



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Betriebsrätebefragung 2020

Die Wirtschafts- und Beschäftigungssituation in den Betrieben des Landes Bremen

**Schwerpunktthema:
Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern – Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes**

1. Einleitung

Seit 10 Jahren führt die Arbeitnehmerkammer Bremen regelmäßige Befragungen der Betriebsräte im Land Bremen durch, um einen Einblick in die aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Situation der Betriebe zu gewinnen sowie betriebliche Problemfelder aus Sicht der Gremien zu benennen. Neben den regelmäßigen Themen Konjunktur und Beschäftigungsentwicklung, Leiharbeit und Betriebsratsarbeit wurde in diesem Jahr als Schwerpunktthema „Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern“ und vor diesem Hintergrund die Umsetzung des seit Anfang 2018 geltenden Entgelttransparenzgesetzes gesetzt¹.

Die von Dezember 2019 bis Februar 2020 durchgeführte Befragung ist als Vollerhebung aller Betriebsräte im Land Bremen angelegt. Hierfür wurden 673 Betriebsräte in Bremen und Bremerhaven angeschrieben sowie zusätzliche über den E-Mail Newsletter der Arbeitnehmerkammer Bremen erreicht. Wie schon bei der Befragung 2018 war die Teilnahme auch online möglich. 219 gültige Fragebögen sind zurückgekommen. Wie bei der letzten Befragung erfolgte knapp ein Drittel der Rückmeldungen aus Industrie – und zwei Drittel aus Dienstleistungsunternehmen.

Die Größe der Befragung und die Zusammensetzung der teilnehmenden Unternehmen nach unterschiedlichsten Branchen, Sektoren und Unternehmensgrößen gewährleisteten ein hohes Maß an Aussagekraft. Die teilnehmenden Gremien repräsentierten über 90.000 Beschäftigte und damit rund 27 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bremen und Bremerhaven.

Die Ergebnisse werden im Folgenden in der Regel als prozentualer Anteil an allen abgegebenen Antworten angegeben, wobei nicht beantwortete Fragen von Betriebsräten nicht in einer Kategorie „keine Angaben“ zusammengeführt werden. Es wurde hierbei stets auf eine ausreichend aussagekräftige Fallzahl ($n > 50$) geachtet.

¹ Der Fragebogen wurde im Ausschuss „Wirtschaft und Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen erarbeitet. Mitglieder sind Betriebsräte aus Bremer Betrieben sowie Experten Bremer Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer Bremen.

2. Konjunktur und Beschäftigung

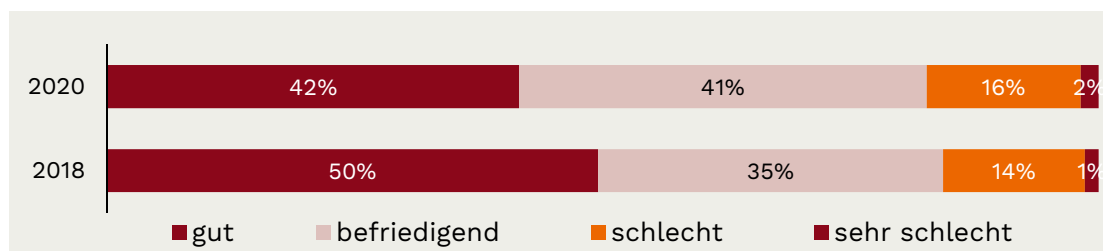
Das Geschäftsklima im Land Bremen blieb trotz der schwierigen Rahmenbedingungen der bremischen Wirtschaft bislang stabil, wobei das bremische Wirtschaftswachstum zuletzt im Vergleich zu den Vorjahren abflachte und hinter dem in Deutschland insgesamt zurück geblieben ist. Im vergangenen Jahr legte das Bruttoinlandsprodukt in Bremen preisbereinigt um nur 0,2 % zu. Besonders für die exportorientierten Bereiche sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der unübersichtlichen internationalen Lage mehr denn je mit großen Unsicherheiten behaftet.

2.1. Geschäftslage der Bremer Unternehmen

Frage A.1.: „Bitte schätzen Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes ein.“

Die leichte Dämpfung des konjunkturellen Hochs spiegelt sich auch in den Einschätzungen der befragten Betriebsräte wieder. Überwiegend wurde die aktuelle wirtschaftliche Lage zwar immer noch als positiv eingeschätzt. Jedoch ist der Anteil der Betriebsräte, welche die derzeitige wirtschaftliche Lage des Betriebes als gut eingeschätzt haben, gegenüber der vorherigen Befragung 2018 von 50 % auf 42 % gesunken. Immerhin wird die derzeitige wirtschaftliche Lage in der weit überwiegenden Mehrzahl der Betriebe (83 %) immer noch als gut oder befriedigend eingeschätzt, während nur 18 % der Betriebsräte diese als schlecht oder sehr schlecht einschätzen.

Abbildung A.1
Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes



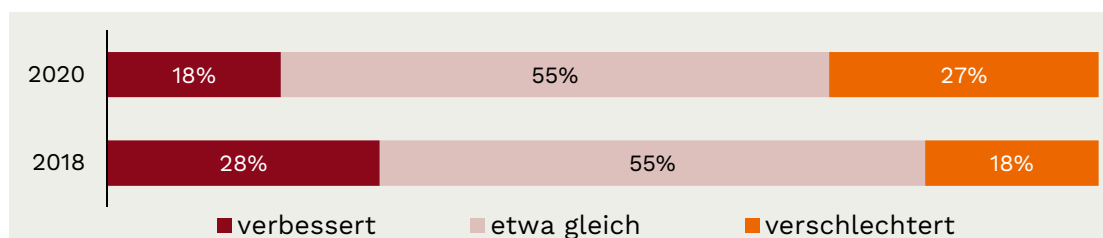
Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Wie schon in der Befragung 2018 beurteilten die Betriebsräte im produzierenden Gewerbe die wirtschaftliche Lage in den Betrieben deutlich positiver als im Dienstleistungssektor. So wurde in den Industriebetrieben die derzeitige wirtschaftliche Lage des Betriebes sogar zu 48 % als gut eingeschätzt (im Dienstleistungssektor nur 39 %).

Frage A.2: „Wie schätzen Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes im Vergleich zum Vorjahr ein?“

Gegenüber der Betriebsrätebefragung 2018 ist der Anteil der Betriebsräte, nach deren Angaben sich die wirtschaftliche Lage des Betriebes im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat, deutlich von 28 % auf 18 % gesunken. Dagegen stieg der Anteil derjenigen Betriebsräte, die eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage zum Vergleich zum Vorjahr wahrgenommen haben, seit 2018 von 18 % auf 27 % an. Insgesamt überwiegen die Einschätzungen, dass sich die wirtschaftliche Lage nicht wesentlich geändert hat.

Abbildung A.2
Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes im Vergleich zum Vorjahr

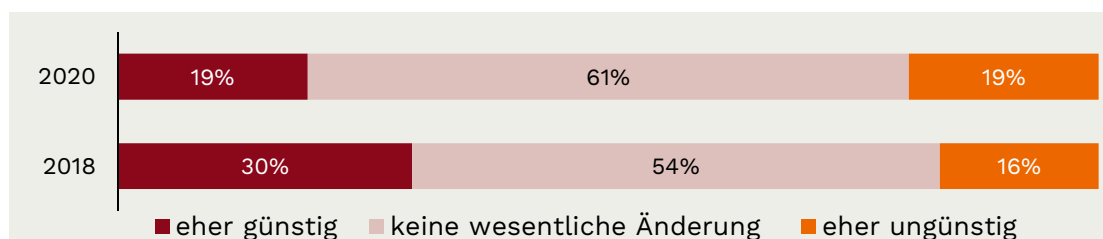


Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage A.3: „Wie wird sich die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes Ihrer Einschätzung nach im Jahr 2020 entwickeln?“

Die Zukunftsaussichten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes haben sich nach Einschätzung der Gremien deutlich verschlechtert. Eine eher günstige Entwicklung erwarten nur noch 19 % der befragten Betriebsräte (gegenüber 2018: 30 %). Insgesamt überwiegen die Einschätzungen, dass sich die wirtschaftliche Lage in 2020 nicht wesentlich ändern wird².

Abbildung A.3
Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Lage des Betriebes



Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

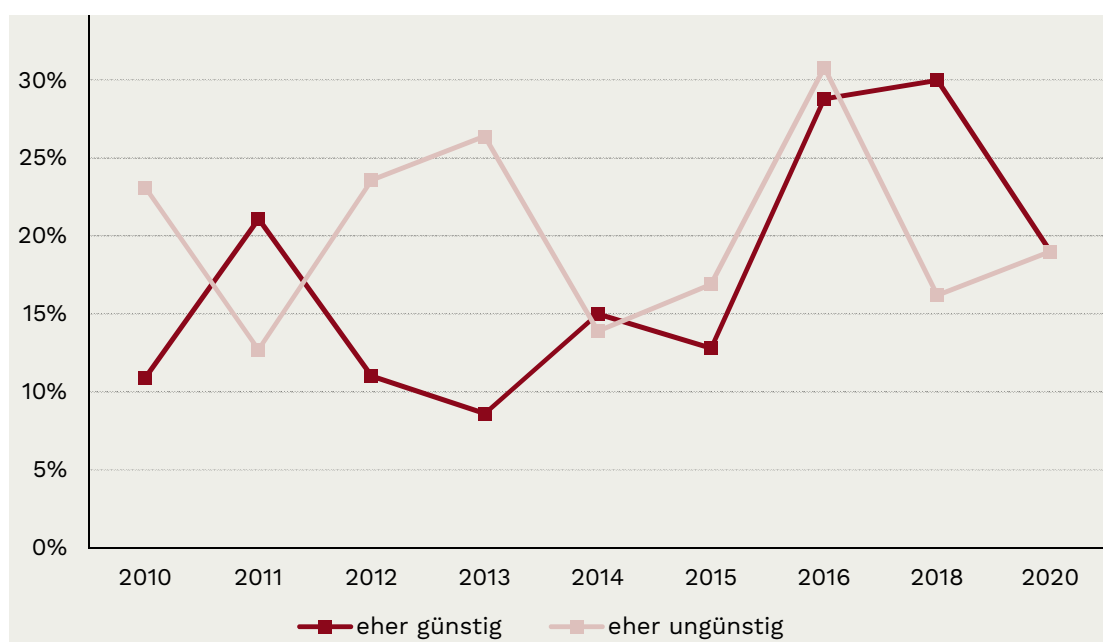
² Diese Einschätzung dürfte sich aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen „Corona-Krise“ und deren voraussichtlichen wirtschaftlichen Auswirkungen geändert haben.

Im Zeitverlauf seit 2010 ist zu sehen, dass der seit 2015 ununterbrochen steigende positive Verlauf der Einschätzung der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung nun wieder einen deutlichen Abwärtstrend vollzogen hat, womit sich positive und negative Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes mit jeweils 19 % annähern.

