



Aachener Online-Schriften Wirtschaft und Recht

FH AACHEN | FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

01/2022

Band 4

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. iur. habil. Kathrin Kroll-Ludwigs (geschäftsführende Herausgeberin)

Prof. Dr. rer. pol. Andreas Bernecker

Prof. Dr. rer. pol. Yasmine Bassen-Metz

Prof. Dr. rer. pol. Mathias Eggert

Prof. Dr. rer. pol. Thomas Fritz

Prof. Dr. iur. Alexander Golland

Prof. Dr. Ing. Tim Höhne MBA

Prof. Dr. rer. pol. Duc Hung Tran

Prof. Dr. iur. Jürgen Vogt

Vorwort

Die Aachener Online-Schriften Wirtschaft und Recht erscheinen seit Januar 2021. Der vorliegende Band ist der insgesamt vierte und der erste im Jahr 2022.

Die Schriftenreihe bietet Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der FH Aachen die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeiten über die Online-Bibliothek OPUS zu veröffentlichen und so einem interessierten Publikum zugänglich zu machen. Die Abschlussarbeiten behandeln Themenfelder aus den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht.

Die Schriftenreihe ist eine regelmäßig erscheinende Sammlung der Ergebnisse herausragender studentischer Arbeiten. Die veröffentlichten Werke wurden sorgfältig durch die jeweiligen Betreuerinnen und Betreuer sowie durch die Herausgeberinnen und Herausgeber ausgewählt. Im Vordergrund steht die Sichtbarmachung der individuellen Leistungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen. Ein Anspruch, mit wissenschaftlichen Journals zu konkurrieren, besteht nicht.

In dieser Veröffentlichungsperiode freuen wir uns insbesondere darüber, dass nunmehr neben vier Bachelorarbeiten erstmals auch eine Masterarbeit in die Schriftenreihe aufgenommen wird. Zudem ist Prof. Dr. iur. Alexander Golland Teil des Herausgeberteams – herzlich willkommen!

Bedanken möchten wir uns bei den Autorinnen und Autoren und beglückwünschen sie erneut zu ihren herausragenden Leistungen. Ein Dank gilt ebenso den betreuenden Professorinnen, Professoren sowie Praxispartnerinnen und -partnern, die durch ihre Veröffentlichungsvorschläge diese Schriftenreihe überhaupt erst möglich machen.

Aachen, im Juni 2022

die Herausgeberinnen und Herausgeber



Inhaltsverzeichnis - Bachelorarbeiten

1. The impact of the EU non-financial reporting directive on sustainability reporting practices of DAX 30 companies
- *Lene Christin Blöcker* 4 - 29
2. Kurzarbeit als Krisenbewältigungsinstrument – Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit
- *Julia Esser* 30 - 87
3. Die virtuelle Hauptversammlung der Aktiengesellschaft – Notlösung während der Corona-Pandemie oder dauerhafte Alternative?
- *Pauline Hengstebeck* 88 - 152
4. Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Aktuelle Problematik, Ursachenforschung, Folgen, rechtliche Rahmenbedingungen und geeignete Präventionsmaßnahmen aus Arbeitgebersicht
- *Carolin Venrath* 153 - 224

Inhaltsverzeichnis – Masterarbeiten

- The influence of religion on the representation of women in politics
- *Eva Scholtes* 225 - 345

The impact of the EU non-financial reporting directive on sustainability reporting practices of DAX30 companies

Bachelor's thesis

at

FH Aachen – University of Applied Sciences
Department of Economics
Global Business and Economics with semester abroad (B.Sc.)
Supervisor: Prof. Dr. rer. pol. Duc Hung Tran
Submitted on: 27.03.2021

submitted by

Lene Christin Blöcker
from Neumünster

Abstract

With the implementation of the EU Non-financial Reporting Directive (NFRD) in 2017, governments and policy makers intended to structure the European landscape of sustainability reporting practices and to increase consistency and transparency when corporations report non-financial information. The research conducted in this paper aims at the identification of positive development in the quality of sustainability reporting caused by the NFRD. The sample consists of 29 DAX30 listed companies that were analysed on 30 quantitative and qualitative criteria covering environmental, social, human rights, employee-related and anti-corruption matters for the financial years 2015 to 2019. The results of the assessment show general improvement for all topics; however, this tendency can be attributable to the NFRD only in individual cases that have not established any dedicated sustainability reporting practices before 2017. This may be indicative of flexibility in the interpretation of legislation which does not advance the expected consistency. Corporations are reliant on voluntary international frameworks and EU guidelines to structure their non-financial information. Providing clear legal definitions and launching mandatory reporting standards may bring the hoped-for comparability. This research does not reflect the quality of the sustainable activities of corporations; the data only reveals how they report on non-financial key performance indicators. Transparent reporting is only a piece of the puzzle that is the shared societal, governmental, and corporate responsibility for sustainable development.

List of Abbreviations

AktG	Aktiengesetz (Stock Corporation Act)
CSR	corporate social responsibility
CSR-RUG	Corporate Social Responsibility Richtlinienumsetzungsgesetz (CSR Directive Implementation Act)
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex (German Sustainability Code)
ECCJ	European Coalition for Corporate Justice
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch – Introductory Act to German Commercial Code
ESG	environmental, social, governance
EU	European Union
GHG	greenhouse gas emissions
GRI	Global Reporting Initiative
HGB	Handelsgesetzbuch (German Commercial Code)
ILO	International Labour Organisation
IUCN	International Union for Conservation of Nature
KPI	key performance indicator
NFRD	Non-financial Reporting Directive
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OHS	occupational health and safety
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UN	United Nations
UNGP	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

List of Tables

Table 1: Scorecard criteria with referenced framework or standard17

List of Figures

Figure 1: Average Score on Environmental Matters.....10
Figure 2: Average Score on Social Matters 11
Figure 3: Average Score on Human Rights Matters11
Figure 4: Average Score on Employee-Related Matters.....12
Figure 5: Average Score on Anti-Corruption Matters13
Figure 6: Total Average Annual Score14

Table of contents

1	Introduction	1
1.1	Problem Statement and Research Question	1
2	Background: EU Non-financial Reporting Directive	2
2.1	Content and Requirements	2
2.2	Transposition into German Law	3
2.3	Additional German Law on non-financial matters	4
3	Literature Review	4
4	Research Methodology	5
4.1	Data Collection Method	5
4.2	Data Collection Criteria: Scorecard	6
4.2.1	Environmental Criteria	6
4.2.2	Social Criteria	7
4.2.3	Human Rights Criteria	7
4.2.4	Employee-Related Criteria	8
4.2.5	Anti-Corruption and Bribery Criteria	9
4.3	Expectations	9
5	Results of Research	9
5.1	Results for environmental matters	9
5.2	Results for social matters	10
5.3	Results for human rights matters	11
5.4	Results for employee-related matters	12
5.5	Results for anti-corruption and bribery matters	12
5.6	Detailed look at specific companies	13
5.7	Results overall	14
6	Outlook and Conclusion	15
7	Appendix	16
	Bibliography	18
	Legislation	20

1 Introduction

Fridays For Future protests, child labour on cacao plantations, gender pay gap – all calling for action on the underlying issues: governments, policy makers and corporations are demanded to prioritise environmental protection and climate change, social responsibility and human rights, as well as diversity in leading positions and the workforce.

Especially corporations come under scrutiny if they compromise long-term sustainable development for short-term economic gain. Therefore, legislators and international organisations have urged companies to provide reports and statements to force them to evaluate their performance, impacts, risks, and policies in context of environmental, social, and governance (ESG) matters. Those non-financial reports and statements are commonly known as sustainability reports or corporate social responsibility (CSR) reports¹.

For instance, the European Union (EU) tries to direct the extent of financial statements and non-financial reports in order to increase transparency and comparability among European companies². As regards this effort, in 2013 the EU decided on a directive that should raise consistency in reporting practices. It was amended the following year to give more clarity and foster consistent application across Member States³. National lawmakers have transposed this amendment so that its impacts would be visible in annual reports latest from 2018 onwards⁴. Besides the EU, the Global Reporting Initiative (GRI) is an international organisation striving to “create the global common language for organisations to report their impacts”⁵. The voluntary standards and guidelines of the GRI are the world’s most widely recognised and applied⁶.

1.1 Problem Statement and Research Question

As the EU Directives must be transposed by the national law of the Member States, the disclosure of non-financial information by corporations becomes legally mandatory and does not remain a voluntary report. However, due to the novelty of the law and based on the impression that the directive stays rather general, reporting companies seem to still rely on the voluntary standards and frameworks provided by international organisations, or on further guidance from their legislators to structure their reports and analyse their impacts.

This raises the question, whether the EU Directive for non-financial reporting (Directive 2014/95/EU, NFRD) brings the anticipated comparability and increase in application, although national transposition may leave room for differences. That is, on the one hand, it may build upon regulation that has already been in force and is stricter and more comprehensive. On the other hand, it may be the introduction of CSR reporting requirements so that both the legal foundation and sustainability reporting practices firstly must be established in some Member States.

Given the time and capacity constraints of this paper, a broad study on the reporting practices of undertakings in every EU Member State is not feasible. Therefore, the focus shall remain on one EU-country: Germany. This has the advantage, that legal and regulatory differences that may impact an internationally oriented study are eliminated

¹ Cf. Global Reporting Initiative.

² Cf. European Parliament and European Council 22.10.2014.

³ Cf. European Commission, Memo, “Disclosure of non-financial and diversity information by large companies and groups - Frequently asked questions” (15.04.2014), accessed 29.10.2020

⁴ Cf. European Commission, Non-financial reporting - Overview

⁵ Global Reporting Initiative, “Our mission and history”, Website, accessed 29.10.2020

⁶ Cf. Global Reporting Initiative, “Our mission and history”, Website, accessed 29.10.2020

and do not have to be accounted for. By outlining the content of the NFRD and its transposition into German Law, constructing a scorecard that enables quantitative and qualitative assessment of DAX30 listed companies on the relevant ESG matters, and analysing the potential effects of the Directive on the disclosure of non-financial information from the financial years 2015 to 2019, the following guiding question may be answered: Has the transposition of the EU Directive for non-financial reporting improved the quality of sustainability reports published by DAX30 corporations?

2 Background: EU Non-financial Reporting Directive

2.1 Content and Requirements

The institutional bodies of legislative power in the European Union (EU) passed the "Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups"⁷ – also called the Non-Financial Reporting Directive (NFRD) – in an effort to enhance comparability of non-financial information disclosure⁸ and to increase transparency regarding corporate diversity policies and practices⁹. On the one hand, this should enable stakeholders to easily access information needed for decision-making. On the other hand, this should incentivise companies to closely measure, monitor and manage their performance and their impacts on society and environment, and thereby their contribution to a sustainable global economy¹⁰.

The Directive defines "certain large undertakings and groups"¹¹ as "large undertakings which are public-interest entities exceeding [...] the average number of 500 employees during the financial year"¹². That is, there are three criteria for being subject to the NFRD. Firstly, the organisation must be a large undertaking. It is categorised as such, if it exceeds two of the three following criteria: balance sheet total of EUR 20 000 000; net turnover of EUR 40 000 000; average number of employees of 250¹³. Secondly, the organisation must be a public-interest entity. Public-interest entities include, inter alia: companies that are both listed on a regulated market in the EU and governed by the law of a Member State; credit institutions; insurance undertakings; entities "designated by Member States as [being of public interest]"¹⁴. Thirdly, the organisation must exceed the average of 500 employees during the financial year.

A company is required to report material non-financial information on its assessment of its "development, performance, position and impact of its activity [in relation to] environmental, social and employee, human rights, anti-corruption and bribery matters"¹⁵. This report needs to contain a description of the organisation's business model, identification and management of principal risks and impacts of its operations, and the evaluation of outcomes from implemented policies and due diligence processes with respect to each matter. The assessment is to be supplemented by non-financial key performance indicators (KPI)¹⁶. The company should focus on aspects of its operations

⁷ European Parliament and European Council 22.10.2014.

⁸ Cf. Recital 6, European Parliament and European Council 22.10.2014.

⁹ Cf. Recital 18, European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹⁰ Cf. Recital 3, European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹¹ European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹² Article 19a no. 1 s. 1, European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹³ Article 3 para 4, European Parliament and European Council 26.06.2013.

¹⁴ Article 2 para 1 a-d, European Parliament and European Council 26.06.2013.

¹⁵ Art. 19a no. 1 s. 1, European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹⁶ Art. 19a no. 1 a-e, European Parliament and European Council 22.10.2014.

“which are likely to cause adverse impacts”¹⁷. In addition, the NFRD demands from listed organisations¹⁸ the disclosure of diversity policies applied in “the administrative, management and supervisory bodies”¹⁹ as regards aspects such as age, gender, or professional background. Objectives of such a policy and the results of the implementation in the financial year should be stated²⁰. Following the principle of ‘comply or explain’, the undertaking either describes the pursued policies and risk management approach in relation to each matter or it gives clear reasoning for not having these in place²¹. The omission of information on “impending developments or matters in the course of negotiation”²² may only be allowed by a Member State if its “disclosure [...] would be seriously prejudicial to the commercial position of the undertaking [and its] omission does not prevent a fair and balanced understanding of the undertaking’s development, performance, position and impact of its activity”²³, i.e., the company may make use of the so-called Safe Harbour Principle.

The non-financial information may be provided either as a non-financial statement in the management report or as a separate report in conjunction with the management report²⁴. The diversity policy shall be addressed in the section of corporate governance in the management report²⁵. In order to present the non-financial information, the company may rely on national or international frameworks of guidance, for example, the German Sustainability Code (Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)) or the Global Reporting Initiative. The provision of the non-financial statement or the separate report should be checked by statutory auditors and audit firms; in contrast, the requirement of verification by an independent assurance services provider may be nationally mandated by the Member States²⁶. The non-financial statement and diversity information should be firstly reported for the financial year 2017²⁷.

2.2 Transposition into German Law

The German federal Parliament (Bundestag) passed the “Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)” on the 11th April 2017²⁸, which transposes the EU NFRD into national law.

The scope of the companies which are required to provide a non-financial statement and information on diversity policies is equivalent to the NFRD, that is, large capital market-oriented corporations (HGB §289b no. 1), credit institutions (HGB §340a no. 1a-1b) and insurance undertakings (HGB §341a no. 1a-1b). These undertakings are obliged to report on environmental, employee-related, social, human rights, anti-corruption and bribery matters (HGB §289c no. 2). A company should present its business model (HGB §289c no. 1), which then should be accompanied by information illustrating its development, performance, position and impact of operations in relation to the aforementioned aspects. As the NFRD states, this information includes policies and due diligence processes and their

¹⁷ Art. 19a no. 1 d, European Parliament and European Council 22.10.2014.

¹⁸ Cf. Art. 20 para. 1 s. 1, European Parliament and European Council 26.06.2013.

¹⁹ Art. 20 para 1 g, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁰ Art. 20 para 1 g, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²¹ Art. 19a no. 1 s. 7, Art. 20 para 1g, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²² Art. 19a no. 1 s.9, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²³ Art. 19a no. 1 s.9, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁴ Recital 6, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁵ Recital 19, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁶ Art. 19a no. 6, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁷ Art. 4 para 4 s. 2, European Parliament and European Council 22.10.2014.

