

Erfahrene Vertretungen

Bei den Betriebsratswahlen 2018 haben sich mehrheitlich erfahrene Mitglieder durchgesetzt. Das vereinfachte Wahlverfahren hat sich bewährt, der Frauenanteil ist leicht gestiegen.

Von Anfang März bis Ende Mai 2018 fanden in zahlreichen Firmen Betriebsratswahlen statt. Im Schnitt haben gut drei Viertel der Beschäftigten ihre Stimme abgegeben – fast genauso viele wie 2014. Das geht aus einer Analyse hervor, für die ein Team von der Universität Marburg um die Soziologin Maria Funder die Wahlergebnisse von über 21700 Betrieben in den Organisationsbereichen von IG Metall, Verdi, NGG, IG BCE, IG BAU und EVG ausgewertet hat. Gefördert wurde ihre Untersuchung von der Hans-Böckler-Stiftung.

Das vereinfachte Wahlverfahren – ein unbürokratischer Modus, der seit 2001 in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten vorgeschrieben und in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten möglich ist, wenn sich Wahlvorstand und Arbeitgeber darauf einigen – sei 2018 wieder gut angenommen worden, schreiben die Forscher und Forscherinnen. Insgesamt mache gut ein Drittel aller untersuchten Betriebe von diesem Verfahren Gebrauch, bei den Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten knapp die Hälfte, was für eine große Akzeptanz spreche.

Der Auswertung zufolge hat sich die Wahlbeteiligung seit 2010 bei den kleineren Betrieben besser entwickelt als bei den größeren, die das normale Wahlverfahren anwenden müssen. Das sei ein Indiz dafür, dass das vereinfachte Wahlverfahren zu einer höheren Wahlbereitschaft in der Belegschaft beiträgt. Insofern sei die gewerkschaftliche Forderung, die verpflichtende Anwendung auf Betriebe bis 100 Beschäftigte auszuweiten, zu unterstützen.

In Sachen Geschlechterdiversität gab es bei der Wahl 2018 nur verhaltene Fortschritte: Im Schnitt entfallen den Daten zufolge 27,4 Prozent der Mandate auf Frauen, 2010 waren es 26,9 Prozent. Die seit 2001 geltende Quote für die Vertretung beider Geschlechter im Betriebsrat erfüllen 76,7 Prozent der Betriebe und damit etwas mehr als 2014, als der Anteil 73,3 Prozent betrug. Tendenziell steige der Frauenanteil in den Betriebsräten mit dem Frauenanteil in der Belegschaft, erklärt das Forschungsteam. Zudem spielt die Betriebsgröße eine Rolle: Zu wenige Frauen im Betriebsrat gebe es vor allem in Kleinbetrieben.

Der Betriebsratsvorsitz sei weiterhin „überwiegend eine Männerdomäne“, heißt es in dem Papier. Bei den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall etwa sind 23,4 Prozent der Betriebsratsmitglieder weiblich, aber nur 14,7 Prozent der Vorsitzenden, bei den Verdi-Betrieben beträgt das Verhältnis 45,7 zu 39,4 Prozent. Hier gelte es, Ursachenfor-

schung zu betreiben, um herauszufinden, weshalb Frauen in der betrieblichen Mitbestimmung tendenziell unterrepräsentiert sind. Dazu wurden Interviews durchgeführt, die aktuell ausgewertet werden.

Erfahrung ist bei den Betriebsratswahlen ein wichtiger Faktor: 85,6 Prozent der Mitglieder wurden laut der Auswertung wiedergewählt. Über 60 Prozent der Gewählten sind 45 Jahre oder älter. Besonders lang amtierende Betriebsräte gebe es vor allem in Großbetrieben mit komplexen Entscheidungs- und Machtstrukturen, aber auch in sehr kleinen Betrieben mit wenig Nachwuchs, so die Analyse. Perspektivisch sei der Generationenwechsel unvermeidlich, aber gestaltbar, Nachwuchsförderung sei dringend geboten.

