzelne Maßnahmen. Vor allem die Wirkung der mit rund 20 Milliarden Euro sehr teuren vorübergehenden Senkung der Mehrwertsteuer sei eher schwach, zeigte eine Untersuchung: Bei einer Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung gaben drei von vier Befragten an, dass die vorübergehende Absenkung der Mehrwertsteuer nichts an ihrem Konsumverhalten ändern werde. Größere Effekte hätten sich nach Ansicht der Wissenschaftler dagegen erzielen lassen, wenn die Mittel in einen höheren Kinderbonus oder eine stärkere Aufstockung des Kurzarbeitergeldes geflossen wären.

Für die Zukunft empfehlen die Konjunkturoperativen und -experten des IMK dringend, nicht voreilig zur Einhaltung der Schuldenbremse im Haushalt zurückzukehren. Denn damit würde die Chance verspielt, die wirtschaftliche Erholung nachhaltig zu gestalten. Zukunftsinvestitionen sollten absolute Priorität gegenüber einer forcierten Rückzahlung der Kredite haben, fordern die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und betonen: „Kreditfinanzierte Investitionen, die dazu

beitragen, Deutschland zu einem klimaneutralen, digitalisierten und forschungsstarken Industriestandort zu machen, sind ökonomisch sinnvoll.“ Lieferausfälle und Produktionseinbrüche in der Corona-Pandemie haben ein grelles Licht darauf geworfen, wie abhängig sich Unternehmen im Streben nach Kostensenkung von globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten gemacht haben. Dr. Barbara Fulda, Referentin in der Forschungsförderung, hat die immer komplexer gewordenen Wertschöpfungsketten untersucht und Vorschläge für eine krisenfeste Umgestaltung gemacht. Nicht die Rückkehr zur autarken Produktion jedes Nationalstaats könne die Lösung sein, sagt die Wissenschaftlerin. Vielmehr sollten, um regionale Konzentration und damit Anfälligkeit zu vermeiden, die gleichen Produkte gezielt an unterschiedlichen Standorten hergestellt werden. „Dies setzt natürlich eine gute grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Gewerkschaften voraus, um das Ausspielen von Standorten gegeneinander zu vermeiden. Es würde aber vor Lieferausfällen in jeglicher Art von Krisen schützen.“

Anforderungen an eine progressive Handelspolitik

Die globale Handelspolitik wurde in den vergangenen vier Jahren maßgeblich durch die brachial-erratischen Eskalationen von US-Präsident Donald Trump geprägt. Was sich durch die Wahl von Joe Biden zu seinem Nachfolger ändern dürfte, analysierte ein Forscherteam des IMK in einem Policy Brief zur US-Wahl. Ihr Fazit fiel zuversichtlich aus: Die absehbare, wenn auch vorsichtige Entspannung in den transatlantischen Handelsbeziehungen dürfte die Unsicherheit im Welthandel verringern und damit auch deutsche Unternehmen entlasten. Das angekündigte Konjunkturpaket zur Bewältigung der Corona-Krise werde nicht nur die US-amerikanische, sondern auch die globale Konjunktur anschieben. „Als besonders exportabhängige Volkswirtschaft dürfte Deutschland hiervon überproportional profitieren.“ Und nicht zuletzt sei mit einer Wende in der US-Klimapolitik zu rechnen. Auch das mindere das Risiko transatlantischer Konflikte.

Um globale Herausforderungen – sei es eine Virus-Pandemie, die Klimakrise oder die ökonomische und soziale Ungleichheit – künftig meistern zu können, reichen kleinere Kurskorrekturen in der globalen Handelspolitik allerdings nicht aus. In einem Plädoyer für eine progressive Handelspolitik legte IMK-Außenhandelsexpertin Dr. Sabine Stephan dar, worauf es stattdessen ankommt: Handelspolitik müsse sich dem Schutz von Mensch und Umwelt unterordnen und dürfe den Handlungs- und Gestaltungsspielraum nationaler Regierungen nicht länger zu Lasten des Gemeinwohls einengen. Handelsverträge, die ausländischen Investoren Sonderklagenrechte gewähren oder die Vertragsauslegung Aus-

schüssen ohne parlamentarische Kontrolle überlassen, seien deshalb zu kündigen. „Was wir brauchen“, erklärte die Ökonomin, „ist eine intelligent gestaltete Globalisierung, keine maximale.“

Kreative Wege zur Durchsetzung von Beschäftigtenrechten

Durch die Globalisierung sind Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weltweit unter Druck geraten. Der Kostendruck, dem Unternehmen wegen der internationalen Konkurrenz immer stärker ausgesetzt sind, geht häufig zu Lasten der Beschäftigten. Nicht überall gibt es schlagkräftige Gewerkschaften, die sich dem entgegenstellen können. Vor allem migrantische Arbeitskräfte sind oftmals Lohndumping ausgesetzt, ihr Zugang zum Recht ist durch sprachliche, rechtliche und soziale Hürden besonders erschwert. „Wir haben eine Krise der Durchsetzung von Beschäftigtenrechten“, sagte Prof. Dr. Guy Davidov (Hebrew University of

Jerusalem) bei der Sinzheimer-Vorlesung des HSI am 3. November 2020. Viele Arbeitgeber profitierten als „kalkulierte Gesetzesbrecher“ international in hohem Maße davon, dass geltendes Arbeitsrecht nicht durchgesetzt werde. In seinem Online-Vortrag erklärte der renommierte Arbeitsrechtler anhand von Regelungsbeispielen aus allen Teilen der Welt, dass es jenseits weicher Compliance-Appelle und harter strafrechtlicher Verfolgung eine Vielzahl an Möglichkeiten gibt, für eine bessere Einhaltung des Arbeitsrechts zu sorgen. Entscheidend sei, die „Kosten-Nutzen-Kalkulation“ zu beeinflussen, von der viele Arbeitgeber ihr Verhalten auch in diesem Bereich abhängig machen würden, sagte Davidov. Das Spektrum möglicher Instrumente reiche dabei von Sammelklagen über schnelle und flexible Verwaltungssanktionen bis zur Veröffentlichung der Namen von Unternehmen, die gegen Rechte in der Arbeitswelt verstoßen.

Vorteile der Globalisierung

- ⊕ Sie hat weltweit Armut verringert, Produktivität gesteigert und Wirtschaftswachstum erhöht.
- ⊕ Viele Menschen haben einen höheren Lebensstandard und bessere Entfaltungsmöglichkeiten.

Nachteile der Globalisierung

- ⊖ Durch eine ungesteuerte Liberalisierung und Deregulierung hat sich das Kräfteverhältnis zugunsten multinationaler Konzerne verschoben.
- ⊖ Umfassende Marktöffnungen bieten diesen enorme Absatzmöglichkeiten, erschweren aber Entwicklungsländern den ökonomischen Aufholprozess.
- ⊖ Viele multinationale Konzerne erzielen hohe Gewinne, enthalten aber den Beschäftigten und der Gesellschaft eine faire Teilhabe in Form von Lohnsteigerungen und Steuereinnahmen vor.
- ⊖ Da Wirtschaftsräume im Standortwettbewerb miteinander konkurrieren, geraten Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards unter Druck.

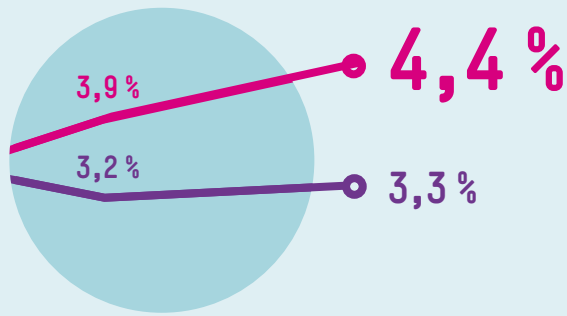
02.

I.M.U.

INSTITUT FÜR MITBESTIMMUNG
UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

MITBESTIMMUNG FÜR MORGEN
HEUTE GESTALTEN





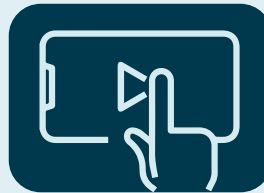
GESAMTKAPITALRENTABILITÄT

Unternehmen mit starker Mitbestimmung betreiben seltener Steuervermeidung und nutzen seltener Spielräume zur Bilanzgestaltung aus.

150
+9

150 THEMENRADAR-MELDUNGEN UND NEUN NEWSLETTER

Aktuelle Entwicklungen, Trends und aktuelle Forschung im Mitbestimmungsportal unter www.mitbestimmung.de.



4:28 MINUTEN

dauert der Film „Mitbestimmt durch die Corona-Krise“.



194 Unternehmen vermeiden Mitbestimmung im Aufsichtsrat und bringen somit mindestens 1 463 500 Beschäftigte um ihre Rechte.



63 Fragen und Antworten rund um die Mitbestimmung sind zu finden im Bereich Basiswissen Mitbestimmung.



651 Unternehmen sind mitbestimmt nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976, 376 davon sind GmbHs, 211 sind Aktiengesellschaften.



Über 20 000 Vertreterinnen und Vertreter in Euro-Betriebsräten bringen Europa voran und mindestens 180 000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte vertreten Arbeitnehmerinteressen in Deutschland.



Dr. Daniel Hay
Wissenschaftlicher Direktor des I.M.U.



„DER TRANSFORMATIONSDRUCK IST IM VERGANGENEN JAHR IN DEN KERNBEREICHEN DER WERTSCHÖPFUNG GESTIEGEN. WER DIE NACHHALTIGE WEITERENTWICKLUNG DER UNTERNEHMEN WILL, MUSS DIE MITBESTIMMUNG STÄRKEN.“

THEMEN

Wir unterstützen Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten, Personal- und Betriebsräte sowie Arbeitsdirektorinnen und -direktoren dabei, Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen umzusetzen und als wichtigen Aspekt guter Unternehmensführung zu stärken. Dabei stellen wir sowohl sozial-ökologische als auch wirtschaftliche Vorteile der Mitbestimmung heraus. Außerdem zeigen wir ihren Mehrwert in der öffentlichen Debatte, etwa in Transformations- und Krisenphasen oder Digitalisierungsprozessen, auf. Darüber hinaus entwickeln wir Ansätze zu ihrem Ausbau und Schutz, etwa im Zuge von Europäisierung und Globalisierung.

SOCIAL MEDIA



@ZukunftMB



@zukunftmitbestimmung

LEISTUNGEN

Regelmäßige Veröffentlichungen

- Im Mitbestimmungsportal www.mitbestimmung.de, der Plattform für die Mitbestimmungspraxis
- Arbeitshilfen für Aufsichtsräte
- Branchenmonitore
- Praxiswissen Betriebsvereinbarungen
- Wissen kompakt
- Werkzeugkästen

Regelmäßige Veranstaltungen

- Böckler Konferenz für Aufsichtsräte
- Böckler-Seminarprogramm für Aufsichtsräte
- Workers' Voice: Format zur Stärkung der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf europäischer Ebene

Aktivitäten

- Beratung von Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren
- Jahresabschlussanalysen
- Aufsichtsrätebefragung
- Szenarien

WAS TUN GEGEN MITBESTIMMUNGSVERMEIDUNG?

Im Gespräch mit Dr. Sebastian Sick, Experte für Unternehmensrecht und Corporate Governance am I.M.U.

Wirecard hat mit seinem Milliarden-Bilanzbetrug für den größten Wirtschaftsskandal des Jahres 2020 gesorgt. Der ehemalige Dax-Konzern ist aber auch ein Beispiel für die zunehmende Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland. Obwohl die Zahl der Beschäftigten hierzulande bereits auf die 2000er-Schwelle zuzuging, gab es im Aufsichtsrat keinerlei Arbeitnehmervertreterinnen oder -vertreter. Wie konnte das sein?

Dr. Sebastian Sick: Wirecard nutzte eine der Schwächen in den deutschen Mitbestimmungsgesetzen, die wir seit Jahren kritisieren. Nach dem Drittelbeteiligungsgesetz bleibt ein Konzern ohne jede Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat, wenn er sich in eine Holding und verschiedene Töchter aufgliedert, die jeweils maximal 500 Beschäftigte haben und nicht über formale, meist überflüssige „Beherrschungsverträge“ miteinander verbunden sind. Mit diesem Trick hat sich Wirecard der Kontrolle durch die Arbeitnehmerseite entzogen. Und das tut übrigens auch ein anderes Unternehmen, das im vergangenen Jahr Negativschlagzeilen gemacht hat: der Schlachtkonzern Tönnies. Wer angesichts der Skandale für Reformen und mehr kritische Geister, Diversität und Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat eintritt, sollte zuallererst die Lücken der Mitbestimmung schließen.

Was ist nötig, um die Schlupflöcher zu stopfen?

Dr. Sebastian Sick: Das ist mit geringem gesetzgeberischem Aufwand möglich. Das Drittelbeteiligungsgesetz etwa müsste nur um eine automati-

sche Konzernzurechnung der Arbeitnehmerschaft von Tochterunternehmen ergänzt werden. Ein „Mitbestimmungserstreckungsgesetz“ sollte klarstellen, dass die deutschen Mitbestimmungsgesetze für alle Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gelten, auch wenn sie – wie Tönnies – eine ausländische Rechtsform nutzen. Außerdem braucht es eine Regelung, die das taktische „Einfrieren“ eines fehlenden oder geringen Mitbestimmungsniveaus bei der Schaffung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) verhindert.

Stichwort SE. Beim Softwarekonzern SAP, bei dem Sie im Aufsichtsrat saßen, sollten im Zuge der SE-Umwandlung die garantierten Sitze für Gewerkschaftsvertreterinnen oder -vertreter im Aufsichtsrat gestrichen werden. Ist auch das ein Beispiel dafür, wie Arbeitnehmerrechte durch europäisches Gesellschaftsrecht gefährdet werden?

Dr. Sebastian Sick: Noch ist das nur ein Versuch. Unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung, sind IG Metall und ver.di gegen die Regelung bei SAP vor Gericht gezogen. Wir halten sie für unzulässig. Und das Bundesarbeitsgericht hat im vergangenen Jahr erklärt, dass es die Dinge so sieht wie wir. Jetzt liegt die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor. Ich bin optimistisch, dass auch das Luxemburger Gericht im Sinne der Mitbestimmung entscheiden wird. Um dazu beizutragen, haben wir eine Taskforce gegründet, der Expertinnen und Experten des I.M.U., des DGB, der Einzelgewerkschaften, des Europäischen Gewerkschaftsbundes und des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI angehören.



Dr. Sebastian Sick

MITBESTIMMUNGSPORTAL

Gebündelte Praxisinformationen für den Umgang mit der Corona-Krise

Die Corona-Krise hat auch die Mitbestimmung vor große Herausforderungen gestellt. Das Mitbestimmungsportal www.mitbestimmung.de der Hans-Böckler-Stiftung reagierte auf die Krise mit der Einrichtung einer **Fokus-Seite**, auf der kurzfristig Informationen zum Umgang mit den Pandemiefolgen zusammengestellt wurden. „Wir wollten schnell und übersichtlich bündeln, was es an praxisnahen Materialien für Mitbestimmungsakteurinnen und -akteure gibt, und haben dieses Angebot dann kontinuierlich weiter ausgebaut“, sagt Michael Stollt, der am I.M.U. für das Mitbestimmungsportal verantwortlich ist. Bis Jahresende wurden 24 Beiträge zu einer Vielzahl von Themen veröffentlicht, überwiegend verfasst von den Expertinnen und Experten aus der Stiftung, aber auch von externen Fachleuten. Es ging um Homeoffice und Kurzarbeit ebenso wie um Betriebsvereinbarungen zum Arbeiten unter Pandemiebedingungen. Auch das Abhalten von Aufsichtsratswahlen, die rechtssichere Durchführung virtueller Hauptversammlungen sowie Sonderregeln für europäische Gremien und SE-Verhandlungen waren wichtige Themen.

Was der Aufsichtsrat im Zusammenhang mit Corona zu beachten hat und was Aufsichtsratsmitglieder über Unternehmensstrategien in der Krise wissen sollten, wurde in der Rubrik „Wissen kompakt“ beantwortet, die Hintergrundwissen zu komplexen Themen allgemeinverständlich und anschaulich präsentiert.

Neben den Informationen zur Corona-Pandemie und kontinuierlichen Mitbestimmungs-News fanden die Nutzerinnen und Nutzer als neues Angebot unter anderem einen Monitor zur Innovations- und Technologiepolitik, der Zukunftsthemen wie Wasserstoffwirtschaft, Smart Data oder autonom fahrende Busse systematisch durchleuchtet. In der Vorweihnachtszeit gab es in einem virtuellen Adventskalender unter dem Motto „Vorteil Mitbestimmung“ jeden Tag ein Argument für starke Arbeitnehmerbeteiligung zu entdecken – originell aufbereitet als Cartoon und verlinkt zu weiterführenden Studien. Verbreitet wurde dieser Adventskalender auch über den Twitterkanal und den Instagramkanal des I.M.U.



ADVENTSKALENDER 2020 #ZUKUNFTMITBESTIMMUNG



Das Mitbestimmungsportal bietet Handlungs- und Orientierungswissen, Tools und Veranstaltungshinweise rund um eine starke Arbeitnehmerbeteiligung.

I.M.U.

NACHHALTIGKEITSKOMPASS

Navigationshilfe auf dem Weg zur nachhaltigen Unternehmensführung

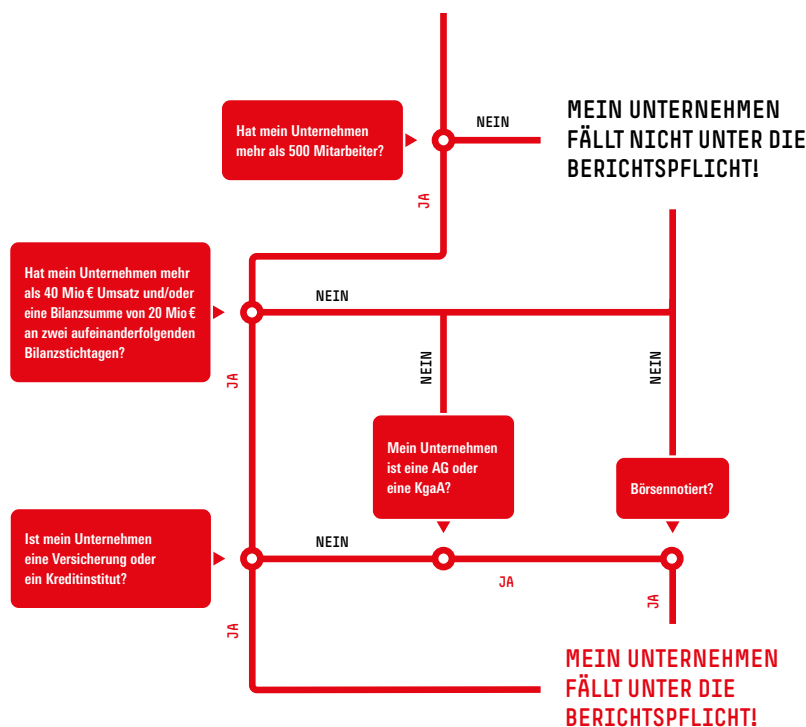
Nachhaltigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung – auch als Aufgabe für die Mitbestimmung. Doch das Thema ist komplex. Eine Übersicht über die verschiedenen Elemente nachhaltiger Unternehmensführung und über Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Aufsichtsräten gibt das I.M.U. mit einem „Nachhaltigkeitskompass“, der auf dem Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht wurde. „Eine nachhaltige Unternehmensführung sichert den langfristigen Erfolg des Unternehmens und hat positive Auswirkungen auf die Gesellschaft“, sagt Dr. Oliver Emons, Referatsleiter Wirtschaft am I.M.U. „Dies setzt voraus, dass Nachhaltigkeit in ihren drei Dimensionen – sozial, ökologisch und ökonomisch – systematisch in den unternehmensinternen Strukturen und Prozessen verankert und als Querschnittsaufgabe verstanden wird.“ Dafür brauche es viele Akteurinnen und Akteure, von der Unternehmensleitung bis zu einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Arbeitnehmervertretungen können dabei eine zentrale Rolle spielen. Mit dem Kompass bekommen sie eine Art Werkzeugkasten an die Hand, der sie auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen unterstützen soll. In neun übersichtlich gegliederten Modulen geht es um Corporate Social Responsibility (CSR), um nichtfinanzielle Berichterstattung, um Risikomanagement, Nachhaltigkeitsratings oder Sustainable Finance (nachhaltige Finanzanlagen). Expertinnen und Experten der Beratungsfirmen wmp consult (Hamburg) und Excellence in Change (Gießen) haben dazu Definitionen, Erläuterungen, Praxisbeispiele und Empfehlungen zusammengestellt – und bereits in der Einleitung zu jedem Modul beantworten sie die Frage, welche Relevanz das jeweilige Thema für Arbeitnehmervertretungen hat. Der Nachhaltigkeitskompass wird regelmäßig aktualisiert und erweitert.



CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Ist mein Unternehmen berichtspflichtig?