²⁸ Bundestag 11.04.2017.

outcomes, the identification and management of material risks related to business products, activities and relationships that are very likely to create severe adverse impacts on the matters. Unlike the NFRD, the German law demands for "sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen" (HGB §289c no. 3 point 3) to be reported, which reduces the aspects the undertaking must assess and provide information on deeply. The non-financial statement is to be supplemented by non-financial key performance indicators (HGB §289c no. 3 point 5). Furthermore, the German Commercial Code adapts the requirement of extending the corporate governance statement of a large, listed undertaking by reporting on the diversity policy pursued in the authorised representative body and supervisory board, its implementation, outcomes and objectives (HGB §289f no. 2 point 6). The provision of non-financial and diversity information also follows the 'comply or explain' (HGB §289c (4) and §289f (5)) and Safe Harbour principles (HGB §289e).

The NFRD suggest the additional reliance on national or international frameworks to present the non-financial information. Therefore, the CSR-RUG requires to state whether a framework has been used and which one has been applied. If the organisation has not utilised any framework, it should explain why that is the case (HGB §289d). The amendments of the corporate annual reports and management reports apply from the financial year beginning 2017 onwards (EGHGB §80).

2.3 Additional German Law on non-financial matters

In addition to the CSR-RUG, there is German legislation that may influence the assessment of non-financial reporting practices. In April 2015, the Bundestag amended the Stock Corporation Act (AktG) in form of the "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentliche Dienst"²⁹ (english: law on equal participation of women and men in leadership positions in the private and public sector). It stipulates that the supervisory board follows a quota of at least 30% women and at least 30% men for its composition (AktG §96 para 2). It is the duty of the supervisory board to set a target quota of women on the executive board and a deadline to achieve this target (AktG §111 para 5). Moreover, the executive board must provide objectives and deadlines concerning the ratio of women in the two management levels below the executive board (AktG §76 para 4).

This law is relevant for the assessment later, as it can be expected that all companies fulfil the criteria (9) and (10) selected for the aspect of diversity.

3 Literature Review

To contextualise this project and its value for further research, it is important to look at existing analyses that have been done to evaluate the effectiveness of the EU Non-financial Reporting Directive and compare the findings.

There are some studies conducted to evaluate the quality of non-financial information. "The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017" suggests that over three quarters of the surveyed European companies do sustainability reporting. But it points out that the effect of the EU NFRD would probably become prominent from 2019 onwards because of the delayed transposition in some countries and the need for corporate reporting systems to adapt to the new legal framework. The survey attests Germany a CR reporting rate of 73% in 2017. Regarding the quality of reports, the impacts of climate change and human rights are usually described, but the corporations' analyses rarely

²⁹ Bundestag 24.04.2015.

acknowledge the risks and the need to develop and enact policies associated with such issues.³⁰

In addition to this large-scale survey, there are studies that concern the reporting quality of one matter that is required to be disclosed by the EU NFRD. For example, The European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) reviewed the directive focussing on the aspect of human rights. It emphasises the need for further clarification of corporate due diligence reporting under the EU NFRD by promoting the United National Guiding Principles (UNGP) on Business & Human Rights reporting framework. The ECCJ claims that “the NFRD must specify the UNGP reporting framework as the means by which European companies fulfil their existing legal duty under the NFRD to report on their human rights due diligence”.³¹

The most comprehensive study on German companies and their disclosure of non-financial information was done by the non-profit organization Development International e.V. for the financial year 2017. It assessed over 500 companies that are subject to the EU NFRD and analysed their CR reports based on 67 key performance indicators (KPIs) covering environmental, social and human rights, employee-related, diversity, and anti-corruption matters. The main results of this study show that companies inconsistently report on the issues, i.e., the degree of disclosure for select diversity and employee-related issues is higher compared to those related to human rights and environment. The study recognises missing legal definitions as a reason for different reporting practices, leading to deliberate or unintended non-disclosure and a decrease in comparability.³²

4 Research Methodology

4.1 Data Collection Method

The study by Development International e.V. may be used as orientation for this project. Due to the aforementioned time and capacity constraints of this paper, there cannot be an analysis of all 500+ companies that fall under the scope of the German transposition of the EU NFRD. Instead, the focus remains on the DAX30 listed firms³³ to conduct a comparative analysis, as they are all obliged to do non-financial reporting. The financial years 2015 to 2019 will be analysed, thereby facilitating to examine developments rather than a snapshot of individual sustainability reporting practices. The company Wirecard will be excluded as no full set of reports for the relevant time period is available.

Quantitative and qualitative sustainability information is retrieved from the contents of annual reports and sustainability reports. Due to the given legal flexibility as regards the presentation of non-financial information, we also refer to separate management reports and non-financial statements, as well as supplemental documents, such as GRI Content Indices and Codes of Conduct, if these are clearly referenced in the main sources and readily accessible and downloadable through the websites of the corporations. In case the reports point to further information provided on the website, these might be used only for the most recent year under analysis, 2019, because the potential redesign of the website and the restructuring of reporting practices cannot guarantee for the applicability and accuracy in previous years.

³⁰ Cf., regarding this paragraph, KPMG, S. 11–12.

³¹ Cf., regarding this paragraph, European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) 2019, S. 2.

³² Cf., regarding this paragraph, Chris N. Bayer et al. 2019, 3, 88-89.

³³ DAX30 listed companies as of 31st December 2019

4.2 Data Collection Criteria: Scorecard

In order to assess whether and how the sustainability reporting practices of DAX30 listed companies have progressed to a more comprehensive and transparent approach, the development of a non-financial scorecard with quantitative and qualitative key performance indicators (KPI) and criteria has been deemed appropriate.

As mentioned above, the transposed NFRD defines five matters a corporation must report on. For each matter - environmental, social, employee-related, human rights, and anti-corruption - the law provides examples of relevant topics. The topics have been chosen such that each company will be evaluated on 30 criteria in total. According to the topic, non-financial indicators have been selected from internationally recognised, framework-providing organisations, mainly the Global Reporting Initiative (GRI)³⁴. The formulation of its standards integrates, for example, declaration and conventions of United Nations (UN) agencies and the International Labour Organisation (ILO), as well as guidelines by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and the International Union for Conservation of Nature (IUCN). The scorecard criteria are also supported by the German Sustainability Codex (DNK, Deutscher Nachhaltigkeitskodex)³⁵ and the guidelines on non-financial reporting by the European Commission (EC), that were published in 2017³⁶ and 2019³⁷ as required by Art. 2 of the NFRD. Following the principle of 'comply or explain', the corporation receives one point for a fulfilled or explained criterion; if it does not contain any relevant information or explanation in its reports, zero points will be noted. That implies that an evaluated undertaking can gain up to 30 points for their sustainability reporting practices. There are eight points for environmental, four points for social, six points for human rights, six points for employee-related, and six points for anti-corruption matters. A comprehensive table with all criteria can be found in the Appendix; accordingly, the criteria are consecutively numbered in the following paragraphs.

4.2.1 Environmental Criteria

As regards environmental matters, four topics have been selected: Greenhouse gas emissions and air pollution, renewable energies, materials, biodiversity and natural resources (HGB §289c (2) no. 1).

Greenhouse gas (GHG) emissions and air pollution constitute a driving force for global warming and climate change since the Industrial Revolution³⁸. There is societal, governmental, and corporate responsibility to adapt to and mitigate the effects of climate change. This obligation is to be implemented into business strategies and operational targets. Hence, companies will be checked for their (1) GHG emission targets, and their (2) measures and strategies pursued to achieve these targets.

Air pollution is created, inter alia, by the generation of electricity and heat through combustion of fuel from fossil energy sources, such as coal, natural gas, and oil. The integration and usage of renewable energy sources, for instance, solar and wind, can reduce those emissions and thereby mitigate the effect of climate change. To encourage the long-term perspective in corporate environmental policies, the following aspects will

³⁴ Global Sustainability Standards Board (GSSB) 2020.

³⁵ German Council for Sustainable Development 2017.

³⁶ Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting (methodology for reporting non-financial information) 2017.

³⁷ Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting: Supplement on reporting climate-related information 2019.

³⁸ <https://climate.nasa.gov/causes/>

be evaluated: (3) renewable energy consumption and/or production targets, and (4) measures and strategies pursued to achieve energy reduction and energy efficiency.

Furthermore, the concept of circular economy has growing importance both in consumer and corporate behaviour. The optimisation of products and services begins to focus on the complete life cycle and value chain, that is, from the sourcing of input materials to the reusability or recyclability of the end-product. Customers have increasing expectations of sustainably sourced and produced goods, that also reduce the overall environmental footprint after their usage. Thus, companies are expected to report on (5) the percentage of renewable, recyclable, and/or sustainably sourced input materials, and (6) circular economy ideas and/or resource-efficiency concepts.

The fourth topic concerns the corporation's operational interference in surrounding biodiversity and ecosystems, and its dependences on natural capital. Business activities may not only impact the quality of air but also the quality of biota, land, and water in the areas of operations. Consequently, there is corporate responsibility to be aware of protected regions and species, as well as areas of water stress that may be affected by operations and business relationships. In order to signal sustainable actions, the company will be assessed on the following criteria: (7) existing partnerships and commitments to protect or restore ecosystems in areas of operations, and (8) recognition of potential and actual impacts and/or dependences on natural capital and biodiversity.

4.2.2 Social Criteria

The NFRD calls for social engagement of the corporation. This includes the approach to communicate with and to protect and develop local communities (HGB §289c (2) no. 3). As the natural resources and ecosystems around offices and factories of the company may be affected by its operations, the same applies for the social community. Therefore, it is significant how a firm presents and involves itself as a corporate citizen and how it carries its philosophy forward in business relationships. An undertaking should have a distinct idea of who its relevant stakeholders are and how to value and engage with them. As a result, the following key performance indicators have been identified: (9) operations or activities with implemented local community engagement, impact assessment, and/or development programmes; (10) approach to stakeholder engagement; (11) scope of support for social projects, e.g., in the form of donations and volunteering hours; (12) operations and/or business relationships with potential or actual negative social impacts.

4.2.3 Human Rights Criteria

Corporations are required to report on human rights matters, for instance, by describing preventive measures for human rights abuses (HGB §289c (2) no. 4). Since 1948, the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) signals peoples' and nations' commitment to protect and foster respect for human rights³⁹. In the preamble, it emphasises that such protection and promotion of recognition for these rights and freedoms is to be strived for by "every individual and every organ of society" through education and progressive measures⁴⁰. Hence, undertakings need to observe potential and actual impacts as well as implement mechanisms to address complaints and remedy human rights violations.

To prevent human right abuses, it is important to establish a clear corporate human right policy and position, for instance, in the form of Code of Conducts and Code of Ethics. Accordingly, the defined principles must be integrated into corporate culture, which

³⁹ United Nations 1948.

⁴⁰ Cf. last paragraph in Declaration, United Nations 1948.

requires communication and training for employees, management, and suppliers. Thus, the criteria are formulated as follows: (13) statistics on employees receiving training on the business human rights policies, and (14) provision of Code of Conduct for employees and suppliers.

As a next step, to observe the compliance with the established principles, the corporation should employ a (15) risk assessment system that incorporates human rights and social criteria as well as (16) grievance mechanisms that enable stakeholders to report on potential human rights violations.

The documentation of the risk assessment scope, methods, results, and actions taken can be indicative of the extent to which sustainability criteria are valued compared to financial gains when entering contracts and making investments. Therefore, the company should report (17) statistics on existing contracts and investments that include human rights clauses or that underwent human rights screening, and (18) statistics on potential or new suppliers screened using sustainability criteria including human rights and social criteria.

4.2.4 Employee-Related Criteria

Because employees can be a determinant of success and growth of companies, corporations must provide a safe and fair work environment.

The German legislation gives the example of reporting on "actions taken to ensure gender equality, implementation of fundamental conventions of the International Labour Organisation, working conditions, social dialogue, respect for the right of workers to be informed and consulted, respect for trade union rights, health and safety at work"⁴¹ (HGB §289c (2) no. 2). The active dialogue with as well as consultation and participation process of employees should be embedded in the corporate stakeholder engagement strategy. Since, criterion (10) already provides for such requirement, it will not be included here again. The other examples can be consolidated into three overarching topics:

Firstly, the undertaking must create safe working conditions to not impose risks on the health of employees. This includes the (19) implementation of occupational health and safety (OHS) policies and services that prevent the deterioration in workers' physical and mental health, but also track and control the (20) number of work-related injuries and fatalities.

Secondly, the company may report on its measures taken to ensure gender equality. On a similar note, the NFRD demands diversity concepts and objectives to be integrated into the Corporate Governance Statement of the Management Report⁴². It argues that diversity of people is followed by diversity of competences and ideas, thus fostering constructive discussions and innovations⁴³. The corporation should show its commitment to diversity and its advantages through unequivocal policies and objectives concerning equal treatment and equal opportunity (regardless of age, gender, sexual orientation, religion, disability, ethnic origin etc.). Hence, it should report on (21) statistics on the composition of governance bodies and senior management, at least by gender, and (22) describe its diversity policies and objectives.

Human rights and labour rights are closely intertwined, so that, for instance, non-discrimination, equal remuneration, and the right to organise and collective bargaining are included in the UDHR and in conventions and declaration by the International Labour

⁴¹ Recital 7, European Parliament and European Council 22.10.2014.

⁴² Recital 18 and 19, European Parliament and European Council 22.10.2014.

⁴³ Recital 18, European Parliament and European Council 22.10.2014.

Organisation (ILO). Therefore, the company must assure its recognition and support of the above-mentioned ILO conventions, and report the following: (23) statistics on employees covered by collective bargaining agreements, and (24) commitment and measures to support ILO conventions.

4.2.5 Anti-Corruption and Bribery Criteria

Concerning the matter of anti-corruption and bribery, legislation suggests reporting on instruments used to prevent corruption and bribery (HGB §289c (2) no. 5). Fraudulent incidents and collusive actions can affect a company's integrity and reputation, thereby its economic success, too. It may be advantageous for firms to design a multi-step system that encompasses the prevention instruments, but also the detection mechanisms and actions of response and sanction.

To avoid conflicts of interest and incentives for fraudulent behaviour, the undertaking must raise awareness through clear communication and targeted (25) anti-corruption training inside and outside of the organisation. Either by extending the general (26) risk assessment system by the parameters of corruption or by implementing a focused risk evaluation procedure, the corporation lays the foundation for combatting corruption and bribery.

The company should provide tools for employees, business partners, and other stakeholders to report potential cases of corruption to the organisation, so that it can record, assess, and act upon the risks reported. For example, this can take the form of (27) an anonymous and confidential whistleblowing and complaint hotline, which enables to record the (28) number of potential risks related to corruption or bribery.

Finally, the corporation must have policies and actions in response to confirmed cases of fraudulent behaviour. It should report on those (29) confirmed incidents and give information on the (30) sanction mechanisms in place, such as contract termination or dismissal.

4.3 Expectations

With reference to the previously done research for the financial year 2017, an increasing trend of reporting on environmental, social and governance issues may be expected. But following the survey by KPMG and the KPI analysis by Bayer et al. the transitional year of the EU NFRD is characterised by inconsistency and lack of clarity for the reporting firms. As the EU has published voluntary guidelines in 2017 and 2019, companies may establish a more transparent reporting approach concerning their non-financial information, as they receive assistance on how to report in accordance with the EU NFRD. In addition, the Global Reporting Initiative has also overhauled the formation of its standards in 2017. It may be expected that the overall quality of sustainability reports increases starting in the financial year 2018. Some discrepancies as regards individual matters may still be encountered. For that, the expansion of mandatory disclosure may be discussed.