Abbildung A.3.1

Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes

Zeitreihe



Quelle: Betriebsrätebefragungen (diverse Jahrgänge)

© Arbeitnehmerkammer Bremen

2.2. Beschäftigungsentwicklung

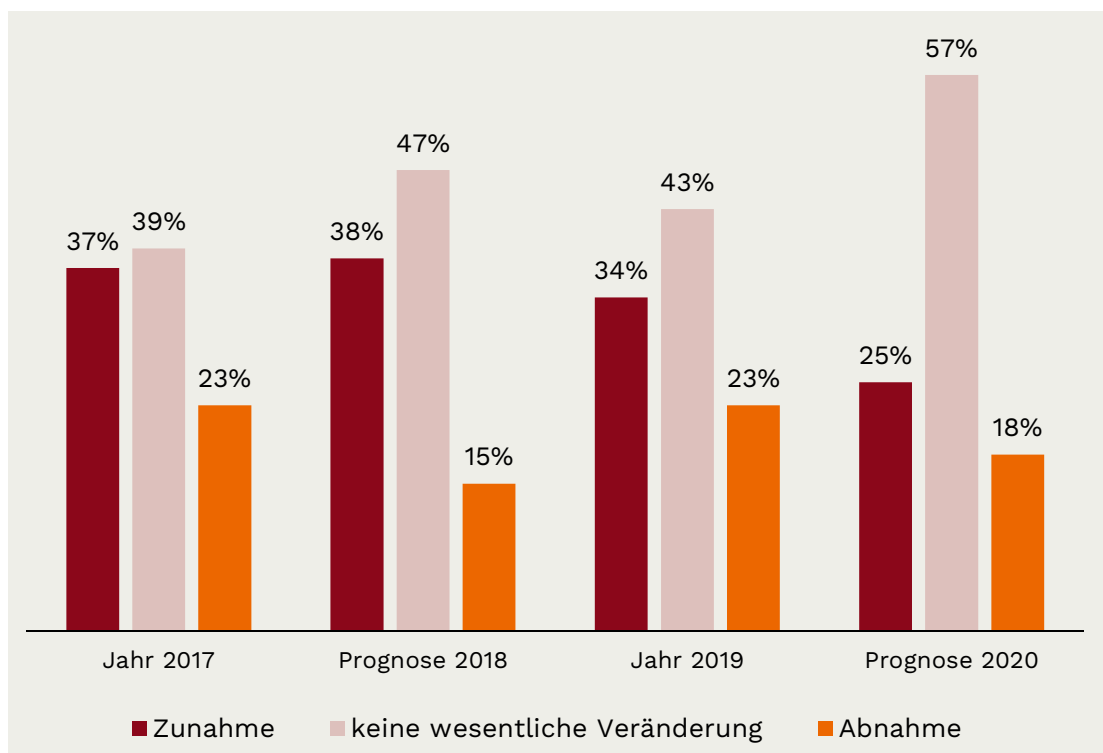
Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Land Bremen hält weiter an. In den vergangenen fünf Jahren sind hier fast 28.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden, so dass mit 339.376 Beschäftigten im Jahr 2019 ein neuer Höchststand erreicht wurde³.

Frage A.4: „Wie haben sich die Beschäftigungszahlen in Ihrem Betrieb im Jahr 2019 entwickelt?“

Frage A.5: „Welche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Ihrem Betrieb erwarten Sie für das Jahr 2020?“

So gaben auch 34 % der befragten Betriebsräte an, dass die Beschäftigtenzahl im Betrieb zugenommen habe. Nur 23 % berichteten von einer Abnahme der Beschäftigtenzahlen. Seit 2017 flacht die Beschäftigungszunahme in den Betrieben nach Angaben der Betriebsräte allerdings leicht ab. Für 2020 gehen nur 25 % der Betriebsräte von einer Zunahme der Beschäftigtenzahl in den Betrieben aus.

Abbildung A.4/5
Beschäftigtenentwicklung in den Betrieben



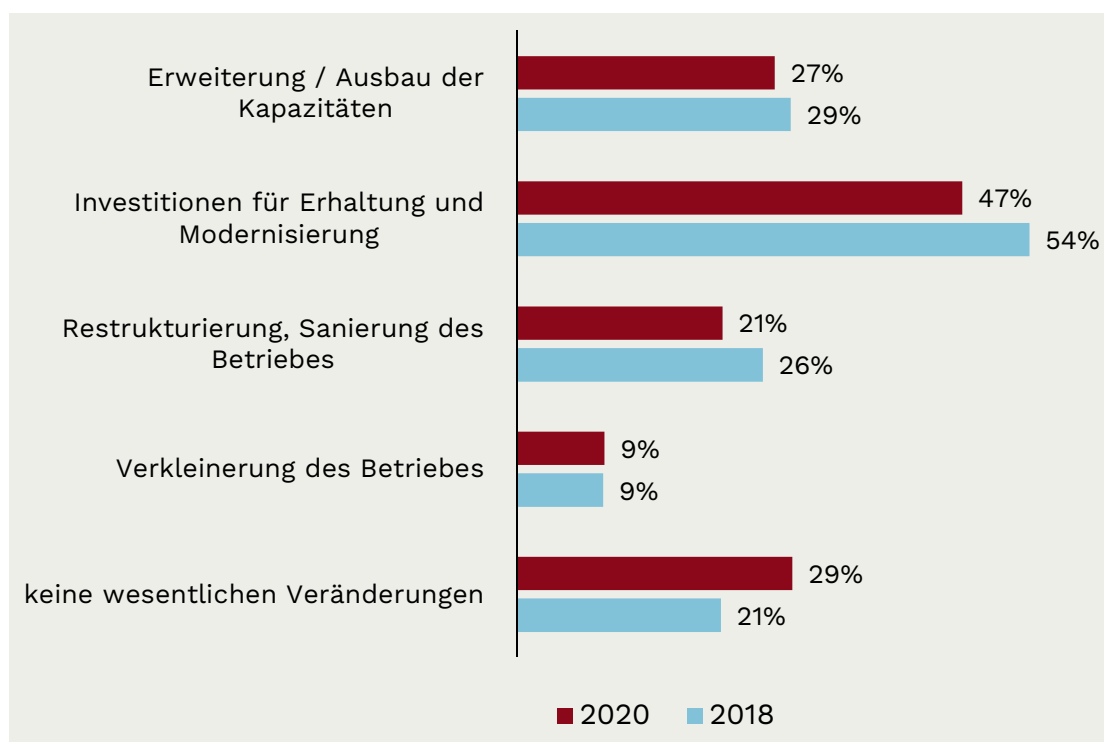
Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30. Sept.

Frage A.6: „Welche Investitionen bzw. Veränderungen sind in Ihrem Betrieb in 2020 zu erwarten?“

Im Hinblick auf die Erwartung betrieblicher Veränderungen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Befragung 2018. Die Mehrzahl der Betriebsräte erwartet für das Jahr 2020 Erhaltungs- oder Modernisierungsinvestitionen (47 %), wobei diese Erwartung gegenüber der letzten Befragung (2018: 54 %) etwas abgenommen hat. Etwas weniger optimistisch wurde seitens der Betriebsräte auch die Wahrscheinlichkeit einer Erweiterung bzw. eines Ausbaus der Kapazitäten eingeschätzt. Diese Erwartung sank von 29 % für das Jahr 2018 auf 27 % für das Jahr 2020. Knapp ein Drittel der Betriebsräte ging zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, dass in 2020 keine wesentlichen betrieblichen Veränderungen eintreten werden.

Abbildung A.6
Erwartete betriebliche Veränderungen



Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

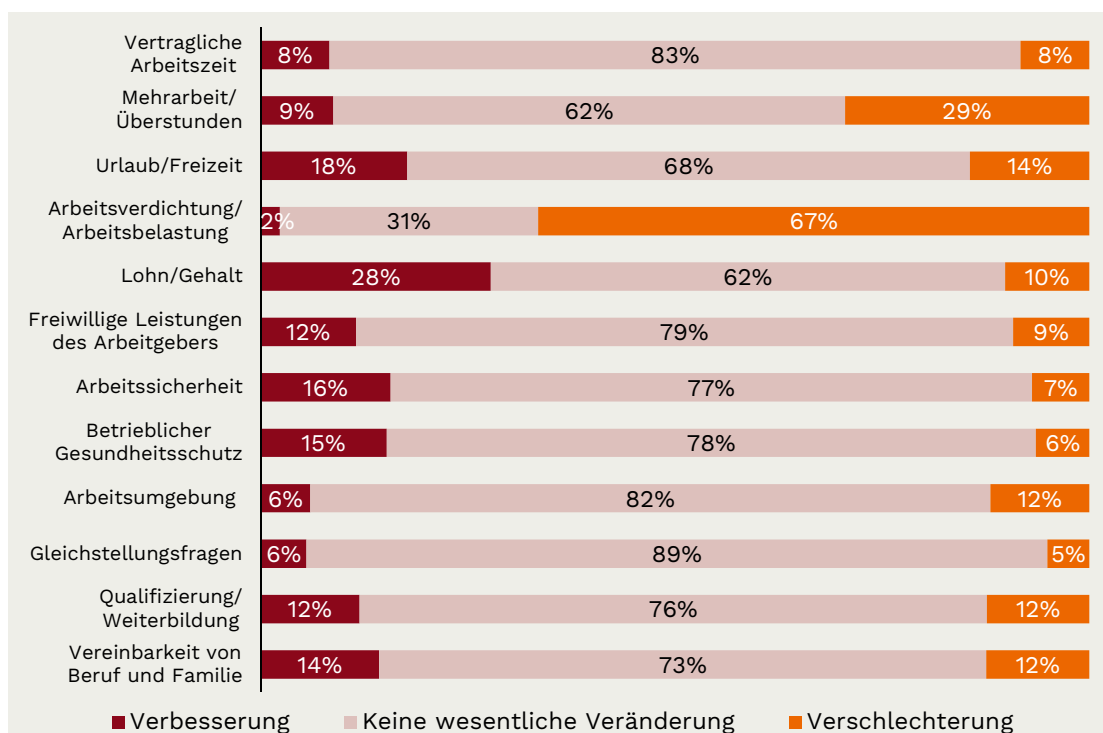
2.3. Arbeitsbedingungen im Betrieb

Frage A.7: „Wie haben sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Betrieb entwickelt?“

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist mit Abstand das größte Problem aus Sicht der befragten Betriebsräte - wie bereits in der Befragung 2018 - die steigende Arbeitsverdichtung und -belastung. So gaben 67 % der befragten Betriebsräte an, dass sich die Situation im Betrieb hinsichtlich der Arbeitsverdichtung und -belastung für die Beschäftigten noch weiter verschlechtert habe. Nur 2 % sehen eine diesbezügliche Verbesserung. Dementsprechend haben in den Betrieben auch die zu leistende Mehrarbeit und Überstunden deutlich zugenommen. Fast ein Drittel der Betriebsräte gibt an, dass sich die Situation in den Betrieben diesbezüglich verschlechtert habe.

Nach Angaben der Betriebsräte haben sich jedoch auch einige Arbeitsbedingungen gegenüber der letzten Befragung leicht verbessert, so etwa bei den Themen „Urlaub/Freizeit“ (von 8,5 % auf 18 %), „Lohn und Gehalt“ (von 24,3 % auf 28 %), „freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers“ (6,6 % auf 12 %) sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (von 6,2 % auf 14 %). In den meisten Bereichen wurden keine wesentlichen Änderungen wahrgenommen.

Abbildung A.7
Entwicklung der Arbeitsbedingungen



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

3. Leiharbeit und Werkverträge

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist in vielen Betrieben mittlerweile gängige Praxis. Hier-durch können Arbeitgeber ihren Personalbestand flexibler an die Auftragslage anpassen und zum Teil Kosten einsparen. Für einen immer größer werdenden Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies jedoch oftmals Arbeit zu deutlich schlechteren Konditionen - vor allem in Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung.