Mehrheitlich erfahrene Betriebsratsmitglieder

So viele Betriebsratsmitglieder wurden 2018 ...



Daten von IG BCE, NGG, Verdi

Quelle: Demir u. a. 2020

Hans Böckler
Stiftung

ten. Anzustreben sei dabei eine Balance zwischen Professionalität und Erneuerung im Betriebsrat.

Leiharbeiter sind berechtigt, bei Betriebsratswahlen mitzustimmen, wenn sie mindestens drei Monate beim Entleihbetrieb beschäftigt sind. Aus den analysierten Daten geht hervor, dass der Anteil der Betriebe mit wahlberechtigten Leiharbeitern im Einzugsbereich der IG Metall zwischen 2010 und 2018 von 35 auf 52,2 Prozent gestiegen ist, der Anteil an allen Wahlberechtigten von 4,2 auf 5,5 Prozent. Diese Entwicklung fordere die kollektive Interessenvertretungspolitik permanent heraus. Unterschiedliche Interessen von Stammbelegschaft und Leiharbeitnehmerschaft gleichermaßen zu berücksichtigen und Spaltungstendenzen entgegenzuwirken, gleiche einem schwierigen Spagat. Nötig sei eine ausbalancierte Schutzpolitik für beide Gruppen. ↗

Quelle: Nur Demir, Maria Funder, Ralph Greifenstein, Leo Kißler: Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Ausgewählte Ergebnisse, Mitbestimmungsbericht Nr. 60, Juni 2020

Crowdworker: Nur scheinbar unabhängig

Die auf Crowdworking-Plattformen übliche computergesteuerte Auftragsvergabe verändert die Arbeitswelt. Diese Ausübung von Arbeitgebermacht könnte auf andere Branchen übergreifen.

In der Frühphase der Industrialisierung versuchten Unternehmer, durch Verschärfung der Fabrikdisziplin und Ausweitung der direkten Kontrolle von Beschäftigten ihre Profite zu steigern. Heute sind Fabriken und Büros für etliche Erwerbstätige nicht mehr der zentrale Schauplatz der Arbeit. Daher haben sich neue Mechanismen herausgebildet, um die Beschäftigten zur Verausgabung ihrer Arbeitsleistung zu bewegen. An der Spitze der Entwicklung steht die Arbeitszuteilung und -bewertung über Crowdworking-Plattformen. Christine Gerber vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat anhand von Interviews mit Plattformbetreibern und Crowdworkern sowie einer Onlinebefragung, an der sich mehr als 1000 Crowdworker beteiligt haben, untersucht, wie das Plattformregime funktioniert. Ihr Ergebnis: An die Stelle der direkten Überwachung ist eine ebenso wirksame indirekte Kontrolle getreten. Plattformarbeiter disziplinieren sich selbst, weil sie wissen, dass regelkonformes Verhalten die besten Bewertungen und damit Aufträge einbringt. Allerdings liegen die Regeln, die Algorithmen, nicht offen. Gerade diese Unsicherheit hält die Crowd in Atem – und stellt die Unterordnung der Auftragnehmer unter den Auftraggeber und das Plattformmanagement sicher.

Trotz formaler Unabhängigkeit seien die Akteure auf den Plattformen keineswegs gleich, vielmehr seien die sozialen Beziehungen hier „klassenförmig strukturiert“, schreibt Gerber. Wer als Crowdworker bewusst oder unbewusst von der gewünschten Norm abweicht, wird nicht getadelt, sondern muss Abstriche bei seinem Ranking hinnehmen und bekommt die schlechteren Aufträge. Beschränkungsmöglichkeiten gibt es oft gar nicht oder sie sind so undurchsichtig gestaltet, dass sie schwer zu nutzen sind.