5 Results of Research

5.1 Results for environmental matters

Regarding the environmental information collected from the 29 companies, there is an increase in the average score over the examined time period, 2015 to 2019. The score in 2019 is more than half a point higher than in 2015, which can be seen in Figure 1. The corporations with the consistently highest scores were Beiersdorf, Daimler and Henkel

scoring 7.8 on average, whereas Fresenius with 3.4 and Fresenius Medical Care 2.4 received the lowest points on average.

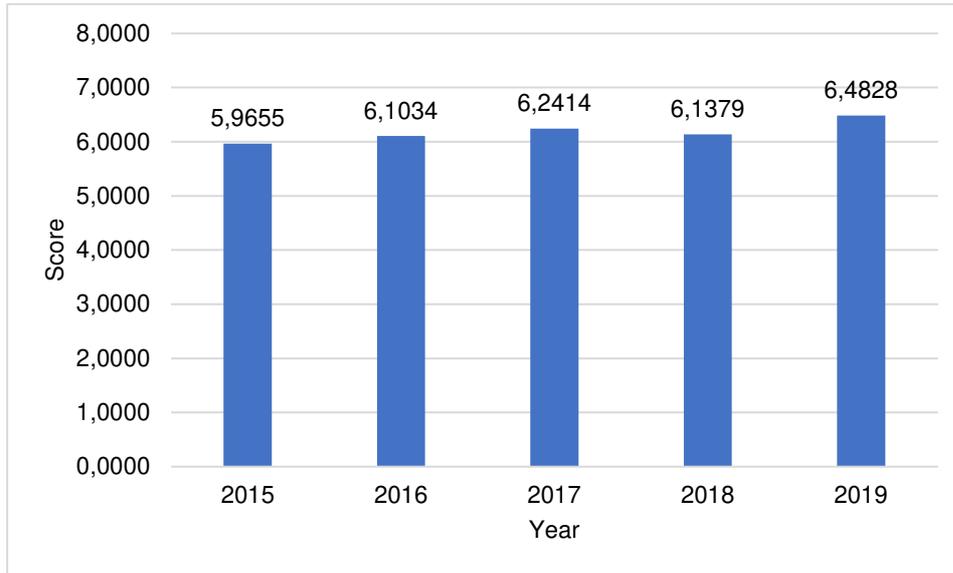


Figure 1: Average Score on Environmental Matters

When looking at each environmental criterion to report on and the 145 observations made, the topics that are considered the least are biodiversity and natural capital as well as renewable energy targets. In contrast, at least in some years, every company reported on its measures and strategies pursued to reduce greenhouse gas emissions and energy consumption, but not supplemented those with concrete GHG reduction targets. In addition, every undertaking was able to indicate ideas to foster circular economy and resource efficiency, for instance, by investing in the development and innovation of products and services that help the consumers to contribute to global sustainable development.

5.2 Results for social matters

The evaluation of DAX30 listed firms based on social KPIs shows that the average score remained constant. There is only a slight rise by just over 0.1 points from 2015 to 2019. Figure 2 illustrates this development. BASF, Bayer, and Beiersdorf exemplify corporations that obtained consistently the highest score of 4 points. On the opposite, adidas and Fresenius hold the lowest average scores with 1.6 and 1.8 respectively.

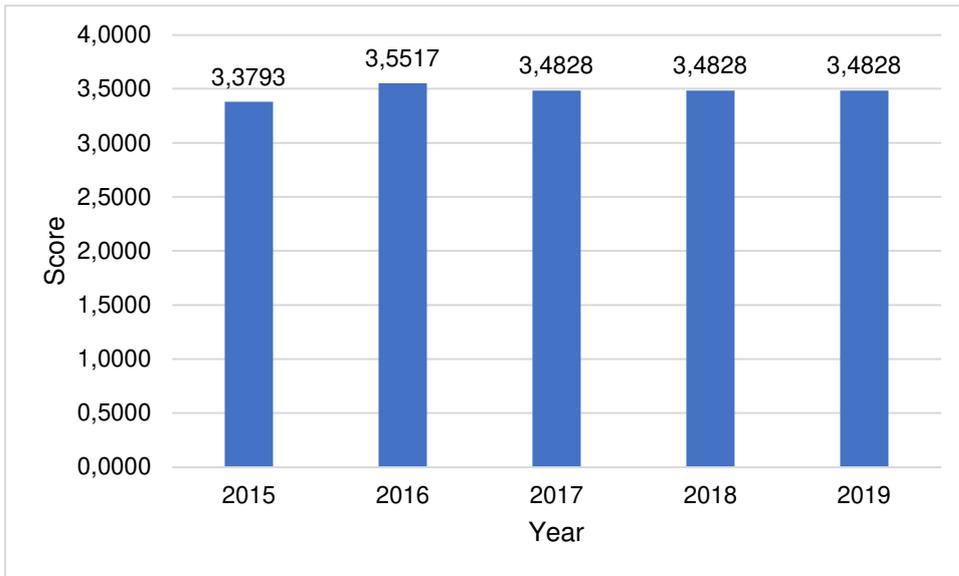


Figure 2: Average Score on Social Matters

Both companies mostly did not report on their potential or actual negative impacts on local communities and society, neither did some other companies. However, all firms provide information on the ways they identify and engage with their different stakeholders, for example through surveys or discussion forums. A majority also disclosed its inputs or outputs of its corporate citizenship, that is, the corporations might state the scope of financial donations, the hours volunteered, or the people reached by their social projects.

5.3 Results for human rights matters

Figure 3 indicates a rising trend in human rights reporting practices. The most significant increases can be seen from 2015 to 2016 (+0.3449 points) and 2016 and 2017 (+0.2414 points). The comparison from 2015 to 2019 shows a gain of 12.8% on average. The lowest scores received Fresenius and Fresenius Medical Care with an annual average of 1.8 and 2.2 points respectively, whereas BASF, Bayer and BMW obtained the full score of six points for all years considered.

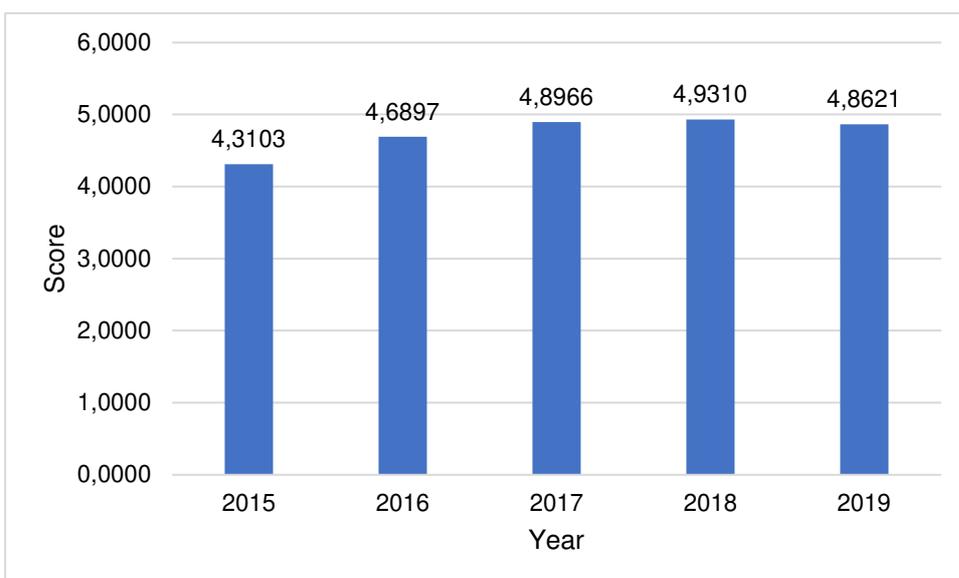


Figure 3: Average Score on Human Rights Matters

Most organisations include complaint mechanisms in their compliance management system, which is usually guided by the businesses' Code of Conducts, such as BMW.⁴⁴ These tools are also accessible for reports on human rights issues. Although some companies state that human rights clauses are included in contracts for new and existing suppliers and that those are regularly assessed or audited, these statements are not supported by quantitative information, for example, by the number of supplier audits. Besides that, the aspect of training on human rights policies is also often insufficiently reported on in order to receive a point.

5.4 Results for employee-related matters

The average annual score in employee-related matters is subject to light fluctuations, as can be seen in Figure 4 below. Nonetheless, the average score has increased from 2015 to 2016 by nearly 0.28 points. The transition year 2017 can be highlighted as the second highest score in the examined time period. 15 out of the 29 assessed organisations received the full score for all years. Fresenius and Fresenius Medical Care have the lowest scores again.

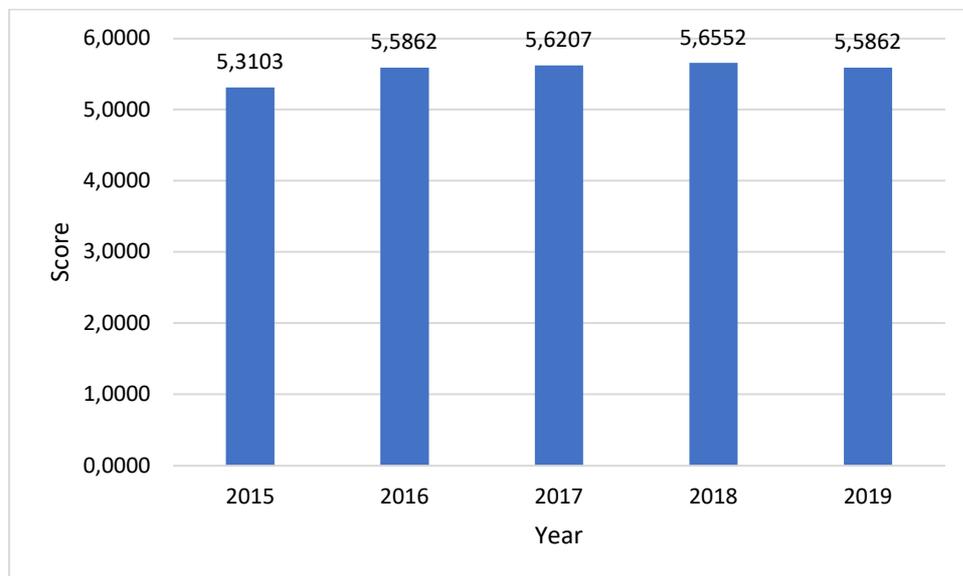


Figure 4: Average Score on Employee-Related Matters

In case a firm has not scored completely, it was mostly related to not reporting on statistics concerning work-related accidents and employees covered by collective bargaining agreements. As suggested in section 2.3, all companies provided information on the composition of management accompanied by diversity policies and objectives.

5.5 Results for anti-corruption and bribery matters

Figure 5 illustrates the average annual score for anti-corruption matters and its increasing tendency. The highest average can be observed for the years 2017 and 2018; in 2019 it decreased to the 2016 level. However, there is a rise by almost 0.21 points over the whole examined time period. Daimler, Henkel, and Deutsche Telekom three of six corporations to consistently score fully in all years. Again, Fresenius and Fresenius Medical Care received the least points, with an annual average of 2.2 and 2.6 points respectively.

⁴⁴ BMW Group 2020, S. 26.

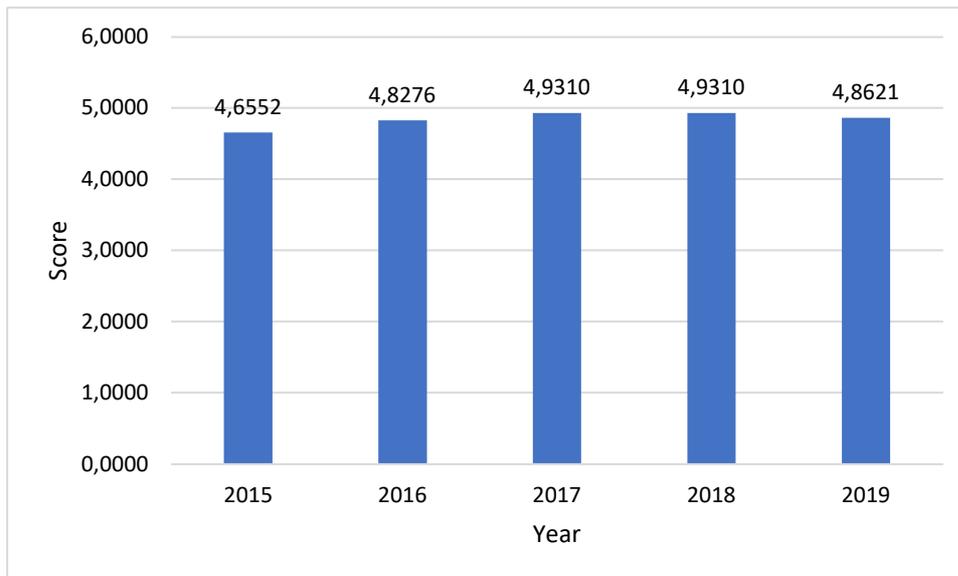


Figure 5: Average Score on Anti-Corruption Matters

As regards the reporting on the anti-corruption criteria, a lack of reporting on the quantitative key performance indicators can also be recognised, that is, training statistics and confirmed incidents of fraudulent activities were only sometimes clearly stated, thereby not obtaining the relevant scores.

5.6 Detailed look at specific companies

In this section, a closer look will be taken at the assessment of two companies to illustrate the different impacts of the NFRD.

On the one hand, there is BASF, a global player in the chemical industry. The organisation consistently received an overall score of 29 points, whereby the one-point reduction always refers to renewable energy targets. Although it does not concretise its objectives, it still indicates its commitment to an increased ratio of renewable energies⁴⁵. Due to this scoring, it may be assumed that the NFRD had no impact on the sustainability reporting practices of this company, and that the chemical sector is highly regulated because of its associated risk potential for the environment and human rights. Similar patterns can also be observed for pharmaceutical corporations, such as Bayer and Merck.

On the other hand, Fresenius and its subsidiary Fresenius Medical Care have been the lowest scorer of the analysed 29 companies. However, the providers of healthcare equipment and services illustrate the most significant change in reporting practices due to the introduction of the NFRD. Fresenius holds a score of 8 points for the years 2015 and 2016, but for the transposition year 2017, it was able to almost double its score to 15 points. In the following two periods the company was able to further increase its score and stood at 19 points in 2019. The gains are specifically attributable to the introduction of a compliance management system covering anti-corruption and human rights matters⁴⁶. Therefore, we may assume that the implementation of the NFRD positively impacted the transparency on non-financial topics in this undertaking.

⁴⁵ BASF Group 2020, S. 122.

⁴⁶ Fresenius SE & Co. KgaA 2020., pp. 87

5.7 Results overall

When considering the overall total score, we can observe an upwards trend from 2015 to 2017 and an increase by 1.586 points. For the years 2017 to 2019, Figure 6 shows rather stable average scores above 25 points, with the highest being noted for 2019 at 25.2759 points. Compared to 2015, this represents a rise by 1.655 points. On average, the companies have a reporting rate of 82.67%.