3.1. Entwicklung der Leiharbeit

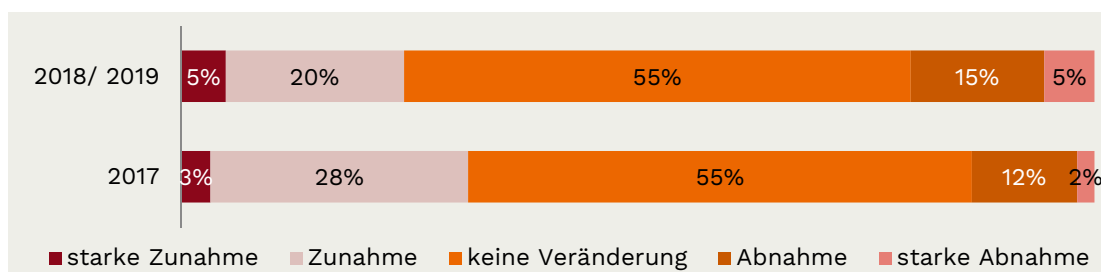
Frage B.1: „Anzahl der Leiharbeiter*innen (LA) im Betrieb (Jahresdurchschnitt)?“

Die Anzahl der Bremer Betriebe, in denen Leiharbeiter eingesetzt werden, nahm seit der letzten Befragung 2018 leicht ab. In der aktuellen Befragung gaben 52 % der Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb Leiharbeiter*innen eingesetzt würden (2018: 58 %).

Frage B.2: „Wie hat sich Leiharbeit in Ihrem Betrieb in den Jahren 2018/ 2019 entwickelt?“

Ein Viertel der Betriebsräte hat eine Zunahme oder starke Zunahme der Leiharbeit in ihren Betrieben festgestellt. Diese Feststellung traf bei der letzten Befragung noch rund ein Drittel der Betriebsräte. Hingegen nahmen 20 % der Betriebsräte eine Abnahme oder starke Abnahme der Leiharbeit im Betrieb wahr (2018: 14 %, bezogen auf das Vorjahr). Unverändert geblieben ist der Anteil der Betriebsräte, die keine Veränderung des Einsatzes der Leiharbeit im Betrieb feststellen konnten (55 %). Insgesamt scheint der Einsatz von Leiharbeit in den Betrieben leicht abgenommen zu haben.

Abbildung B.2 Entwicklung der Leiharbeit im Betrieb



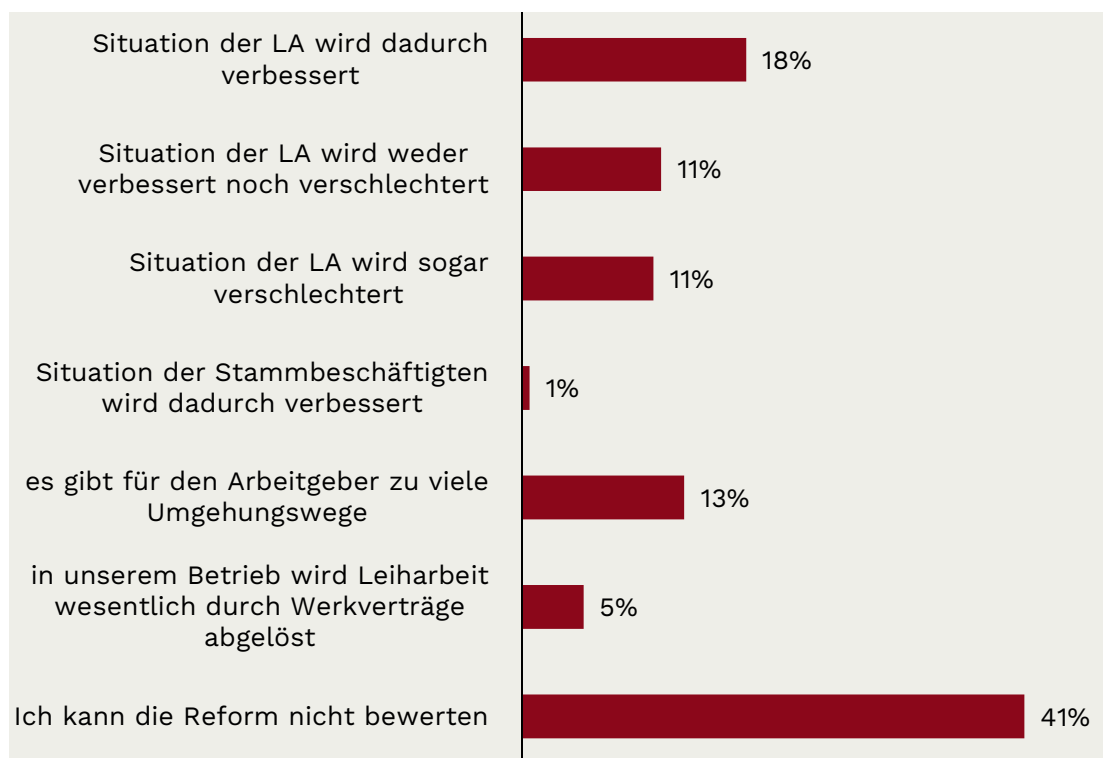
Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage B.3: „Seit April 2017 ist das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft. Danach ist eine personengebundene Höchstentleihdauer eingeführt worden, nach der ein LA grundsätzlich nicht länger als 18 Monate im selben Entleihbetrieb eingesetzt werden darf. Außerdem soll nach 9 Monaten grundsätzlich der Equal-Pay-Grundsatz gelten. Wie bewerten Sie die Reform?“

Es nehmen nur 18 % der befragten Betriebsräte an, dass die Situation von Leiharbeitskräften insgesamt durch die Reformierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbessert wird. 11 % gehen sogar von einer Verschlechterung aus. 13 % sind der Ansicht, dass es für Arbeitgeber zu viele Umgehungswege gibt.

Von der Begrenzung der Entleihdauer auf höchstens 18 Monate im selben Entleihbetrieb sind 42 % der Betriebe nicht betroffen (s. Frage B.4). Die Leiharbeiter*innen werden ohnehin meist kürzer als 18 Monate im Betrieb eingesetzt. Entsprechend groß ist mit 41 % der Anteil der Betriebsräte, welche die Reform nicht bewerten können.

Abbildung B.3
Bewertung der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes



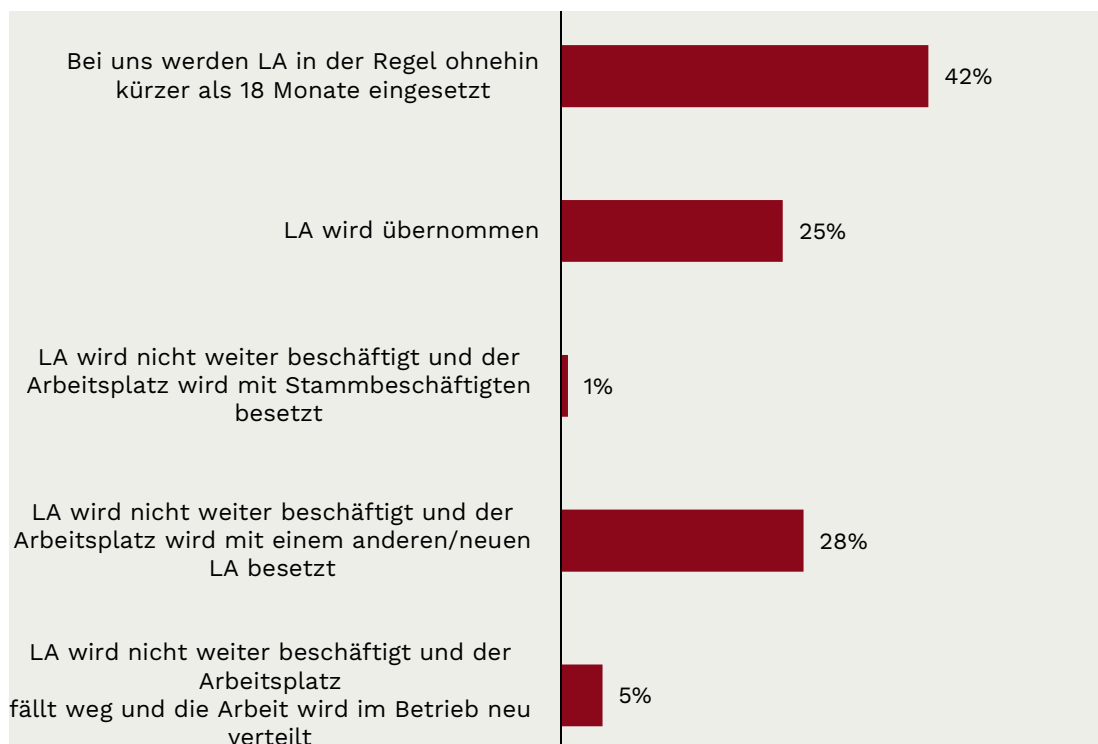
Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage B.4: „Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dürfen LA nicht länger als 18 Monate im selben Entleihbetrieb eingesetzt werden. Was denken Sie wird in Ihrem Betrieb nach 18 Monaten geschehen?“

In 42 % der Betriebe werden nach Auskunft der Betriebsräte die Leiharbeiter*innen kürzer als 18 Monate im Betrieb eingesetzt. Von der Begrenzung der Entleihdauer auf höchstens 18 Monate im selben Entleihbetrieb ist insofern ein Großteil der Betriebe nicht betroffen.

Ein Viertel der Betriebsräte geht davon aus, dass die Leiharbeiterin bzw. der Leiharbeiter im Anschluss an die Höchstentleihdauer fest übernommen wird. Dagegen halten es 28 % der Betriebsräte für wahrscheinlicher, dass die Leiharbeiterin bzw. der Leiharbeiter nicht weiter beschäftigt wird und der Arbeitsplatz mit einer anderen neuen Leiharbeitskraft besetzt wird.

Abbildung B.4
Einsatz des Leiharbeitnehmers nach Ablauf der Höchstentleihdauer von 18 Monaten

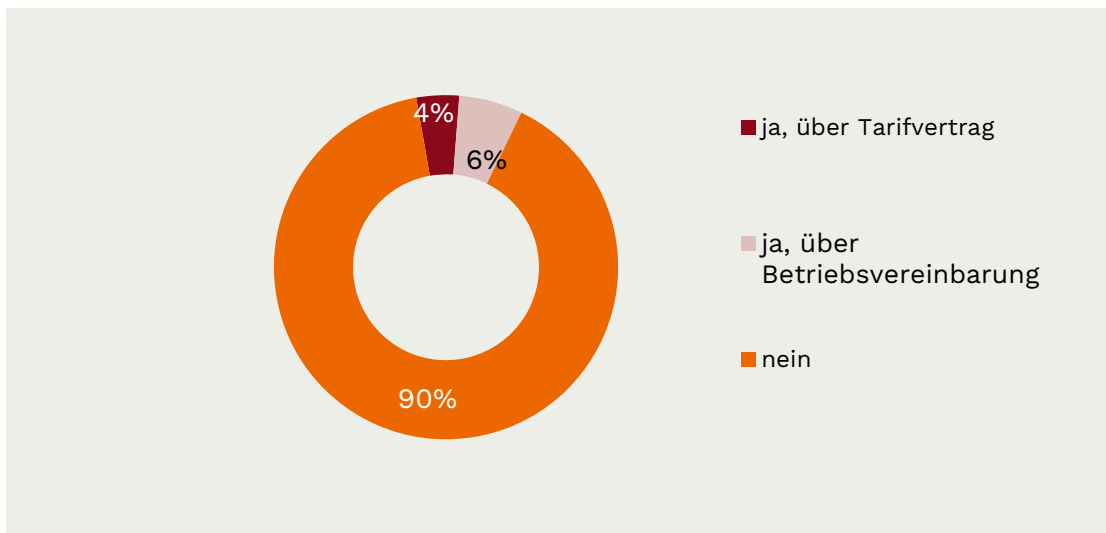


Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage B.5: „Wird in Ihrem Betrieb die Überlassungshöchstdauer ausgedehnt?“

Durch die Möglichkeit des bloßen Auswechselns einer Leiharbeitskraft auf demselben Arbeitsplatz besteht für die meisten Arbeitgeber nicht die Notwendigkeit, die Überlassungshöchstdauer über Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auszudehnen, was unter bestimmten Umständen möglich wäre. Von dieser Möglichkeit machen insofern nur 10 % der Arbeitgeber Gebrauch.