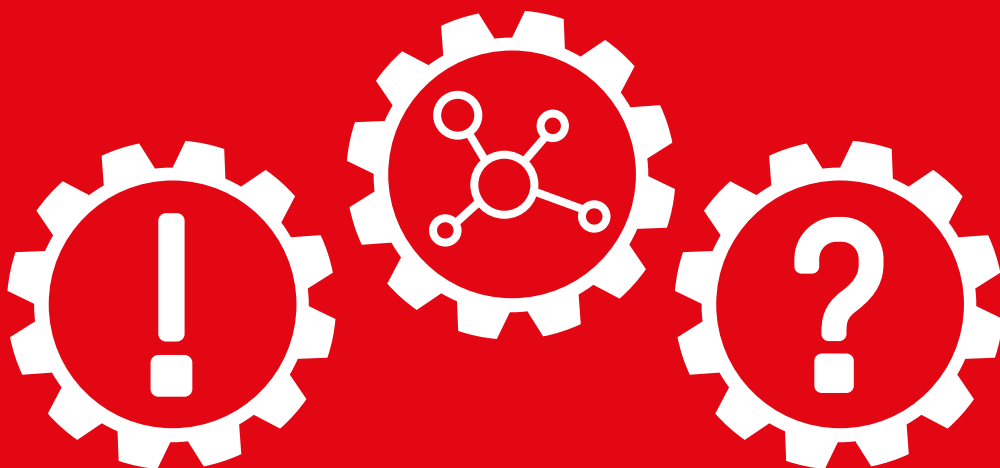


Der Nachhaltigkeitskompass informiert in neun Modulen zu Themen nachhaltiger Unternehmensführung – etwa zu Berichtspflichten von Unternehmen.

03.

FORSCHUNG

ORIENTIERUNGS- UND
HANDLUNGSWISSEN
ERARBEITEN





CORONA-KRISE VERSTÄRKT BESTEHENDE UNGLEICHHEITEN

27 PROZENT der Frauen, aber nur **16 PROZENT** der Männer mit Kindern im Haushalt haben ihre Arbeitszeit aufgrund der Corona-bedingten Schließung von Schulen und Kitas reduziert.



HOMEOFFICE IN DER PANDEMIE

Auf **MEHR ALS EIN VIERTEL** stieg der Anteil der Menschen, die zu Hause arbeiteten, laut Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung im April 2020. Vor der Corona-Krise lag er gerade einmal bei **VIERT PROZENT**.



157 PUBLIKATIONEN UND PROJEKTERGEBNISSE

brachte die Abteilung Forschungsförderung zwischen dem 1. Oktober 2019 und dem 30. September 2020 hervor.



VOR ZEHN JAHREN ist das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht in Frankfurt am Main gegründet worden. Als Teil der Hans-Böckler-Stiftung will das HSI Arbeitnehmenden und Gewerkschaften eine starke wissenschaftliche Stimme zu Arbeits- und Sozialrecht geben.



STEUERSENKUNG ÄNDERT WENIG, EINMALZAHLUNG WIRKT

Im Schnitt hatten Haushalte mit Kinderbonus im November bereits **51 PROZENT** der erhaltenen Mittel ausgegeben. Die Mehrwertsteuersenkung veränderte das Konsumverhalten dagegen kaum. Das gaben rund **79 PROZENT** der Haushalte im November an.

HÖHERER MINDESTLOHN STÄRKT WACHSTUM

Würde der deutsche Mindestlohn auf **12 EURO** angehoben, könnten davon **RUND ZEHN MILLIONEN** Beschäftigte profitieren. Nach Einschätzung des IMK hätte die Anhebung zudem positive gesamtwirtschaftliche Auswirkungen. Denn der Mindestlohn kurbelt die private Konsumnachfrage und damit das Wirtschaftswachstum an.



Um **2,0 PROZENT** sind die Tariflöhne im Jahr 2020 gestiegen. Nach Abzug der Inflation legten sie um **1,4 PROZENT** zu.

WSI

WIRTSCHAFTS- UND SOZIAL-
WISSENSCHAFTLICHES INSTITUT

HANDLUNGSORIENTIERTE
FORSCHUNG FÜR EINE
FAIRE UND MENSCHLICHE
ARBEITS- UND LEBENSWELT



Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
Wissenschaftliche Direktorin des WSI

THEMEN

Das WSI forscht zu ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevant sind: Wie lassen sich die Bedingungen für Gute Arbeit schaffen? Wie können die Institutionen der Tarifpolitik und Mitbestimmung gesichert werden? Wo liegen die Ursachen der zunehmenden sozialen Ungleichheit? Mit unserer Arbeit wollen wir dazu beitragen, Arbeitsmarktprobleme zu lösen, die soziale Sicherung zu verbessern und die Lebenschancen für alle Menschen gerechter zu gestalten.

SOCIAL MEDIA



[WSI-Blog Work on Progress](#)



[@WSIInstitut](#)



[@WSITarifarchiv](#)

”

„DIGITALISIERUNG, GLOBALE ARBEITSTEILUNG, KLIMASCHUTZ UND AKTUELL DIE CORONA-KRISE STELLEN GROSSE HERAUSFORDERUNGEN DAR. WIR MÜSSEN DER ZUNEHMENDEN UNGLEICHHEIT ENTGEGENWIRKEN, SOZIALE SICHERUNG UND KOLLEKTIV-VERTRÄGE STÄRKEN.“

LEISTUNGEN

Wissenschaftliche Zeitschrift

- WSI-Mitteilungen

Regelmäßige Reports

- Verteilungsbericht
- Mindestlohnbericht
- Tarifpolitischer Jahresbericht
- Europäischer Tarifbericht
- Gleichstellungsbericht
- Arbeitskampfbilanz

Regelmäßige Veranstaltungen

- Herbstforum
- Tariftagung
- Fachtagung Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gleichstellungstagung
- Transatlantischer Sozialer Dialog

Datenerhebungen und Datenportale

- WSI-Tarifarchiv
- Betriebsrätebefragung
- Lohnspiegel.de
- Genderdatenportal
- Verteilungsmonitor
- Arbeitsmarkt im Wandel
- Mindestlohndatenbank

GLEICHSTELLUNG

Corona vertieft die nach wie vor bestehende Ungleichheit von Frauen und Männern

Auch wenn Frauen bei Bildung, Erwerbstätigkeit und sozialer Absicherung in den vergangenen Jahren aufholen konnten, ist ihre durchschnittliche berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation weiterhin oft schlechter als die von Männern. Zu diesem Ergebnis kommt ein Report zum Stand der Gleichstellung, den die WSI-Forscherinnen Dr. Yvonne Lott und Dr. Karin Schulze Buschhoff zusammen mit Svenja Pfahl und Dietmar Hobler vom Berliner Forschungsinstitut Sowitra erstellten.

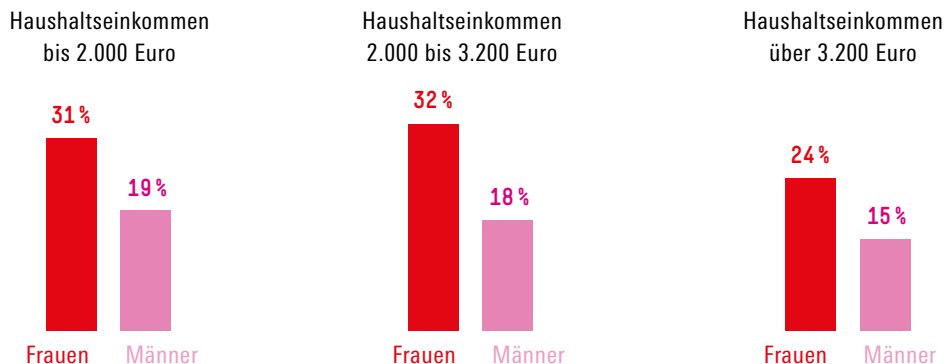
Ein wesentlicher Grund für fortbestehende Unterschiede ist der Gender-Care-Gap: Bei Frauen macht unbezahlte Sorgearbeit 45 Prozent an der Gesamtarbeitszeit aus, während es bei Männern nur 28 Prozent sind. Um Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen, arbeiten Frauen gut viermal so häufig Teilzeit wie Männer und haben deutlich häufiger nur einen Minijob. Dies trägt zusammen mit stabilen geschlechtsspezifischen Präferenzen bei der Berufswahl wesentlich dazu bei, dass Frauen beim durchschnittlichen Stunden-

lohn knapp 21 Prozent zurückliegen. Diese zuletzt leicht zurückgegangene Ungleichheit zwischen den Geschlechtern dürfte durch die Corona-Pandemie wieder größer werden. Nach einer Untersuchung, die WSI-Direktorin Prof. Dr. Bettina Kohlrausch und WSI-Forscherin Dr. Aline Zucco auf Grundlage einer repräsentativen Befragung von 7 677 Erwerbstätigen durchführten, kommt es bei der Arbeitsteilung innerhalb von Partnerschaften tendenziell zu einer „Retraditionalisierung“. Wenn Eltern in Zeiten geschlossener Kitas und Schulen einspringen müssen, tragen Mütter die Hauptlast: In Haushalten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren haben 27 Prozent der Frauen, aber nur 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei Familien mit geringerem oder mittlerem Einkommen fällt die Diskrepanz noch größer aus, weil sie sich einen Verzicht auf das zumeist höhere Gehalt des Mannes oftmals nicht leisten können. Die bestehende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern könnte sich dadurch auch längerfristig vergrößern. Denn es steht zu befürchten, dass Frauen wegen der wirtschaftlichen Folgen der Krise nicht ohne weiteres zu ihrer vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können.



Mütter kompensieren Betreuungsausfall

Um die Kinderbetreuung in der Corona-Krise zu gewährleisten, haben ihre Arbeitszeit reduziert ...



Quelle: Kohlrausch, Zucco 2020

WSI-VERTEILUNGSBERICHT 2020

Die Corona-Krise verstärkt die Einkommensungleichheit in Deutschland

Die Kluft zwischen hohen und niedrigen Einkommen in Deutschland wird durch die Corona-Pandemie weiter wachsen. Nach dem [WSI-Verteilungsbericht 2020](#) waren Haushalte, die schon vor der Krise nur geringe Einkünfte hatten, fast doppelt so häufig von Einbußen betroffen wie Haushalte mit hohen Einkommen. Zudem stieg mit abnehmender Einkommenshöhe der Anteil, um den sich das Einkommen reduziert hat. „Menschen, die zuvor schon wenig hatten, sind besonders oft und besonders hart von wirtschaftlichen Verlusten betroffen“, sagt WSI-Direktorin Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, die den Bericht zusammen mit Dr. Aline Zucco und Dr. Andreas Hövermann vorlegte. „Denn sie arbeiten oft an den Rändern des Arbeitsmarktes. Dort werden sie nur unzureichend durch Schutzmechanismen in den Sozialversicherungen oder durch Tarifverträge erfasst, die viele Beschäftigte im mittleren Einkommensbereich bisher recht effektiv vor drastischen Einkommenseinbußen bewahrt haben.“

Verschärfend kommt hinzu, dass die Haushalte mit den geringsten Einkünften auch vor der Corona-Krise schon von der insgesamt positiven Einkommensentwicklung der wirtschaftlich starken

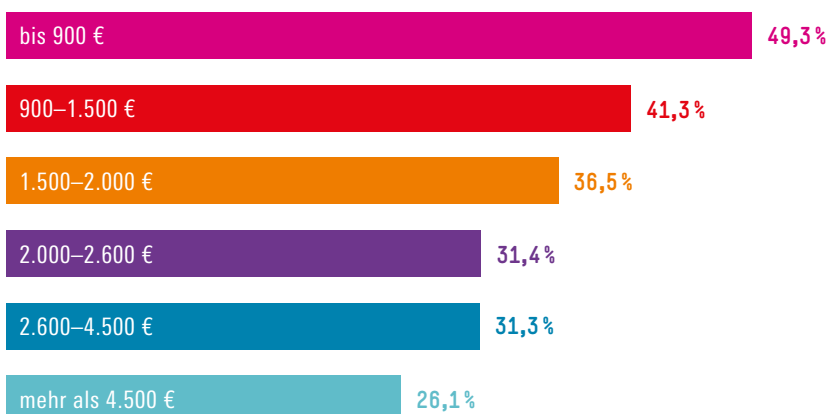
2010er-Jahre weitgehend abgekoppelt geblieben waren. Während der lange Aufschwung auch mittlere Einkommen solide wachsen ließ, musste das finanziell „unterste“ Zehntel der deutschen Haushalte sogar Verluste hinnehmen: Hier lagen die mittleren Nettoeinkommen real im Jahr 2017 noch um knapp drei Prozentpunkte unter dem Niveau von 2010. Für seine Analysen nutzte das Forscherteam neben den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die derzeit lediglich bis 2017 reichen, eine aktuelle Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung: Im April und ein zweites Mal im Juni 2020 wurden dafür mehr als 6 300 Erwerbstätige und Arbeitssuchende befragt.

Als Maßnahmen gegen die weitere Zunahme sozialer Ungleichheit empfehlen Kohlrausch, Zucco und Hövermann unter anderem ein höheres Kurzarbeitergeld und bessere Qualifizierungsmöglichkeiten während der Kurzarbeit, einen „armutsfesten“ Hartz-IV-Regelsatz sowie die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 60 Prozent des mittleren Lohns von Vollzeitbeschäftigten. Außerdem sei die Tarifbindung zu stärken sowie steuerpolitisch der weiteren Vermögenskonzentration entgegenzuwirken.



Krise trifft Niedrigverdiener*innen stärker

So viele Haushalte haben Einbußen durch die Corona-Krise in der Einkommensgruppe ...



Monatliches Haushaltsnettoeinkommen; Befragung von 5.184 Erwerbspersonen im Juni 2020

TARIFBINDUNG

Ohne Tarifvertrag arbeiten Beschäftigte länger und verdienen weniger

Die Arbeitsbedingungen sind in tarifgebundenen Unternehmen durchweg besser als in Unternehmen ohne Tarifvertrag. So arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben bundesweit im Schnitt wöchentlich 53 Minuten länger und verdienen elf Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, die hinsichtlich der Betriebsgröße, des Wirtschaftszweiges, der Qualifikation der Beschäftigten und des Standes ihrer technischen Anlagen identisch sind. „Diese Unterschiede unterstreichen die Dringlichkeit, die Tarifbindung in Deutschland zu stärken“, heißt es in einer Studie, in der die WSI-Forscher Dr. Malte Lübker und Prof. Dr. Thorsten Schulten die Tarifbindung für Deutschland insgesamt ebenso wie für alle 16 Bundesländer untersuchten.

Dabei ermittelten sie erhebliche regionale Unterschiede: Längere Arbeitszeiten in tariflosen Betrieben sind in den westdeutschen Bundesländern besonders ausgeprägt. In Baden-Württemberg etwa arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen

Unternehmen jede Woche 72 Minuten zusätzlich, in Bremen sind es 64 Minuten. Über das Jahr gesehen entspricht dies gut einer zusätzlichen Arbeitswoche. Beim Entgelt zeigen sich die größten Nachteile in Ostdeutschland. Hier unterbieten die tariflosen Betriebe die Tarifverträge besonders deutlich: Negativer Spitzenreiter ist Sachsen-Anhalt, wo der Rückstand der tariflosen Betriebe 18,3 Prozent beträgt. Dieser Effekt – und die generell niedrige Tarifbindung in Ostdeutschland – tragen damit wesentlich zum Lohngefälle zwischen West- und Ostdeutschland bei.

Aber auch im Bundesdurchschnitt ging die Tarifbindung weiter zurück. Derzeit können nur noch etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland auf einen Tarifvertrag zählen, zur Jahrtausendwende waren es noch mehr als zwei Drittel. Für die Wissenschaftler ist das „eine bedrohliche Entwicklung“. Zur Stärkung der Tarifbindung sollte die Politik deshalb die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen weiter erleichtern sowie Tariftreue zur Voraussetzung für öffentliche Aufträge und Fördermittel machen.



Wenn der Tarifvertrag fehlt, sind die Arbeitsbedingungen schlechter

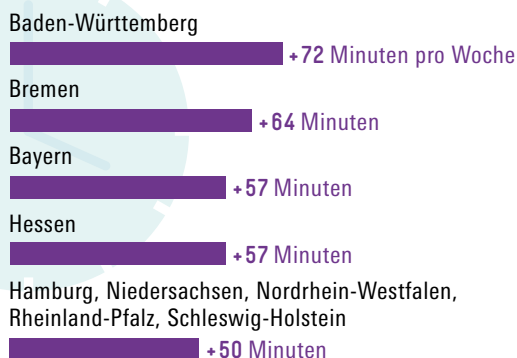
Im Schnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Deutschland ohne Tarifvertrag so viel länger ...

... und verdienen so viel weniger als Beschäftigte mit Tarifvertrag ...

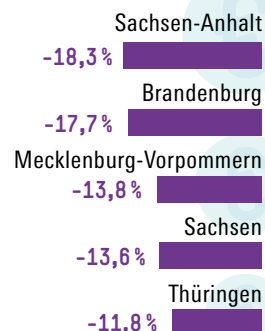


Wo sich das Fehlen von Tarifverträgen besonders auswirkt auf ...

... die Arbeitszeit:



... den Verdienst:



Vergleich um Struktureffekte (Betriebsgröße, Branche u. a.) bereinigt, Quelle: WSI 2020

KURZARBEIT

Tarifbindung und Mitbestimmung reduzieren die Einkommenseinbußen

Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung haben sich für viele Beschäftigte auch bei der Kurzarbeit in der Corona-Pandemie bezahlt gemacht. Das zeigte eine WSI-Auswertung der Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, für die im April und im Juni 2020 jeweils mehr als 6 000 Menschen befragt wurden. Demnach erhielten in tarifgebundenen Unternehmen 58 Prozent der Kurzarbeitenden im Juni eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds, während es in Unternehmen ohne Tarifbindung nur 34 Prozent waren. Ähnlich groß fiel der Vorsprung in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat aus: Hier lag der Anteil der Kurzarbeitenden mit Aufstockung bei 60 Prozent. Dagegen profitierten in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung lediglich 32 Prozent der Beschäftigten von einer Aufstockung.

Die Analyse der Ökonomen Dr. Toralf Pusch und Dr. Hartmut Seifert verdeutlichte zudem, dass Kurzarbeit während der Corona-Pandemie ein erheblich anderes „Profil“ bekommen hat als in

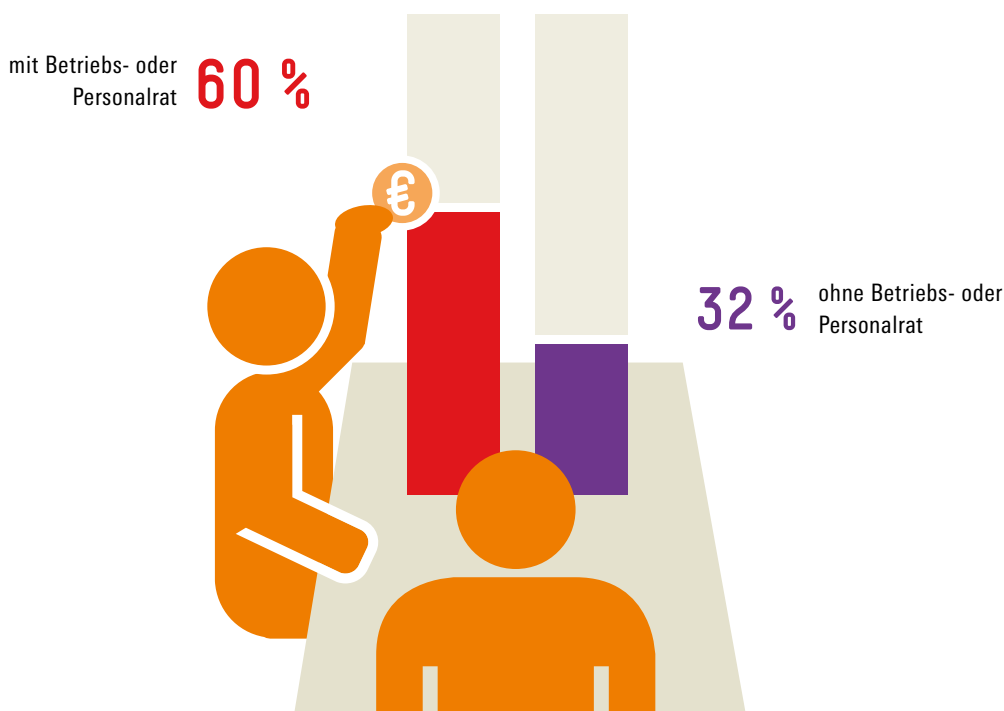
vorherigen Wirtschaftskrisen. Erstmals nutzten kleine Betriebe das Instrument häufiger als größere. Und während 2009 in der Wirtschafts- und Finanzkrise Männer fast dreimal so häufig wie Frauen in Kurzarbeit waren, lag im Juni 2020 die Quote mit jeweils rund 13 Prozent beinahe gleich hoch. Denn diesmal waren nicht nur Industriebetriebe stark betroffen, sondern auch viele Dienstleistungsbranchen – allen voran das Gastgewerbe mit 45 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Im Durchschnitt wurde die Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert.