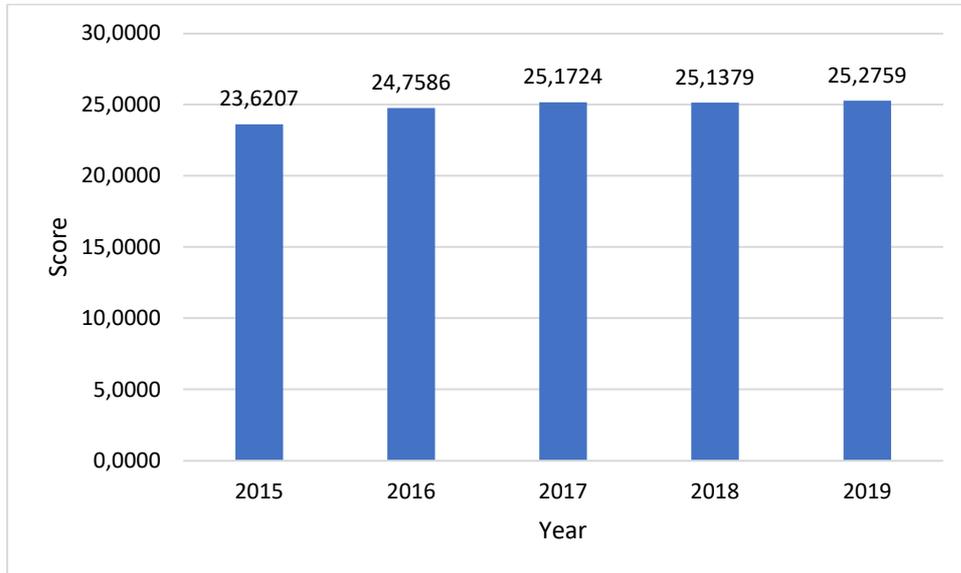


Figure 6: Total Average Annual Score

Referring to the literature review section 2.3, the KPMG survey remarks the lack in concrete policies and actions against climate change and human rights abuses. The data confirms those findings: On the one hand, companies describe the risks that come from climate change in general, but do not specify their negative and positive contribution. For instance, BASF acknowledges the value of renewable energy as a strategic pillar for decarbonisation, but it can only become a more utilised means if it is competitively priced in comparison to fossil fuels, and governments subsidize climate-friendly processes.⁴⁷ On the other hand, concrete statistical reporting on human rights is also inconsistently provided. Organisations only vaguely describe the negative human rights and social impacts which they may cause, contribute to, or are indirectly associated with through supply chains or business relationships. For example, the automobile manufacturer BMW uses so-called conflict minerals in its production, such as tin and gold, which are sourced in countries that enable child labour and where financial returns may be used for armed conflicts. The most severe impact is on local communities in the Democratic Republic of Congo.⁴⁸

The inconsistent reporting practices regarding environment and human rights has also been observed by Bayer et al.⁴⁹

⁴⁷ BASF Group 2020, S. 122.

⁴⁸ BMW Group 2020, S. 95.

⁴⁹ See section 2.3

6 Outlook and Conclusion

The underlying objective of this research paper was to examine whether the EU non-financial reporting directive has improved sustainability reporting practices in German DAX30 listed companies. By developing a scorecard with 30 quantitative and qualitative criteria and assessing the corporations for the time period 2015 to 2019, potential impacts of the NFRD were made visible after its transposition into German law in 2017.

Increases in scores and reporting rates were observable for all matters. The lowest reporting rates of just over 81% for environmental, human rights and anti-corruption matters reflect the findings of previous research by the ECCJ and Bayer et al.⁵⁰. Therefore, the conclusions drawn for this research align with previous research: As suggested by Bayer et al., missing legal definitions give organisations flexibility in reporting⁵¹ and the formulations with examples do not have mandatory character. It may be recommended to establish a stricter legal framework, so that deliberate or unintended exclusion of information is minimised.

These demands may have been heard by the legislative bodies of Germany and of the European Union. In March 2021, the German federal Parliament drafted a law concerning the corporate due diligence in the value chain, which should come into force in 2023⁵². The law clarifies what is required for appropriate corporate due diligence process: human rights risk analysis, preventive and remedial measures, complaint mechanisms, and reporting on related activities. If a company employs more than 3,000 people, these measures apply for the company's own operations as well as direct suppliers. Indirect suppliers may only be concerned if there are substantiated risks and complaints.⁵³ Additionally, the EU drafted a report in the same month. The law should also be applicable to small and medium-sized listed companies, and the organisation should include indirect suppliers and subsidiaries in their due diligence process.⁵⁴ In an effort to abolish forces labour and financing armed conflicts through the supply chain of minerals, the EU passed a regulation that came into effect 1st January 2021.⁵⁵

Although these laws and regulations want to foster transparent behaviour by corporations, the problem with research approaches, such as the scorecard in this paper or the assessment by Bayer et al. (2019), is the trust required by stakeholders that corporations truthfully and realistically report on sustainability matters. The words in reports may not reflect the quality of due diligence and severity of impacts. Hence, the results of the examined sample only give an indication about sustainability reporting practices and not directly about the quality of environmental, social and governance activities that may be described in the reports.

Sustainability reporting can be guided by voluntary international frameworks, but it is the obligation of policy makers to provide legal conditions that make reporting stricter and define mandatory ESG due diligence processes. It is the shared responsibility of societies, corporations, and governments to strive for sustainable development.

⁵⁰ See section 2.3

⁵¹ Chris N. Bayer et al. 2019, p. 88–89.

⁵² Bundesregierung 03.03.2021.

⁵³ Bundesregierung 03.03.2021.

⁵⁴ Caspar Dohmen 2021.

⁵⁵ EU Conflict Minerals Regulation Explained 2020.

7 Appendix

Key Performance Indicators		Referenced Framework
Environmental Criteria		
1	GHG emissions targets, given in metric tons of CO ₂ equivalents or in % reduction, from base year	DNK 13; GRI 305-5
2	Measures and strategies pursued to achieve GHG emission targets	GRI 305-5
3	Renewable energy consumption and/or production targets, given in % increase of proportion of renewable energy or given in % of total energy consumption, from base year	2019 guideline p. 17
4	Measures and strategies to achieve energy reduction and efficiency	GRI 302-4
5	Renewable, recyclable, and/or sustainably sourced input materials, in %	GRI 301-2
6	Circular economy ideas and/or resource-efficiency concepts	DNK 12
7	partnerships/collaborations/commitments to protect or restore the ecosystems of areas, that may be or have been affected by operations	GRI 304-3
8	recognition of potential and actual impacts and/or dependences on natural capital and biodiversity	GRI 304-2; 2017 guideline p. 15
Social Criteria		
9	operations with implemented local community engagement, impact assessment, and/or development programmes	GRI 413-1
10	description of the approach to stakeholder engagement and consultation	GRI 102-43
11	description of form of support for local projects, e.g., donations	DNK 18
12	operations and/or business relationships with potential or actual negative social impacts	GRI 413-2
Human Rights Criteria		
13	statistics on employees receiving training on the business human rights policies	GRI 412-2
14	description of Code of Conduct/Ethics for employees and suppliers	DNK 17
15	Description of human rights and social risk assessment process for operations and business relations	DNK 17
16	Grievance and remedy mechanisms for potential and actual human rights violations	2017 guideline p. 17
17	statistics on existing contracts and investments including human rights clauses or that underwent human rights screening	GRI 412-3
18	statistics on potential or new suppliers screened using sustainability criteria including human rights and social impact	GRI 414-1
Employee-Related Criteria		
19	description of occupational health and safety system and services	GRI 403-1; GRI 403-6
20	statistics on work-related accidents, injuries, and/or fatalities	GRI 403-9
21	statistics on composition of governance bodies and senior management, at least by gender	GRI 405-1
22	description of diversity policies and objectives	DNK 15
23	statistics on employees covered by collective bargaining agreements	GRI 102-41
24	commitment and measures to support ILO conventions	DNK 14
Anti-Corruption Criteria		
25	statistics on employees/managers/business partners receiving anti-corruption training	GRI 205-2
26	risk assessment and identification process for corruption matters	2017 guideline p. 17
27	anonymous and confidential whistleblowing and complaint tools	2017 guideline p. 17
28	number of potential risks related to corruption or bribery	GRI 205-1
29	statistics on confirmed incidents of corruption and/or bribery	GRI 205-3

30	policies and actions in response to corruption	GRI 205-3
-----------	--	-----------

Table 1: Scorecard criteria with referenced framework or standard

Sources: Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting (methodology for reporting non-financial information) 2017; Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting: Supplement on reporting climate-related information 2019; Global Sustainability Standards Board (GSSB) 2020; German Council for Sustainable Development 2017

Bibliography

- BASF Group (2020): BASF Report 2019. Economic, environmental and social performance. <https://www.basf.com/global/en/investors/calendar-and-publications/publication-finder.html#%7B%7D>.
- BMW Group (2020): Sustainable Value Report 2019.
- Bundesregierung (03.03.2021): Lieferkettengesetz: Mehr Schutz von Menschen und Umwelt in der globalen Wirtschaft. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/lieferkettengesetz-1872010>, accessed 26.03.2021.
- Caspar Dohmen (2021): EU-Lieferkettengesetz: Mehr Pflichten für Produzenten. In: *Süddeutsche*, 10.03.2021. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/lieferkettengesetz-textilindustrie-rohstoffindustrie-1.5231058>, accessed 26.03.2021.
- Chris N. Bayer; PhD; Gisella Vogel; Sarah Kaltenhäuser; Katherine Storrs; Jiahua (Java) Xu et al. (2019): A New Responsibility for Sustainability: Corporate Non-Financial Reporting in Germany. Published by Development International e.V. <https://www.ipoint-systems.com/de/nfrd-report-2018/>.
- Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting (methodology for reporting non-financial information) (2017). Official Journal of the European Union (C215). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29&qid=1605702195293>.
- Communication from the Commission — Guidelines on non-financial reporting: Supplement on reporting climate-related information (2019). Official Journal of the European Union (C209). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019XC0620\(01\)&qid=1605702420771](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019XC0620(01)&qid=1605702420771).
- EU Conflict Minerals Regulation Explained (2020). <https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/>, last updated am 21.12.2020, accessed 27.03.2021.
- European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) (2019): A Human Rights Review of the EU Non-financial Reporting Directive. https://corporatejustice.org/eccj_ccc_nfrd_report_2019_final.pdf.
- Fresenius SE & Co. KgaA (2020): Fresenius Annual Report 2019.
- German Council for Sustainable Development (Hg.) (2017): The Sustainability Code. Benchmarking sustainable business. 4th Edition https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/2018/03/The_SustainabilityCode_2017.pdf.
- Global Reporting Initiative: What is Sustainability Reporting? <https://database.globalreporting.org/SDG-12-6/about-sustainability-reporting>.
- Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2020): Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards 2020. Published by Global Reporting Initiative. Website GRI.

KPMG: The road ahead. The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017.
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/be/pdf/2017/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>.

United Nations (1948): Universal Declaration of Human Rights.
<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>.

Legislation

- Bundestag (24.04.2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Bundesanzeiger Verlag. In: *Bundesgesetzblatt* (17), pp. 642-662.
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D__1616789746925, zuletzt geprüft am 26.03.2021.
- Bundestag (11.04.2017): Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz), CSR-RUG. Bundesanzeiger Verlag. In: *Bundesgesetzblatt*.
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//%5B@attr_id=%27bgbl117s0802.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s0802.pdf%27%5D__1604065364548, accessed 30.10.2020.
- European Parliament and European Council (26.06.2013): Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC. Directive 2013/34/EU. In: *Official Journal of the European Union* (L182), p. 19–76.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0034&qid=1603892731227&from=EN>.
- European Parliament and European Council (22.10.2014): Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. EU NFRD. In: *Official Journal of the European Union* (L330), p. 1–9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>.

Kurzarbeit als Krisenbewältigungsinstrument – Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit

Bachelorarbeit

an der

FH Aachen

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Betriebswirtschaft / Business Studies (B.Sc.)

Erstprüfer: Prof. Dr. jur. Klaus Olbertz

Eingereicht am: 17.11.2021

vorgelegt von

Julia Esser

aus Heinsberg

Abstract

Die Bachelorarbeit mit dem Thema „Kurzarbeit als Krisenbewältigungsinstrument? – Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit“, vorgelegt von Julia Esser, beschäftigt sich mit den rechtlichen Grundlagen, um Kurzarbeit wirksam in ein bestehendes Arbeitsverhältnis einzuführen.

Das Thema der Kurzarbeit wurde Anfang 2020 aufgrund der vorherrschenden Corona-Pandemie für viele Unternehmen überraschende Realität. Mit dem Thema mussten sich bis dahin nur einzelne Unternehmen auseinandersetzen. Doch als Reaktion auf die steigenden Infektionszahlen verordnete die Bundesregierung einen ersten Lockdown. Dadurch standen so viele Betriebe wie noch nie in Deutschland vor einer vorübergehenden Schließung. Um das Ausmaß des Schadens zu begrenzen, durften die Unternehmen für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit anmelden. Dabei erwies sich die kurzfristige Einführung von Kurzarbeit für viele Unternehmen als problematisch, sodass diese zum Teil gezwungen waren, auf externe Berater zurückzugreifen.

Da die Corona-Pandemie noch nicht überwunden ist und mit einem erneuten Lockdown gerechnet werden kann, gibt diese Arbeit einen detaillierten Überblick über die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen, die man bei der Einführung von Kurzarbeit zu beachten hat. Zusätzlich wird erläutert, wie der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragen kann.

Anhand der Bachelorarbeit soll zudem geprüft werden, inwiefern das Instrument der Kurzarbeit eine Krise aus wirtschaftlicher Sicht besser bewältigt. Damit die Fragestellung beantwortet werden kann, folgt am Ende dieser Arbeit eine Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile der betroffenen Parteien. Darüber hinaus werden frühere Erfahrungen aus der Finanzkrise und der Corona-Krise kritisch betrachtet und auf ihre Sinnhaftigkeit untersucht.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Hintergrund	1
1.2	Aufbau der Arbeit	2
2	Grundlegende Begriffsbestimmungen	2
2.1	Definition Kurzarbeit	2
2.2	Kurzarbeitergeld	3
2.3	Unterschied zwischen Kurzarbeit und Kündigung	4
2.4	Rechtliche Grundlagen	6
3	Einführung von Kurzarbeit	7
3.1	Rechtsgrundlage	8
3.1.1	Kurzarbeit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen	8
3.1.2	Tarifliche Kurzarbeitsklauseln	9
3.1.3	Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit	10
3.1.3.1	Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates	11
3.1.3.2	Auswirkungen bei unterlassener Mitbestimmung	12
3.1.4	Kurzarbeiterklausel im Arbeitsvertrag	13
3.1.5	Individualvertragliche Abreden	15
3.1.6	Nachträgliche Schaffung einer Rechtsgrundlage	15
3.2	Rechtsfolgen der Einführung von Kurzarbeit	17
4	Gewährung von Kurzarbeitergeld	17
4.1	Voraussetzungen	17
4.1.1	Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	18
4.1.1.1	Wirtschaftliche Gründe	18
4.1.1.2	Unabwendbares Ereignis	19
4.1.1.3	Vorübergehender Arbeitsausfall	20
4.1.1.4	Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	20
4.1.1.5	Ausmaß des Arbeitsausfalls	22
4.1.2	Betriebliche und persönliche Voraussetzungen	24
4.1.3	Anzeige des Arbeitsausfalls	26
4.2	Weiteres Verfahren nach Anzeige des Arbeitsausfalls	27

5	Kritische Betrachtung der Kurzarbeit	33
5.1	Vor- und Nachteile von Kurzarbeit	33
5.1.1	Arbeitnehmer	33
5.1.2	Arbeitgeber	35
5.1.3	Staat	36
5.2	Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile	36
5.3	Kurzarbeit während der Krisen	37
6	Fazit	39
7	Anhang	41
	Literaturverzeichnis	47

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Es wird ausschließlich die männliche Sprachform verwendet, welche als geschlechtsneutral im Sinne der sprachlichen Vereinfachung zu verstehen ist. Diese Verwendung stellt keine Diskriminierung des weiblichen oder diversen Geschlechts dar.