Abbildung B.5
Ausdehnung der Überlassungshöchstdauer



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

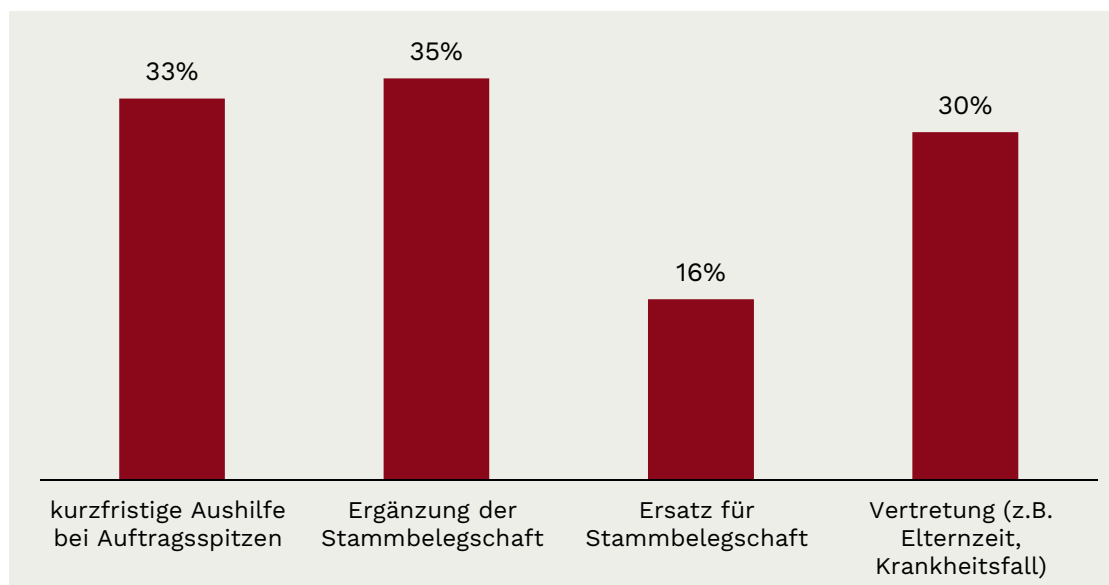
3.2. Funktion und Auswirkungen der Leiharbeit

Frage B.6: „Welche Funktionen erfüllen LA hauptsächlich in Ihrem Betrieb?“

Nach wie vor spiegelt sich die Intention des Gesetzgebers, wonach Leiharbeit stets nur vorübergehend zum Einsatz kommen soll, in der Realität nicht wieder. Lange Einsatzzeiten sind, wie die Umfrageergebnisse zeigen, deutlich häufiger als kurzfristige Einsätze.

Arbeitnehmerüberlassung wird in den Betrieben zunehmend benutzt, um die Zahl der Stammbeschäftigten möglichst gering zu halten. Entsprechend wird in der Befragung auch als das mit 35 % häufigste Motiv für den Einsatz von Leiharbeitnehmern „Ergänzung der Stammbeslegschaft“ genannt. Daneben sind die „kurzfristige Aushilfe bei Auftragsspitzen“ und die „Vertretung“ die wichtigsten Funktionen der Leiharbeit im Betrieb.

Abbildung B.6
Funktionen von Leiharbeit



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

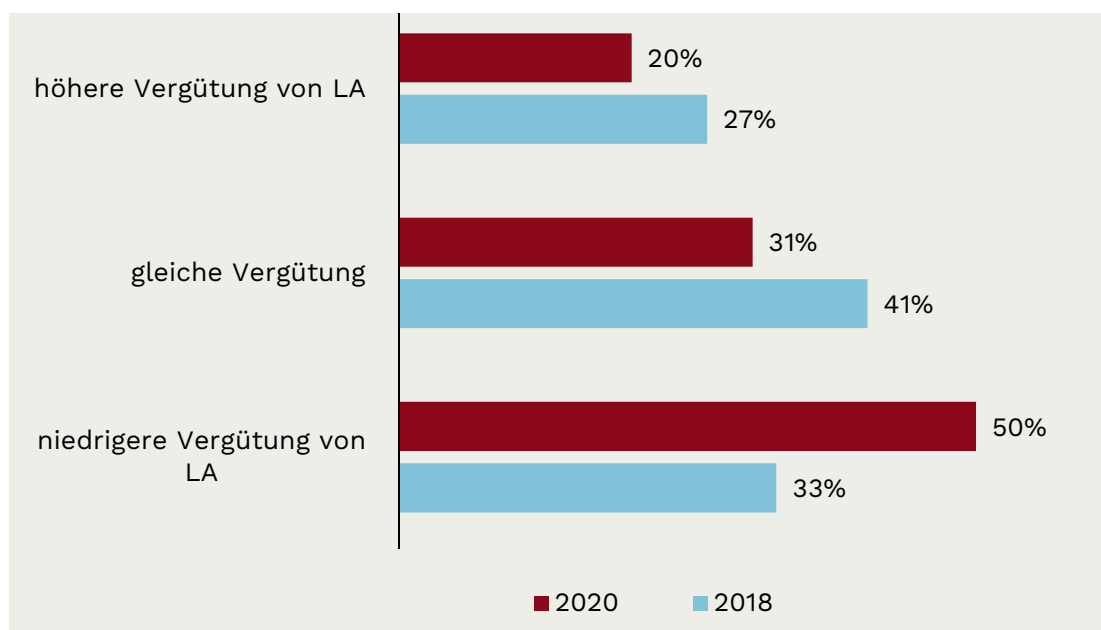
Frage B.7: „Welche Lohnunterschiede zwischen der Vergütung von Stammkräften und gleichartig beschäftigten LA bestehen in Ihrem Betrieb?“

Rund die Hälfte der Betriebsräte gibt zudem an, dass Leiharbeitskräfte eine geringere Vergütung erhalten als die Stammebelegschaft (2018: 33 %). In 31 % der Betriebe gibt es keinen signifikanten Lohnunterschied (2018: 41 %). Laut 20 % der befragten Betriebsräte erhalten Leiharbeitskräfte in dem Betrieb eine höhere Vergütung als Stammarbeitnehmer, was für hochspezialisierte Bereiche zutreffen mag.

Im Vergleich zur Betriebsrätebefragung 2018 hat die Lohndifferenz zwischen Stamm- und Leiharbeitskräften somit insgesamt deutlich zugenommen.

Abbildung B.7

Lohnunterschiede zwischen Stamm- und Leiharbeitskräften



Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

3.3. Einsatz von Werkverträgen

Werkverträge gelten als das Nachfolgemodell der Leiharbeit. Mit ihnen werden arbeitgeberseitig – unter Vermeidung der gesetzlichen Reglementierungen der Leiharbeit – oft ähnliche Ziele verfolgt. Im Unterschied zur Leiharbeit haben die Werkverträger*innen einen Arbeitsvertrag mit dem Werkunternehmer und unterliegen (theoretisch!) allein dessen Weisungen. Da sie somit formal nicht in den Betrieb des Einsatzunternehmens eingegliedert sind, ist ihr Einsatz bei diesem weder zustimmungspflichtig noch unterliegen sie ansonsten dessen betrieblicher Mitbestimmung.

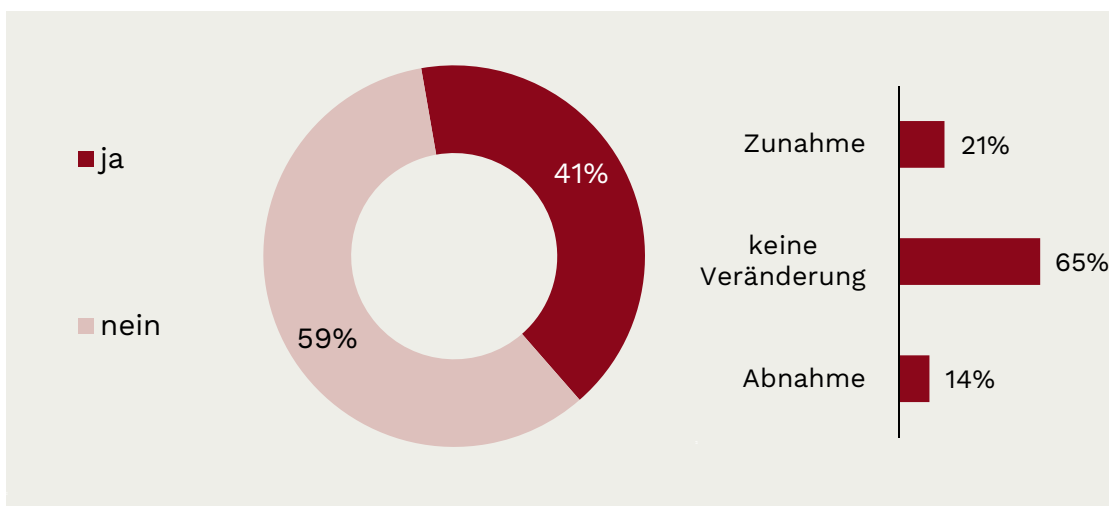
Insofern werden Werkverträge oft dazu genutzt, die Rechte des Betriebsrats zu umgehen. Zudem besteht eine große Gefahr der Umgehung von Tarifvereinbarungen und Arbeitnehmerrechten. In der Praxis ist die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Leiharbeit schwierig, da Werkverträger*innen nicht selten wie Leiharbeitskräfte eingesetzt werden.

Frage B.8: „Sind regelmäßig Werkvertragsunternehmen für Ihren Betrieb tätig?“

Frage B.9: „Wie hat sich der Einsatz von Werkverträgen in den vergangenen drei Jahren in Ihrem Betrieb entwickelt?“

Nach unserer Betriebsrätebefragung sind in 41 % aller Betriebe heute Werkvertragsunternehmen tätig. In gut 21 % der Betriebe hat der Einsatz von Werkverträgen in den letzten drei Jahren zugenommen. In 65 % gab es keine gravierende Veränderung, in 14 % aller Unternehmen sank der Einsatz von Werkverträgen.