Zur Weiterbildung wurde das jedoch nur in recht geringem Umfang genutzt: Lediglich knapp zehn Prozent der Kurzarbeitenden gaben an, seit Beginn der Pandemie an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben – gegenüber 18 Prozent der Beschäftigten ohne Kurzarbeit. Auch wenn die Organisation von Weiterbildung durch zeitweilige Betriebsschließungen, durch Hygieneanforderungen und Kontaktbeschränkungen erschwert war, bestehe hier noch viel Luft nach oben, so die Forscher.



Höheres Kurzarbeitergeld mit Betriebsrat

Eine Aufstockung erhielten im Juni 2020 von den Kurzarbeitenden ...



IMK

INSTITUT FÜR MAKROÖKONOMIE
UND KONJUNKTURFORSCHUNG

GESAMTWIRTSCHAFTLICHE
ANALYSEN FÜR EINE
PROGRESSIVE WIRTSCHAFTS-
POLITIK



Prof. Dr. Sebastian Dullien
Wissenschaftlicher Direktor des IMK



„DIE CORONA-KRISE IST DIE ZEIT DER AKTIVEN WIRTSCHAFTSPOLITIK. DANK DES SCHNELLEN UND AKTIVEN EINGREIFENS DES STAATES IST DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT VERHÄLTNISSMÄSSIG GUT DURCH DIE KRISE GEKOMMEN.“

THEMEN

Wir vermitteln Stakeholdern Orientierungswissen zu aktuellen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und Fragen, so etwa zu den ökonomischen Verwerfungen der Corona-Krise und den Möglichkeiten für die Wirtschaftspolitik, wirkungsvoll gegenzusteuern. Dabei legen wir explizit einen Schwerpunkt auf die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und insbesondere auf Transformations- und Verteilungsfragen. Wir erstellen regelmäßig umfassende Wirtschaftsprognosen, veröffentlichen Fachstudien sowie wirtschaftspolitische Empfehlungen und verbreiten diese mit öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und Formaten.

LEISTUNGEN

Regelmäßige Reports des IMK

- Konjunkturprognosen
- Wirtschaftspolitische Herausforderungen
- Finanzmarktstabilität
- Arbeitskostenreport
- Geldpolitik

Regelmäßige Veranstaltungen

- IMK Forum
- FMM Conference (Forum for Macroeconomics and Macroeconomic Policies)
- IMK-Workshop „Plurale Ökonomik“
- IMK-Reihe „Böckler Espresso – Wirtschaftspolitik vor 9“

Online-Formate

- Podcasts
- Interviews („Drei Fragen an ...“)
- Audiokommentare

SOCIAL MEDIA

 @IMKFlash

 @imkinstitut

EUROPÄISCHE FISKALPOLITIK

Corona sollte die Sparpolitik der EU nicht nur vorübergehend beenden

Das milliardenschwere EU-Programm zur Bewältigung der Corona-Krise bedeutet den Anfang vom Ende der Sparmaßnahmen, die in den vergangenen zehn Jahren zu einer Schrumpfung der Wirtschaft in vielen EU-Ländern beigetragen haben. Zu diesem Schluss kommen die IMK-Ökonomen Dr. Andrew Watt und Dr. Sebastian Watzka in einer Analyse der makroökonomischen Effekte des Wiederaufbauplans, für den die Europäische Union bis 2026 insgesamt 750 Milliarden Euro eingeplant hat, davon rund 40 Prozent als Zuschüsse. Nach den Berechnungen

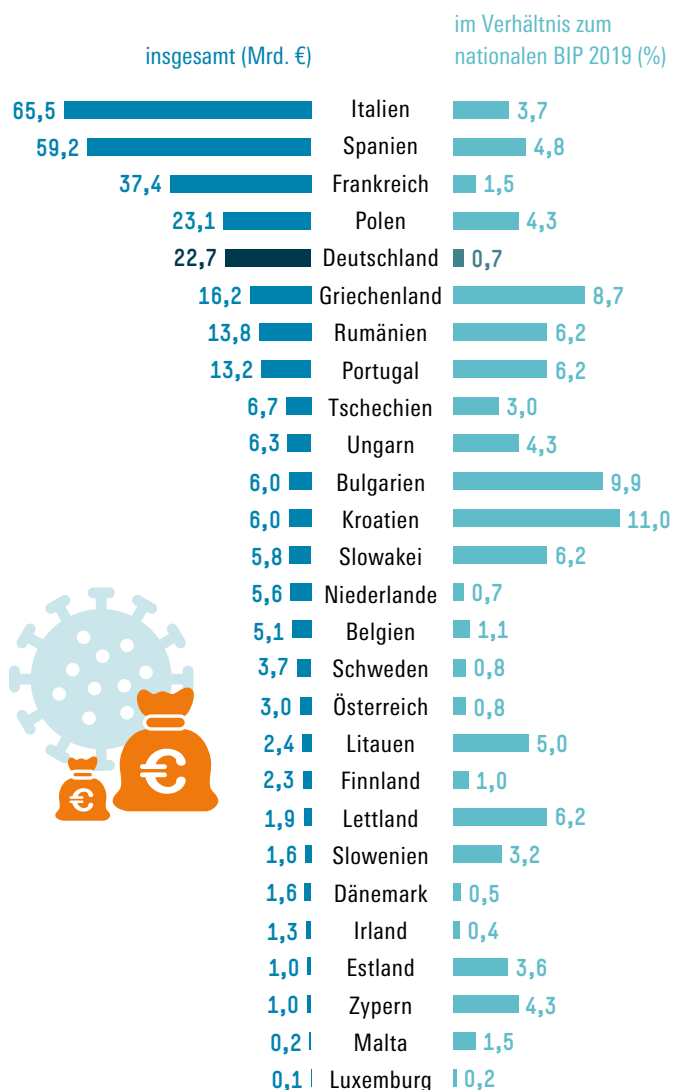
der beiden Forscher werden diese Zuschüsse das Bruttoinlandsprodukt im europäischen Durchschnitt um 0,3 Prozent pro Jahr steigern.

Noch stärker werde das Programm aber dort wirken, wo die wirtschaftlichen Schäden durch die Corona-Krise besonders groß sind: In Griechenland, Portugal, Spanien, Ungarn, Polen und Italien werde das Bruttoinlandsprodukt dadurch in den ersten drei Jahren um jährlich 0,5 bis 1,2 Prozent zusätzlich wachsen. Endlich verfolge die EU „eine wachstumsfreundlichere Wirtschaftsstrategie“, so Watt und Watzka. Das verhindere ein weiteres Auseinanderdriften von wirtschaftlich stärkeren und schwächeren Ländern – wovon auch Deutschland als exportorientiertes Land profitiert.



Corona-Krise: Hilfen für besonders betroffene Länder

Die Zuschüsse aus dem europäischen Wiederaufbauprogramm betragen ...



Um den Mitgliedsstaaten die Aufnahme zusätzlicher Schulden zur Bewältigung der Corona-Krise zu ermöglichen, hat die EU-Kommission auch die strikten Ausgaben- und Schuldenregeln in der Europäischen Union vorübergehend gelockert. Nach Ansicht der IMK-Forscher Prof. Dr. Sebastian Dullien, Christoph Paetz, Dr. Andrew Watt und Dr. Sebastian Watzka ist jedoch eine grundlegende Reform der Fiskalregeln überfällig. Andernfalls drohten Wachstumsschwäche und eine neuerliche Euro-Krise. In ihrem Report empfehlen die Ökonomen unter anderem eine „Goldene Regel“, die es ermöglicht, öffentliche Investitionen über Kredite zu finanzieren. Angesichts der dauerhaft niedrigen Zinsen sollte zudem die zulässige Schuldenquote von 60 auf 90 Prozent erhöht werden. Als wichtiges Gremium für eine abgestimmte Wirtschaftspolitik sehen die Forscher einen deutlich verstärkten „makroökonomischen Dialog“, bei dem neben EU-Kommission, nationalen Regierungen und EZB auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sein sollten.

für die Jahre 2021 bis 2026, ohne Darlehen

Quelle: EU, IMK 2020



SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION

Wie Klima- und Konjunkturpolitik miteinander verzahnt werden sollten

Die globale Erwärmung hat den sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft zur Überlebensnotwendigkeit gemacht. Wie der baldige Übergang zu klimaneutralen Wirtschaften gelingen kann, ohne dass dabei makroökonomische Stabilität und soziale Gerechtigkeit auf der Strecke bleiben, war auch im vergangenen Jahr ein zentrales Forschungsthema des IMK.

In einem gemeinsamen [Kurzgutachten für das Bundesumweltministerium](#) entwickelten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem IMK, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), dem Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft, dem Sachverständigenrat für Umweltfragen und dem Institut für Sozioökonomie der Universität Duisburg-Essen ein Konzept für eine sozial-ökologisch ausgerichtete Konjunkturpolitik in und nach der Corona-Krise. „Klimakrise und Corona-Krise stellen Gesellschaft, Wirtschaft und Staat vor große Herausforderungen“, heißt es in dem Papier. „Dabei sollte nicht der Versuchung nachgegeben werden, Maßnahmen zur Bekämpfung der beiden Krisen gegen-

einander auszuspielen.“ Die Forscherinnen und Forscher schlugen stattdessen eine Verzahnung von Klima- und Konjunkturpolitik vor und machten dafür eine Vielzahl konkreter Vorschläge. Dazu gehörten nicht nur vielfältige Förderungen für Investitionen in Klimaschutz sowie die Unterstützung von Haushalten mit geringen Einkommen, sondern etwa auch ein Schuttschirm für kommunale Finanzen. Insgesamt kalkulierten die Forscherinnen und Forscher dafür mit Kosten von rund 100 Milliarden Euro bis 2021, die nach ihren Vorstellungen kreditfinanziert werden sollten.

Wie groß auch und gerade in der Corona-Krise das Interesse an Ideen für die sozial-ökologische Transformation ist, zeigte das als Online-Veranstaltung durchgeführte [IMK Forum](#) am 3. Dezember 2020 in Berlin. Durchschnittlich 500 Zuschauerinnen und Zuschauer verfolgten im Livestream, wie anerkannte Fachleute über Wege in eine klimaneutrale und sozial gerechte Zukunft diskutierten. Neben Bundesumweltministerin Svenja Schulze waren unter anderem der Vizepräsident des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie, Prof. Dr. Manfred Fischedick, sowie Dr. Andreas Burger vom Umweltbundesamt zu Gast.



IMK-Forum am 03.12.2020 in Berlin via Livestream
(hier: Svenja Schulze – Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit)

ARBEITSKOSTENREPORT



Kostenanstieg durch Kurzarbeit gefährdet nicht die deutsche Wettbewerbsfähigkeit

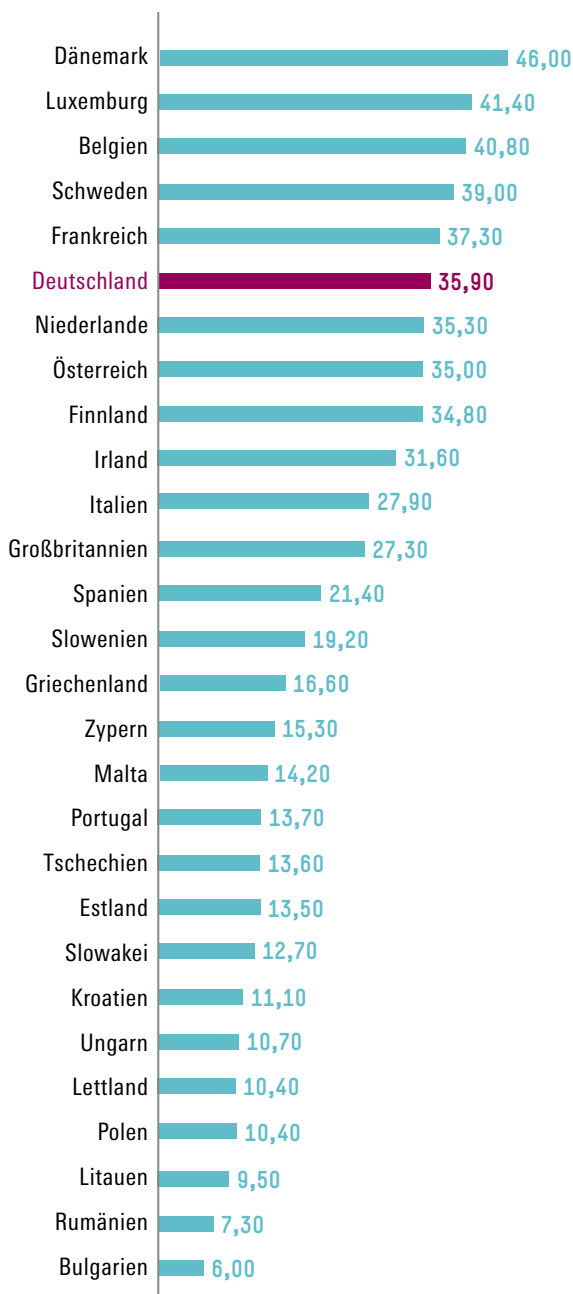
Wie schon in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 setzte Deutschland auch bei der Bewältigung der Corona-Krise auf Kurzarbeit, um Beschäftigung zu sichern und die Volkswirtschaft zu stabilisieren. Das Ausmaß war jedoch beispiellos: Allein im April 2020 waren sechs Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit, verteilt über alle Wirtschaftsbereiche, vor allem aber in verarbeitendem Gewerbe, Handel und Gastgewerbe. Zum Vergleich: Im Mai 2009, auf dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise, waren es knapp 1,4 Millionen.

Nach einer Analyse des IMK bestehen indes gute Voraussetzungen, dass die Arbeits- und Lohnstückkosten in Deutschland durch die Kurzarbeit auch diesmal nur vorübergehend stärker ansteigen werden – was angesichts der guten wirtschaftlichen Entwicklung der vergangenen Jahre gut zu verkraften wäre. „Von entscheidender Bedeutung ist, dass der im letzten Jahrzehnt eingeschlagene Weg fortgesetzt wird“, heißt es in dem von Prof. Dr. Alexander Herzog-Stein, Patrick Nüß, Dr. Ulrike Stein und Nora Albu vorgelegten [Arbeitskostenreport](#). „Es wäre verheerend für die zukünftige Entwicklung, wenn mit einer nicht gerechtfertigten Bezugnahme auf eine scheinbare Gefährdung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit und dem Appell des Maßhaltens der Weg in die Austerität und in dauerhaft schwaches Lohnwachstum gewählt würde.“

Nach einem Jahrzehnt der sehr schwachen Lohnentwicklung in den Nullerjahren waren die 2010er-Jahre ein Jahrzehnt, in dem sich die Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung in Deutschland normalisiert hat. Die dynamischere Lohnentwicklung und das annähernde Ausschöpfen des gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraums haben zu einer stärkeren Binnennachfrage beigetragen und infolgedessen zu einer ausbalancierteren wirtschaftlichen Entwicklung. Gleichwohl rangiert die Bundesrepublik bei den Arbeitskosten für die private Wirtschaft aktuell weiterhin lediglich im oberen Mittelfeld Westeuropas, 2019 mit 35,90 Euro pro Stunde auf Position sechs im EU-Vergleich.

Arbeitskosten in Europa

Die Arbeitskosten in Euro pro Stunde in der Privatwirtschaft betragen 2019 in ...



Quelle: IMK 2020

WEGE AUS DER WOHNUNGSKRISE

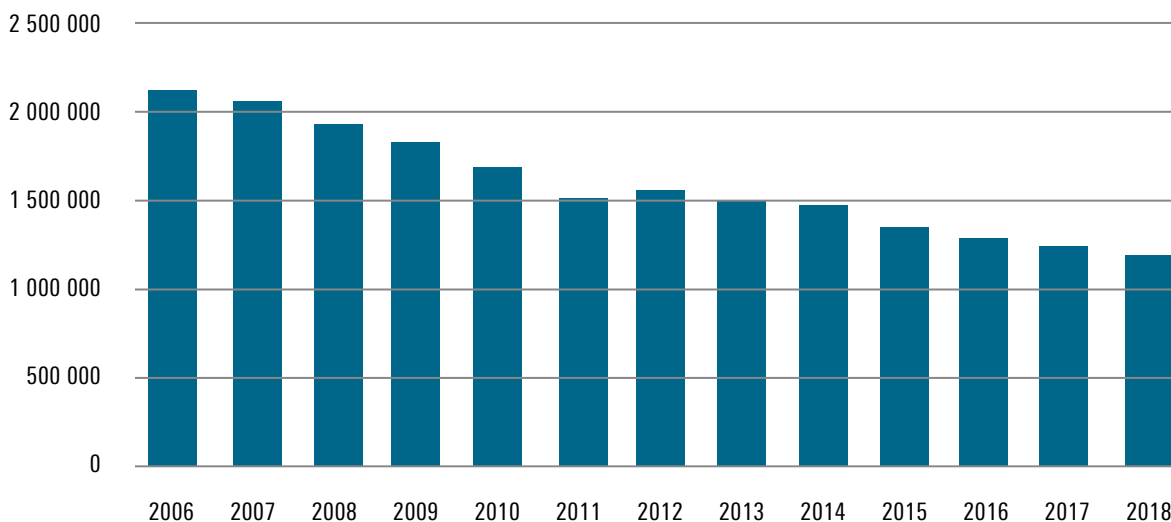
Wie der Bund den öffentlichen Wohnungsbau ankurbeln sollte

Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum in deutschen Städten wird immer größer. Die Zahl an Sozialwohnungen geht nach wie vor kontinuierlich zurück und auch der Neubau von Wohnungen insgesamt hinkt dem Bedarf hinterher: Mindestens 330 000 Wohnungen pro Jahr werden laut Schätzungen bis 2030 benötigt, gebaut wurden zuletzt lediglich rund 285 000. Um der zunehmenden Wohnungsnot mit ihren dramatischen sozialen und wirtschaftlichen Folgen entgegenzuwirken, entwickelten IMK-Direktor Prof. Dr. Sebastian Dullien und Prof. Dr. Tom Krebs (Universität Mannheim) das Konzept für eine Bundesinitiative „Zukunft Wohnen“. Die von den beiden Volkswirten vorgeschlagene Initiative soll in erster Linie dafür sorgen, dass mehr Wohnungen gebaut werden. Weitere Ziele sind: eine stärkere soziale Durchmischung der Städte, die Förderung ökologisch nachhaltigen Bauens und eine Senkung der Baukosten. „Diese Ziele lassen sich nur sinnvoll mit einer Zentralisierung bestimmter Elemente des Wohnungsbaus erreichen“, schreiben die Ökonomen.

Um den öffentlichen Wohnungsbau zu stärken, sollten drei bundeseigene Gesellschaften geschaffen werden, die Länder und Kommunen beim Bau neuer Wohnungen unterstützen: Erstens eine Beratungsgesellschaft, die Städten und Gemeinden bei der Projektentwicklung hilft. Zweitens ein Bodenfonds, der Kommunen ermöglicht, Bauland zu erwerben und Infrastruktur zu finanzieren. Und drittens eine Beteiligungsgesellschaft, die das Eigenkapital kommunaler Wohnungsbauunternehmen stärkt. Nach den Berechnungen der Wissenschaftler ließe sich der öffentliche Wohnungsbau auf diese Weise schon mit geringem Aufwand spürbar ankurbeln. Bereits mit zehn Milliarden Euro aus Bundesmitteln könnten kurzfristig rund 90 000 zusätzliche Wohnungen entstehen. Mittelfristig wäre das Modell beliebig erweiterbar, je nachdem, wie viele Wohnungen in Zukunft gebraucht werden.



Gesamtbestand an gebundenen Mietwohnungen



Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/12786 (28.08.2019)



HSI

HUGO SINZHEIMER INSTITUT
FÜR ARBEITS- UND SOZIALRECHT

ARBEITNEHMERORIENTIERTE
FORSCHUNG ZUM ARBEITS-
UND SOZIALRECHT



Dr. Johanna Wenckebach
Wissenschaftliche Direktorin des HSI

THEMEN

Das HSI betreibt und vernetzt nationale wie internationale arbeits- und sozialrechtliche Forschung. Im Sinne seines Namensgebers, des Rechts- und Sozialwissenschaftlers Hugo Sinzheimer, verfolgt es einen Forschungsansatz der soziologische, rechtspolitische, und internationale Aspekte integriert. Das Institut geht nicht nur wissenschaftlich grundlegenden Fragestellungen nach, sondern behandelt auch aktuelle, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie für die Politik praktisch wichtige Themen. Mit wissenschaftlich fundierten Argumenten leistet es einen aktiven Beitrag zu den rechtspolitischen Debatten rund um Fragen des Arbeits- und Sozialrechts.