Abkürzungsverzeichnis

Abs	Absatz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
EstG	Einkommenssteuergesetz
Gem	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
i.V.m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KuGV	Kurzarbeitergeldverordnung
S.	Satz
StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die hierarchische Darstellung der Rechtsquellen	6
Abbildung 2: Checkliste erheblicher Arbeitsausfall	23
Abbildung 3: Checkliste betriebliche und persönliche Voraussetzungen.....	26
Abbildung 4: Auszug zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiel der erhöhten Leistungssätze..... 30

1 Einleitung

Seit Ausbruch der Corona-Krise wird das Thema Kurzarbeit in Deutschland mit zunehmender Häufigkeit öffentlich thematisiert. Das Instrument zur Krisenbewältigung ist aus der Weltwirtschaftskrise 2008 und 2009 bereits bekannt, spielt jedoch seit mehr als 100 Jahren eine wichtige Rolle in Krisenzeiten. Seinen Ursprung findet die Kurzarbeit bereits Ende des 19. Jahrhunderts. Dort wurden erste Vereinbarungen über das Aussetzen von Arbeitszeiten festgesetzt. Mit dem sogenannten „Kali-Gesetz“ fand die Kurzarbeit im Jahre 1910 erstmalig eine gesetzliche Grundlage. Dieses regelte die Kompensation für Arbeiter der Kali- und Düngemittelbranche bei Überschreitung der Produktionsquote und begründete zum ersten Mal eine staatlich finanzierte Kurzarbeiterfürsorge.¹

Beobachtet man die Wirtschaft Deutschlands im Laufe der Jahre, hat Kurzarbeit immer mehr an Bedeutung gewonnen. Obwohl sich die Wirtschaft in Deutschland in Folge des Wirtschaftswunders kontinuierlich positiv entwickelt hat, kam es zwischen 1970 und 1975 zu einem Wirtschaftseinbruch. Erstmals stiegen die Zahlen der Kurzarbeitergeldempfänger auf 800.000. Eine höhere Zahl gab es erst 1991 nach der Wiedervereinigung, die um eine Millionen Empfänger höher ausfiel.²

Im Zuge der Weltwirtschaftskrise im Jahre 2008 und 2009, die auch als Finanzkrise bezeichnet wird, führten die Regierungen weltweit Konjunkturprogramme ein. Dabei stand für Deutschland vor allem die Kurzarbeit im Vordergrund. Auch im Jahre 2008 und 2009 wurden die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erleichtert, wie auch 2020 während der Corona-Krise.³ Während der COVID-19-Pandemie kam es in Deutschland zu mehr als 1,1 Millionen Personen, die sich in Kurzarbeit befanden.⁴

Viele Regelungen, die in der Finanzkrise gelockert wurden, spiegeln sich in der Kurzarbeitergeldverordnung der aktuellen Corona-Pandemie wider. Durch die vorherrschende Pandemie hat die Kurzarbeit erneut einen Höhepunkt erreicht. Im Laufe des Jahres 2020 wurden über 8 Millionen Personen in Kurzarbeit verzeichnet, also ungefähr sechs Mal mehr Fälle, als zur damaligen Finanzkrise.⁵

1.1 Hintergrund

Da Kurzarbeit in der Vergangenheit schon häufig in Deutschland zur Anwendung kam und diese aus aktuellem Anlass der konjunkturellen Krise wieder präsent wurde, beschäftigt sich diese Bachelorarbeit mit den Möglichkeiten und Voraussetzungen, wie Kurzarbeit in ein Unternehmen eingeführt werden kann. In der aktuellen Pandemie ist jedoch besonders, dass dieses Mal nicht nur Unternehmen des industriellen Bereiches betroffen waren. Demnach sind in der Corona-Krise nicht nur das verarbeitende Gewerbe, sondern auch viele Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich von der Kurzarbeit betroffen.⁶ Dieses Thema wurde dementsprechend aufgrund seiner Aktualität zur vorherrschenden Pandemie ausgewählt. Anhand der Bachelorarbeit soll geprüft werden, inwiefern das Instrument zur

¹ Vgl. Will, H., 2010, S. 4

² Vgl. Statistik der Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, o.S. der Originalquelle zit. nach: Obermeier, T.; Kühl, J., 2016, o.S., Abbildung Entwicklung der Leistungsempfänger von Kurzarbeitergeld der Sekundärquelle

³ Vgl. Will, H., 2010, S. 6 f.

⁴ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2009, o.S. der Originalquelle zit. nach: Crimmann, A.; Wießner, F., 2009, S. 3 der Sekundärquelle

⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 7

⁶ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 10

Krisenbewältigung sinnvoll ist und ob Deutschland besser aus der aktuellen Wirtschaftskrise hervorgehen wird, als wenn die Kurzarbeit nicht eingeführt worden wäre.

1.2 Aufbau der Arbeit

Nach Erläuterung einiger grundlegenden Begrifflichkeiten und Einführung in die rechtliche Thematik, wird das Instrument der Kurzarbeit an den verschiedenen Rechtsgrundlagen detailliert beschrieben. Dabei wird die Reihenfolge der hierarchischen Struktur der Rechtsquellen übernommen. Anschließend werden die Kriterien für die Gewährung von Kurzarbeitergeld geprüft. Diese Prüfung erfolgt gemäß den Regelungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Im letzten Teil dieser Bachelorarbeit gibt eine volkswirtschaftliche Analyse der Kurzarbeit einen Überblick über die Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und für den Staat, um letztendlich die Frage zu beantworten, ob Kurzarbeit ein geeignetes Instrument für den Weg aus der Krise ist. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der vergangenen Weltwirtschaftskrise und aus aktuellen Erfahrungen der Coronapandemie.

2 Grundlegende Begriffsbestimmungen

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, hat Kurzarbeit einen langen historischen Hintergrund und ist immer wieder ein Instrument, das bei Konjunkturschwankungen zum Einsatz kommt. In diesem Abschnitt wird eine Definition der Kurzarbeit wiedergegeben und es wird näher auf das Thema der Kurzarbeit eingegangen. Anschließend wird der Begriff des Kurzarbeitergeldes genauer untersucht. Am Ende dieses Kapitels folgt eine Abgrenzung zwischen der Kurzarbeit und einer Kündigung. Dazu werden unter anderem die Vor- und Nachteile einer Kündigung gegenüber der Einführung von Kurzarbeit aufgegriffen.

Da sich diese Bachelorarbeit vor allem mit den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen beschäftigt, werden im Folgenden einige rechtliche Grundlagen dargestellt. In diesem Rahmen wird die hierarchische Struktur der Rechtsquellen anhand einer Pyramide mit Erläuterungen zu den einzelnen Ebenen aufgezeigt. Im späteren Teil geht die Arbeit genauer darauf ein, was für eine Rolle die jeweilige Rechtsquelle im Hinblick auf die Einführung von Kurzarbeit spielt.

2.1 Definition Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um Entlassungen zu vermeiden.⁷ Eine gesetzliche Definition der Kurzarbeit liegt nicht vor.⁸ Grundsätzlich wird Kurzarbeit als „vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit (...), regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer“⁹ beschrieben. Wie man bereits aus dem Wort „Kurzarbeit“ ableiten kann, handelt es sich also immer dann um diese, wenn es zu einer zeitweisen Verkürzung der fest vereinbarten Arbeitszeit kommt. In den meisten Fällen ist Kurzarbeit die Folge einer mangelnden oder verminderten Auftragslage. Entwickelt wurde das Modell der Kurzarbeit für Unternehmen, um den Arbeitseinsatz optimal der Nachfrage anpassen zu können und die in diesem Zeitraum nicht benötigten Arbeitskräfte vor der Kündigung zu schützen. Grundsätzlich kann Kurzarbeit das gesamte Unternehmen betreffen oder nur vereinzelte Arbeitnehmer oder Abteilungen.

⁷ Vgl. Crimmann, A.; Wießner, F., 2009, S. 1

⁸ Vgl. Beck, C., 2020, S. 1

⁹ Tuncel, A., o.J., o.S., 1. Satz

Als Sonderform der Kurzarbeit existiert „Kurzarbeit Null“. Davon wird gesprochen, wenn dem Arbeitgeber keine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer in irgendeiner Weise zu beschäftigen, sodass die Verkürzung der Arbeitszeit 100 % beträgt.¹⁰

Gemäß §§ 611a, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer tatsächlich zu beschäftigen. Somit ist der Arbeitgeber nicht dazu befugt, die tarifliche oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit einseitig, ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, zu verkürzen.¹¹ Der Arbeitgeber ist durch den Arbeitsvertrag zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Zeitgleich muss der Arbeitnehmer die Leistung der versprochenen Dienste erfüllen. Demnach darf Kurzarbeit nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden, da der Arbeitnehmer seine Zustimmung dafür erteilen muss und es immer einer wirksamen Rechtsgrundlage bedarf.¹²

Kurzarbeit kann in drei verschiedenen Konstellationen auftreten. Neben der konjunkturellen Kurzarbeit existieren die Transfer-Kurzarbeit und die Saison-Kurzarbeit.¹³ Zweitere liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall aufgrund betrieblicher Restrukturierungen vorliegt.¹⁴ Diese Sonderform der Kurzarbeit ist in § 111 SGB III geregelt. Gemäß § 101 SGB III steht Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitnehmern zu, die im Baugewerbe oder in einem, saisonalen Schwankungen unterliegenden, Bereich tätig sind. Dabei ist der Zeitraum auf den 1. Dezember bis zum 31. März des Folgejahres begrenzt. Konjunkturelle Kurzarbeit liegt vor, wenn Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses Kurzarbeit anzeigen.¹⁵ Diese Form wird in § 95 ff. SGB III behandelt.

Die vorliegende Bachelorarbeit thematisiert fortlaufend, wenn nicht anders deklariert, die konjunkturelle Kurzarbeit.

2.2 Kurzarbeitergeld

Grundsätzlich muss das Unternehmen das Risiko eines Auftragsrückgangs und das des Arbeitsausfalls selbst tragen und dieses Risiko mit einkalkulieren. Dies bedeutet, dass, ein Unternehmen, wenn es keine Arbeit für seine Mitarbeiter hat, deren Vergütung trotzdem in voller Höhe zahlen muss. Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dieser Regelung dar.¹⁶ Dabei wird das Ziel verfolgt, Arbeitsplätze zu sichern und die Kosten des Arbeitsausfalls zwischen Unternehmen, Staat und Beschäftigten zu verteilen.¹⁷ Stellvertretend für den Staat zahlt die Bundesagentur für Arbeit „als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenden Lohn“¹⁸ Kurzarbeitergeld an die betroffenen Betriebe. Unternehmen müssen für die verkürzte Arbeitszeit zwar kein reguläres Entgelt bezahlen, jedoch bleiben sogenannte Remanenzkosten bestehen. Unter diesen Zahlungen zusätzlicher Entgeltbestandteile wie z.B. Urlaubsgeld oder die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zu verstehen sind.¹⁹ An dieser Stelle muss jedoch erwähnt werden, dass Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit im Normalfall vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen, diese aber in der Corona-Pandemie ebenfalls in voller Höhe vom Staat erstattet

¹⁰ Vgl. Beck, C., 2020, S. 2

¹¹ Vgl. Beck, C., 2020, S. 2, S. 5 f.

¹² Vgl. Beck, C., 2020, S. 2, die gleiche Meinung vertritt auch Schulten, T.; Müller, T., 2020, S. 4

¹³ Vgl. Crimmann, A.; Wießner, F., 2009, S. 1

¹⁴ Vgl. Crimmann, A.; Wießner, F., 2009, S. 1, die gleiche Meinung vertritt auch Will, H., 2010, S. 6

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020, o.S., 1. Satz

¹⁶ Vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 9

¹⁷ Vgl. Bispinck, R.; Schulten, T., 2020, S. 2

¹⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, S. 1

¹⁹ Vgl. Bispinck, R.; Schulten, T., 2020, S. 2

werden. Diese Regelung, die auch bis zum 31.12.2021 verlängert wurde, findet man in § 2 Abs. 1 der Kurzarbeitergeldverordnung.

Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit direkt an den Arbeitgeber gezahlt. Dieser wiederum zahlt das Geld an den einzelnen Arbeitnehmer aus. Somit kommt das Kurzarbeitergeld den Arbeitgebern zugute, da die Unternehmen bei den Kosten der Beschäftigung von Arbeitnehmern entlastet werden. Die Kosten werden durch die öffentliche Zahlung der Bundesagentur für Arbeit und durch die entsprechenden Einkommensverluste durch den Arbeitsausfall der Beschäftigten finanziert. Sinn und Zweck der Gewährung von Kurzarbeitergeld ist es, das Personal des Unternehmens zu binden, um nach Beendigung der Krise die Arbeit so schnell wie möglich mit dem eingearbeiteten Personal fortsetzen zu können.²⁰

2.3 Unterschied zwischen Kurzarbeit und Kündigung

Bereits die Aussage, dass Kurzarbeit ein Instrument ist, um Entlassungen bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall zu vermeiden zeigt, dass dieses Instrument in einem engen Zusammenhang mit der Kündigung steht. Häufig steht das Unternehmen vor der Frage, eine betriebsbedingte Kündigung²¹ auszusprechen oder die Arbeitnehmer in Kurzarbeit zu schicken. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Kündigung, muss er sich an die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB und an das Kündigungsschutzgesetz halten, falls dieses Anwendung findet.²²

Im Falle der Kurzarbeit, können Arbeitnehmer bei Verbesserung der Auftragslage ihre Arbeit sofort wieder aufnehmen, da sie weiterhin vertraglich an das Unternehmen gebunden sind. Dann muss der Arbeitgeber kein Auswahlverfahren mit anschließender Einarbeitung neuer Mitarbeiter, durchführen. Dies wäre nicht nur zeitintensiv, sondern es würde auch Kosten verursachen. Ein weiterer Vorteil der Kurzarbeit gegenüber der Kündigung ist, dass die Kosten für das Unternehmen sofort reduziert werden. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie noch zu ihrer angestellten Arbeitszeit beschäftigt werden können oder nicht.²³

Andererseits kann eine Kündigung auch kostengünstiger für den Arbeitgeber sein, nämlich dann, wenn es sich um einen langfristigen Auftragsrückgang handelt.²⁴ Wie bereits in der Einführung dieser Ausarbeitung erwähnt, muss der Arbeitgeber, unter normalen Umständen, weiterhin Sozialversicherungsbeiträge und andere Zahlungen, wie z.B. das Weihnachtsgeld, leisten. Besonders für mittelständische Unternehmen kann dies eine enorme Belastung darstellen.²⁵

Zur Beurteilung, ob eine Kündigung oder die Einführung von Kurzarbeit sinnvoller ist, muss die Frage beantwortet werden, ob es sich um einen kurzfristigen oder um einen langfristigen Engpass der Auftragslage handeln wird. Da diese Frage die Zukunftsaussichten des Unternehmens betrifft, ist die Antwort auf die Frage in der Praxis häufig nur schwer zu treffen.