Abbildung B.8/9
Einsatz von Werkverträgen



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

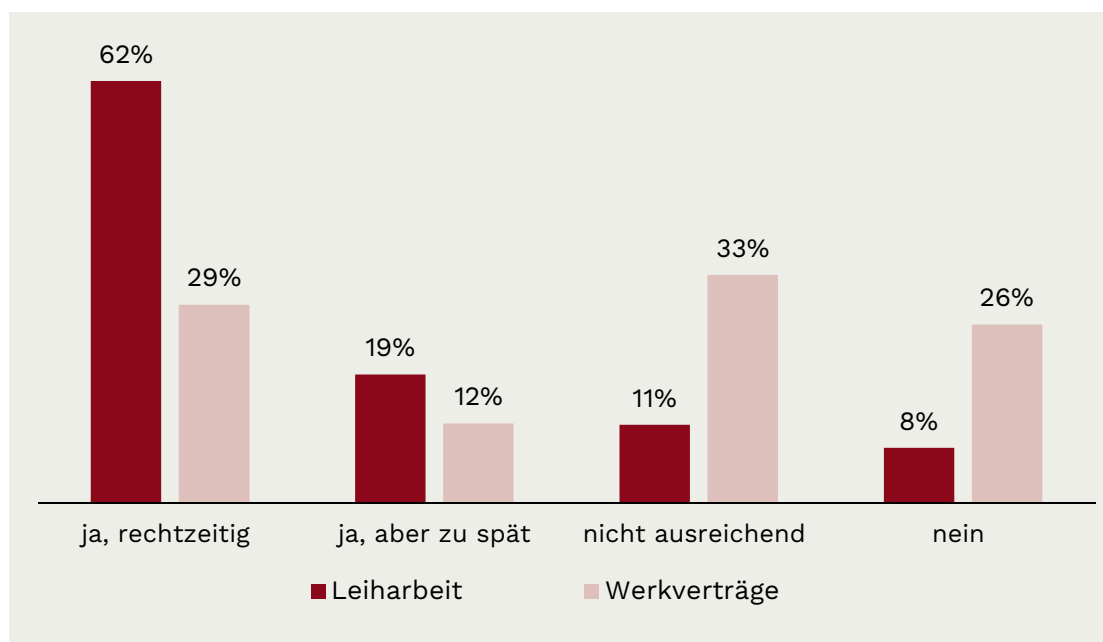
3.4. Information des Betriebsrats

Frage B.10: „Werden Sie als Betriebsrat über den Einsatz von Leiharbeitnehmern informiert?“

Frage B.11: „Werden Sie als Betriebsrat über den Einsatz von Werkvertragsunternehmen informiert?“

Insgesamt werden die Betriebsräte deutlich besser über den Einsatz von Leiharbeit als über den von Werkverträgen informiert. Hintergrund dürfte sein, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften grundsätzlich eine mitbestimmungspflichtige Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG ist und der Arbeitgeber hierfür die Zustimmung des Betriebsrats braucht. Dies ist bei dem Einsatz von Werkverträgen nicht der Fall. Immerhin werden noch 62 % der Betriebsräte nach eigenen Angaben rechtzeitig über den Einsatz von Leiharbeit informiert, jedoch nur 29 % über den Einsatz von Werkverträgen. Rund ein Drittel aller Betriebsräte wird nicht ausreichend über den Einsatz von Werkverträgen im Betrieb informiert, obgleich dies regelmäßig einen erheblichen Einfluss auf die betrieblichen Abläufe und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat.

Abbildung B.10/11
Information des Betriebsrats über Leiharbeit / Werkverträge



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

4. Betriebsratsarbeit

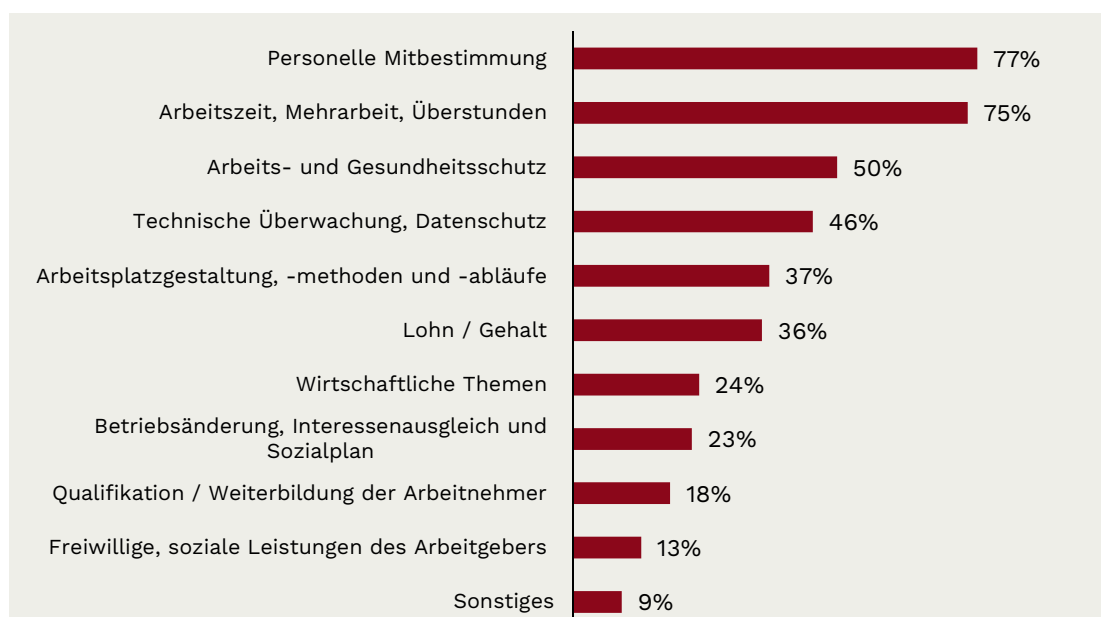
Auch in der diesjährigen Betriebsrätebefragung wurden die Rahmenbedingungen der Gremienarbeit abgefragt. Im dritten Themenblock der Befragung ging es darum, einen Überblick über die aktuellen Themen der Betriebsratsarbeit zu gewinnen und das Verhältnis von Betriebsrat und Geschäftsführung zu beleuchten.

4.1. Aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit

Frage C.1: „Mit welchen Themen waren Sie im Betriebsratsgremium in den vergangenen 12 Monaten am häufigsten beschäftigt?“

Es ergibt sich mit leicht geänderter Reihenfolge ein ähnliches Bild wie bei der letzten Befragung. Unter anderem auch bedingt durch den starken Personalaufbau in den Bremer Betrieben beschäftigt das Thema „Personelle Mitbestimmung bei Kündigungen und Einstellungen“ mit 77 % der Nennungen die Betriebsratsgremien am meisten. An zweiter Stelle steht die ebenfalls seit Jahren sehr relevanten Thematik „Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden“ (75 %). Auch die klassischen Betriebsratsthemen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „Technische Überwachungsmöglichkeiten/Datenschutz“, „Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe“ sowie „Lohn und Gehalt“ spielten im letzten Jahr nach wie vor eine große Rolle.

Abbildung C.1
Themen der Betriebsratsarbeit



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage C.2: „Hatten Sie bei der Bearbeitung der o. g. Themen Unterstützung durch die Arbeitnehmerkammer Bremen?“

Über die Hälfte der Betriebsratsgremien (55 %) gab zudem an, bei der Bewältigung ihrer zahlreichen Aufgaben Unterstützung durch die Arbeitnehmerkammer Bremen erhalten zu haben. Diese erfolgte meist in Form einer Einzelberatung.

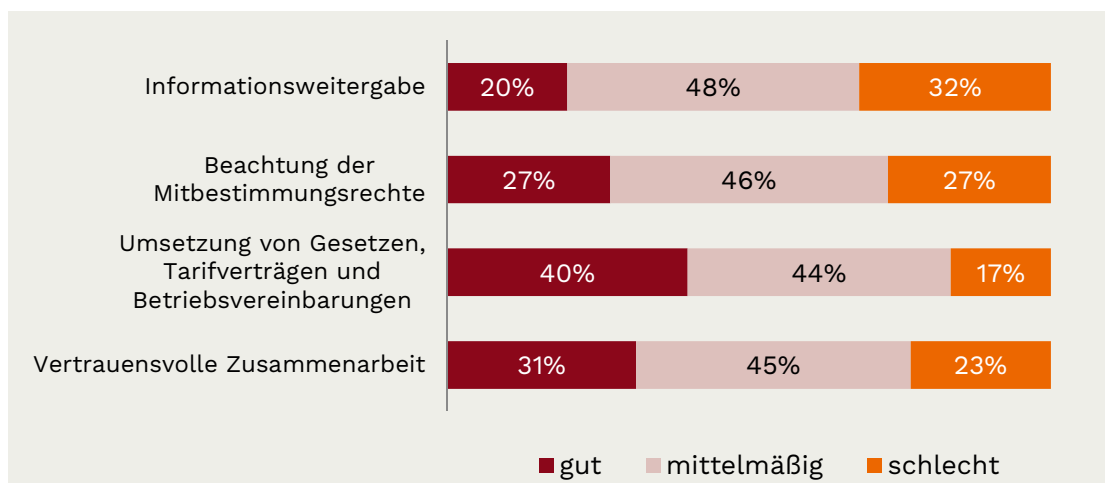
4.2. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

Frage C.3: „Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht die Wahrnehmung folgender Aufgaben durch die Geschäftsleitung ein?“

Die Betriebsräte bewerteten die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben durch die Geschäftsleitung im Vergleich zur letzten Betriebsrätebefragung in fast allen Punkten schlechter.

Die Informationsweitergabe durch die Geschäftsleitung empfanden nur noch 20 % der Interessenvertretungen als gut (2018: noch 25 %). 32 % der Betriebsräte empfanden die Informationsweitergabe als schlecht (2018: noch 27,5 %). Auch die Beachtung von Mitbestimmungsrechten durch die Geschäftsleitung hat sich verschlechtert, hier ist der Anteil der Betriebsräte, die diesen Punkt als gut bewerteten, von 32,5 % in der Befragung 2018 auf 27 % in der diesjährigen Befragung gesunken. Im Hinblick auf die Umsetzung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ist ebenfalls eine Verschlechterung festzustellen. Allein der Aspekt der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wurde mit nahezu gleichen Prozentsätzen ähnlich bewertet wie in der Betriebsrätebefragung 2018.

Abbildung C.3
Aufgabenwahrnehmung durch Geschäftsleitung



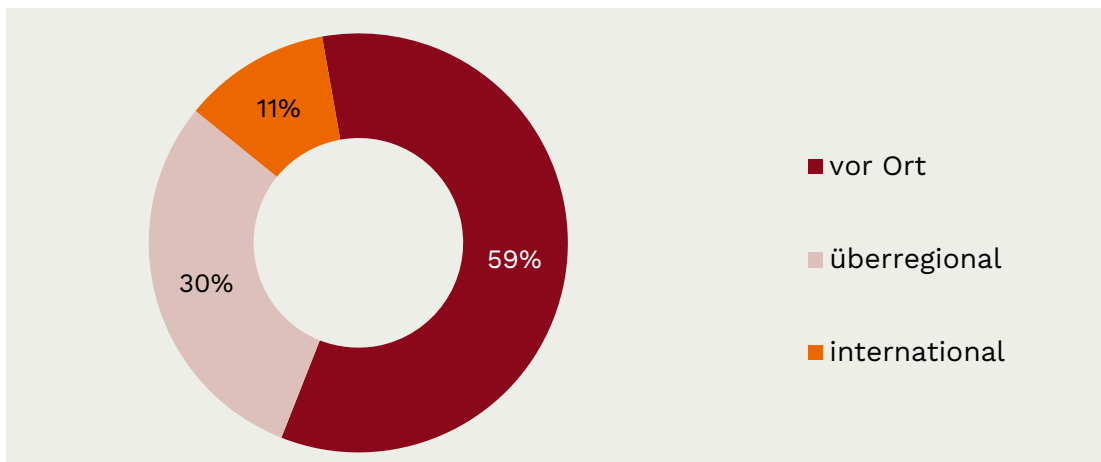
Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage C.4: „Werden wesentliche Entscheidungen des Arbeitgebers vor Ort oder überregional (außerhalb des Landes Bremen) oder gar international (außerhalb Deutschlands) getroffen?“

Inzwischen werden über 40 % der wesentlichen Unternehmensentscheidungen überregional oder gar international getroffen werden, was eine gute Zusammenarbeit in der Regel deutlich erschwert. Dies dürfte vor allem den Aspekt der Informationsweitergabe betreffen.

Abbildung C.4

Wo werden wesentliche Entscheidungen des Arbeitgebers getroffen?