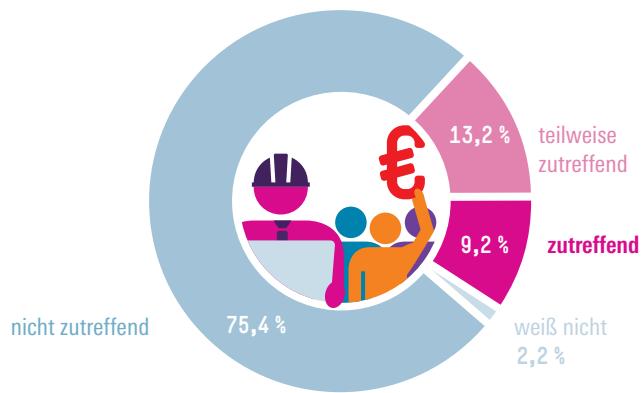
Intransparenz ist ein wesentliches Merkmal der Plattformarbeit: Denjenigen, die – als Selbstständige – ihre Arbeitskraft anbieten, werden viele Informationen vorenthalten. Gerade bei Mikroaufgaben, etwa dem Abschreiben von Tondokumenten oder Verschlagworten von Bildern, wissen sie oft nichts über den Auftraggeber, das Gesamtprodukt oder darüber, wie viele andere gerade an derselben Aufgabe arbeiten. Ob Aufträge wegen einer allgemeinen Flauftage ausbleiben, ob der Zuteilungsalgorithmus damit frühere Leistungen sanktioniert oder ob er andere Crowdworker bevorzugt und wenn ja, warum – all dies ist ungewiss. Teilweise werden die Crowdworker nicht einmal bezahlt für ihre Arbeit. Mit der oft betonten Offenheit von Plattformen ist es in Wirklichkeit nicht weit her. Nur bei wenigen ist es möglich, alle vorhandenen Projekte oder Aufgaben zu überblicken. Algorithmen sorgen dafür, dass gerade als leistungsschwach eingestufte Crowdworker das meiste nicht zu sehen bekommen.

Crowdworker verfügen zwar über eine Art von Autonomie, die es in klassischen Beschäftigungsverhältnis-

sen nicht gibt: Sie brauchen keinen Auftrag anzunehmen, den sie nicht wollen. Und eine technisch mögliche Permanentüberwachung durch Aufzeichnung der Tastenanschlüsse oder Bildschirmfotos kommt nur in Einzelfällen vor. Aber den Crowdworkern stehen auf der anderen Seite nur wenige Handlungsoptionen offen: nämlich die, die der Plattformbetreiber vorgegeben hat. Wenn Kritik nicht vorgesehen ist, gibt es keine Kritik. So beschränkt sich der Widerstand der Crowdworker gegen als unfair wahrgenommene Praktiken in der Regel auf Versuche, die Algorithmen auszutricksen. Etwa dadurch, dass sie Bewertungssysteme nutzen, um sich gegenseitig gute Arbeit zu bescheinigen, oder Aufträge unter der Hand weitergeben. Solche „Spielchen“ – Arbeitssoziologen

Um den Lohn gebracht

Dass sie immer wieder für ausgeführte Aufgaben nicht bezahlt werden, ist laut Crowdworkern ...



ohne Wettbewerbsplattformen Quelle: Gerber 2020

Hans Böckler
Stiftung

gen sprechen von „work games“ – tragen jedoch eher zur „Stabilisierung der Macht- und Ausbeutungsverhältnisse“ bei, weil sie den Beschäftigten das Gefühl geben, den Vorgaben des Arbeitgebers nicht machtlos gegenüberzustehen.

Dennoch fallen die Wahrnehmungen der Crowdworker insgesamt recht positiv aus, so Gerber. Offenbar gelinge es den Plattformbetreibern, „die mobile und unabhängige Crowd in einer Kontrollbeziehung zu halten und ihre Ausbeutung durch Selbstdisziplinierung zu sichern“. Das „algorithmische Management“, für das die Plattformen ein Testfeld seien, habe sich als funktional herausgestellt. Digitale Reputationssysteme und automatisierte Aufgabenzuordnung könnten daher „auch in anderen Bereichen Fuß fassen und tun dies bereits“ – beispielsweise in Callcentern oder im Bereich Handel und Logistik. <

Quelle: Gerber: Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management, WSI-Mitteilungen 3/2020