²⁰ Vgl. Schulten, T.; Müller, T., 2020, S. 4

²¹ Eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor, wenn die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers aufgrund dringender, betrieblicher Erfordernisse nicht mehr möglich ist, vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 219

²² Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 192

²³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, S. 2

²⁴ Vgl. Wahlig, T.; Jeschke, A., 2010, S. 607

²⁵ Vgl. Wahlig, T.; Jeschke, A., 2010, S. 607

An dieser Stelle muss noch geklärt werden, ob einem Arbeitnehmer, der sich in Kurzarbeit befindet, gekündigt werden darf und ob dieser das Arbeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber aufkündigen darf. Zunächst lässt sich sagen, dass eine Kündigung auch während der Kurzarbeit möglich ist. Der Arbeitgeber darf sowohl eine verhaltensbedingte, personenbedingte als auch eine betriebsbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG form- und fristgerecht aussprechen. Wird dem Arbeitnehmer aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen gekündigt, gelten während der laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten.²⁶ Eine betriebsbedingte Kündigung, die auf demselben Grund, wie dem zur Einführung von Kurzarbeit beruht, ist unzulässig. Es muss mindestens ein weiterer ausschlaggebender Grund hinzukommen.²⁷ Ansonsten wäre das gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KschG notwendige „dringende betriebliche Erfordernis“ nicht gegeben. Darüber hinaus setzt eine betriebsbedingte Kündigung einen dauerhaften Wegfall des Arbeitsplatzes voraus, wobei eine Weiterbeschäftigung in demselben Betrieb nicht möglich ist, vgl. § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1b KschG. Dies ist bei Kurzarbeit nicht gegeben, denn diese setzt voraus, dass der Arbeitsausfall nur für eine vorübergehende Zeit eintritt. Wenn darüber hinaus aber weitere inner- oder außerbetriebliche Umstände entstehen, die den dauerhaften Wegfall eines Arbeitsplatzes zur Folge haben, ist eine betriebliche Kündigung gerechtfertigt.²⁸ Sobald der Arbeitgeber die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer ausspricht, erlischt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Auch der Arbeitnehmer darf, während er sich in Kurzarbeit befindet, das Arbeitsverhältnis kündigen. Dabei beeinflusst die Kurzarbeit das Kündigungsrecht nicht. Der Arbeitnehmer muss sich lediglich an die Schriftform der Kündigung und an die vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfristen halten. Auch hier führt dann die Kündigung zum Erlöschen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld für den Arbeitnehmer.²⁹

In beiden Fällen muss geprüft werden, ob explizite Regelungen bezüglich des zu zahlenden Gehalts existieren. Solche Regelungen können in Tarifvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder im jeweiligen Arbeitsvertrag festgehalten sein. Wenn keine Vereinbarung getroffen wurde, ist es sehr schwierig, zu sagen, ob der Arbeitnehmer für den Kündigungszeitraum sein volles Gehalt erhält.³⁰ Sicher ist jedoch, dass der Anspruch des Kurzarbeitergeldes ab dem Tag erlischt, nachdem das Kündigungsschreiben übergeben wurde bzw. drei Tage nach Versendung des Schreibens per Brief. Ab diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitgeber kein Geld mehr von der Bundesagentur für Arbeit.³¹

²⁶ Vgl. Springer, N.; Löser, A., 2021, o.S., Kapitel 7: „Kündigung während Kurzarbeit“

²⁷ Vgl. zu diesem Absatz Peters, M., 2020, S. 70

²⁸ Vgl. Springer, N.; Löser, A., 2021, o.S., Kapitel 7: „Kündigung während Kurzarbeit“

²⁹ Vgl. zu diesem Absatz o.V., 2021, o.S., Absatz: „Arbeitnehmer kündigt während Kurzarbeit“

³⁰ Vgl. Muehlnikel, B., 2021, o.S., Absatz: „Kurzarbeitergeld und Kündigung“

³¹ Vgl. Becks, C., 2020, S. 57

2.4 Rechtliche Grundlagen

Anhand der dargestellten Abbildung 1 wird ersichtlich, dass das Arbeitsrecht aus mehreren Rechtsquellen besteht, die auf unterschiedlichen Ebenen das Arbeitsverhältnis gestalten.³²

Auf der obersten Ebene findet man das Recht der Europäischen Union. Aufgrund der Rangordnung und aus dem Urteil vom Europäischen Gerichtshof vom 15.07.1964 wird ersichtlich, dass das Europäische Recht Vorrang vor dem nationalen Recht hat. Die folgenden

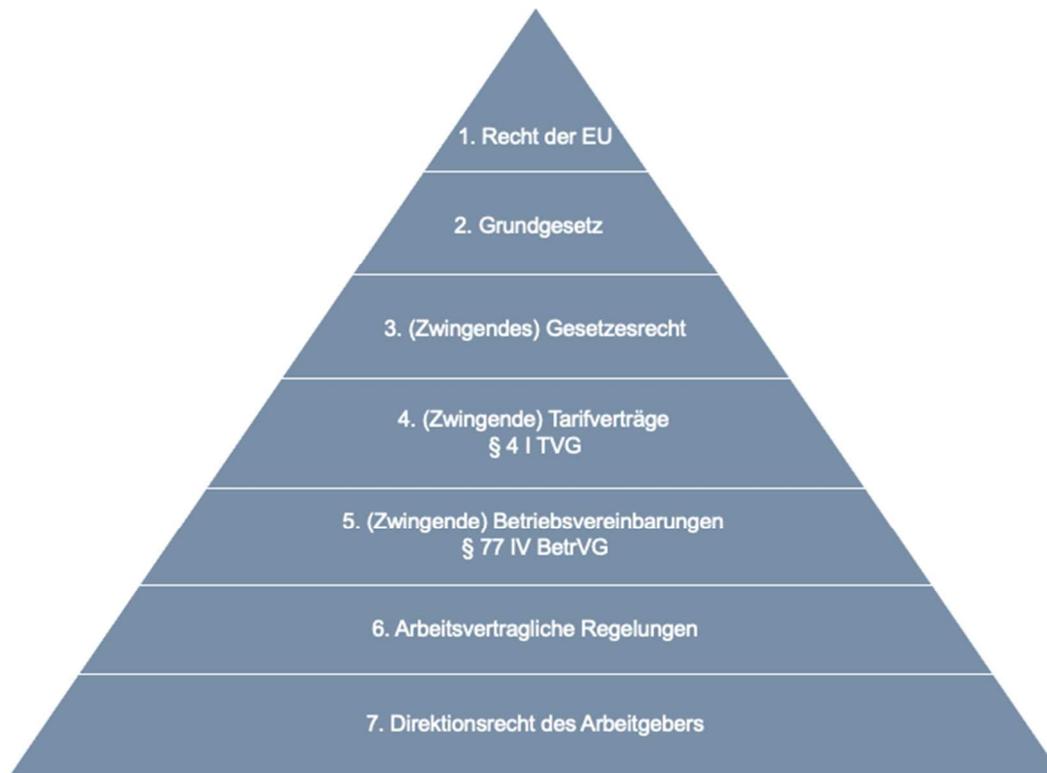


Abbildung 1: Die hierarchische Darstellung der Rechtsquellen

Datenquelle: Junker, A., 2018, S.31

Ebenen beschäftigen sich mit dem nationalen Recht, in diesem Fall das der Bundesrepublik Deutschland.

Auf der zweiten Ebene steht das Verfassungsrecht. In Deutschland handelt es sich um das Grundgesetz, welches den Gesetzgeber beim Erlass des Gesetzes bindet. Grundsätzlich wird zwischen zwingenden und dispositiven Normen unterschieden. Auf den Stufen drei bis fünf ist die Rede von zwingendem Gesetzesrecht, zwingenden Tarifverträgen und zwingenden Betriebsvereinbarungen. Das heißt, sie haben allgemeine Bedeutung und können nicht durch vertragliche Vereinbarung aufgehoben werden. Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer.³³ Dispositive Gesetze hingegen können durch Vereinbarungen außer Kraft gesetzt werden. Unter der Stufe des Grundgesetzes findet man die einzelnen Gesetze, wie zum Beispiel das Bürgerliche Gesetzbuch. Auf den darunter liegenden Stufen sind die Tarifverträge und dann die Betriebsvereinbarungen aufgelistet. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bezeichnet man zusammen als Kollektivvereinbarungen.³⁴

³² Vgl. Junker, A., 2018, S. 30, „Grundkurs Arbeitsrecht“, 17. Auflage

³³ Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 33

³⁴ Vgl. Junker, A., 2018, S. 31 f., S. 33

Unter einem Tarifvertrag versteht man einen schriftlichen Vertrag, der zwischen einer Gewerkschaft und einer Arbeitgebervereinigung oder einem einzelnen Arbeitgeber geschlossen wird, vgl. §§ 1, 2 Abs. 1 TVG. Gemäß § 4 Abs. 1 TVG wirken die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den Vertragsparteien. Somit entfalten sie eine normative Wirkung.

Als Betriebsvereinbarung wird ein schriftlicher Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bezeichnet, vgl. § 77 Abs. 1, 2 BetrVG. Ein Betriebsrat darf in jenem Betrieb gewählt werden, der mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer³⁵ beschäftigt, von denen drei wählbar³⁶ sind, vgl. § 1 Abs. 1 BetrVG. Gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG gelten Betriebsvereinbarungen, ebenfalls wie der Tarifvertrag, unmittelbar und zwingend.

Auf der nächsten Stufe sind die arbeitsvertraglichen Regelungen angesiedelt. Der Arbeitsvertrag begründet das Arbeitsverhältnis und ist ein Mittel zur Inhaltsgestaltung für das Arbeitsverhältnis. Anhand der originalen Struktur einer solchen Pyramide würden danach die dispositiven Gesetze und dispositiven Betriebsvereinbarungs- bzw. Tarifvertragsnormen folgen. Da diese aber für diese Bachelorarbeit nicht von Bedeutung sind, wurden sie in der Abbildung vernachlässigt. Dennoch ist zu erwähnen, dass auf der untersten Stufe das Weisungsrecht des Arbeitgebers von großer Bedeutung ist. Das sogenannte Direktionsrecht gibt dem Arbeitgeber das Recht, die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers zu konkretisieren, vgl. § 106 GewO.³⁷

3 Einführung von Kurzarbeit

Jeder Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Beschäftigungsanspruch, da

„das Arbeitsverhältnis (..) ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis (ist), das nicht nur wie beim Dienstvertrag der selbständig Tätigen oder sonstigen Schuldverhältnissen lediglich einzelne bestimmte Leistungen betrifft, sondern für seinen Geltungsbereich die ganze Person des Arbeitnehmers erfaßt, deshalb wesentlich sein Leben gestaltet und seine Persönlichkeit bestimmt“.³⁸

Darüber hinaus beruhen Achtung und Anerkennung des Arbeitnehmers als Mensch nicht nur auf dem wirtschaftlichen Wert seiner Leistung, sondern vor allem darin, wie er seine Aufgaben erfüllt. Genau das zeichnet auf den Bereich des Arbeitslebens bezogen die Würde des Menschen aus. Aufgrund der Treuepflicht des Arbeitgebers und wegen der aus Art. 1 und 2 GG obliegenden Verpflichtung muss dieser alles unterlassen, was die Würde des Arbeitnehmers und die freie Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen würde. Solch eine Beeinträchtigung der Grundrechtspositionen würde jedoch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer zwar sein Gehalt empfängt, aber seinen Beruf nicht ausüben darf. Dieser Absatz beruht auf Informationen aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.11.1955.

Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer in dem vereinbarten Umfang tatsächlich zu beschäftigen. Erfüllt der Arbeitgeber diesen Beschäftigungsanspruch nicht, gerät er automatisch in Annahmeverzug. § 615 BGB bestimmt für diesen Fall, dass der Arbeitgeber dennoch dazu verpflichtet ist, dem

³⁵ Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Sofern Leiharbeiter länger als drei Monate in dem Unternehmen eingesetzt werden, zählen diese dazu, vgl. § 7 BetrVG

³⁶ Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören, vgl. § 8 BetrVG

³⁷ Vgl. zu diesem Absatz Dütz, W.,; Thüsing, G., 2017, S. 36

³⁸ BAG vom 10.11.1955 - 2 AZR 591/54

Arbeitnehmer den vollen Lohn zu entrichten ohne Nachleistung fordern zu können. Gleiches ist der Fall, wenn die Einführung der Kurzarbeit nicht wirksam ist.³⁹

Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber auch das sogenannte Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Von einem Betriebsrisiko spricht man, wenn aus betriebstechnischen oder zwingenden rechtlichen Gründen die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich ist, wobei weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer diesen Grund zu verschulden hat.⁴⁰ In diesem Fall liegt eine Unmöglichkeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB vor. Ein Wirtschaftsrisiko wird dadurch definiert, dass die Arbeitsleistung zwar möglich ist, diese jedoch wegen Auftrags- oder Absatzmangels, wirtschaftlich unvernünftig ist, vgl. § 275 Abs. 2 BGB.⁴¹ Normalerweise würde der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf das Arbeitsentgelt verlieren, vgl. § 326 Abs. 1 BGB. Davon gibt es aber zahlreiche Ausnahmen. Eine davon enthält § 615 BGB. Möchte oder kann der Arbeitgeber die Dienste des Arbeitnehmers nicht annehmen oder dieser trägt das Risiko des Arbeitsausfalls, dann geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt trotzdem nicht verloren.⁴²

3.1 Rechtsgrundlage

Da die Verkürzung der vereinbarten Arbeitszeit dem Beschäftigungsanspruch und dem Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers entgegensteht, kann Kurzarbeit nicht ohne Weiteres einseitig durch den Arbeitgeber wirksam angeordnet werden.

Im Falle der wirksamen Einführung, wird die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, nämlich die volle Beschäftigung bei ungekürzter Lohnzahlung, für die Dauer der Kurzarbeit ausgesetzt. Zeitgleich wird der Arbeitnehmer in entsprechendem Verhältnis zur Lohnkürzung von der Arbeitsleistung freigestellt. Dadurch tritt kein Annahmeverzug ein und der Arbeitgeber trägt das wirtschaftliche Risiko des Arbeitsausfalls nicht mehr allein.⁴³

Zur wirksamen Einführung von Kurzarbeit wird somit ausnahmslos eine Rechtsgrundlage benötigt.⁴⁴ Als Rechtsgrundlagen kommen grundsätzlich neben dem Arbeitsvertrag, gesetzliche Bestimmungen, ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine individualvertragliche Absprache in Betracht.⁴⁵ Da die Mitbestimmung des Betriebsrates eine sehr zentrale Rolle in der Einführung von Kurzarbeit darstellt, wird darauf im folgenden Teil besonders eingegangen. Denn sobald ein Betriebsrat in einem Unternehmen existiert, ist eine Anordnung von Kurzarbeit nur durchsetzbar, wenn dieser nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG seine Zustimmung erteilt hat. Diese Zustimmung müsste ebenfalls auf einem wirksamen Betriebsratsbeschluss beruhen.⁴⁶

3.1.1 Kurzarbeit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen

Die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit ohne Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers kann sich bereits aus gesetzlichen Vorschriften ergeben. Dazu werden die §§ 17, 18 und 19 des Kündigungsschutzgesetzes herangezogen. Wenn der Arbeitgeber eine sogenannte „Massenentlassung“ vorsieht, muss dies der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Von einer Massenentlastung im Sinne des § 17 KSchG spricht man beispielsweise, wenn ein Betrieb mit mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern, mehr als 5 Arbeitnehmer

³⁹ Vgl. zu diesem Absatz Peters, M., 2020, S. 5

⁴⁰ Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 129

⁴¹ Vgl. Junker, A., 2018, S. 162 f.