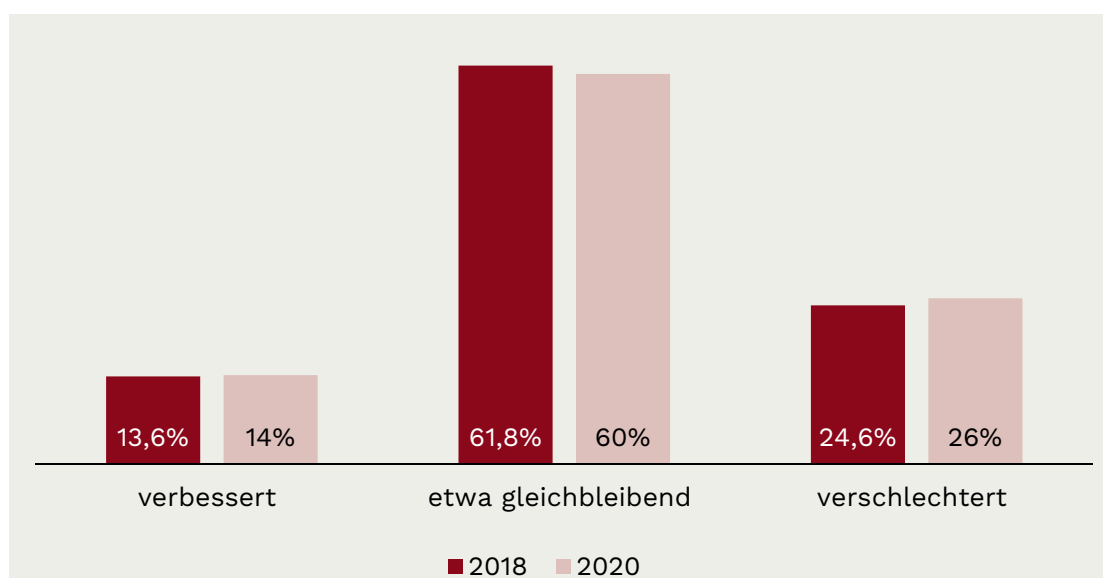


Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage C.5: „Hat sich die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im vergangenen Jahr verändert?“

Wie in den Vorjahren wurden die Betriebsräte nach der Entwicklung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber befragt. Das Gros der Betriebsräte bewertet die allgemeine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber in etwa gleichbleibend. Allerdings gehen mehr Betriebsräte – rund ein Viertel – eher von einer Verschlechterung als von einer Verbesserung der Zusammenarbeit aus (hier nur 14 %). Im Vergleich zur Betriebsrätebefragung 2018 ist das Ergebnis dieser Frage nahezu unverändert.

Abbildung C.5
Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat



Quelle: Betriebsrätebefragungen 2018/ 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Insgesamt lassen die Befragungsergebnisse keine abschließende Bewertung über die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und den Interessenvertretungen zu. In vielen Fällen scheint die Zusammenarbeit gut zu funktionieren, in den meisten Fällen ist eine Verbesserung jedoch zwingend erforderlich. Das Klima zwischen Betriebsräten und Geschäftsführungen ist insgesamt nach wie vor verbesserungswürdig.

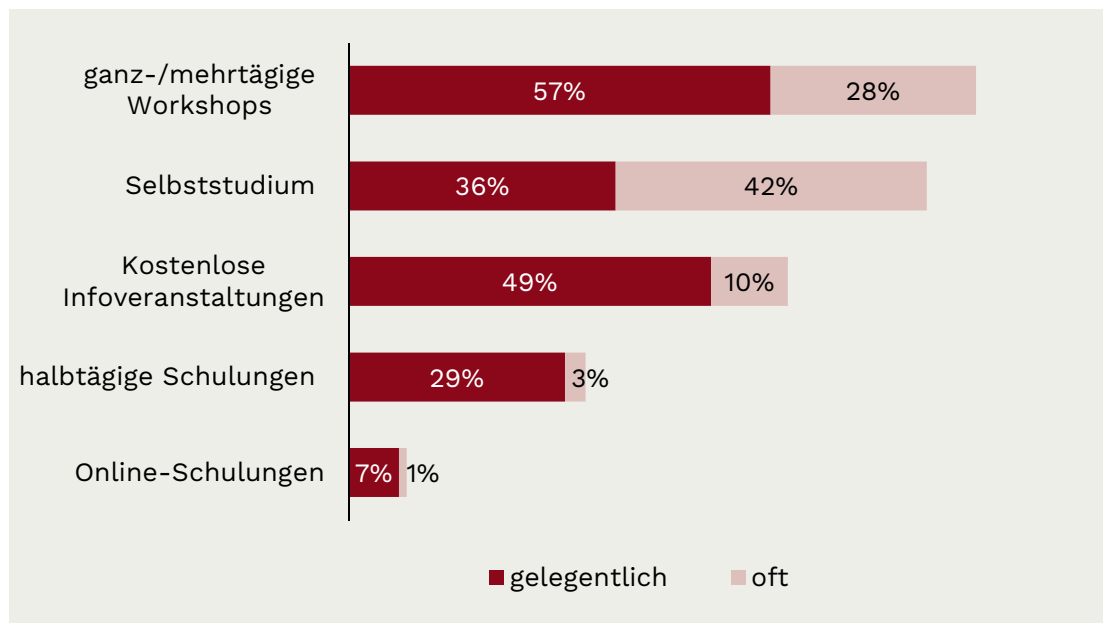
4.3. Weiterbildung der Betriebsratsgremien

Frage C.6: „Welche Veranstaltungen nutzen Sie, um sich für Ihre Betriebsratsarbeit weiter zu bilden?“

Erstmals wurde in der Befragung auch der eigene Weiterbildungsbedarf der Betriebsräte abgefragt, welcher in nachfolgender Abbildung C.6 veranschaulicht wird. Hierbei wird deutlich, dass aufgrund der zunehmenden Komplexität von Betriebsratsarbeit meist sehr intensive Schulungen (ganz- oder mehrtägige Workshops) notwendig sind. Die externen Weiterbildungen werden jedoch noch öfter – sei es aus Zeit- oder Kostengründen – durch das Selbststudium der Betriebsräte mittels entsprechender Fachliteratur (online, Zeitschriften oder Fachbücher) ergänzt.

Es zeigt sich, dass (zumindest kostenpflichtige) Online-Schulungen im Bereich der Betriebsratsweiterbildung noch keine große Rolle spielen.

Abbildung C.6
Weiterbildung für Betriebsratsarbeit



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

5. Schwerpunktthema: Lohnungleichheit/Entgelttransparenzgesetz

Die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern in Deutschland betrug 2019 im Durchschnitt 20 %. Dieser sogenannte Gender Pay Gap ist dabei als die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern (einschließlich der jeweils geringfügig Beschäftigten) im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst von Männern definiert. Während der Gender Pay Gap in Deutschland zwischen 2018 und 2019 von 21 % auf 20 % gesunken ist, war im gleichen Zeitraum im Land Bremen sogar ein Anstieg von 22 % auf 23 % zu verzeichnen.

Politik und Gesetzgebung sind bestrebt, diese Verdienstlücke zu schließen. So soll unter anderem das seit Januar 2018 geltende „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG)“ – wie der Name schon sagt – für mehr Transparenz der Entgeltstrukturen in den Betrieben sorgen. Das Gesetz stellt klar, dass Frauen und Männer für gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten dasselbe Entgelt erhalten müssen. Es etabliert zudem einen individuellen Auskunftsanspruch, damit Frauen ihr eigenes Entgelt mit dem Entgelt von gleichwertig beschäftigten, männlichen Kollegen vergleichen können. Eine tatsächlich festgestellte Ungleichbehandlung bleibt allerdings folgen- und sanktionslos. Ferner fordert das Gesetz Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten auf, die betrieblichen Entgeltstrukturen einer Überprüfung zu unterziehen und es schreibt für lageberichtspflichtige Großunternehmen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit vor.

Hierbei ist die Reichweite des Gesetzes begrenzt: Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten werden vom Gesetz nicht erfasst. Dies hat auch Auswirkungen auf die Ergebnisse der vorliegenden Befragung, da nur rund 40 % der befragten Betriebsräte angaben, in Betrieben mit über 200 bzw. über 500 Beschäftigten zu arbeiten. Im Großteil der teilnehmenden Betriebe (60 %) sind weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigt.

5.1. Umsetzung in den Betrieben

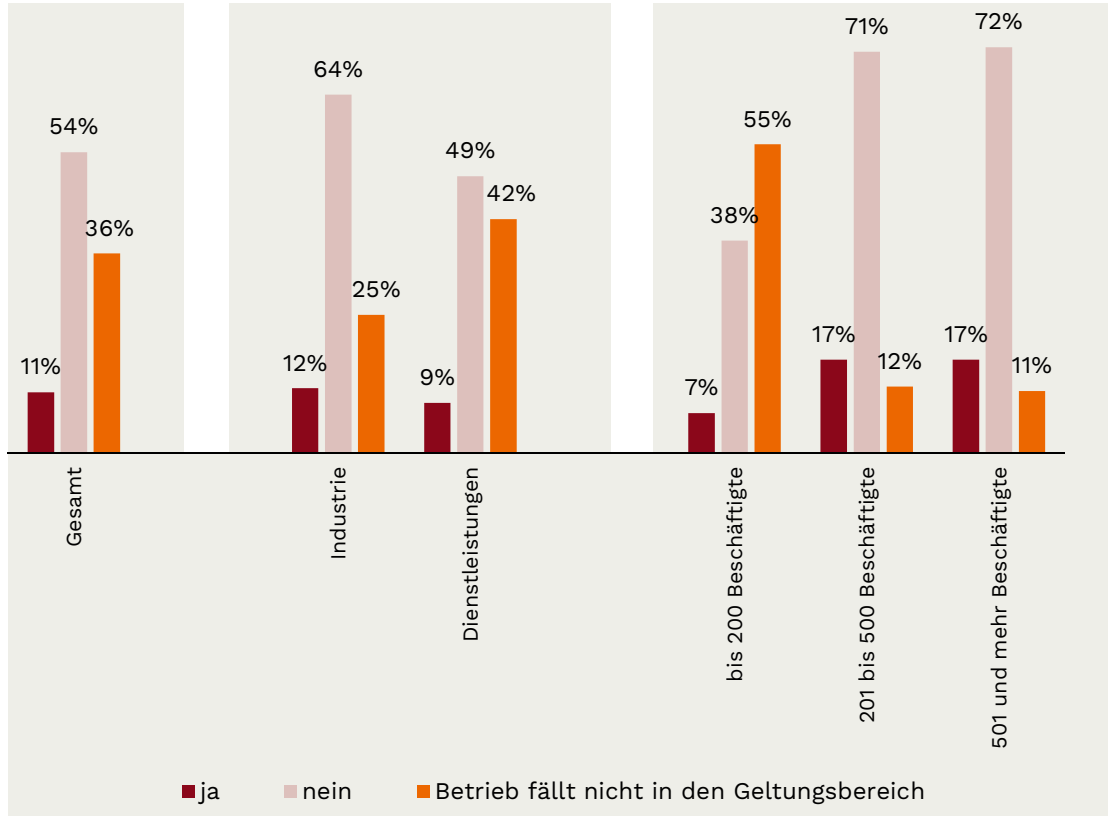
Frage D.1: „Ist in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder sonstige Richtlinie/Regelung zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes geschlossen worden?“

Das WSI-Institut der Hans-Böckler-Stiftung hat im Jahr 2018 eine bundesweite Betriebsräte-befragung zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in mitbestimmten Betrieben durch-geführt. Im Ergebnis wurde das Gesetz nur in 12 % der befragten Betriebe umgesetzt.⁴

Ähnlich sieht das Ergebnis in Bremen und Bremerhaven aus. Nach Angaben der Interessen-vertretungen wurde das Gesetz lediglich in 11 % aller Betriebe durch Betriebsvereinbarung oder sonstige Richtlinie umgesetzt. In Industriebetrieben wurde das Gesetz häufiger umgesetzt als im Dienstleistungssektor, in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten deutlich häufiger als in kleineren Betrieben.