SOCIAL MEDIA



@ArbeitsrechtHSI



„DIE KRISE HAT DIE TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT BESCHLEUNIGT. SIE ZEIGT DEUTLICH, WIE WICHTIG TARIFVERTRÄGE UND EFFEKTIVE MITBESTIMMUNG SIND, UM GUTE UND SICHERE ARBEIT AUCH UNTER VERÄNDERUNGSDRUCK IM INTERESSE DER BESCHÄFTIGTEN ZU GESTALTEN.“

LEISTUNGEN

Regelmäßige Veröffentlichungen

- HSI-Schriftenreihe
- HSI-Working Paper
- Arbeitsrechtliche Schriften
- HSI-Report zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht (dt./engl.)
- Zeitschrift Soziales Recht (in Kooperation)

Regelmäßige Veranstaltungen

- Hans-Böckler-Forum zu Arbeits- und Sozialrecht
- Campus Arbeitsrecht (Kooperationspartner)
- Betriebspolitische HSI-Tagung
- Colloquium zu Arbeits- und Sozialrecht für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Conference on International Labour Law (in Kooperation)
- Hugo Sinzheimer Dissertationspreis
- Jahrestagung Arbeitsrechtsgeschichte (in Kooperation)
- Sinzheimer-Vorlesung

CORONA UND ARBEITSRECHT

Wie Arbeitnehmerrechte auch in der Pandemie zu schützen sind

Vom Homeoffice über den Infektionsschutz am Arbeitsplatz bis zu Betriebsratssitzungen im virtuellen Raum: Die Corona-Pandemie hat arbeitsrechtlich viele neue Fragen aufgeworfen. „Gewerkschaften und Betriebsräte mussten in Zusammenarbeit mit Juristinnen und Juristen sehr oft Lösungen für ganz neue Probleme finden“, sagt HSI-Direktorin Dr. Johanna Wenckebach. „Denn in vielen Betrieben wurde vor dem Hintergrund der Pandemie zwar oft solidarisch zusammengearbeitet – aber natürlich gab und gibt es Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Konflikte nach sich ziehen.“

Zur Beantwortung der neuen Fragen leisteten die Juristinnen und Juristen des HSI in zahlreichen Interviews und Fachartikeln wertvolle Beiträge. So bilanzierte Wenckebach in der Fachzeitschrift „Soziale Sicherheit“ schon früh die ersten Maßnahmen der Bundesregierung zur Milderung der Pandemiefolgen und warnte vor einem Schleifen von Arbeitnehmerrechten in der Corona-Krise. Dr. Daniel Hlava, wissenschaftlicher Referent am HSI, erläuterte die strafrechtlichen Konsequenzen, die ein Missbrauch der Kurzarbeit nach sich ziehen kann – vor allem für den Arbeitgeber, aber unter Umständen auch für die Beschäftigten: „Es drohen Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren.“

HSI-Gründungsdirektor und Rechtsanwalt Dr. Thomas Klebe veröffentlichte in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“ (NZA) zusammen mit dem Bremer Arbeitsrechtler Prof. Dr. Wolfgang Däubler einen kritischen Kommentar zum neugeschaffenen Paragraphen 129 des Betriebsverfassungsgesetzes, der es Betriebsräten vorübergehend erlaubt, auch per Telefon- oder Videokonferenz zu tagen und Beschlüsse zu fassen. Diese Möglichkeit sei aus guten Gründen nur befristet eingeführt worden und könne nicht einfach in die Nach-Corona-Zeit übertragen werden, unterstrichen die Juristen. „Wenn teilweise trotzdem eine solche Digitalisierung der Betriebsratsarbeit vorgeschlagen wird, so geht es offenbar weniger um effektives Handeln des Betriebsrats als um Kostenersparnis für den Arbeitgeber.“

CROWDWORKING

Wie Plattformarbeit arbeits- und sozialrechtlich reguliert werden sollte

Crowdwork ist auch in Deutschland kein Randphänomen mehr. Auf bis zu 1,6 Millionen wird die Zahl der Menschen geschätzt, die ihre Arbeitsaufträge über Internetplattformen bekommen. Per App vergeben werden nicht nur einfache Tätigkeiten wie Reinigungsarbeiten oder Essensauslieferungen, sondern auch anspruchsvolle Design-Aufträge oder Übersetzungen. Bislang gelten diese Plattformbeschäftigten als Solo-Selbstständige, doch die Diskussion über ihren arbeitsrechtlichen Status und Schutz hat deutlich an Fahrt aufgenommen – zumal das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2020 erstmals einem Crowdworker Recht gab, der auf seine Einstufung als Arbeitnehmer geklagt hatte. Bereits kurz zuvor hatte das Bundesministerium Eckpunkte für Regulierungen in der Plattformökonomie vorgelegt.

Das HSI hat sich auch im vergangenen Jahr intensiv an diesen Diskussionen beteiligt. Expertinnen und Experten des Instituts wurden zu mehreren Sachverständigenanhörungen von Bundestag, Berliner Senat und der Geschäftsstelle für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eingeladen. In einem Fachaufsatz für die Zeitschrift „Soziales Recht“ beschäftigte sich HSI-Direktorin Dr. Johanna Wenckebach mit Kontrolle, Abhängigkeit und Diskriminierungsrisiken in der Plattformarbeit und machte Regulierungsvorschläge.

„Plattformarbeit braucht Regulierung, um für arbeits- und sozialrechtlichen Schutz zu sorgen“, betonte die Juristin. „Es gilt zu verhindern, dass die Digitalisierung der Wirtschaft mit Prekarisierung einhergeht.“ So sollte etwa hinsichtlich des Arbeitnehmerstatus die Beweislast umgekehrt, also den Plattformen auferlegt werden, die Selbstständigkeit ihrer Beschäftigten zu belegen. Ebenso wäre es sinnvoll, die persönliche Abhängigkeit der Crowdworker stärker an ihrer organisatorischen Einbindung in die von der Plattform vorgegebenen Prozesse festzumachen – und weniger an einer Weisungsbindung wie im traditionellen Arbeitsverhältnis. Nicht zuletzt sei die kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte zu ermöglichen, wofür beispielsweise „digitale Zugangsrechte“ zum Betrieb nötig seien – etwa über ein schwarzes Brett in der App der Plattform.

STÄRKUNG DER TARIFAUTONOMIE

Tariföffnungsklauseln nur für tarifgebundene Arbeitgeber wären zulässig

Zur Stärkung der Tarifaufonomie darf der Gesetzgeber Anreize für die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden setzen. Das zeigte ein verfassungsrechtliches Gutachten von Prof. Dr. Thorsten Kingreen, das im vergangenen Jahr in der Schriftenreihe des HSI veröffentlicht wurde, am Beispiel von gesetzlichen Tariföffnungsklauseln. Derartige Regelungen ermöglichen es den Tarifvertragsparteien, von gesetzlichen Vorgaben abzuweichen und eigene Lösungen zu finden. Bisher können diese Klauseln auch von Arbeitgebern genutzt werden, die sich nicht der Tarifbindung unterwerfen – was häufig zu Lasten der Beschäftigten geht. Der Lehrstuhlinhaber für öffentliches Recht an der Universität Regensburg machte deutlich, dass stattdessen jedoch auch „exklusive“ Öffnungsklauseln zulässig wären, von denen nur tarifgebundene Arbeitgeber Gebrauch machen könnten. Das würde verhindern, dass Unternehmen ohne Tarifbindung die für sie vorteilhaften Aspekte von Tarifverträgen herauspicken, ohne die damit verbundenen Verpflichtungen einzugehen, also ohne ihren Beschäftigten die Vorteile der Tarifbindung zu gewähren. Kingreen schlägt zudem vor, gesetzliche Tariföffnungsklauseln mit der Vorgabe zu versehen, dass die vereinbarten Arbeitsbedingungen insgesamt ein bestimmtes Mindestniveau nicht unterschreiten dürfen.

„Der Gesetzgeber darf und muss die Koalitionen durch Instrumente schützen, die Anreize zur Mitgliedschaft und zur Stärkung der Tarifbindung setzen“, so der Jurist. Dafür habe der Gesetzgeber einen großen Spielraum. Entgegen der von Arbeitgeberseite vorgebrachten Argumente wären exklusive Öffnungsklauseln verfassungsrechtlich zulässig: Sie würden weder gegen die Berufsfreiheit verstoßen noch gegen die „negative Koalitionsfreiheit“. Nur weil es für Unternehmen attraktiver gemacht würde, tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband zu werden, bedeute das schließlich noch lange keinen Zwang zum Verbandsbeitritt.

UPDATE FÜR DIE BETRIEBS- VERFASSUNG

Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte bei Zukunftsthemen

Globalisierung, Klimawandel, Künstliche Intelligenz und nicht zuletzt die Corona-Krise – unsere Gesellschaft steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Wie das Betriebsverfassungsgesetz modernisiert werden sollte, damit Betriebsräte auch in Zukunft handlungsfähig bleiben, ist ein Forschungsschwerpunkt des HSI.

In einem Aufsatz für die Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“ erklärte Dr. Thomas Klebe, Gründungsdirektor des HSI, warum es echte Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigungssicherung, bei Personalplanung und Personalentwicklung, beim Arbeitsort, bei der Gleichstellung von Frauen und Männern und bei der Klimabilanz des Betriebs braucht. Der langjährige Justiziar der IG Metall sprach sich zudem für ein Initiativrecht beim Datenschutz und beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) aus. Die Wahl von Betriebsräten sollte vereinfacht, die internationale Vernetzung von Arbeitnehmervertretungen erleichtert werden. Außerdem sollten Betriebsräte mehr Möglichkeiten erhalten, die Beschäftigten direkt einzubeziehen und ihre Meinung abzufragen.

Zu den ältesten Betriebsratsrechten gehört die Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Reichweite dieses Rechts aber ist nach wie vor umstritten – und das, obwohl seine Bedeutung angesichts der Einführung etwa von Verhaltensrichtlinien zur Compliance oder zur privaten Nutzung beruflicher Digitalgeräte aktuell noch zunehmen dürfte. In einem Band für die HSI-Schriftenreihe plädierte der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Bernd Waas (Goethe-Universität Frankfurt) deshalb ausführlich begründet für eine neue, klare Auslegung dieses Mitbestimmungsrechts: Nicht mitbestimmungspflichtig wären demnach nur Maßnahmen, die ausschließlich auf das Arbeitsverhalten zielen. Sobald über das einzelne Arbeitsverhältnis hinaus auch das Ordnungsverhalten, also das Zusammenleben im Betrieb, berührt sei, greife das Mitbestimmungsrecht. Nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es dagegen auf den Schwerpunkt der Maßnahme an – was nur schwierig zu bestimmen ist und daher häufig zu schwer nachvollziehbaren Urteilen führt.

FORSCHUNGS- FÖRDERUNG

AUS FRAGEN
FORSCHUNG UND AUS
FORSCHUNGSERGEBNISSEN
HANDLUNGS- UND
ORIENTIERUNGSWISSEN
MACHEN



Dr. Dorothea Voss
Abteilungsleitung Forschungsförderung



„FORSCHUNGSVERBÜNDE
SIND UNSERE LEUCHTTÜRME:
WIR BRINGEN DORT
MENSCHEN AUS WISSEN-
SCHAFT, GEWERKSCHAFT,
POLITIK ZUSAMMEN, UM
GESTALTUNGSOPTIONEN FÜR
DIE ZUKUNFT ZU ERFORSCHEN
UND ZU DISKUTIEREN.“

THEMEN

Ein Highlight im Jahr 2020 war der Start des Forschungsverbunds „Die Ökonomie der Zukunft“ mit 18 wissenschaftlichen Projekten zu unterschiedlichen, aber verwandten Themen. Wir wollen mehr wissen über globale, nationale und regionale Wertschöpfung in Lieferketten und Produktionszusammenhängen: Was verändert sich durch Digitalisierung, Globalisierung oder De-Globalisierung? Was ist Resilienz und wie können Mitbestimmung und soziale Standards verbessert werden? In der Forschungsförderung haben wir im Jahr 2020 noch weitere Forschungsverbünde und einzelne Forschungsvorhaben vorbereitet, begleitet und beim Transfer der Ergebnisse unterstützt.

LEISTUNGEN

Regelmäßige Veranstaltungen

- LABOR.A®. Die jährliche Plattformveranstaltung der Forschungsförderung bringt Akteurinnen und Akteure aus Thinktanks, Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und Unternehmen zur Arbeit der Zukunft zusammen.

Aktivitäten

- Mehr als 100 geförderte Einzelprojekte im Jahr 2020. Laufende Forschung wird durch Beiräte begleitet, deren Mitglieder in der Wissenschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Politik tätig sind und ihre Expertise einbringen.
- Sechs Forschungsverbünde, die Einzelprojekte zu einem Forschungsschwerpunkt bündeln.

GESUNDHEITSSYSTEM

Fallpauschalen haben die Versorgungsqualität in Kliniken verschlechtert

Seit gut 15 Jahren werden Behandlungen in deutschen Krankenhäusern nach Fallpauschalen abgerechnet. Statt der tatsächlichen Kosten bekommen Kliniken von den Krankenkassen je nach Diagnose und Therapie nur noch einen bestimmten, nach den Durchschnittswerten ausgewählter Krankenhäuser definierten Fixbetrag. In einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Analyse unterzog der Gesundheitssystemforscher Prof. Dr. Michael Simon das von Beginn an umstrittene System, mit dem die Gesamtausgaben für stationäre Behandlungskosten gedeckelt werden sollten, einer kritischen Überprüfung – mit eindeutigem Ergebnis. Das pauschalierte Abrechnungsverfahren nach so genannten DRGs (Diagnosis Related Groups) erzeuge Kostendruck ohne eine systematische Berücksichtigung von Qualität sowie intransparente, rational nicht begründete Umverteilungseffekte in und zwischen Kliniken, so der Emeritus der Hochschule Hannover. Im Bemühen, den Durchschnitt nicht zu überschreiten oder ihn gar zu unterbieten, sparten Kliniken beim größten Posten in ihrer Kalkulation: bei der Belegschaft. „So bestraft das DRG-Fallpauschalensystem eine überdurchschnittlich gute Personalbesetzung mit Verlusten und belohnt Unterbesetzung mit Gewinnen.“ Mindestens 100 000 Vollzeitstellen fehlen heute in der stationären Pflege, mit negativen Folgen für die Patientenversorgung. Außerdem wurde durch das System eine Privatisierungswelle angeschoben, durch die es erstmals in der Bundesrepublik weniger Allgemeinkrankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft gibt als Kliniken, die zu privaten, gewinnorientierten Konzernen gehören.

Angesichts der vielen höchst problematischen Entwicklungen, die durch das DRG-System ausgelöst oder verstärkt wurden, empfiehlt der Wissenschaftler die Abschaffung der Fallpauschalen. Ersetzen sollte sie ein Vergütungssystem, das von einer qualitätsorientierten staatlichen Krankenhausplanung ausgeht und die wirtschaftliche Sicherung aller als bedarfsgerecht eingestuften Krankenhäuser gewährleistet. Dazu seien in letzter Zeit durch die Ausgliederung der Pflegebudgets aus dem DRG-System erste Schritte gemacht worden, die nun fortgeführt werden sollten.

LABOR.A

Digitale Ideenproduktion für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen

Es passte zum Thema, dass das gemeinsame Nachdenken über die Arbeit der Zukunft wegen Corona in den digitalen Raum verlegt werden musste. Unter dem Motto „Connecting Ideas in Social Distance“ lud die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung am 7. Oktober 2020 zum dritten Mal zur LABOR.A. Rund 100 Expertinnen und Experten und mehr als 50 Organisationen beteiligten sich an der kollaborativen Ideenproduktion für eine faire Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. Doch anders als bei den ersten beiden Ausgaben des innovativen Veranstaltungsformats versammelte sich nur ein kleiner Teil der Gäste im „Café Moskau“ in Berlin. Der Rest schaltete sich ebenso wie die 600 Besucherinnen und Besucher online zu.

Wie lässt sich angesichts von Digitalisierung, Globalisierung und klimabedingtem Transformationsdruck die Arbeitswelt der Zukunft human, sozial ausgewogen und zukunftsfähig gestalten? Und was bedeutet es, dass sich gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen durch die Corona-Krise noch einmal rasant beschleunigt haben? In 19 Diskussionsrunden und parallelen Sessions wurden diese Fragen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Es ging um Telearbeit, um Homeoffice und Zeitsouveränität, um Weiterbildung in Zeiten der digitalen Transformation oder um die Frage, wie Künstliche Intelligenz so gestaltet werden kann, dass sie den Menschen nutzt. „Wir müssen eine Balance finden zwischen den Risiken und den Aspekten, bei denen die Digitalisierung hilfreich ist“, sagte Isabelle Schömann, Vorstandsmitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB, die wie DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann und Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Arbeit und Soziales, zu den Gästen gehörte. „Es sind Tage wie diese, die uns die nötigen Ideen bringen.“

Die Ideenpitches gewannen Dr. Karin Reichel (FrauenComputerZentrumBerlin) für das Weiterbildungsprojekt „Train the Trainerin – Digitales Empowerment für Frauen“ sowie Miriam Klöpfer (Karlsruher Institut für Technologie) und Sonja Köhne (Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft). Die beiden Forscherinnen untersuchen, wie die Auswertung von Verhaltensdaten durch People-Analytics-Anwendungen zum Wohl der Beschäftigten und für die Betriebsratsarbeit genutzt werden kann – statt für Überwachung und Leistungskontrolle.

ONLINE-HANDEL

Lebensmittellieferdienste boomen in der Corona-Pandemie nur begrenzt

Der Online-Lebensmittelhandel hat, anders als andere Bereiche des Online-Handels, eingeschränkt von der Corona-Krise profitiert. Zwar nahm auch der Verkauf von Lebensmitteln über das Internet zeitweilig überproportional zu, allein im März 2020 um rund 150 Prozent. Insgesamt aber war nach den Ergebnissen einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie der Universität Köln nur ein eher geringer Übergang vom stationären zum virtuellen Lebensmittelhandel festzustellen. „Dass der Online-Lebensmittelhandel nicht stärker profitieren konnte, liegt an den begrenzten Kapazitäten der Unternehmen, die nicht so plötzlich auf die gestiegene Nachfrage reagieren konnten, aber auch an den bestehenden Konsummustern der Kundinnen und Kunden“, erklärte Prof. Dr. Martina Fuchs vom Wirtschafts- und Sozialgeographischen Institut der Hochschule. „Für viele Menschen ist gerade der Lebensmitteleinkauf ein wichtiges Erlebnis, das sinnliche Erfahrungen, wie etwa das Fühlen der Ware, anspricht. Es ist außerdem ein soziales Erlebnis, was gerade während der ‚stay at home‘-Maßnahmen wichtig war.“

Auf Grundlage von qualitativen Interviews, Statistiken zur Marktentwicklung und Medienanalysen untersuchte die Wissenschaftlerin zusammen mit ihrem Institutskollegen Tim Riedler sowie mit Prof. Dr. Peter Dannenberg und Cathrin Wiedemann vom Geographischen Institut der Universität den Zeitraum vom 10. März bis zum 15. Mai 2020. Weil in dieser Zeit das Zuhause nicht ohne wichtigen Grund verlassen werden sollte, war der Einkauf über das Internet plötzlich für einen größeren Kundenkreis als zuvor interessant geworden. Wegen der Unvorhersehbarkeit der weiteren Entwicklung schreckten größere wie kleinere Anbieter vor umfangreicheren Investitionen zurück, die Liefergebiete wurden nur selten ausgeweitet und blieben auch unter Corona-Bedingungen zumeist auf städtische Räume beschränkt. Eine stärkere Expansion ließ zudem die Zahl der Beschäftigten und Lieferwagen nicht zu. Trotz eines allgemein festzustellenden Digitalisierungsschubs kam es damit in der Pandemie nicht zu einem Umbruch im Lebensmitteleinzelhandel. Gerade mit Blick auf die Förderung der Versorgung ländlicher Räume in Deutschland ist das eine wichtige Erkenntnis.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können

Viele Eltern möchten sich Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt aufteilen. Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft eine Lücke. Das zeigte eine Publikation, die Dr. Barbara Fulda, Leiterin des Förderschwerpunkts „Erwerbsarbeit, Qualifizierung, soziale Sicherung“ in der Abteilung Forschungsförderung, gemeinsam mit Prof. Dr. Lena Hipp und Dr. Mareike Bünning vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) verfasste. Danach ergab eine Befragung von Elternpaaren, dass Väter zu 90 Prozent einen Vollzeitjob haben, während Mütter zur Hälfte in Teilzeit und zu einem Drittel gar nicht berufstätig sind. Zufrieden ist damit jedoch nur eine Minderheit: Fast drei Viertel der Väter würden ihr Pensum gern um mindestens vier Wochenstunden reduzieren. Von den Müttern will das nur jede dritte. Ebenfalls ein Drittel der Mütter möchte dagegen länger arbeiten. Ähnlich sieht es bei der Elternzeit aus, die von den meisten Vätern – wenn überhaupt – nur für zwei Monate in Anspruch genommen wurde. Dabei hätte gut die Hälfte von ihnen eine längere Auszeit vom Job bevorzugt. Viele Mütter wären hingegen lieber früher ins Berufsleben zurückgekehrt.