⁴² Vgl. Beck, C., 2020, S. 6 f.

⁴³ Vgl. zu diesem Absatz Peters, M., 2020, S. 5

⁴⁴ Vgl. Beck, C., 2020, S. 5

⁴⁵ Vgl. Beck, C., 2020, S. 5, S. 8; die gleiche Meinung vertritt auch Geulen; Vogt, 2020, S. 182

⁴⁶ Vgl. Tillmanns, C., 2021, o.S., Kapitel 5.1: „Vereinbarung für Kurzarbeit“

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt, vgl. § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSchG. Wenn der Arbeitgeber die Entlassungen nicht an die Agentur für Arbeit meldet, sind die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam.

Sobald der Arbeitgeber gemäß § 17 KSchG dazu verpflichtet ist Entlassungen anzuzeigen, werden diese nach § 18 Abs. 1 KSchG vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam. Im Einzelfall kann die Bundesagentur für Arbeit bestimmen, dass die Entlassungssperre auf maximal zwei Monate nach Eingang der Anzeige verlängert wird, vgl. § 18 Abs. 2 KSchG. Da der Arbeitgeber bis zum Ende der Entlassungssperre gemäß § 18 Abs. 1, 2 KSchG verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer weiterhin voll zu beschäftigen, kann Kurzarbeit in diesem Sinne gesetzlich vorgesehen sein, soweit der Arbeitgeber dazu nicht in der Lage ist. Dies kann auf Grundlage des § 19 des Kündigungsschutzgesetzes von der Agentur für Arbeit zugelassen werden. Dann darf der Arbeitgeber Lohn und Gehalt der Arbeitnehmer entsprechend um die verkürzte Arbeitszeit anpassen, allerdings erst ab dem Zeitpunkt, mit dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder vereinbarten Bestimmungen enden würde (§ 19 Abs. 2 KSchG).⁴⁷

Abschließend lässt sich sagen, dass Kurzarbeit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen in der Praxis nicht häufig vertreten ist, da die gesetzliche Grundkündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB vier Wochen beträgt und die Entlassungssperre nur in Einzelfällen verlängert wird. Zusätzlich muss erwähnt werden, dass die Kurzarbeit im Sinne des § 19 KSchG nicht automatisch einen Anspruch auf den Bezug von Kurzarbeitergeld bedeutet. Diese Voraussetzungen müssen separat gemäß §§ 95 und 96 SGB III geprüft werden.⁴⁸

3.1.2 Tarifliche Kurzarbeitsklauseln

Nach dem Arbeitsvertrag ist der Tarifvertrag die bedeutendste Rechtsquelle, die die Arbeitsbedingungen gestaltet.⁴⁹ Den Tarifparteien ist es gestattet, die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend oder auch dauerhaft zu verringern oder zu erhöhen.⁵⁰

Um Kurzarbeit durch einen Tarifvertrag wirksam einzuführen, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst muss eine Tarifbindung des Betriebs bestehen und der Tarifvertrag muss auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sein. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, muss der Tarifvertrag noch eine wirksame Klausel zur Kurzarbeit enthalten.⁵¹

Nach § 4 Abs. 1 TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifgebundenen. Als tarifgebunden bezeichnet man die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und den Arbeitgeber, der auch Teil des Tarifvertrages ist, vgl. § 3 Abs. 1 TVG. Wenn ein Arbeitgeber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist oder die Arbeitnehmerseite nicht in der richtigen Gewerkschaft Mitglied ist, ist der Tarifvertrag nicht zwingend nach §§ 3, 4 TVG auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.⁵²

Eine Ausnahme davon stellt § 3 Abs. 2 TVG dar. Dies betrifft Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, die auch als Betriebsnormen bezeichnet werden, vgl. § 3 Abs. 2 TVG. Betriebsnormen finden in allen Betrieben

⁴⁷ Vgl. zu diesem Absatz Beck, C., 2020, S. 9

⁴⁸ Vgl. zu diesem Absatz Beck, C., 2020, S. 9 f.

⁴⁹ Vgl. Junker, A., 2018, S. 281

⁵⁰ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2021, S. 97

⁵¹ Vgl. Beck, C., 2020, S. 12, die gleiche Meinung vertritt auch Schmidt, B., 2020, S.11

⁵² Vgl. Beck, C., 2020, S. 12

Anwendung, in denen der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Kurzarbeiterklauseln gelten als Betriebsnomen. Sollte der Arbeitgeber also Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein, kann er auch gegenüber Arbeitnehmern, die nicht tarifgebunden sind, Kurzarbeit wirksam auf Rechtsgrundlage des Tarifvertrages einführen.⁵³

In der Praxis ist die Gestaltung tariflicher Kurzarbeitsklauseln sehr vielfältig, zudem sind die Vertragsparteien aufgrund ihrer Tarifautonomie⁵⁴ in der Ausgestaltung frei.⁵⁵ In den Tarifvertrag werden üblicherweise die Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit aufgenommen. Zunächst muss entschieden werden, auf welche Art und Weise Kurzarbeit eingeführt werden soll. Dazu gibt es drei verschiedene Möglichkeiten. Zum einen kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig oder in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat einführen, sofern einer in dem Betrieb vorhanden ist. Eine weitere Variante ist, dass der Arbeitgeber nur mit Beteiligung der Tarifvertragsparteien Kurzarbeit wirksam einführen kann. Letzteres findet aber nur Anwendung, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung treffen können.⁵⁶ Darüber hinaus werden Regelungen über die Vergütung während der Kurzarbeit, die Auswirkungen einer Kündigung und die Höchstdauer der Kurzarbeit im Tarifvertrag festgehalten. Des Weiteren muss eine Ankündigungsfrist angegeben sein und eine Regelung darüber, wie bei Unterbrechungen der Kurzarbeit gehandelt wird.⁵⁷

Unwirksam ist die Einführung von Kurzarbeit, wenn diese im Tarifvertrag einseitig durch den Arbeitgeber erlaubt wird und es zeitgleich keine Regelungen gibt, die den Arbeitgeber in irgendeiner Weise in seiner Befugnis einschränken. Damit läge ein Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz vor.⁵⁸

3.1.3 Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht vorhanden ist oder es an einer Ermächtigung zur Einführung von Kurzarbeit fehlt, kommt als Rechtsgrundlage eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 Abs. 2 BetrVG in Betracht, sofern ein Betriebsrat in dem Unternehmen existiert.

Da leitende Angestellte nicht von dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erfasst werden, kann Kurzarbeit für diese Arbeitnehmer grundsätzlich nicht durch eine Betriebsvereinbarung angeordnet werden, vgl. § 5 Abs. 3 BetrVG. Für alle übrigen Arbeitnehmer kommt die Möglichkeit allerdings in Betracht. Für diese gilt sie dann unmittelbar und zwingend.⁵⁹

Für die wirksame Einführung müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat über jede Änderung im Hinblick auf die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen, somit auch bei der Einführung von Kurzarbeit.⁶⁰

Zudem muss eine Betriebsvereinbarung von dem Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG gemeinsam beschlossen werden. Darüber hinaus ist eine mündlich

⁵³ Vgl. Beck, C., 2020, S. 13

⁵⁴ "Die Tarifautonomie gestattet es den Tarifvertragsparteien, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder in kollektiven Verträgen autonom zu gestalten." Hirdina, R., 2014, S. 279

⁵⁵ Vgl. Peters, M., 2020, S. 5

⁵⁶ Vgl. zu diesem Absatz Beck, C., 2020, S. 10 f., S. 15

⁵⁷ Vgl. Beck, C., 2020, S. 11

⁵⁸ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 10 f.

⁵⁹ Vgl. Beck, C., 2020, S. 23, die gleiche Meinung vertritt auch Peters, M., 2020, S. 6, die gleiche Meinung vertritt auch Springer, N.; Löser, A., 2021, Kapitel 1.2: „Abschluss einer Betriebsvereinbarung“

⁶⁰ Vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 10

geschlossene Betriebsvereinbarung gemäß § 125 S. 1 BGB nichtig, da sie gemäß § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG i.V.m. § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform bedarf.

Kurzarbeit greift in das Individualarbeitsverhältnis ein und daraus ergeben sich enorme Änderungen der Lebensgrundlagen des Arbeitnehmers. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil 5 AZR 491/14 vom 18.11.2015 beschlossen, dass in einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit, die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich geregelt werden müssen, dass diese für die Arbeitnehmer unverzüglich zu erkennen sind. Dabei müssen zumindest die Bestimmungen über den Beginn und die Dauer der Kurzarbeit und die Regelung zu der Lage und Verteilung der Arbeitszeit in der Betriebsvereinbarung enthalten sein. Darüber hinaus ist die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer in dieser niederzulegen. Im Vergleich zum Tarifvertrag, muss in einer Betriebsvereinbarung keine Ankündigungsfrist enthalten sein. Allerdings kann sie eine Verpflichtung des Arbeitgebers enthalten, den Arbeitnehmern die Einführung von Kurzarbeit betriebsüblich bekannt zu machen.⁶¹

Nur wenn diese Voraussetzungen an den Inhalt erfüllt sind, kann eine Betriebsvereinbarung die Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit darstellen und somit auch zu Nachteilen des Arbeitnehmers in sein Individualarbeitsverhältnis eingreifen.⁶²

Fraglich ist zuletzt, ob anstatt einer Betriebsvereinbarung auch eine Regelungsabrede zur Einführung von Kurzarbeit genügen würde. Da es sich bei einer Regelungsabrede um eine formlose Vereinbarung handelt, durch die nur Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet werden und Arbeitnehmer davon nicht betroffen sind, würde diese zur Verkürzung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht in Frage kommen.⁶³

Ein Muster für eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit ist unter Anhang 1 zu finden.

3.1.3.1 Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates

Grundsätzlich besteht in Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, automatisch gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei vorübergehender Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit.⁶⁴ Dies erfolgt unabhängig davon, mit welcher Rechtsgrundlage Kurzarbeit in das Unternehmen eingeführt wurde. Neben dem Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Einführung von Kurzarbeit zu, um die Arbeitnehmer zum Beispiel vor einer Kündigung zu schützen. Wie der Name schon sagt, darf der Betriebsrat durch das Initiativrecht selbst die Initiative ergreifen und die Verkürzung der Arbeitszeit von dem Arbeitgeber aktiv verlangen.⁶⁵

Oberstes Ziel des zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates ist der Schutz der Arbeitnehmer vor drohenden Entlassungen. Der Betriebsrat hat die Interessen der Parteien Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen. Auf der Seite der Arbeitnehmer stehen die Erhaltung der Entgeltansprüche, auf der anderen Seite steht der Wunsch des Arbeitgebers nach Einsparung der Lohnkosten.⁶⁶

⁶¹ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 156

⁶² Vgl. Beck, C., 2020, S. 24

⁶³ Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 439

⁶⁴ Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 68 f.

⁶⁵ Vgl. Beck, C., 2020, S. 20, die gleiche Meinung vertritt auch Kopp, J., 2021, o.S. Kapitel 1.1: „Mitbestimmung des Betriebsrates“, die gleiche Meinung vertritt auch Schmidt, B., 2020, S. 10

⁶⁶ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 10

Zu prüfen ist noch, in welchen Umfang sich das Mitbestimmungsrecht äußert. Der Betriebsrat hat das Recht dazu, mitzubestimmen, ob Kurzarbeit überhaupt eingeführt wird, über welchen vorübergehenden Zeitraum und in welchem Umfang sich diese erstreckt. Außerdem äußert sich das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.⁶⁷

Sollte der Betriebsrat mit der Einführung von Kurzarbeit nicht einverstanden sein, darf diese selbst dann nicht angeordnet werden, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden wäre.⁶⁸ Das Unternehmen muss sich dann mit dem Betriebsrat einigen. Fall eine Einigung nicht möglich ist, entscheidet die Einigungsstelle über die Einführung von Kurzarbeit, vgl. §§ 87 Abs. 2, 91 S. 2 i.V.m. § 76 BetrVG. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Diese Einigungsstelle wird bei Bedarf gebildet und sie besteht gemäß § 76 Abs. 2 S. 1 BetrVG aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden. Zudem müssen die beiden Parteien sich auf einen unparteiischen Vorsitzenden einigen. Kommt auch diese Einigung nicht zustande, so wird diese Person vom Arbeitsgericht bestellt, vgl. § 76 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Das Arbeitsgericht entscheidet darüber hinaus über die Zahl der Beisitzer, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung treffen können, vgl. § 76 Abs. 2 S. 3 BetrVG. Die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit ist für alle Beschäftigten verbindlich.⁶⁹

Gemäß dem Urteil 5 Sa 27/12 des Landesarbeitsgerichts in Hamm vom 01.08.2012 darf das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich, im Gegensatz zu der Betriebsvereinbarung selbst, auch mündlich ausgeübt werden, da es keiner besonderer Formvorschrift unterliegt. Somit würde auch eine Regelungsabrede genügen. Eine Ausnahme liegt jedoch vor, wenn es um die Herabsetzung der arbeits- oder tarifvertraglichen Arbeitszeit geht. Aufgrund der fehlenden normativen Wirkung einer Regelungsabrede kann diese nicht die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ändern. Somit ist im Falle der Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung weiterhin erforderlich.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates spielt nicht nur bei der Einführung von Kurzarbeit eine wichtige Rolle, sondern auch dann, wenn Kurzarbeit bereits vor dem ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt wieder aufgehoben werden soll.⁷⁰

3.1.3.2 Auswirkungen bei unterlassener Mitbestimmung

Wird die Kurzarbeit vom Arbeitgeber angeordnet, ohne dass der Betriebsrat beteiligt wurde, ist die Kurzarbeit unwirksam.⁷¹ Dabei ist es egal, ob der Arbeitgeber sich vorsätzlich, fahrlässig oder unverschuldet über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates hinwegsetzt.⁷²

Auch eine nachträgliche Zustimmung führt nicht mehr zu einer wirksamen Einführung von Kurzarbeit. Selbst wenn alle Arbeitnehmer ihr Einverständnis für die Einführung von Kurzarbeit geben würden, bleibt die Einführung mitbestimmungswidrig und somit ungültig. Die einzige Möglichkeit liegt in einer einvernehmlich rückwirkenden Vereinbarung von

⁶⁷ Vgl. Sprenger, N.; Löser, A., 2021, o.S., Kapitel 3: „Betriebsrat – Unterrichtung und Mitbestimmung“

⁶⁸ Vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 10

⁶⁹ Vgl. Beck, C., 2020, S. 17

⁷⁰ Vgl. Kopp, J., 2021, o.S. Kapitel 1.1: „Mitbestimmung des Betriebsrates“

⁷¹ Vgl. Kopp, J., 2021, o.S. Kapitel 1.1: „Mitbestimmung des Betriebsrates“

⁷² Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 165

Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung. Dadurch kann Kurzarbeit auch nachträglich noch wirksam werden.⁷³

Falls der Betriebsrat aber nicht rückwirkend und einvernehmlich die Zustimmung erteilt, ist die Einführung von Kurzarbeit unwirksam. Die Rechtsfolge ergibt sich wiederum aus § 615 S. 1 BGB, so dass die Beschäftigten weiterhin einen Anspruch auf ihren vollen Lohn haben, ohne dass sie zur Nacharbeit verpflichtet sind.⁷⁴

3.1.4 Kurzarbeiterklausel im Arbeitsvertrag

Existiert weder eine tarifvertragliche Regelung noch eine Betriebsvereinbarung, kann eine arbeitsvertragliche Regelung eine wirksame Ermächtigungsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit darstellen. In der Praxis ist diese Form in den meisten Fällen nur bei Unternehmen zu finden, die weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat gebildet haben.⁷⁵

Sollte es einmal vorkommen, dass dieser Weg trotz des Bestehens eines Betriebsrates gewählt wird, beseitigt dies das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht. Der Betriebsrat muss, auch wenn sich die Rechtsgrundlage aus dem Arbeitsvertrag ergibt, seine Zustimmung zur Verkürzung der Arbeitszeit erteilen.⁷⁶

Zur wirksamen Einführung durch den Arbeitsvertrag wird bereits bei Einstellung eines Arbeitnehmers eine Klausel über die Kurzarbeit in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Der Arbeitnehmer gibt dann bei Vertragsschluss sein Einverständnis. Dadurch räumt der Arbeitgeber sich das Recht ein, Kurzarbeit zum gegebenen Zeitpunkt einseitig einführen zu dürfen.