Abbildung D.1

Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes durch Betriebsvereinbarung/ sonstige Richtlinie



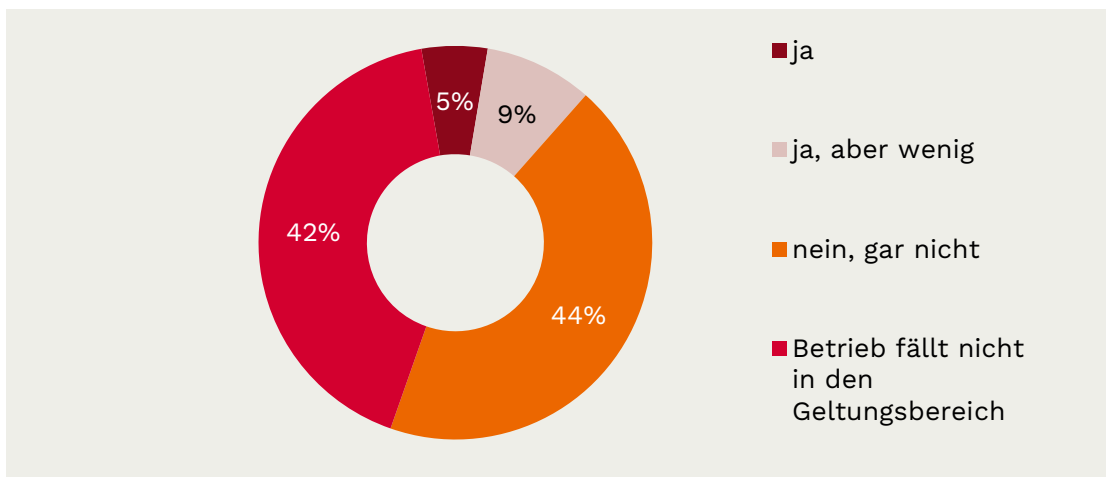
Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

⁴ WSI Report Nr. 45, Januar 2019

Frage D.2: „Hat die Geschäftsführung seit der Einführung des Gesetzes sonstige Aktivitäten zu seiner Umsetzung unternommen?“

Auch ansonsten haben sich die Geschäftsführungen wenig bemüht, das Entgelttransparenzgesetz in den Betrieben umzusetzen, dies wurde nur in 5 % der Betriebe ernsthaft angegangen. Hierbei ist die Datenlage, wie sich ein hoher oder niedriger Frauenanteil im Betrieb auswirkt, nicht eindeutig.

Abbildung D.2
Sonstige Aktivitäten der Geschäftsführung zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

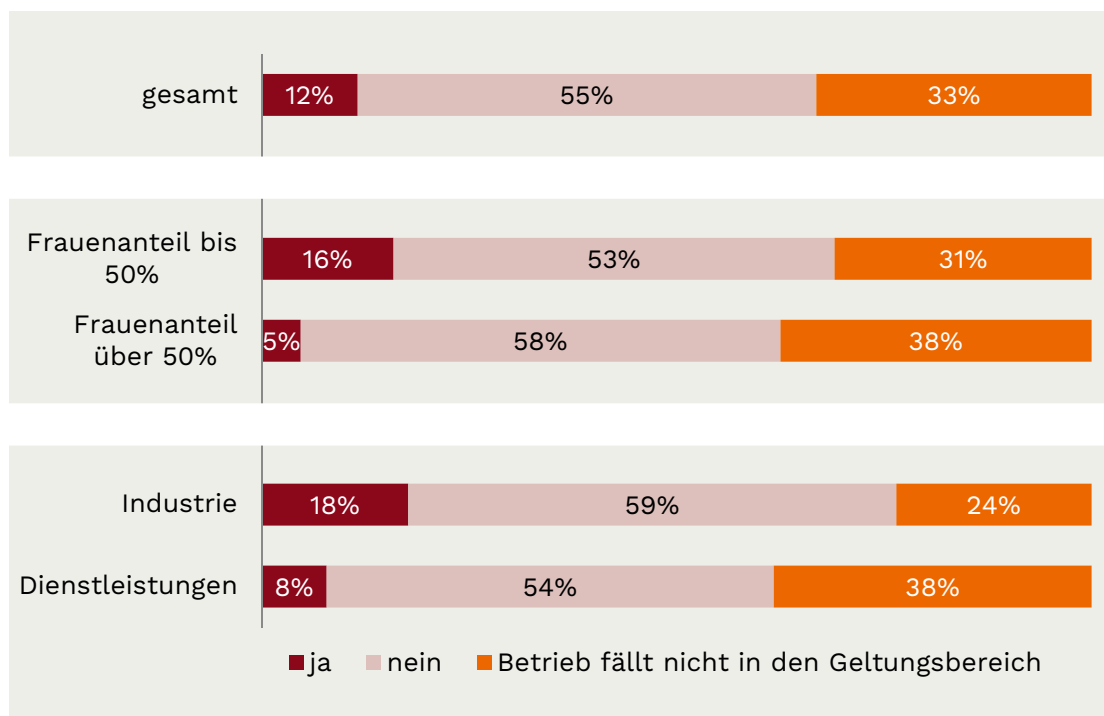


Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.3: „Haben sich Beschäftigte seit Inkrafttreten des Gesetzes an den Betriebsrat gewandt, um ihr Entgelt auf Lohndiskriminierung prüfen zu lassen?“

Insgesamt haben sich in nur 12 % der Betriebe Beschäftigte an ihren Betriebsrat gewandt, um Auskunft über eine Vergleichsgruppe zu erhalten. Dies geschah wesentlich häufiger in Industriebetrieben (18 %) als in Dienstleistungsbetrieben (8 %). Dies könnte unter anderem jedoch auch damit zusammenhängen, dass Industriebetriebe aufgrund ihrer Größe und entsprechenden Mitarbeiteranzahl wesentlich häufiger in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. Ein hoher Frauenanteil im Betrieb (über 50 %) scheint die Beschäftigten eher von der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs abzuhalten.

Abbildung D.3
Geltendmachung des individuellen Auskunftsanspruchs



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

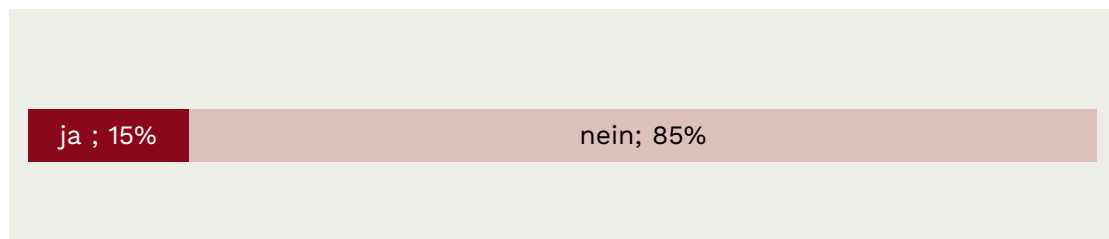
5.2. Aktivitäten des Betriebsrats

Frage D.4: „Hat der Betriebsrat das Thema Entgeltgleichheit für Frauen und Männer oder das Entgelttransparenzgesetz in den letzten zwei Jahren auf Betriebsversammlungen angesprochen?“

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) ist der Betriebsrat explizit für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig. Insofern wurden die Betriebsräte gefragt, ob sie das Thema Entgeltgleichheit beziehungsweise Entgelttransparenzgesetz auf die Tagesordnung einer Betriebsversammlung gesetzt haben. In den letzten zwei Jahren hat nur jeder sechste Betriebsrat (15 %) dieses Thema auf einer Betriebsversammlung angesprochen. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten gaben immerhin 22 % der Betriebsräte an, dieses Thema auf einer Betriebsversammlung angesprochen zu haben (in Industrie- häufiger als in Dienstleistungsbetrieben).

Abbildung D.4

Thematisierung von Entgeltgleichheit und/oder Entgelttransparenzgesetz auf Betriebsversammlungen



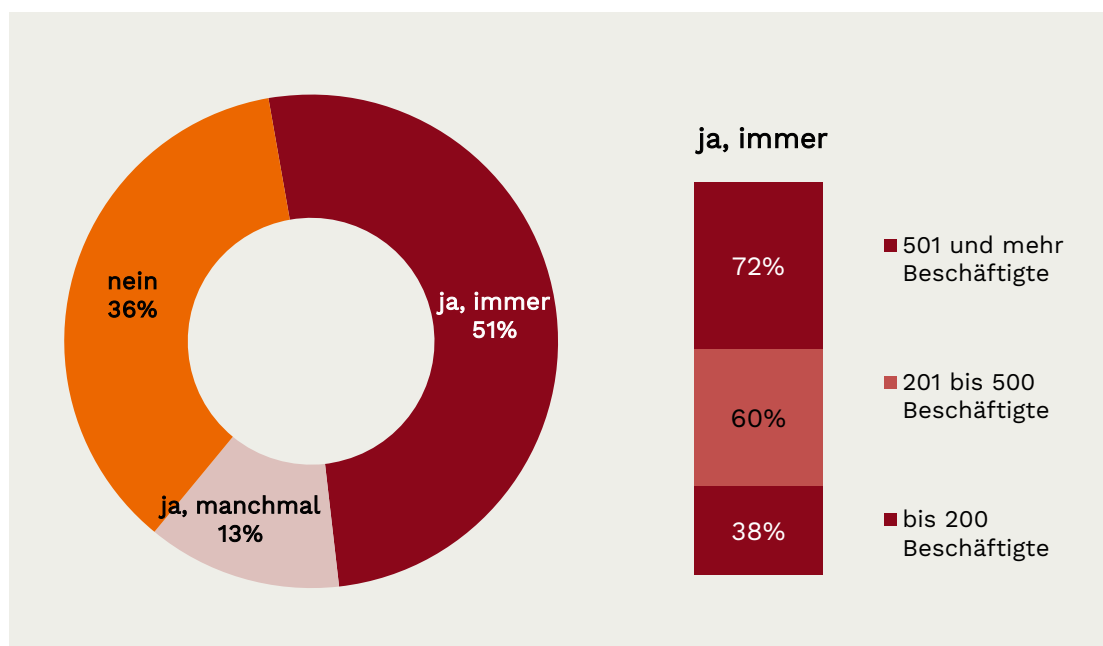
Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.5: „Prüft der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen wie z. B. Einstellungen oder Versetzungen, ob eine Benachteiligung von Frauen beim Entgelt vorliegen könnte?“

Jedoch prüft der Betriebsrat in rund der Hälfte der Betriebe bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen oder Versetzungen, ob eine Entgeltbenachteiligung von Frauen vorliegen könnte. In größeren Betrieben geschieht dies deutlich häufiger als in kleineren.