Neben finanziellen Gründen seien für die unerfüllten Wünsche der Eltern vor allem betriebliche Rahmenbedingungen verantwortlich, schreiben die Wissenschaftlerinnen. „Die Betriebskultur ist entscheidend dafür, ob Eltern ihre Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche umsetzen können oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen davor zurückschrecken.“ Besonders schwer hätten es Mütter und Väter, wenn im Betrieb eine „Verfügbarkeitskultur“ herrsche oder traditionelle Geschlechternormen dominierten. Helfen können dagegen transparente familienfreundliche Regelungen sowie eine gute Vertretungssituation, was voraussetzt, dass die Personaldecke im Betrieb nicht zu dünn ist. Betriebsräte und Gewerkschaften könnten hier einen Beitrag leisten, indem sie sich für passgenaue Arbeitszeitmodelle und einen Wandel der Betriebskultur einsetzen. Der Gesetzgeber wiederum sollte für kostengünstige und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sorgen, das Recht auf eine Rückkehr in Vollzeit ausweiten sowie die Zahl der Partnermonate beim Elterngeld von zwei auf vier aufstocken, empfehlen die Forscherinnen.

04.

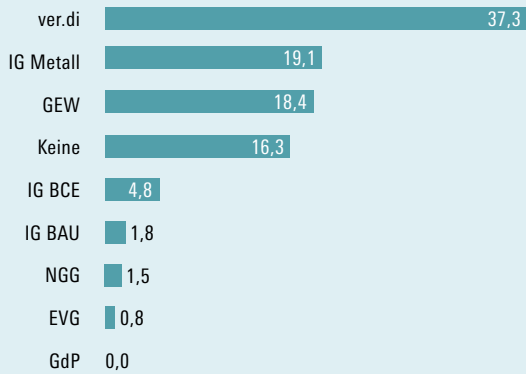
STUDIEN- UND PROMOTIONS- FÖRDERUNG

TALENTE FÖRDERN



GEWERKSCHAFTSZUGEHÖRIGKEIT

der geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten (in %)



54 Stipendiatinnen und Stipendiaten studieren auf dem **DRITTEN BILDUNGSWEG.**



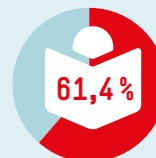
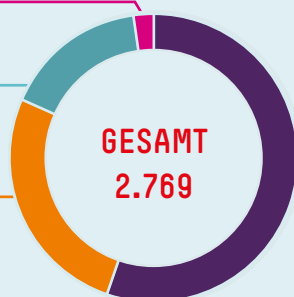
ZAHL DER GEFÖRDERTEN STIPENDIATINNEN UND STIPENDIATEN 2019/2020

Zweiter Bildungsweg 65

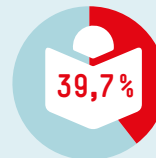
Promotion 450

Fachhochschulen 724

Universitäten 1.530



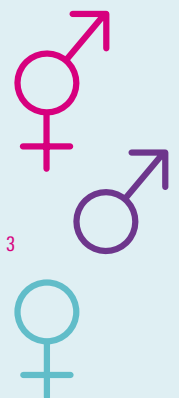
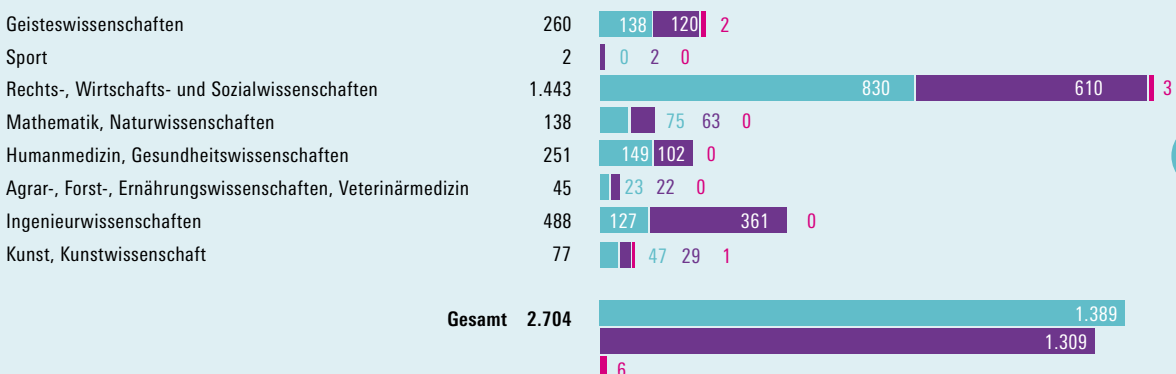
61,4 Prozent der Studierenden stammen aus **NICHT-AKADEMIKERFAMILIEN.**



39,7 Prozent der Studierenden haben einen **MIGRATIONSHINTERGRUND.**

ANZAHL DER STIPENDIATINNEN UND STIPENDIATEN NACH FÄCHERGRUPPEN

Studierende und Promovierende





Ralf Richter
Abteilungsleitung Studienförderung

THEMEN

Als eines der größten Begabtenförderungswerke Deutschlands fördern wir Stipendiatinnen und Stipendiaten mit vielseitigen und unterschiedlichen Bildungs- und Lebensbiografien. Dazu gehören Studierende und Promovierende an Universitäten und Fachhochschulen mit gewerkschaftlichem oder gesellschaftspolitischem Engagement sowie überdurchschnittlichen Leistungen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Abiturientinnen und Abiturienten aus bildungsbenachteiligten Gruppen, die sich aktiv an der Gestaltung unserer Gesellschaft beteiligen wollen. Darüber hinaus unterstützen wir auch den Erwerb des (Fach-)Abiturs auf dem zweiten Bildungsweg.



„DIE STUDIENFÖRDERUNG STEHT ALS DAS GEWERKSCHAFTLICHE BEGABTENFÖRDERUNGSWERK FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT IM BILDUNGSSYSTEM. DIESEM AUFTRAG SIND WIR IN ZEITEN VON CORONA UND DER SICH DADURCH VERSCHÄRFENDEN SOZIALEN UNGLEICHHEIT BESONDERS VERPFLICHTET.“

LEISTUNGEN

Regelmäßige Veröffentlichungen

- Jahresprogramm, das einen Überblick gibt über die jährlich mehr als 120 Seminare, Workshops und Tagungen unserer ideellen Förderung.

Regelmäßige Veranstaltungen

- Auslandsakademien in verschiedenen Ländern, wo neben dem Spracherwerb die Vermittlung von Politik, Geschichte und Kultur im Zentrum steht.
- Sommerakademie „Demokratie gestalten!“ als Initiative der 13 akademischen Begabtenförderungswerke unter Federführung der Hans-Böckler-Stiftung. Schirmherrschaft: Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.

Aktivitäten

- Förderung von bis zu 20 Promotionsverbänden, welche die strukturierte Promotion und die Post-doc-Förderung an deutschen Hochschulen unterstützen.

WAS BEDEUTETE CORONA FÜR DIE ALUMNI-ARBEIT?

Im Gespräch mit Dr. Silke Tönsjost, Leiterin des Referats Alumni in der Abteilung Studienförderung

Über neun fachliche und sieben regionale Netzwerke hält die Hans-Böckler-Stiftung den Kontakt zu ehemaligen Stipendiatinnen und Stipendiaten. Regelmäßige Netzwerktreffen ermöglichen die Begegnung und den Austausch über aktuelle gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Fragen. Wie funktioniert das unter Pandemiebedingungen?

Dr. Silke Tönsjost: Gemeinsam mit unseren Alumni haben wir eine Vielzahl von Tools für den Austausch online erprobt, auch für informelle Gespräche in Chats oder digitalen Meetingräumen. Dabei durften wir uns immer über große Neugier gegenüber den eingesetzten Methoden freuen. Doch grundsätzlich gilt online das Gleiche wie offline: Es geht darum, kreative Ansätze für das Netzwerken anzubieten und den Teilnehmenden Impulse für ihre Gespräche zu liefern. Und das ist uns auch im Corona-Jahr gelungen.

Welche Veranstaltungen würden Sie hervorheben?

Dr. Silke Tönsjost: Im Februar fand als eine der letzten Präsenzveranstaltungen das Treffen des Netzwerks Gesundheit in Berlin statt. Das ist das älteste Netzwerk, 1993 gegründet. Ihm gehören über 600 Alumni an, die als Ärztinnen und Ärzte, in der Forschung, in Krankenhäusern, bei Krankenkassen, in Verbänden und Institutionen arbeiten. Highlight des zweitägigen Treffens war ein Vortrag von Prof. Dr. Rolf Rosenbrock, dem Vorsitzenden des Paritätischen Gesamtverbands, zu Gesundheitsrisiken bei Armut und Armutsgefährdung.

Ab März folgten zahlreiche gut besuchte Online-Veranstaltungen, darunter etwa ein Treffen zum Thema Datenökonomie mit der Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. Ingrid Schneider, die an der Universität Hamburg zu Ethik in der IT forscht. Auch unsere Journalistische Sommerschule, bei der Alumni aus der Medienwelt ihr Wissen mit aktuellen Stipendiatinnen und Stipendiaten teilen, haben wir erfolgreich ins Netz verlegen können. Das Motto diesmal: „Faktenbasierter Journalismus mit Haltung“.

Seit Anfang 2020 können ehemalige Stipendiatinnen und Stipendiaten unter www.myboeckler.de ihr eigenes Profil ausfüllen, sich fachlich und regional in Netzwerken organisieren und zu Veranstaltungen anmelden. Hat sich dieses neue Alumni-Netz in der Pandemie bewährt?

Dr. Silke Tönsjost: Die neue Plattform ging einige Monate vor Beginn der Pandemie online. Obwohl sie damit kein Ergebnis des pandemiebedingten Digitalisierungsschubs ist, haben ihre vielen nützlichen Anwendungen uns das Netzwerken und Arbeiten während Corona doch erleichtert. Viele Funktionen des Alumni-Netzes wurden in dieser Zeit weiter ausgebaut: So lassen sich Stellenangebote jetzt etwa abonnieren oder Neuigkeiten auf den Seiten regionaler und fachlicher Netzwerke teilen. Außerdem hat eine Alumni-Kunstgalerie, die Ergebnis des Call for Artists „Corona und Solidarität“ aus dem Sommer 2020 ist, im Alumni-Netz ihren Platz gefunden.



Dr. Silke Tönsjost

STUDIENREISE NACH ARGENTINIEN

Alltägliche Kämpfe der Menschen in einem krisengeschüttelten Land

Das Seminarprogramm für die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung stand 2019/20 unter dem Jahresthema „Krise der Globalisierung“. Bei einer Studienreise vom 1. bis 11. März 2020 nach Argentinien lernten 14 von der Stiftung geförderte Studierende verschiedener Fachrichtungen ein Land kennen, das – einstmals prosperierend, aber seit rund einem Jahrhundert vom Weltmarkt abgehängt – immer wieder mit schweren ökonomischen Krisen zu kämpfen hat. Alle bislang meist neoliberalen Ansätze, Argentinien in den Weltmarkt zurückzuführen, sind gescheitert.

„In einem nachträglich von den Teilnehmenden als sehr gut empfundenen Mix aus theoretischem Überbau und sozialen Begegnungen haben wir uns vor Ort intensiv mit den Auswirkungen der krisenhaften ökonomischen Bedingungen beschäftigt“, sagt Markus Schupp, Referatsleiter in der Abteilung Studienförderung, der die Reise zusammen mit dem Stipendiaten Kai Münch organisiert hat. Das Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Buenos Aires vermittelte Referentinnen und Referenten, die Einführungen in die aktuelle politische Situation, in Gewerkschaftssystem, Wirtschaftspolitik, Bildung und Wissenschaft gaben. Ein tieferes Verständnis für die alltäglichen Kämpfe der Menschen gegen Armut, Rassismus oder Sexismus gaben Treffen mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, mit Beschäftigten in Betrieben der Solidarökonomie, mit Frauen und Männern in den „Volksküchen“ ärmerer Stadtviertel, mit feministischen Frauen aus Bolivien und Paraguay, die in Elendsvierteln leben, mit Aktivistinnen und Aktivisten der LGBTIQ*-Community.

Während der Reise verschärfte sich auch in dem südamerikanischen Land die Corona-Lage. Mit einem der letzten Linienflüge kehrte die Reisegruppe nach Deutschland zurück. Kurz danach wurde von der argentinischen Regierung ein harter Lockdown verhängt, der viele Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner der Studierenden mangels staatlicher Unterstützung schwer traf – zumal sie durch ihre oftmals sehr beengten Wohnverhältnisse auch noch einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt sind. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten starteten nach ihrer Rückkehr deshalb eine Solidaritätsaktion, bei der rund 3.000 Euro an Spenden für die Arbeit zweier feministischer Gruppen in den Armenvierteln von Buenos Aires zusammenkamen.

BESUCH DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS

Tiefer Einblick in die Arbeit von Deutschlands oberstem Gericht

Eine intensive und unmittelbare Auseinandersetzung mit Arbeitsweise und Urteilen des Bundesverfassungsgerichts ermöglichte das Treffen des Fachclusters Rechts- und Verwaltungswissenschaften vom 26. bis 28. Februar 2020 in Karlsruhe. Das Seminar, an dem 20 Stipendiatinnen und Stipendiaten teilnahmen, stand unter dem Titel „Die Würde des Menschen ist (un-)antastbar?“ und war, wie immer bei Fachclustertreffen, von den Studierenden mit organisiert worden. Als Höhepunkt stand Bundesverfassungsrichterin Prof. Dr. Susanne Baer den angehenden Juristinnen und Juristen für ein ausführliches Gespräch im Sitzungssaal des Gerichts zur Verfügung. Die Altstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung nahm sich mehr als eine Stunde Zeit, um über ihre Arbeit an Deutschlands oberstem Gericht und über ihren persönlichen Werdegang zu sprechen.

„Wir wollen unseren Stipendiatinnen und Stipendiaten Veranstaltungen bieten, die sie an den Universitäten nicht bekommen“, sagt Olga Timochin, Referentin in der Abteilung Studienförderung. „Und wir möchten ihnen dabei Einblick geben in die zentralen Institutionen unseres Rechtssystems.“ Neben der Bundesverfassungsrichterin trafen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars den Berliner Rechtsanwalt Johannes Eisenberg, der über seine Erfahrungen mit dem Bundesverfassungsgericht und über seine anhängige Verfassungsbeschwerde zu Paragraph 219a des Strafgesetzbuchs (verbotene Werbung für Schwangerschaftsabbrüche) berichtete. Bei einem Besuch der Rechtsredaktion des SWR erfuhren sie von der stellvertretenden Redaktionsleiterin Gigi Deppe, welche Herausforderungen die journalistische Berichterstattung über das Bundesverfassungsgericht darstellt. Außerdem analysierten die Stipendiatinnen und Stipendiaten wegweisende Entscheidungen des Gerichts aus den vergangenen Jahren, etwa zu den Hartz-IV-Regelsätzen, zur Fixierung von Psychiatriepatientinnen und -patienten oder zum dritten Geschlecht.

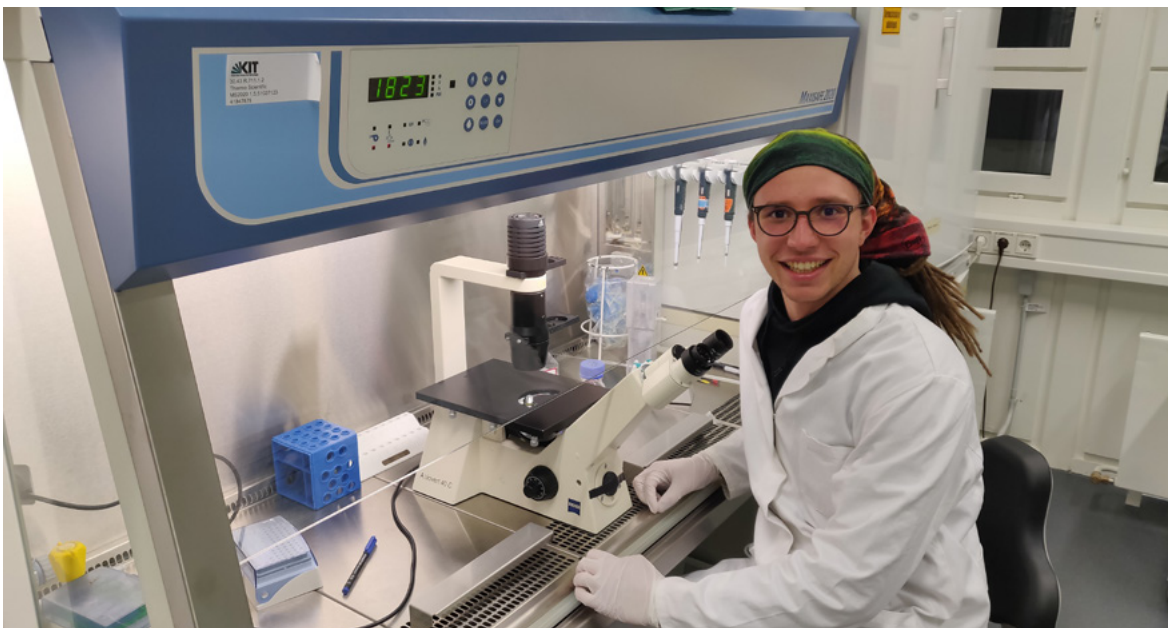
ENGAGEMENT VON GEFÖRDERTEN

Böckler-Stipendiat Moritz Tremmel wertete Corona-Tests aus

Viele Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung haben ihre in Studium oder vorangegangenen Berufsausbildungen erworbenen Kompetenzen genutzt, um in der Corona-Krise zu helfen. Sie haben Gesundheitsämter verstärkt, als Pflegekräfte ausgeholfen oder in Testlabors gearbeitet. Einer von ihnen war Moritz Tremmel. Der 24-Jährige, der über sein gewerkschaftliches Engagement für die ver.di-Jugend zur Förderung durch die Stiftung gekommen ist, studiert Biologie an der Universität Karlsruhe. Spezialisiert ist er dabei unter anderem auf Zell- und Molekularbiologie.

Als der Labordienstleister SYNLAB im März 2020 sehr kurzfristig Personal suchte, um in Ettlingen bei Karlsruhe eine neue Abteilung für die Auswertung von Corona-PCR-Tests aufzubauen, zögerte Tremmel keinen Moment. „Ich konnte mein Wissen aus dem Studium anwenden, um aktiv etwas zur Pandemiebekämpfung beizutragen“, sagt er. „Das war für mich absolut großartig.“ Statt seiner anstehenden Master-Arbeit, die wegen zugangsbeschränkter Uni-Labore und unmöglich gewordener Fernreisen zu internationalen Kooperationspartnern ohnehin nicht recht vorangekommen wäre, widmete sich Tremmel sechs Monate lang der Arbeit im PCR-Labor.

Rund 1 000 Proben werteten Tremmel und seine festangestellten Kolleginnen und Kollegen pro Schicht aus. Dabei wird das Erbgut erst isoliert und im Anschluss durch die Polymerase-Kettenreaktion (PCR) vervielfältigt. „Eine fundamentale Methode in der Biologie, die elementarer Bestandteil des Studiums ist“, erklärt Tremmel. Wegen seiner guten Leistung übernahm der Biologie-Student nach einiger Zeit zusätzliche Verantwortung; als Teamleiter kümmerte er sich auch um organisatorische Aufgaben, von der Personalplanung bis zur Validierung neuer Geräte. Durchaus fordernd sei das gewesen, aber natürlich auch hochspannend, sagt Tremmel, er habe viel gelernt. „Das war das Sinnvollste, was ich in den Monaten der Pandemie tun konnte.“ Und nebenbei habe er seine hinzugewonnenen Kenntnisse über PCR-Tests einsetzen können, um erfolgreich gegen, wie er es nennt, „verschwörungstheoretischen Unsinn“ in Sachen Corona zu argumentieren.



Moritz Tremmel, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, im Corona-Testlabor in Ettlingen

05.

ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT

276 036 416

Mehr als 276 Millionen – so hoch war allein im Dezember die Reichweite, die Medienberichte über die Forschungsergebnisse und die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung erzielten. Das zeigt die regelmäßige Auswertung von 22 Zeitungen und Medien-Websites. Top-Themen: die Folgen der Corona-Pandemie für Konjunktur, Arbeitsmarkt und die Situation Erwerbstätiger.

Das Wissen unter die Leute bringen.

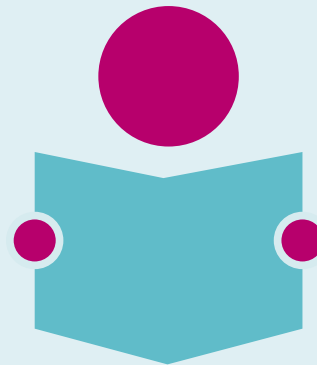
Die Forschungs- und Beratungsleistung der Hans-Böckler-Stiftung für eine breite Öffentlichkeit nutzbar zu machen – darum kümmert sich die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit. Aktuell, anschaulich und verständlich aufbereitet finden sich die Themen der Stiftung im Newsletter HANS., im kostenlosen Infodienst Böckler Impuls, im Magazin Mitbestimmung, auf der Website www.boeckler.de und in unseren Social-Media-Kanälen.