Abbildung D.5

Prüfung des Betriebsrats auf Entgeltbenachteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen

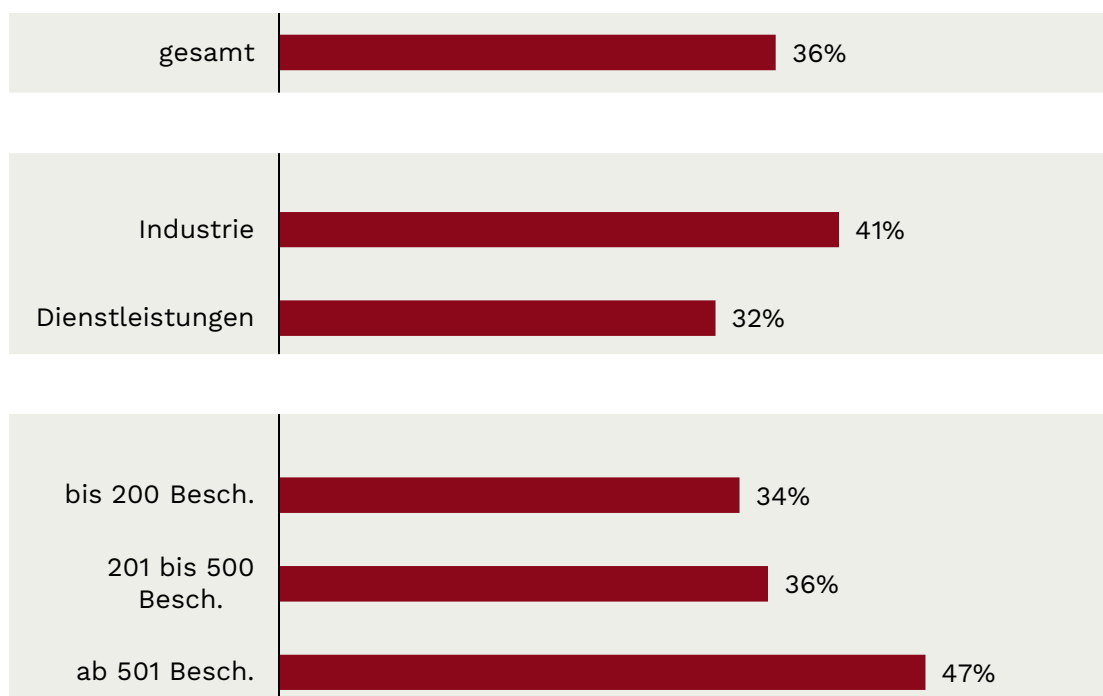


Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.6: „Haben der Betriebsrat oder der Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren die Gehälter von Frauen und Männern auf Ungleichheit überprüft?“

Nur in 36 % aller Betriebe wurden die Gehälter von Frauen und Männern in den letzten zwei Jahren auf Ungleichheit überprüft. In Industriebetrieben geschah dies deutlich häufiger als in Dienstleistungsbetrieben. Gleiches gilt für Betriebe mit steigender Beschäftigtenanzahl. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten wurde in fast der Hälfte der Betriebe eine diesbezügliche Gehaltsüberprüfung durchgeführt.

Abbildung D.6
Überprüfung der Gehälter von Frauen und Männern auf Ungleichheit durch Betriebsrat/ Arbeitgeber



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.7: „Unterliegen die Mitarbeiter Ihres Unternehmens hinsichtlich ihres Gehalts der Verschwiegenheitspflicht (arbeitsvertraglich o. ä.)?“

Auch in Betrieben, in denen die Mitarbeiter hinsichtlich ihres Gehaltes der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, haben die Betriebsräte überdurchschnittlich oft die Gehälter auf eine Ungleichbehandlung überprüft (46 %).

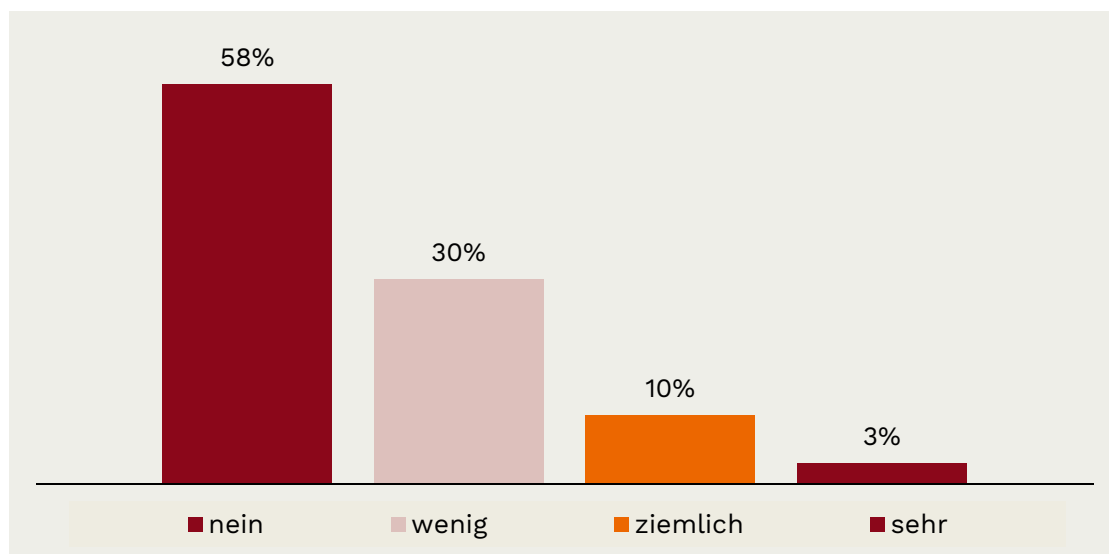
5.3. Bewertung des Entgelttransparenzgesetzes

Zum Schluss wurde noch das allgemeine Stimmungsbild der Interessenvertretungen im Hinblick auf das Entgelttransparenzgesetzes abgefragt.

Frage D.8: „Haben Sie den Eindruck, dass in den letzten zwei Jahren eine stärkere Sensibilisierung für das Thema Gehaltsdifferenz bei Frauen und Männern in Ihrem Betrieb stattgefunden hat?“

Ganz überwiegend hatten die befragten Betriebsräte nicht den Eindruck, dass durch das Gesetz in den letzten zwei Jahren eine höhere Sensibilisierung im Betrieb für das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern eingetreten ist.

Abbildung D.8
Höhere Sensibilisierung für das Thema "Entgeltdifferenz" im Betrieb in den letzten zwei Jahren



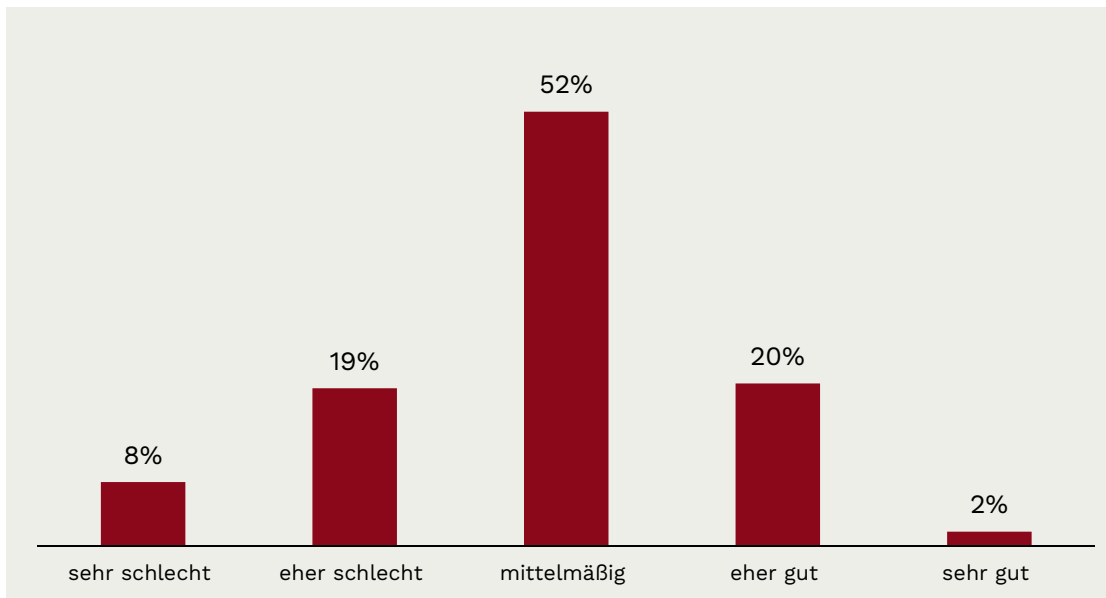
Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.9: „Wie bewerten Sie die Wirksamkeit des Gesetzes in seiner jetzigen Fassung?“

Rund die Hälfte der befragten Betriebsräte bewertet die Wirksamkeit des Gesetzes als mittel-mäßig. An den Rändern des Meinungsspektrums überwiegen die negativen Einschätzungen. Als sehr schlecht bewerteten 8 %, als sehr gut jedoch nur 2 % der Betriebsräte das Gesetz.

Abbildung D.9

Bewertung der Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes seitens Betriebsräte



Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Frage D.10: „Welche Punkte würden Sie im Falle einer Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes am dringendsten ändern wollen (bis zu zwei Auswahlmöglichkeiten)?“

Eine Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetzes erscheint somit dringend angebracht. Hier wurden die Betriebsräte nach ihrer Meinung abgefragt, welche Punkte man am dringendsten ändern sollte. Die Ergebnisse sind in Abbildung D.10 zusammengefasst.

Abbildung D.10 Änderungsbedarf des Entgelttransparenzgesetzes

41%	Pflicht zur Prüfung der Entgeltstrukturen und Berichterstattung für alle Betriebsgrößen
38%	niedrigere Schranken für den individuellen Auskunftsanspruch
37%	Sanktionen im Falle des Verstoßes gegen gesetzliche Verpflichtungen (z. B. Bußgelder)
11%	keine Privilegierung von tarifgebundenen/tarifanwendenden Arbeitgebern
9%	keinen
3%	sonstiges

Quelle: Betriebsrätebefragung 2020
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Als Fazit lässt sich festhalten, dass sich die Ergebnisse des Sonderteils D der Betriebsrätebefragung im Land Bremen wenig von denen der im Jahr 2018 bundesweit durchgeführten WSI-Betriebsrätebefragung zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in den Betrieben unterscheiden. Aufgrund des eingeschränkten Geltungsbereiches erreicht das Gesetz zum einen nur einen Bruchteil aller Betriebe in Deutschland beziehungsweise im Land Bremen. Zum anderen stellt es inhaltlich – auch wegen fehlender Sanktionsmöglichkeiten – eher eine unverbindliche Absichtserklärung dar. Insofern verwundert es nicht übermäßig, dass das Gesetz in den meisten Betrieben keine oder nur wenig Wirkung zeigt.

6. Schlusswort

Die Auswertung der diesjährigen Betriebsrätebefragung stellt sich - mehr als sonst - als Rückblick dar. Die Corona-Pandemie hat auch im Land Bremen einen tiefen Einschnitt bewirkt, der die Verhältnisse sowohl auf wirtschaftlicher als auch gesellschaftlicher Ebene mit hoher Wahrscheinlichkeit drastisch ändern wird. Die Folgen sind derzeit nicht absehbar, die Befürchtungen angesichts einer drohenden konjunkturellen Krise jedoch groß.

Derzeitige Hauptsorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen in den Betrieben ist wohl der Erhalt des Arbeitsplatzes. Dies betrifft vor allem jene, die sich ihren Lebensunterhalt in kleinen und mittelständischen Betrieben in den stark betroffenen Branchen verdienen. Das Gros der Betriebsräte beschäftigt sich gerade überwiegend mit dem Thema Kurzarbeit. Es ist somit schon jetzt abzusehen, dass unsere nächste Betriebsrätebefragung ganz andere Ergebnisse als in den letzten Jahren hervorbringen wird.

Jedoch birgt diese wie jede Krise auch Chancen. So gab es eine große Solidarität mit den Beschäftigten in Systemrelevanten Berufen - und daraus folgend vielleicht künftig auch bessere Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig gibt es Branchen, die vom Digitalisierungsschub profitieren könnten. Die Krise wird sich also ganz unterschiedlich auf jede Einzelne und jeden Einzelnen auswirken.

Wir bedanken uns bei allen Betriebsräten, die sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten. Dank ihrer Mithilfe gewinnen wir einen Einblick in die wirtschaftliche Situation Bremer und Bremerhavener Betriebe.

Maike Morawietz

Referentin Mitbestimmung und Technologieberatung

Arbeitnehmerkammer Bremen, Juli 2020