Böckler Schule stellt Unterrichtsmaterialien zur sozioökonomischen Bildung für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufen I und II zur Verfügung.

Die Pressestelle hält den Kontakt zu den Medien.



Alle **ZWEI MONATE** liefert das Magazin Mitbestimmung Nachrichten, Analysen und Reportagen von der Arbeitnehmerseite der Wirtschaft.



Hier können Sie den HANS, sowie unsere anderen Newsletter bestellen.



HANS. BÖCKLER NEWS

Alle **ZWEI WOCHEN** erscheint HANS. – der Newsletter mit den wichtigsten Studien, Neuigkeiten und Terminen aus der Stiftung.

Das Angebot an Schulmaterialien wächst weiter:

Mit **17 UNTERRICHTSEINHEITEN, ZWEI AUSFÜHRLICHEN THEMENHEFTEN**

und **ZWEI ERKLÄRFILMEN** deckt Böckler Schule ein breites Themenspektrum ab – von Corona-Stress für Familien über Erwerbsarmut in Deutschland bis zu digitalen Plattformen. Die Materialien sind aktuell, fachdidaktisch sorgfältig aufbereitet und greifen aktuelle Themen auf:

Corona: Wie hilft der Betriebsrat?

Mindestlohn – mehr Geld für Held*innen!

Sind Algorithmen fair?



ALLES NEU AUF BOECKLER.DE

Seit März 2020 hat die Stiftung einen neuen Webauftritt: Alle Inhalte sind nun gebündelt unter „Themen“ auffindbar. Wer sich für bestimmte Angebote interessiert – wie zum Beispiel ein Stipendium oder die Förderung von Forschungsarbeiten –, wird unter „Leistungen“ fündig. Die Institute der Stiftung haben ihre eigenen Auftritte behalten, präsentieren aber ihre Arbeit nach dem gleichen Ordnungsprinzip. So finden sich Nutzerinnen und Nutzer in jedem Bereich unseres Hauses optimal zurecht. Und das Beste: Unsere Inhalte sehen jetzt auf jedem Endgerät gut aus – ob Smartphone, Tablet oder Desktop.

ÜBER 20 000 ABONNENTINNEN UND ABONNENTEN

informierte Böckler Impuls über Neues aus der Forschung zu den Themen Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Ein großer Teil der Bezieherinnen und Bezieher sind Abgeordnete, Betriebs- und Personalräte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Journalistinnen und Journalisten.



DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG IN DEN DIGITALEN KANÄLEN

Im Jahr 2020 war die Stiftung in den sozialen Medien aktiver denn je: Insbesondere unsere Forschung zu den Konsequenzen der Corona-Krise stieß auf großes Interesse, unter anderem in unserem neuen Podcast „Systemrelevant“. Auch über Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube und unseren Newsletter HANS. sind wir mit vielen Interessierten über unsere Inhalte ins Gespräch gekommen.



INSTAGRAM

Instagram ist der junge Kanal der Stiftung für eine junge Zielgruppe, vor allem unsere Community der Stipendiatinnen und Stipendiaten ist hier aktiv. Rund **2 500** Abonnentinnen und Abonnenten hatten wir am Ende des Jahres 2020.



HANS. BÖCKLER NEWS

Analysen zu aktuellen Themen und die wichtigsten Neuigkeiten aus der Stiftung: Unser Newsletter HANS. Böckler News hat 2020 ein moderneres Erscheinungsbild erhalten – erst mit dem Relaunch von boeckler.de, dann durch neue Titelgrafiken.



TWITTER

Auch 2020 war Twitter unser wichtigster Kanal zum schnellen Austausch mit der Öffentlichkeit. Insgesamt haben wir 1 345-mal getwittert – mit rund **5 775 000** Impressionen und damit fast 20 Prozent mehr Impressionen als im Vorjahr. Unser erfolgreichster Tweet handelte von der Homeoffice-Nutzung – er alleine wurde über **450 000**-mal gesehen.



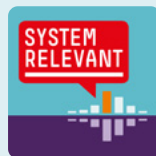
YOUTUBE

Betriebsräte in der Corona-Krise, soziale Ungleichheit, Abitur auf dem zweiten Bildungsweg: 2020 haben wir unsere Themen noch aufwändiger und schöner auch in Videoformaten transportiert. Unsere Videos hatten insgesamt mehr als **234 000** Aufrufe auf Youtube.



SYSTEMRELEVANT

Seit März 2020 hat die Hans-Böckler-Stiftung einen eigenen Podcast: Systemrelevant. **38** Folgen sind bis Ende Dezember erschienen mit insgesamt über **40 000** Abrufen. Der Fokus lag vor allem auf dem Mega-Thema Corona und der Wirtschaftspolitik. Zu hören waren im Gespräch mit Moderator Marco Herack unsere Wissenschaftlichen Direktorinnen und Direktoren Sebastian Dullien vom IMK, Bettina Kohlrausch vom WSI und Johanna Wenckebach vom HSI. Künftig wird auch der neue I.M.U.-Direktor Daniel Hay über Mitbestimmungsthemen sprechen. Denn die sind ja extrem systemrelevant.



FACEBOOK

Auf Facebook haben wir mit unseren über **13 000** Abonentinnen und Abonenten dort den Kontakt gehalten und mit ihnen die wichtigsten Infos und Veröffentlichungen aus der Stiftung geteilt. Die Beiträge wurden insgesamt fast **1 500 000** mal gesehen.



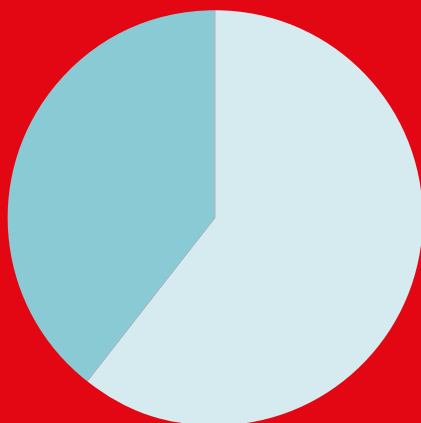
LINKEDIN

Auf der Karriere- und Business-Plattform LinkedIn stoßen wir mit unseren Inhalten zu Guter Arbeit und Mitbestimmung zunehmend auf Interesse und konnten die Zahl unserer Followerinnen und Follower mehr als verdoppeln auf nun über **2 000**.

DIE STIFTUNG IN ZAHLEN

Der Haushalt des Geschäftsjahres 2019/20 (1. Oktober 2019 bis 30. September 2020) hatte ein Gesamtvolumen von 85,6 Millionen Euro. 60,1 Prozent der Stiftungseinnahmen speisten sich aus Zuwendungen von Förderinnen und Förderern. So führten vor allem Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Aufsichtsräten, Arbeitsdirektorinnen und -direktoren sowie Vorstandsmitglieder und Geschäftsführerinnen und -führer gewerkschaftlicher Unternehmen – gemäß Beschluss des DGB-Bundesausschusses – Teile ihrer Vergütungen oder Einkünfte an die Hans-Böckler-Stiftung ab. Die Zuwendungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden zweckgebunden ausschließlich für die Studienförderung verwendet.

85,6 MIO. EURO GESAMT

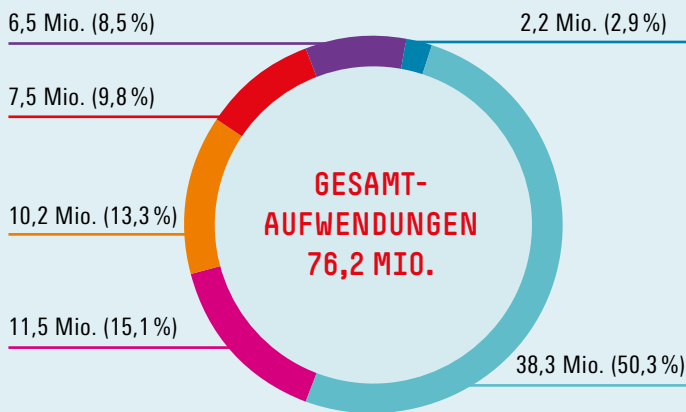


➤ 60,1%

ZUWENDUNGEN VON
FÖRDERINNEN UND
FÖRDERERN

GESAMTAUFWENDUNGEN IN EURO

Betrachtet man die operativen Geschäftsfelder der Hans-Böckler-Stiftung, so verteilen sich – bei Umlage der Aufwendungen für die Zentralbereiche und die Öffentlichkeitsarbeit – die Gesamtaufwendungen wie folgt:



FORSCHUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Wissenschaftliche Projekte
7,5 MIO. EURO

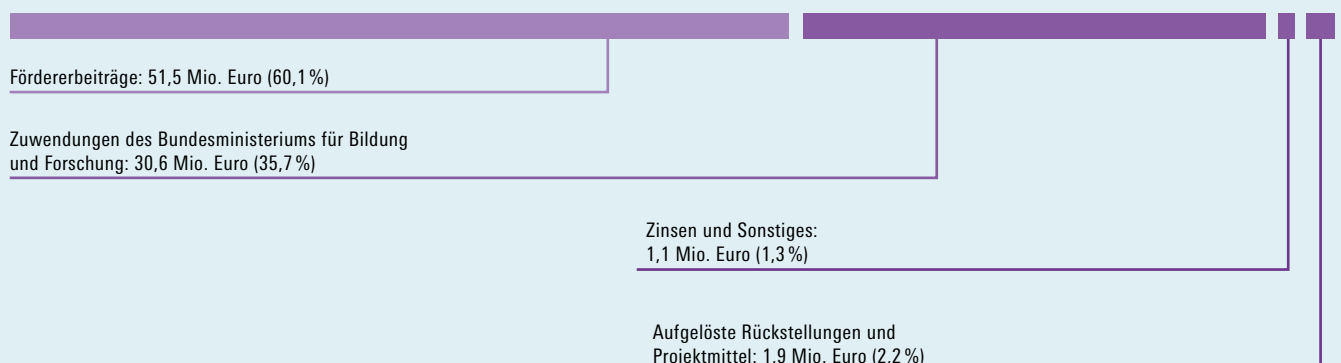
STUDIENFÖRDERUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



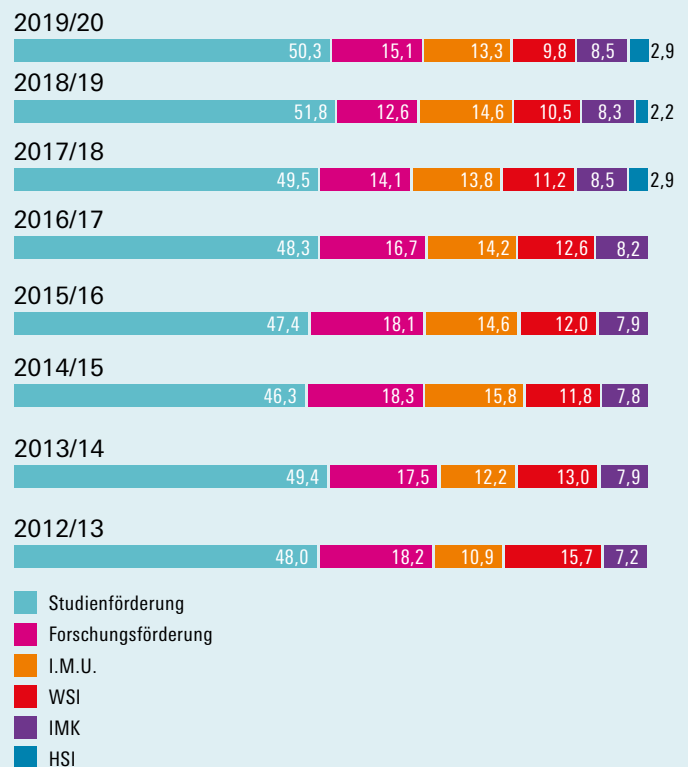
Stipendiatinnen und Stipendiaten
27,7 MIO. EURO

EINNAHMEN

Die Einnahmen der Hans-Böckler-Stiftung setzen sich folgendermaßen zusammen:

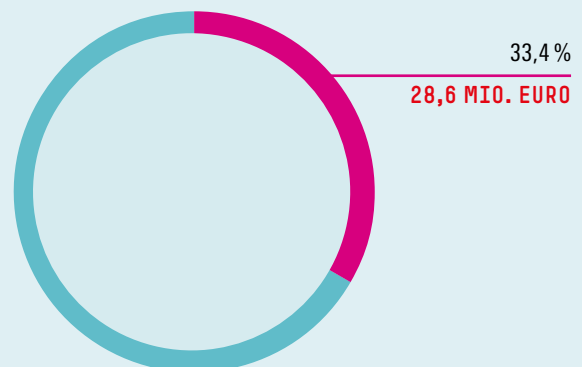


DIE GESAMTAUFWENDUNGEN IM VERGLEICH MIT DEN VERGANGENEN GESCHÄFTSJAHREN IN PROZENT



INTERNE PERSONAL- UND SACHAUFWENDUNGEN

Die internen Personal- und Sachaufwendungen lagen 2019/20 bei 28,6 Millionen Euro (33,4 Prozent).



DER VORSTAND

VORSITZ

Reiner Hoffmann

Vorsitzender
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

STELLVERTRETENDER VORSITZ

Andrea Kocsis

Stellvertretende Vorsitzende
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin

Irene Schulz

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt am Main

MITGLIEDER

Alexander Bercht

Leiter der Abteilung Politik
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hannover

Oliver Burkhard

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes
ThyssenKrupp AG, Essen

Karin Erhard

Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hannover

Thomas Fischer

Leiter der Abteilung Grundsatzangelegenheiten
und Gesellschaftspolitik
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

Alfred Geißler

Arbeitsdirektor und Mitglied der Geschäftsführung
Steag GmbH, Essen
Bis Juli 2020

Ralf Giesen

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes RWE
Power AG, Essen
Seit Oktober 2020

Dr. Dierk Hirschel

Bereichsleiter Wirtschaftspolitik, Ressort 1
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin

Kerstin Oster

Arbeitsdirektorin und Mitglied des Vorstandes
Berliner Wasserbetriebe, Berlin

Tanja Smolenski

Fachbereich Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik
Industriegewerkschaft Metall, Berlin

Harald Schaum

Stellvertretender Bundesvorsitzender
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Frankfurt am Main

BERATEND

Prof. Dr. Johannes Weinig

Vertreter der Vertrauensdozentinnen und
Vertrauensdozenten, Bielefeld

Aris Harkat

Vertreter der Stipendiatinnen und Stipendiaten,
Berlin

Der Vorstand hielt im Berichtszeitraum
drei Sitzungen ab.
Die Vorstandskommissionen Wissenschaft
und Mitbestimmung tagten dreimal.

DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Geschäftsführer

Michael Guggemos

(bis Januar 2021)

Dr. Norbert Kluge

(seit Januar 2021)

Verwaltungsleiter

Michael Schneider

INSTITUTE

Wirtschafts- und

Sozialwissenschaftliches Institut

Dr. Norbert Kluge,

Wissenschaftlicher Direktor (bis März 2020)

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch,

Wissenschaftliche Direktorin (seit April 2020)

Institut für Makroökonomie und

Konjunkturforschung

Prof. Dr. Sebastian Dullien,

Wissenschaftlicher Direktor

Institut für Mitbestimmung und

Unternehmensführung

Dr. Norbert Kluge,

Wissenschaftlicher Direktor (bis Juli 2020)

Dr. Daniel Hay,

Wissenschaftlicher Direktor (seit August 2020)

Hugo Sinzheimer Institut für

Arbeits- und Sozialrecht

Dr. Johanna Wenckebach,

Wissenschaftliche Direktorin

DAS KURATORIUM

VORSITZ

Elke Hannack

Stellvertretende Vorsitzende
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

STELLVERTRETENDER VORSITZ

Gabriele Gröschl-Bahr

Mitglied des Bundesvorstandes
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin
(bis November 2020)

Christoph Meister

Mitglied des Bundesvorstandes
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin
(seit Dezember 2020)

Dr. Nicola Hirsch

Ehemalige Arbeitsdirektorin und Mitglied
der Geschäftsführung
ArcelorMittal Duisburg GmbH, Duisburg

MITGLIEDER

Prof. Dr. Werner Abelshäuser

Universität Bielefeld

Dr. Nadine Absenger

Leiterin des Bereichs Recht und Rechtspolitik
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin
(seit Dezember 2020)

Freddy Adjan

Stellvertretender Vorsitzender
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten,
Hamburg

Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
gGmbH, Berlin

Carsten Bätzdorf

Betriebsratsvorsitzender VW-Werk Baunatal

Hakan Bölükmeşe

Mitglied im Aufsichtsrat Fraport AG,
Frankfurt am Main

Dr. Ralf Brauksiepe

Arbeitsdirektor und Mitglied der
Geschäftsführung
Vivawest Wohnen GmbH, Gelsenkirchen

Tatjana Diether

Mitglied des Betriebsrates
BASF SE, Ludwigshafen

Isabel Eder

Abteilungsleiterin Mitbestimmung
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hannover

Michael Fischer

Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung,
Kufstein, Österreich

Monika Friebe

Mitglied des Betriebsrates
Georgsmarienhütte GmbH, Georgsmarienhütte

Stefan Härtel

Vorsitzender des Betriebsrates
Klinikum Frankfurt (Oder)

Timo Heider

Mitglied im Aufsichtsrat
BHW Bausparkasse AG, Hameln

Birgit Helten-Kindlein

Vorsitzende des Betriebsrates
Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Institut für Soziologie
Universität Kassel

Karsten Kaus

Bevollmächtigter, Industriegewerkschaft Metall
Düsseldorf-Neuss, Düsseldorf

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Frankfurt am Main

Robert Kensbock

Stellvertretender Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrates, Siemens AG,
München

Michael Kieckbusch

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes
Salzgitter AG, Salzgitter

Prof. Dr. Ludger Kolhoff

Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung,
Wolfenbüttel

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstandes
Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

Wolfgang Kreis

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und
des europäischen Betriebsrates,
Ed. Züblin AG, Karlsruhe

Katrin Kuhl

Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstandes
Gewerkschaft der Polizei, Berlin

Ralf Kutzner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Industriegewerkschaft Metall,
Frankfurt am Main

Frank Löllgen

Landesbezirksleiter Nordrhein,
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Düsseldorf

Rudolf Luz

Fachbereich Betriebspolitik,
Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt am Main

Kerstin Meißner

Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates,
SSP Deutschland GmbH, Leipzig

Prof. Dr. Ingrid Miethe

Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung,
Gießen

Stefanie Nutzenberger

Mitglied des Bundesvorstandes
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin

Petra Reinbold-Knape

Mitglied des Geschäftsführenden
Hauptvorstandes
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hannover

Sabine Roth

Hochtief Infrastructure GmbH
Technical Competence Center, Essen

Andreas Scheidt

Mitglied des Bundesvorstandes
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin
(bis November 2020)

Markus Schlomski

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes
WSW Energie und Wasser AG, Wuppertal

Peter Schweda

Ehemaliger Arbeitsdirektor und
Mitglied des Vorstandes
AG der Dillinger Hüttenwerke sowie der
Saarstahl AG, Völklingen

Torben Seebold

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes,
Hamburger Hafen und Logistik AG, Hamburg

Isabell Senff

Vorsitzende des Betriebsrates Niederlassung
Halle, Deutsche Post AG, Halle

Adolf Siethoff

Arbeitsdirektor und Mitglied der
Geschäftsführung
DMT-Gesellschaft für Lehre + Bildung GmbH,
Bochum

Nicole Simons

Mitglied des Bundesvorstandes
IG Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main

Hannah Trulsen

Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, Bochum

Johanna Uekermann

Geschäftsführerin der EVA Akademie, Berlin

Sibylle Wankel

1. Bevollmächtigte der IG Metall München
(seit Dezember 2020)

Thomas Wessel

Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes
Evonik Industries AG, Essen

Das Kuratorium tagte im Berichtszeitraum
zweimal.

DER WISSEN- SCHAFTLICHE BEIRAT

VORSITZ

Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung,
Berlin

Prof. Dr. Berthold Vogel
Soziologisches Forschungsinstitut,
Universität Göttingen

MITGLIEDER

Prof. Karen M. Anderson, Ph.D.
School of Social Policy, Social Work and Social
Justice, University College Dublin, Ireland

Prof. Dr. Peter Bofinger
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Institut Arbeit und Qualifikation,
Universität Duisburg-Essen

Dr. Wolfgang Dunkel
Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e. V., München

Prof. Dr. Jörg Flecker
Institut für Soziologie,
Universität Wien

Prof. Dr. Karin Gottschall
Zentrum für Sozialpolitik,
Universität Bremen

Prof. Dr. Heike Joebges
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften,
Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin

Prof. Dr. Kerstin Jürgens
Institut für Soziologie, Universität Kassel

Prof. Dr. Ute Klammer
Institut Arbeit und Qualifikation,
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Eva Kocher
Juristische Fakultät, Europa-Universität Viadrina,
Frankfurt (Oder)

Prof. Dr. Jürgen Kretschmann
Technische Hochschule Georg Agricola zu
Bochum

Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der
Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Prof. Dr. Miriam Rehm
Institut für Sozialökonomie,
Universität Duisburg-Essen

Prof. Özlem Onaran
Greenwich Political Economy Research Center,
University of Greenwich, UK

Prof. Dr. Janneke Plantenga
School of Economics,
Universiteit Utrecht

DIE AUSWAHLAUSSCHÜSSE DER STUDIENFÖRDERUNG

UNIVERSITÄTEN

DGB
IG BCE
IG Metall
NGG
ver.di
Vertrauensdozent*innen

Stipendiat*innen

Rieke Riepshoff
Dr. Rita Weber
Dajana Kratzer-Rudolf (ab 03/2020), **Benjamin Pfalz** (bis 03/2020)
Jan Krüger
Uwe Wötzel
Dr. Alfred Mikschl, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Dr. Frédéric Falkenhagen, Universität Siegen
Daniel Heinz, Justus-Liebig-Universität Gießen
Amber Dursun, Universität Duisburg-Essen (bis 09/2020)

PROMOTION

DGB
GEW
IG BCE
IG Metall
ver.di
Vertrauensdozent*innen

Stipendiat*innen

Dieter Pougin
Dana Dülcke (ab 08/2020), **Janina Henkes** (bis 07/2020)
Dr. Rita Weber
Dr. Ralf Rukwid
Dr. Martin Beckmann
Prof. Dr. Raimund Geene, Berlin School of Public Health
Prof. Dr. Monika Grubbauer, HafenCity Universität Hamburg
Prof. Dr. Brigitte Kerchner, Freie Universität Berlin
Prof. Dr. Norbert Kruse, Universität Kassel
Prof. Dr. Olaf Struck, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Prof. Dr. Mechthild Kiegelmann,
Pädagogische Hochschule Karlsruhe (ab 10/2020)
Prof. Dr. Leonie Wagner,
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Holzminden
(bis 9/2020)
Eileen Wengemuth, Philipps-Universität Marburg
Eric Otieno, Universität Kassel

HOCHSCHULEN UND ZWEITER BILDUNGSWEG

DGB	Sonja Bolenius
IG BAU	Moritz Greil
IG BCE	Dr. Rita Weber
IG Metall	Timo Gayer
ver.di	Uwe Wötzel
Vertrauensdozent*innen	Prof. Dr. Gudrun Ehlert , Hochschule Mittweida Olaf Poggenklas , Weser-Kolleg Minden
Stipendiat*innen	Sylvana Hanisch , Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde Maxine Haase , Ruhr-Universität Bochum

BÖCKLER-AKTION BILDUNG

DGB	Susanne Braun
IG BCE	Dr. Rita Weber
IG Metall	Dajana Kratzer-Rudolf (ab 03/2020), Benjamin Pfalz (bis 03/2020)
ver.di	Uwe Wötzel
EVG	Keine Benennung
Vertrauensdozent*innen	PD Dr. Detlef Nattland , Karlsruher Institut für Technologie Prof. Dr. Gunda Voigts , Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg Prof. Dr. Abdulillah Polat , FOM Hochschule für Ökonomie & Management, Standort Duisburg
Stipendiat*innen	Batoul Abu-Yahya , Humboldt-Universität zu Berlin Marcel Klatte , Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Mehdiya Sönmez , Evangelische Hochschule Ludwigsburg

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

A

Prof. Dr.	Hartmut	Aden	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Prof. Dr.	Thomas	Alkemeyer	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Prof. Dr.	Martin	Allespach	Europäische Akademie der Arbeit
Prof. Dr.	Philipp	Anderson	Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg
PD Dr.	Knud	Andresen	Universität Hamburg
Prof. Dr.	Susan	Arndt	Universität Bayreuth
Prof. Dr.	Ingrid	Artus	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr.	Brigitte	Aulenbacher	Johannes Kepler Universität Linz

B

Prof. Dr.	Götz	Bachmann	Leuphana Universität Lüneburg
Prof.	Peter	Badel	Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf
Dr.	Stefan	Bär	Universität Heidelberg
Prof. Dr.	Heinz	Bartjes	Hochschule Esslingen
Prof. Dr.	Sylke	Bartmann	Hochschule Emden/Leer
Prof. Dr.	Ulrich	Bartosch	Universität Passau
Prof. Dr.	Mathias	Bauer	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Prof. Dr.	Iris	Baumgardt	Universität Vechta
Prof. Dr.	Christine	Baur	Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Prof. Dr.	Carola	Bauschke-Urban	Hochschule Fulda
Prof. Dr.	Thomas	Behrends	Europa-Universität Flensburg
Prof. Dr.	Constanze	Beierlein	Hochschule Hamm-Lippstadt
Prof. Dr.	Gabriele	Bellenberg	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Mechthild	Bereswill	Universität Kassel
Prof. Dr.	Dirk	Bergemann	Yale University
Prof. Dr.	Stefan	Berger	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Ulrich	Bernhard	Hochschule Hannover
	Sarah	Bernhard	Hansa-Kolleg, Hamburg
Dr.	Tobias	Bevc	Universität Augsburg
Prof. Dr.	Christoph	Bieber	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Hans-Jürgen	Bieling	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr.	Oliver	Bierhoff	Fachhochschule Bielefeld
Dr.	Peter	Birke	Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr.	Ursula	Birsl	Philipps-Universität Marburg
Dr.	Jürgen E.	Blank	Technische Universität Kaiserslautern
Prof. Dr.	André	Bleicher	Hochschule Biberach
Prof. Dr.	Thomas	Blotevogel	Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt
Prof. Dr.	Katharina	Bluhm	Freie Universität Berlin
Dr.	Hartmut	Blum	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr.	Karin	Bock	Technische Universität Dresden
PD Dr.	Bettina	Bock von Wülfigen	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Andreas	Boes	Technische Universität Darmstadt
Prof. Dr.	Jörg	Bogumil	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Tanja	Bogusz	Universität Kassel
Prof. Dr.	Heinz-J.	Bontrup	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
Prof. Dr.	Stefan	Borrmann	Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut

B

Prof. Dr.	Dierk	Borstel	Fachhochschule Dortmund
PD Dr.	Sasa	Bosancic	Universität Augsburg
PD Dr.	Elsbeth	Bösl	Universität der Bundeswehr München
Prof. Dr.	Silke	Bothfeld	Hochschule Bremen
Prof. Dr.	Gideon	Botsch	Universität Potsdam
Prof. Dr.	Wolfgang	Böttcher	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Prof. Dr.	Rita	Braches-Chyrek	Otto-Friedrich-Universität Bamberg
	Nico	Brademann	Abendgymnasium Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Julia	Brandl	Universität Innsbruck
Prof. Dr.	Sebastian	Brandl	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Prof. Dr.	Alexander	Braun	IMC Fachhochschule Krems
Prof. Dr.	Holger	Brecht-Heitzmann	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Prof. Dr.	Thomas	Breisig	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Prof. Dr.	Helmut	Bremer	Universität Duisburg-Essen
Dr.	Insa	Breyer	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Prof. Dr.	Ulrich	Brinkmann	Technische Universität Darmstadt
Prof. Dr.	Michael	Brodowski	Alice Salomon Hochschule Berlin
	Martin	Brökmann	Hessenkolleg Wetzlar
Prof. Dr.	Kirstin	Bromberg	Hochschule für Technik und Wirtschaft Saarbrücken
Prof. Dr.	Christiane	Brors	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Apl. Prof. Dr.	Detlev	Brunner	Universität Leipzig
Prof. Dr.	Regina	Brunnett	Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Prof. Dr.	Martin	Brussig	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Christian	Brütt	Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Karin	Büchter	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Prof. Dr.	Sonja	Buckel	Universität Kassel
Dr.	Ines	Budnik	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Hans-Jürgen	Burchardt	Universität Kassel
Prof. Dr.	Wolfram	Burkhardt	Frankfurt University of Applied Sciences

C

Prof. Dr.	Silvy	Chakkalalak	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Zoe	Clark	Universität Siegen
	Jens	Clausen	Bergisches Kolleg, Wuppertal

D

Prof. Dr.	Bärbel	Dangel	Akkon-Hochschule
Prof. Dr.	Bettina	Dausien	Universität Wien
Prof. Dr.	Heike	Deckert-Peaceman	Pädagogische Hochschule Ludwigsburg
Prof. Dr.	Olaf	Deinert	Georg-August-Universität Göttingen
Dr.	Irene	Demmer-Dieckmann	Technische Universität Berlin
	George H.	Dias	Abendgymnasium Dortmund
Prof. Dr.	Andreas	Diettrich	Universität Rostock
Prof. Dr.	Berthold	Dietz	Evangelische Hochschule Freiburg
PD Dr.	Irene	Dingeldey	Universität Bremen
Prof. Dr.	Jörg	Dinkelaker	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Leonhard	Dobusch	Universität Innsbruck
Prof. Dr.	Klaus	Dörre	Friedrich-Schiller-Universität Jena

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

E

Prof. Dr.	Frank Karl-Heinz	Eckardt Eden	Bauhaus-Universität Weimar Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
Prof. Dr.	Gudrun	Ehlert	Hochschule Mittweida
Prof. Dr.	Heike	Ehrig	Hochschule Düsseldorf
Prof. Dr.	Ulrike	Eichinger	Alice Salomon Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Andreas	Eis	Universität Kassel
Prof. Dr.	Aladin	El-Mafaalani	Universität Osnabrück
Prof. Dr.	Uwe	Elsholz	FernUniversität in Hagen
Prof. Dr.	Jürgen	Enders	University of Bath
Prof. Dr.	Egon	Endres	Katholische Stiftungsfachhochschule München
Prof. Dr.	Ruth	Enggruber	Hochschule Düsseldorf
Prof. Dr.	Kenan	Engin	Akkon-Hochschule
Prof. Dr.	Markus	Enser	Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg
Prof. Dr.	Ulrike	Erb	Hochschule Bremerhaven
Prof. Dr.	Nina	Erdmann	Technische Hochschule Köln
Prof. Dr.	Roland	Erne	University College Dublin
Prof. Dr.	Stefanie	Ernst	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Prof. Dr.	Thomas	Ernst	University of Antwerp
Dr.	Patrick	Eser	Universität Kassel
	Volker	Esser	Riehl-Kolleg
Prof. Dr.	Frank	Ettrich	Universität Erfurt
Dr.	Jörg	Eulenberger	Universität Leipzig

F

Prof. Dr.	Melanie	Fabel-Lamla	Universität Hildesheim
Dr.	Frédéric	Falkenhagen	Universität Siegen
Prof. Dr.	Kerstin	Feldhoff	Fachhochschule Münster
	Florian	Fink	Städtische Fachoberschule für Sozialwesen München Nord
Prof. Dr.	Andreas	Fisahn	Universität Bielefeld
Prof. Dr.	Daniel	Fischer	Leuphana Universität Lüneburg
Prof. Dr.	Gabriele	Fischer	Hochschule München
Prof. Dr.	Timo	Fleckenstein	London School of Economics and Political Science
Prof. Dr.	Susanne	Fleckinger	hochschule 21
PD Dr.	Christian	Forstner	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Sybille	Frank	Technische Universität Darmstadt
Dr.	Tatjana	Freytag	Universität Hildesheim
Prof. Dr.	Andrea	Fried	Linköping University
Prof. Dr.	Dietmar	Frommberger	Universität Osnabrück
Prof. Dr.	Martina	Fuchs	Universität zu Köln
Prof. Dr. Dr.	Jochen	Fuchs	Hochschule Magdeburg-Stendal
Prof. Dr.	Maria	Funder	Philipps-Universität Marburg

G

Prof. Dr.	Lutz	Galiläer	Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Dr.	Erick Rostand	Gankam Tambo	United Nations University
Prof. Dr.	Raimund	Geene	Alice Salomon Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Axel	Gehrmann	Technische Universität Dresden
Prof. Dr.	Brigitte	Geißel	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

	Prof. Dr.	Julia	Genz	Universität Witten/Herdecke
	Prof. Dr.	Mike	Geppert	Friedrich-Schiller-Universität Jena
	PD Dr.	Jan	Gerber	Universität Leipzig
	Prof. Dr. Dr.	Thomas	Gerlinger	Universität Bielefeld
	Prof. Dr.	Susanne	Gerner	Evangelische Hochschule Darmstadt
	Prof. Dr.	Cinur	Ghaderi	Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe
	Dr.	Stephan	Giglberger	Universität Regensburg
	Prof. Dr.	Katrin	Girgensohn	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
	Prof. Dr.	Ingrid	Gissel-Palkovich	Fachhochschule Kiel
	Prof. Dr.	Edith	Glaser	Universität Kassel
Dr.	Detlef	Goller	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	
Prof. Dr.	Mechtild	Gomolla	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	
Dr.	Bernhard	Goodwin	Ludwig-Maximilians-Universität München	
Prof. Dr.	Monika	Götsch	Hochschule Esslingen	
Prof. Dr.	Jire Emine	Gözen	University of Applied Sciences Europe	
Prof. Dr.	Gunther	Graßhoff	Universität Hildesheim	
Prof. Dr.	Stefan	Greß	Hochschule Fulda	
Prof. Dr.	Nina	Gribat	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	
Prof. Dr.	Katharina	Gröning	Universität Bielefeld	
Prof. Dr.	Katrin	Großmann	Fachhochschule Erfurt	
Prof. Dr.	Monika	Grubbauer	HafenCity Universität Hamburg	
Prof. Dr.	Martin	Gruber-Risak	Universität Wien	
Prof. Dr.	Cathleen	Grunert	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	
Prof. Dr.	Simon	Güntner	Technische Universität Wien	
	Prof. Dr.	Björn	Hacker	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
	Prof. Dr.	Udo	Hagedorn	Universität Bielefeld
	Prof. Dr.	Thomas	Haipeter	Universität Duisburg-Essen
		Dareusch Christian	Hamidzadeh Hamudi	Abendgymnasium Köln – Weiterbildungskolleg
	Prof. Dr.	Veronika	Hammer	Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
	Prof. Dr.	Peter	Hansbauer	Fachhochschule Münster
	Prof. Dr.	Uwe	Hansen	Hochschule Koblenz
	Dr.	Arne	Harms	Universität Leipzig
	Prof. Dr.	Michael	Has	Université de Grenoble
	Prof. Dr.	Axel	Haunschild	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
	PD Dr.	Björn	Hayer	Universität Koblenz-Landau
		Susanne	Hechenblaikner	Anita-Augspurg-Berufsoberschule, München
	Prof. Dr.	Susanne	Heeg	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
	Prof. Dr.	Simon	Hegelich	Hochschule für Politik München
	Prof. Dr.	Eckhard	Hein	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
	Prof. Dr.	Friederike	Heinzel	Universität Kassel
	Prof. Dr.	Arne	Heise	Universität Hamburg (HWP)
	Prof. Dr.	Helmut	Heit	Klassik Stiftung Weimar
	Prof. Dr.	Catrin	Heite	Universität Zürich
	Prof. Dr.	Markus	Helpen	Universität Innsbruck
Prof. Dr.	Fritz	Helmedag	Technische Universität Chemnitz	

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

H

Prof. Dr.	Wera	Hemmerich	Hochschule der Wirtschaft für Management
Prof. Dr.	Béatrice	Hendrich	Universität zu Köln
PD Dr.	Thomas	Henne	Archivschule Marburg
Prof. Dr.	Annette	Henninger	Philipps-Universität Marburg
Prof. Dr.	Cora	Herrmann	Hochschule Fresenius
Prof. Dr.	Franz	Herrmann	Hochschule Esslingen
Prof. Dr.	Markus	Hertwig	Technische Universität Chemnitz
Prof. Dr.	Sabine	Hess	Georg-August-Universität Göttingen
Dr.	Ludwig	Heuwinkel	Westfalen-Kolleg, Bielefeld
Prof. Dr.	Felicitas	Hillmann	Leibniz-Institut für Raumbezogene Sozialforschung
Prof. Dr.	Marianne	Hirschberg	Universität Kassel
Dr.	Stefan	Hochstadt	Hochschule Bochum
Prof. Dr.	Peter	Höfflin	Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Prof. Dr.	Michael	Hofmann	Friedrich-Schiller-Universität Jena
Prof. Dr.	Heinz-Peter	Höller	Fachhochschule Schmalkalden
Prof. Dr.	Hajo	Holst	Universität Osnabrück
Prof. Dr.	Christine	Horz	Technische Hochschule Köln
Prof. Dr.	Jürgen	Howaldt	Technische Universität Dortmund
Prof. Dr.	Weiping	Huang	Universität zu Köln
Prof. Dr.	Monika	Huesmann	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Prof. Dr.	Ina	Hunecke	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz
Prof. Dr.	Bettina	Hünersdorf	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
	Renate	Hußing-Weitz	Siegerland-Kolleg, Siegen

I

Prof. Dr.	Thomas	Ihme	Hochschule Mannheim
Prof. Dr.	Carola	Iller	Universität Hildesheim

J

Prof. Dr.	Heike	Jacobsen	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
Prof. Dr.	Traugott	Jähnichen	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Christian	Jansen	Universität Trier
Dr.	Bettina	Jansen-Schulz	Universität zu Lübeck
Prof. Dr.	Claudia	Jarzebowski	Freie Universität Berlin
Prof.	Günther	Jikeli	Indiana University
Prof. Dr.	Heike	Joebges	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Prof. Dr.	Elizabeta	Jonuz	Hochschule Hannover
Prof. Dr.	Ingrid	Jungwirth	Hochschule Rhein-Waal

K

Prof. Dr.	Franz	Kaiser	Universität Rostock
Prof. Dr.	Herbert	Kalthoff	Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Prof. Dr.	Frank	Kameier	Hochschule Düsseldorf
PD Dr.	Tobias	Kämpf	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr.	Jakob	Kapeller	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Bernd	Käpplinger	Justus-Liebig-Universität Gießen
Prof. Dr.	Juliane Rebekka	Karakayali	Evangelische Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Ralph	Kattenbach	International School of Management
Prof. Dr.	Bernhard	Kelle	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
Prof. Dr.	Brigitte	Kerchner	Freie Universität Berlin
Prof. Dr.	Rosemarie	Kerkow-Weil	Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen



Prof. Dr.	Sven	Kesselring	Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
Prof. Dr. Dr.	Fabian Gunnar	Kessl Ketzler	Bergische Universität Wuppertal Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Prof. Dr.	Markus	Kiefer	Universität Ulm
Prof. Dr.	Mechthild	Kiegelmann	Pädagogische Hochschule Karlsruhe
Prof. Dr.	Claudia	Kiessling	Universität Witten/Herdecke
PD Dr.	Hans-Hubert	Kirch	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Prof. Dr.	Christine	Kirchhoff	International Psychoanalytic University Berlin
Prof. Dr.	Ute	Klammer	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Andreas	Klee	Universität Bremen
Prof. Dr.	Frank	Kleemann	Universität Duisburg-Essen
Dr.	Thomas	Klein	Universität Trier
Prof. Dr.	Matthias	Klemm	Hochschule Fulda
	Uwe	Klingebiel	Hannover-Kolleg
Prof. Dr.	Daniel M.	Klocke	EBS Universität für Wirtschaft und Recht
Prof. Dr.	Ulrich	Klüh	Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Sebastian Judith	Klus Knabe	Duale Hochschule Baden-Württemberg Technische Hochschule Köln
Prof. Dr.	Raingard	Knauer	Fachhochschule Kiel
Prof. Dr.	Wilhelm	Knelangen	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Prof. Dr.	Gesa	Köbberling	Evangelische Hochschule Freiburg
Prof. Dr.	Eva	Kocher	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Prof. Dr.	Astrid	Köhler	Queen Mary University of London
Prof. Dr.	Sebastian	Köhler	HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft
Prof. Dr.	Thomas	Köhler	Technische Universität Dresden
Prof. Dr.	Bettina	Kohlrausch	Universität Paderborn
Prof. Dr.	Mümtaz Ali	Köksal	IUBH School of Business and Management
Prof. Dr.	Ludger	Kolhoff	Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Prof. Dr.	Maria	Kondratjuk	Technische Universität Dresden
PD Dr.	Christiane	König	Universität zu Köln
Prof. Dr.	Christoph	Kopke	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Prof. Dr.	Klaus	Kost	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Michaela	Köttig	Frankfurt University of Applied Sciences
Prof. Dr.	Klaus	Kraemer	Karl-Franzens-Universität Graz
Prof. Dr.	Markus	Krajewski	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr.	Hans Martin	Krämer	Universität Heidelberg
Dr.	Dani	Kranz	Bergische Universität Wuppertal
Prof. Dr.	Martin	Kreeb	Hochschule Fresenius
Prof. Dr.	Robert	Kretschmer	Friedrich-Schiller-Universität Jena
Prof. Dr.	Susanne	Kreutzer	Fachhochschule Münster
Prof. Dr.	Tobias	Kronenberg	Hochschule Bochum
	Manfred	Krugmann	Westfalen-Kolleg Paderborn
Prof. Dr.	Norbert	Kruse	Universität Kassel
Prof. Dr.	Martin	Krzywdzinski	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Prof. Dr.	Werner	Kuhlmeier	Universität Hamburg
Prof. Dr.	Gerald	Kunz	Technische Hochschule Mittelhessen

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

K

Prof. Dr.	Antonia Bernd	Kupfer Kuppinger	Technische Universität Dresden Hochschule Pforzheim Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Recht
Prof. Dr.	Susanne	Lang	Hochschule Mannheim
Prof. Dr.	Dirk	Lange	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
PD Dr.	Henrik	Lebuhn	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Kirsten	Lehmkuhl	Technische Universität Berlin
Prof. Dr.	Esther	Lehnert	Alice Salomon Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Simone	Leiber	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Christiane	Leidinger	Hochschule Düsseldorf
Prof. Dr.	Sigrid	Leitner	Technische Hochschule Köln
Prof. Dr.	Bettina	Lenzian	HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft
Prof. Dr.	Drorit	Lengyel	Universität Hamburg
Prof. Dr.	Julia	Lepperhoff	Evangelische Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Stephan	Lessenich	Ludwig-Maximilians-Universität München
Prof. Dr.	Katharina	Liebsch	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Prof. Dr.	Fabian	Lindner	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Prof. Dr.	Ingmar	Lippert	IT University of Copenhagen
Prof. Dr.	Camille	Logeay	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Prof. Dr.	Karin	Lohr	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Claudia	Lohrenscheit	Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Prof. Dr.	Manfred	Loimeier	Universität Heidelberg
PD Dr.	Andreas	Lösch	Karlsruher Institut für Technologie
PD Dr.	Bettina	Lösch	Universität zu Köln
Prof. Dr.	Ingeborg	Löser-Priester	Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Prof. Dr.	Martin	Lücke	Freie Universität Berlin
Prof. Dr.	Karin	Luckey	Hochschule Bremen
Prof. Dr.	Margreth	Lünenborg	Freie Universität Berlin
Prof. Dr.	Joep	Lusthouwer	Universität Heidelberg

M

Prof. Dr.	Claudia	Machold	Bergische Universität Wuppertal
PD Dr.	Amir	Madany Mamlouk	Universität zu Lübeck
Prof. Dr.	Cornelia	Maier-Gutheil	Evangelische Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Remi	Maier-Rigaud	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Prof. Dr.	Andreas	Markert	Hochschule Zittau/Görlitz
Prof. Dr.	Michael	Martin	Hochschule Osnabrück
Prof. Dr.	Alfons	Matheis	Hochschule Trier
Prof. Dr.	Wenzel	Matiaska	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Dr.	Christiane	Mattiesson	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Andrea	Maurer	Universität Trier
Prof. Dr.	Michael	May	Hochschule RheinMain
Prof. Dr.	Nicole	Mayer-Ahuja	Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr.	Rosa	Mazzola	Hochschule Osnabrück
	Mischa	Meier	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Dr.	Torsten	Menkhaus	Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe

M

Prof. Dr.	Ursula	Mense-Petermann	Universität Bielefeld
Prof. Dr.	Erich	Menting-Dohmeier	Hochschule Merseburg
Prof. Dr.	Wolfgang Christian	Menz	Universität Hamburg
PD Dr.	Rolf	Meyer	Karlsruher Institut für Technologie
Prof. Dr.	Hans Ludwig	Meyer	Hochschule Weserbergland
Prof. Dr.	Rita	Meyer	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Prof. Dr.	Johannes	Meysner	Technische Universität Berlin
Prof. Dr.	Kerstin	Michalik	Universität Hamburg
Prof. Dr.	Boris	Michel	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Dirk	Michel-Schertges	Aarhus University
Prof. Dr.	Ingrid	Miethe	Justus-Liebig-Universität Gießen
Dr.	Alfred	Mikschl	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Prof. Dr.	Jürgen	Mittag	Deutsche Sporthochschule Köln
Dr.	Dunja M.	Mohr	Universität Erfurt
Prof. Dr.	Matthias	Möhring-Hesse	Eberhard Karls Universität Tübingen
Dr.	Christina	Möller	Fachhochschule Dortmund
Prof. Dr.	Jochen	Monstadt	Universiteit Utrecht
Prof. Dr.	Christine	Morgenstern	Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Prof. Dr.	Vera	Moser	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Dr.	Cornelia Christiane	Müller Mundt	Universität Greifswald Abendgymnasium Chemnitz
Prof. Dr.	Ulrich	Mußhoff	Westfälische Wilhelms-Universität Münster

N

PD Dr.	Detlef	Nattland	Karlsruher Institut für Technologie
Prof. Dr.	Katja	Nebe	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Dörte	Negnal	Universität Siegen
Dr.	Katinka	Netzer	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Anke	Neuber	Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Prof. Dr.	Rainer O.	Neugebauer	Hochschule Harz – Hochschule für angewandte Wissenschaften
Prof. Dr.	Jörg	Neuheiser	San Diego State University
Prof. Dr.	Torsten	Niechoj	Hochschule Rhein-Waal
Prof. Dr.	Werner	Nienhäuser	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Dieter	Nittel	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Michael	Noack	Hochschule Niederrhein
Prof. Dr.	Stefan	Nöst	Duale Hochschule Baden-Württemberg
Prof. Dr.	Frank	Nullmeier	Universität Bremen

O

Prof. Dr.	Andreas	Oberheitmann	FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Prof. Dr.	Karl-Martin	Obermeier	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
Prof. Dr.	Simone	Odierna	Hochschule für Technik und Wirtschaft Saarbrücken
Prof. Dr.	Gertrud	Oelerich	Bergische Universität Wuppertal

P

Prof. Dr.	Sabine	Pankofer	Katholische Stiftungsfachhochschule München
Dr.	Andreas	Pansky	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

P

Prof. Dr.	Detlef	Pech	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Markus	Peschel	Universität des Saarlandes
	Klaus	Petri	Hessenkolleg Wetzlar
Prof. Dr. Dr.	Helge	Peukert	Universität Siegen
Prof. Dr.	Nicolle	Pfaff	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Sabine	Pfeiffer	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr.	Ralf	Pieper	Bergische Universität Wuppertal
Prof. Dr.	Katrin	Pittius	Fachhochschule Dresden
Prof. Dr.	Andrea	Platte	Technische Hochschule Köln
	Olaf	Poggenklas	Weser-Kolleg Minden
Prof. Dr.	Abdulillah	Polat	FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Prof. Dr.	Guido	Pollak	Universität Passau
Prof. Dr.	Christian	Proano Acosta	Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Dr.	Oliver	Pye	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Q

Prof. Dr.	Eva	Quante-Brandt	
Prof. Dr.	Ralf	Quindel	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

R

PD Dr.	Eberhard	Raithelhuber	Universität Salzburg
Dr.	Luitpold	Rampeltshammer	Universität des Saarlandes
Prof. Dr.	Frank	Ramsauer	Fachhochschule Münster
Prof. Dr.	Britta	Rehder	Ruhr-Universität Bochum
Dr.	Renate	Reiter	FernUniversität in Hagen
Prof. Dr.	Jörg	Reitzig	Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Prof. Dr.	Detlev	Reymann	Hochschule RheinMain
Prof. Dr.	Birgit	Richard	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Johannes	Richter	Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, Hamburg
Prof. Dr.	Christine	Riegel	Pädagogische Hochschule Freiburg
Prof. Dr.	Florian	Rödl	Freie Universität Berlin
Dr.	Theo	Röhle	Karlstad University
Dr.	Horst	Röhrig	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Prof. Dr.	Boris	Röhrl	Hochschule RheinMain
Prof. Dr.	Joachim	Roll	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
PD Dr.	Ulrich	Roos	Universität Augsburg
Prof. Dr.	Michael	Roos	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Thomas	Rose	Fachhochschule Münster
Prof. Dr.	Anna	Rosendahl	Universität Siegen
Dr.	Bettina	Roß	Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr.	Björn	Rothstein	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Mario	Rund	Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Ursula	Rust	Universität Bremen

S

Prof. Dr.	Christel	Salewski	FernUniversität in Hagen
Apl. Prof. Dr.	Samuel	Salzborn	Justus-Liebig-Universität Gießen
Prof. Dr.	Sabine	Sanio	Universität der Künste Berlin
Prof. Dr.	Ada	Sasse	Humboldt-Universität zu Berlin
Dr.	Martin	Sauber	Universität Hamburg (HWP)
Prof. Dr.	Sebastian	Schädler	Evangelische Hochschule Berlin



Prof. Dr.	Wiebke	Scharff Rethfeldt	Hochschule Bremen
Prof. Dr.	Albert	Scherr	Pädagogische Hochschule Freiburg
Prof. Dr.	Karin	Scherschel	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
Dr.	Christoph	Scheuplein	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
PD Dr.	Sebastian	Schief	Université de Fribourg
Prof. Dr.	Elke	Schimpf	Evangelische Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Bernd	Schinke	Hochschule Mannheim
Prof. Dr.	Nausikaa	Schirilla	Katholische Hochschule Freiburg
Prof. Dr.	Sabine	Schleiermacher	Charité – Universitätsmedizin Berlin
Prof. Dr.	Josef	Schmid	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr.	Alexandra	Schmidt-Wenzel	Fachhochschule Potsdam
Prof. Dr.	Sophie	Schmitt	Justus-Liebig-Universität Gießen
Prof. Dr.	Ludger	Schneider-Störmann	Technische Hochschule Aschaffenburg
Prof. Dr.	Antonia	Scholkmann	Aalborg University
	Ulrike	Scholz	Abendschule Vor dem Holstentor Hamburg
Prof. Dr.	Barbara	Schönig	Bauhaus-Universität Weimar
Prof. Dr.	Dominik	Schrage	Technische Universität Dresden
Prof. Dr.	Florian	Schramm	Universität Hamburg (HWP)
Prof. Dr.	Hartmut	Schröder	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Prof. Dr.	Wolfgang	Schroeder	Universität Kassel
Prof. Dr.	Sebastian	Schröer	Evangelische Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Mechthild	Schrooten	Hochschule Bremen
Prof. Dr.	Florian	Schui	Universität St. Gallen
Prof. Dr.	Mandy	Schulze	Hochschule Zittau/Görlitz
Prof. Dr.	Michaela	Schulze	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Prof. Dr.	Christian	Schütte-Bäumner	Hochschule RheinMain
Prof. Dr.	Sabina	Schutter	Hochschule Rosenheim
Prof. Dr.	Julia	Schütz	FernUniversität in Hagen
Prof. Dr.	Jürgen	Schwark	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
Prof. Dr.	Helen	Schwenken	Universität Osnabrück
Prof. Dr.	Andreas	Seidler	Technische Universität Dresden
Prof. Dr.	Hans-Martin	Seipp	Technische Hochschule Mittelhessen
Prof. Dr.	Nadja	Sennewald	Hochschule der populären Künste in Berlin
Prof. Dr.	Karen	Shire	Universität Duisburg-Essen
	Ralf	Siegel	Universität Witten/Herdecke
Prof.	Peter	Sinapius	Medical School Hamburg
Prof. Dr.	Tobias	Singelstein	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Lukas	Slotala	Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt
Prof. Dr.	Sandra	Smykalla	Alice Salomon Hochschule Berlin
Dr.	Frank Oliver	Sobich	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Dirk	Söffker	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Kai	Spiegelhalder	Universitätsklinikum Freiburg
Prof. Dr.	Martina	Sproll	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Prof. Dr.	Tobias	Staiger	Duale Hochschule Baden-Württemberg
Prof. Dr.	Maren	Stamer	Alice Salomon Hochschule Berlin
Prof. Dr.	Karl-Heinz	Stange	Fachhochschule Erfurt
Prof. Dr.	Heinz	Stapf-Finé	Alice Salomon Hochschule Berlin
Prof.	Markus	Stauff	University of Amsterdam

DIE VERTRAUENSDOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

S

Prof. Dr.	Anke	Steckelberg	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Dirk	Stederoth	Universität Kassel
Dr.	Nikolaus	Steffen	Pädagogische Hochschule Freiburg
Prof. Dr.	Sven	Steinacker	Hochschule Niederrhein
Prof. Dr.	Sybill	Stöbe-Blossey	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Wiebke	Störmann	Fachhochschule Schmalkalden
Prof. Dr.	Harald	Strating	Hochschule Osnabrück
Prof. Dr.	Jochen	Streb	Universität Mannheim
Prof. Dr.	Olaf	Struck	Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Prof. Dr.	Heinz	Sünker	Bergische Universität Wuppertal
Dr.	Birgit	Szczyrba	Technische Hochschule Köln
Dr.	Anja	Szypulski	Technische Universität Dortmund

T

Prof. Dr.	Andrea	Tabatt-Hirschfeldt	Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Prof. Dr.	Tobias	ten Brink	Jacobs University Bremen
Prof. Dr.	Christian	Thein	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Prof. Dr.	Andrea	Thiekötter	Fliedner Fachhochschule Düsseldorf
Dr.	Daniela	Thiels	Fachhochschule Aachen
Prof. Dr.	Andreas	Thiesen	Hochschule für Technik, Wirtschaft, Kultur Leipzig
Prof. Dr.	Andreas	Thimmel	Technische Hochschule Köln
Prof. Dr.	Volker	Thole	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
Prof. Dr.	Werner	Thole	Universität Kassel
Prof. Dr.	Stefan	Thomas	Fachhochschule Potsdam
Prof. Dr.	Tanja	Thomas	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr.	Barbara	Thomaß	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr.	Christiane	Thompson	Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Prof. Dr.	Magnus	Treiber	Ludwig-Maximilians-Universität München
Prof. Dr.	Andreas	Treichler	Frankfurt University of Applied Sciences
Dr.	Werner	Treß	Universität Potsdam
Prof. Dr.	Achim	Truger	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Inga	Truschkat	Universität Hildesheim
Prof. Dr.	Elisabeth	Tuider	Universität Kassel
Prof. Dr.	Anna	Tuschling	Ruhr-Universität Bochum

U

Prof. Dr.	Daniel	Ulber	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Ursula	Unterkofler	Katholische Stiftungsfachhochschule München

V

Prof. Dr.	Till	van Treeck	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr.	Thomas	Veaser	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Prof. Dr.	Fabian	Virchow	Hochschule Düsseldorf
Prof. Dr.	Jörg	Vögele	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Prof. Dr.	Gunda	Voigts	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Prof.	Ulrike	Völger	Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch
Prof. Dr.	Dietmar	von Reeken	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Dr.	Luzia	Vorspel	Ruhr-Universität Bochum



Prof. Dr.	Karen	Wagels	Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Prof. Dr.	Bernd	Wagner	Universität Leipzig
Prof. Dr.	Leonie	Wagner	Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Prof. Dr.	Klaus	Wälde	Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Prof. Dr.	Anne	Waldschmidt	Universität zu Köln
Prof. Dr.	Katharina	Walgenbach	FernUniversität in Hagen
Prof. Dr.	Manfred	Walser	Hochschule Bremen
Prof. Dr.	Manfred	Wannöffel	Ruhr-Universität Bochum
Dr.	Günter	Warsewa	Universität Bremen
Prof. Dr.	Julia	Weber	Hochschule Neubrandenburg
Prof. Dr.	Peter	Wedde	Frankfurt University of Applied Sciences
Prof. Dr.	Christina	Wege	Universität Stuttgart
Dr.	Detlef	Wegener	Universität Bremen
Prof. Dr.	Ulrich	Wehner	Pädagogische Hochschule Karlsruhe
Prof. Dr.	Heike Helen	Weinbach	Hochschule Rhein-Waal
Prof. Dr.	Johannes	Weinig	Fachhochschule Bielefeld
Prof. Dr.	Jens	Weiß	Hochschule Harz – Hochschule für angewandte Wissenschaften
Prof. Dr.	Thomas	Welskopp	Universität Bielefeld
Prof. Dr.	Felix	Welti	Universität Kassel
Prof. Dr.	Peter-Ulrich	Wendt	Hochschule Magdeburg-Stendal
Prof. Dr.	Martin	Wenke	Hochschule Niederrhein
Dr.	Jutta	Wergen	Universität Duisburg-Essen
	Hermann	Werle	Schule für Erwachsenenbildung Berlin
Prof. Dr.	Maria	Wersig	Fachhochschule Dortmund
Prof. Dr.	Viktor	Wesselak	Fachhochschule Nordhausen
Prof. Dr.	Werner	Widuckel	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Dr.	Wiebke	Wiede	Universität Trier
Prof. Dr.	Heike	Wiemert	Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Prof. Dr.	Uwe	Wilkesmann	Technische Universität Dortmund
	Martina	Winkelmann	Universität Greifswald
Prof. Dr.	Carsten	Wirth	Hochschule Darmstadt
Prof. Dr.	Jens	Wissel	Frankfurt University of Applied Sciences
Prof. Dr.	Doris	Wittek	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Dr.	Klaus	Wolf	Hochschule für Technik, Wirtschaft, Kultur Leipzig
PD Dr.	Stefan	Wolf	Technische Universität Berlin
Prof. Dr.	Andrä	Wolter	Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr.	Daniel	Wrana	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr.	Carsten	Wünsch	Otto-Friedrich-Universität Bamberg



Prof. Dr. Safiye Yildiz IUBH School of Business and Management



Prof. Dr. Norbert Zdrawomyslaw Hochschule Stralsund
 Prof. Dr. Eberhard Zehendner Friedrich-Schiller-Universität Jena
 Prof. Dr. Aram Ziai Universität Kassel
 Prof. Dr. Holger Ziegler Universität Bielefeld
 Prof. Dr. Reingard Zimmer Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
 Prof. Dr. Beate Zimpelmann Hochschule Bremen
 Dr. Olga Zitzelsberger Technische Universität Darmstadt
 Prof. Dr. Matthias Zündel Hochschule Bremen

ORGANIGRAMM DER STIFTUNG

DGB

beruft Mitglieder des Kuratoriums

KURATORIUM

bestellt Mitglieder des Vorstands

VORSTAND

bestellt Direktorium

DIREKTORIUM

Wissenschaftliche Direktorate

Geschäftsführer

Michael Guggemos
(bis Januar 2021)
Dr. Norbert Kluge
(seit Januar 2021)

Verwaltungsleiter
Michael Schneider

**Hugo Sinzheimer Institut für
Arbeits- und Sozialrecht**
Dr. Johanna Wenckebach

Forschungsförderung
Dr. Dorothea Voss

Verwaltung
Finanzen, Personal, IT,
Bibliothek, Veranstaltungen,
Justizariat

**Institut für Makroökonomie und
Konjunkturforschung**
Prof. Dr. Sebastian Dullien

Studienförderung
Ralf Richter

**Institut für Mitbestimmung und
Unternehmensführung**
Dr. Norbert Kluge (bis Juli 2020)
Dr. Daniel Hay (seit August 2020)

Öffentlichkeitsarbeit
Rainer Jung

**Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut**
Dr. Norbert Kluge (bis April 2020)
Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
(seit Mai 2020)

**Gesprächskreis
Studienförderung**

**Wissenschaftlicher
Beirat**

IMPRESSUM

Herausgeberin

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 7778-0

Verantwortlich

Dr. Norbert Kluge, Geschäftsführer

Redaktion

Rainer Jung

Text

Joachim Tornau

Gestaltung

teamADwork Werbe GbR, Düsseldorf

Bildmaterial

Thomas Range	S. 4
IG BCE	S. 9, 10
Helge Krückeberg/IG BCE	S. 11
Peter Himsel	S. 15 (oben), 45, 67 (Mitte)
Horst Wagner	S. 15 (unten)
Hans-Böckler-Stiftung	S. 16 (oben, Mitte), 17 (unten li.), 66–67
Annette Hornischer/IG Metall	S. 16 (unten)
Gergross & Glowinski	S. 17 (oben), 68
Juergen Hoffmann NORTHFAB Agency	S. 17 (unten re.)
Matthias Hubert	S. 32, 67 (Mitte)
Karsten Schöne	S. 33, 61, 66 (Mitte), 67 (Mitte)
Privat	S. 39
Sabine Nemitz/IMK	S. 47
Anna Weise	S. 51, 67 (Mitte)
Stephan Pramme	S. 55, 60
Lukas Geschwender	S. 63
Frank Hoermann/Sven Simon	S. 66 (oben)
Heinz Linke, picture alliance	S. 67 (unten li.)

Die Corona-Krise fordert Gesellschaft und Wirtschaft heraus, sie hat das Arbeitsleben von Millionen Menschen auf den Kopf gestellt. Welche Faktoren sind entscheidend für die Bewältigung der Krise? Welche Rolle spielen Sozialstaat, Wirtschaftspolitik und Mitbestimmung in Zeiten von Corona? Das zeigt unser Jahresbericht 2020. Er informiert über Projekte, Forschungsergebnisse und Aktivitäten der Hans-Böckler-Stiftung. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommen ebenso zu Wort wie Praktikerinnen und Praktiker der Mitbestimmung. Der Bericht bietet zudem Zahlen, Statistiken, Analysen und Interviews zu einem breiten Themenspektrum.