Fraglich ist, wann eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag wirksam ist. Wenn es sich um einen Individualarbeitsvertrag handelt, ist die Kurzarbeitsklausel grundsätzlich zulässig. Sollte es sich jedoch um einen standardisierten Arbeitsvertrag handeln, wäre dieser als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB zu klassifizieren und würde damit der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegen. Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen vor, sobald für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen vorliegen, die eine Vertragspartei der anderen bei Abschluss des Vertrages stellt, § 305 Abs. 1 S. 1 BGB. Vorformulierte Vertragsbedingungen setzen voraus, dass diese schon vor Vertragsschluss vorlagen. Unter einer Vielzahl von Verträgen muss laut Rechtsprechung mindestens eine dreimalige Verwendung der Vertragsbedingungen beabsichtigt sein. Zuletzt müssen die Vertragsbedingungen vom Verwender an den Vertragspartner herangetragen werden. Dabei wird vorausgesetzt, dass der andere Vertragspartner keinen Einfluss auf diese Bedingungen nehmen kann. Gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 finden die §§ 305c Abs. 2, 306, 307 – 309 BGB auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur einmalig verwendet werden. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass es sich um einen Vertrag zwischen Verbraucher und Unternehmer handelt. Gemäß § 13 BGB ist ein Verbraucher jede natürliche Person, deren Rechtsgeschäft nicht ihrer gewerblichen oder ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit zugeordnet werden kann. Da ein Arbeitnehmer gemäß § 611a Abs. 1 S. 1 BGB durch den Arbeitsvertrag zu weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird, ist er mit anderen Worten nicht selbstständig. Er ist Verbraucher im Sinne des § 13

⁷³ Vgl. zu diesem Abschnitt Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 165 f.

⁷⁴ Vgl. Kopp, J., 2021, o.S. Kapitel 1.1: „Mitbestimmung des Betriebsrates“, die gleiche Meinung vertritt auch Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 166

⁷⁵ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 36 f.

⁷⁶ Vgl. Beck, C., 2020, S. 30

BGB. Sind diese drei Kriterien erfüllt, handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen.⁷⁷

Somit unterliegt die Kurzarbeitsklausel ebenfalls der Inhaltskontrolle nach §§ 307 bis 309 BGB. Vor Durchführung der Inhaltskontrolle ist zu prüfen, ob die Klausel auch wirksam in den Arbeitsvertrag einbezogen wurde. Klauseln, die Überraschungen im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB darstellen, werden nämlich nicht Vertragsbestandteil.⁷⁸ Demnach werden Klauseln als überraschend bezeichnet, wenn die Umstände, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders nicht mit ihnen zu rechnen braucht, vgl. § 305c Abs. 1 BGB. Werden Klauseln in den falschen Vertragstext eingeordnet und sind dadurch zwischen den anderen Regelungen kaum auffindbar, werden sie ebenfalls als überraschend eingestuft.⁷⁹ Sicherheit zur Vermeidung der Überraschung gewinnt der Arbeitgeber dadurch, dass die Klausel zur Kurzarbeit durch eine separate Überschrift optisch hervorgehoben wird.⁸⁰ Im nächsten Schritt wird die Klausel so ausgelegt, dass die für den Arbeitnehmer ungünstigste Auslegung offengelegt wird. Das Verständnis eines Durchschnittsempfängers gibt dabei den Maßstab, wie diese Auslegung hätte verstanden werden müssen. Ergibt sich dadurch kein eindeutiges Ergebnis, wird § 305c Abs. 2 BGB herangezogen.⁸¹ Daraus geht hervor, dass Zweifel bei der Auslegung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gehen. Anschließend wird gemäß § 305b BGB geprüft, ob eine Individualvereinbarung vorliegt. Diese wäre stets vorrangig vor der Klausel im Arbeitsvertrag.

Sind die oben beschriebenen Kriterien erfüllt, folgt die Inhaltskontrolle gemäß der Paragraphen 307 bis 309 BGB. Diese wird gemäß § 307 Abs. 3 BGB eröffnet und erfolgt dann in umgekehrter Reihenfolge von hinten nach vorne. Somit wird zunächst geprüft, ob die Klausel gemäß § 309 BGB gegen ein Klauselverbot ohne Wertungsmöglichkeit verstößt und danach, ob sie nach § 308 BGB gegen ein Klauselverbot mit Wertungsmöglichkeit verstößt. Im darauffolgenden Schritt wird untersucht, ob die Klausel mit den wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung vereinbar ist und ob die wesentlichen Rechte und Pflichten des Vertrages nicht so eingeschränkt sind, dass sie die Erreichung des Vertragszwecks gefährden, vgl. § 307 Abs. 2 BGB. Im letzten Schritt der Inhaltskontrolle wird § 307 Abs. 1 BGB betrachtet. Demnach muss die AGB, in diesem Fall der Arbeitsvertrag, die Gebote von Treu und Glauben beachten, vgl. § 307 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 242 BGB. Zusätzlich muss die Klausel klar und verständlich formuliert sein, vgl. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.

Allerdings muss beachtet werden, dass Kurzarbeit unter Umständen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen kann und damit nach § 307 BGB unwirksam wäre. Eine solche Klausel stellt nämlich eine Abweichung von § 611 BGB und § 2 KSchG dar.⁸² Wie bereits erwähnt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn zu zahlen, vgl. § 611 BGB. Gleichzeitig zeigt § 2 KSchG, dass eine Herabsetzung der vereinbarten Arbeitszeit und des Arbeitsentgeltanspruchs des Arbeitnehmers nur über den Weg einer Änderungskündigung möglich ist. Daher ist laut dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.10.2010 (2 Sa 1230/10) eine Klausel zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit nur möglich, wenn ausdrücklich eine Ankündigungsfrist vorgesehen ist. Darüber hinaus ist die Klausel auch nur wirksam, wenn sie

⁷⁷ Vgl. zu diesem Absatz Beck, C., 2020, S. 30 f., dieselbe Meinung vertritt auch Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 35

⁷⁸ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 36

⁷⁹ Vgl. Beck, C., 2020, S. 31

⁸⁰ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 37

⁸¹ Vgl. Jura Individuell, 2021, o.S., Kapitel 3d: „Auslegung zulasten des Verwenders“

⁸² Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 12

Regelungen zum Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, zur Festlegung des betroffenen Personenkreises und zur Art und Weise der Einbeziehung dieses Personenkreises enthält.

Wenn jedoch eine Klausel in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird, die Kurzarbeit ausdrücklich in dem Arbeitsverhältnis ausschließt, dann kann für diesen Arbeitnehmer auch keine Kurzarbeit durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingeführt werden.⁸³

Hält die Kurzarbeiterklausel der oben aufgeführten Inhaltkontrolle stand und wird sie nicht als überraschend für den Arbeitnehmer eingestuft, könnte Kurzarbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages wirksam eingeführt werden.

3.1.5 Individualvertragliche Abreden

Wenn keine Klausel zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag enthalten ist und weder Tarifvertrag noch die Betriebsvereinbarung vorhanden sind, kommt eine individuelle Regelung als Rechtsgrundlage in Betracht. Diese führt zur Änderung der im Arbeitsvertrag geregelten Arbeitszeit und bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Denn der Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, der Verkürzung seiner Arbeitszeit und infolgedessen einer Entgeltkürzung zuzustimmen. Deshalb gestaltet sich die Einführung von Kurzarbeit in der Praxis in diesem Fall häufig als schwierig. Je nach Betriebsgröße kann es viel Aufwand bedeuten, mit jedem Arbeitnehmer eine Einzelfallregelung zu treffen.⁸⁴

Sollte die einzelvertragliche Vereinbarung regelmäßig vom Arbeitgeber für mehrere Arbeitnehmer vorformuliert werden, unterliegt diese Vereinbarung, ebenfalls wie die Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag, der Inhaltkontrolle gemäß §§ 307 – 309 BGB. Damit keine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer vorliegt, müssen Beginn und Ende der Kurzarbeit, sowie der Grund für die Einführung, die betroffenen Arbeitnehmer und die Höhe der Kurzarbeit in die Vereinbarung aufgenommen werden. Dabei muss beachtet werden, dass die Höhe der Kurzarbeit an der Auftragslage gemessen wird. Um dann Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit für den Arbeitsausfall beziehen zu können, muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzeigen und die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld fristgerecht stellen.⁸⁵

Wenn in dem Unternehmen ein Betriebsrat besteht, ist auch bei der Rechtsgrundlage einer individuellen Vereinbarung das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu wahren.

3.1.6 Nachträgliche Schaffung einer Rechtsgrundlage

Existiert keine der oben genannten Ermächtigungsgrundlagen zur Einführung von Kurzarbeit, kann der Arbeitgeber auf eine rechtswirksame Änderungskündigung nach § 2 KSchG zurückgreifen, um diese Rechtsgrundlage nachträglich zu schaffen.⁸⁶ Diese wird regelmäßig bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern ohne Betriebsrat genutzt, wenn der Arbeitnehmer einer Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt. Da der Arbeitgeber nicht bemächtigt ist, Kurzarbeit einseitig kraft seines Direktionsrechtes gemäß § 106 GewO anzuordnen, ist die Änderungskündigung die einzige Möglichkeit.⁸⁷

⁸³ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 37

⁸⁴ Vgl zu diesem Absatz Beck, C., 2020, S. 26

⁸⁵ Vgl. zu diesem Abschnitt Schmidt, B., 2020, S. 13

⁸⁶ Vgl. Tillmanns, C., 2021, o.S., Kapitel 5.2: "Änderungskündigung", die gleiche Meinung vertritt auch Bauer, J.; Günther, J., 2020, S. 420 f.

⁸⁷ Vgl. zu diesem Absatz Schmidt, B., 2020, S. 14

Es wird von einer Änderungskündigung gesprochen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigt und diesem zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet, vgl. § 2 KSchG.⁸⁸

Allerdings sind bei einer Änderungskündigung, wie auch bei einer normalen Beendigungskündigung, die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten. Danach muss ein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 KSchG vorliegen und es muss eine Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG der Arbeitnehmer stattfinden. Eine Sozialauswahl wird herangezogen, wenn eine Auswahlmöglichkeit innerhalb des Unternehmens zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern besteht. Es wird dann derjenige Arbeitnehmer herausgefiltert, der nach Abwägung der sozialen Kriterien am wenigsten betroffen ist. Unter diese sozialen Gesichtspunkte fallen zum Beispiel die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die der Unterhaltspflicht.⁸⁹ Zusätzlich muss bei einzelnen Arbeitnehmern der besondere Kündigungsschutz beachtet werden, wie zum Beispiel bei Müttern oder Schwerbehinderten.⁹⁰ Darüber hinaus gelten die gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf das ungekürzte Arbeitsentgelt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.⁹¹ Da allerdings die Mitarbeiter unterschiedlichen Kündigungsfristen unterliegen, kann Kurzarbeit nicht einheitlich und gleichzeitig eingeführt werden, vgl. § 622 Abs. 2 BGB.

Gemäß dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. August 1998 (2 AZR 84/98) sind drei weitere Voraussetzungen für die wirksame Einführung von Kurzarbeit durch eine Änderungskündigung zu beachten. Erstens muss ein betriebliches Erfordernis zu einer Entgeltkürzung bestehen, welches für den gesamten und nicht nur für einen Teil des Betriebs gerechtfertigt ist. Zweitens dürfen nicht nur einzelne Arbeitnehmer von der Entgeltkürzung infolge einer Änderungskündigung betroffen sein, sondern dies muss alle oder zumindest die Mehrzahl der Arbeitnehmer in dem Betrieb betreffen. Die letzte Voraussetzung für die Wirksamkeit der Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit ist, dass die Entgeltkürzung nur von vorübergehender Dauer sein darf. Wäre die Entgeltsenkung dauerhaft oder würde das dringende betriebliche Erfordernis nur für einen Teil des Unternehmens bestehen, wäre eine Änderungskündigung unwirksam. Ob der Arbeitgeber bei einer Änderungskündigung eine Ankündigungsfrist aussprechen muss, ist laut aktueller Rechtslage nicht bekannt.⁹²

Eine Änderungskündigung bringt die Gefahr mit sich, dass einzelne Arbeitgeber das Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen ablehnen und das Unternehmen verlassen. Dadurch würden Mitarbeiter verloren gehen, die in der Phase des Aufschwungs wieder dringend benötigt werden würden.⁹³

Letztendlich muss die Bundesagentur für Arbeit dem Antrag auf Kurzarbeitergeld zustimmen. Lehnt sie diesen ab, scheidet eine Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit aus.⁹⁴ Wenn zudem ein Betriebsrat in dem Unternehmen existiert, ist auch hier wieder die zwingende Mitbestimmung für eine wirksame Änderungskündigung erforderlich.

⁸⁸ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 42

⁸⁹ Vgl. Junker, A., 2018, S. 209

⁹⁰ Vgl. Beck, C., 2020, S. 29

⁹¹ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 43 f., die gleiche Meinung vertritt auch Schmidt, B., 2020, S. 14

⁹² Vgl. Peters, M., 2020, S. 41

⁹³ Vgl. Peters, M., 2020, S. 40, die gleiche Meinung vertritt auch Schmidt, B., 2020, S. 14

⁹⁴ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 43

3.2 Rechtsfolgen der Einführung von Kurzarbeit

Die wirksame Einführung von Kurzarbeit führt zur Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Somit entfällt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers und die Pflicht des Arbeitnehmers, die vereinbarte Leistung zu erbringen, vgl. § 611 Abs. 1 BGB. Die Suspendierung bzw. Aufhebung bedeutet dabei, dass das Arbeitsverhältnis an sich bestehen bleibt. Auch die Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses gelten während der Kurzarbeit weiterhin, vorausgesetzt sie beziehen sich nicht auf die Dauer der Arbeitsleistung.⁹⁵ Darunter fällt zum Beispiel die Sozialversicherungspflicht.⁹⁶

Als finanzielle Kompensation für den Arbeitsausfall und damit verbundenen Verdienstausschlag bezieht der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur für Arbeit, vorausgesetzt dem Antrag für den Bezug von Kurzarbeitergeld wird stattgegeben.⁹⁷

4 Gewährung von Kurzarbeitergeld

Wenn Kurzarbeit aufgrund einer Rechtsgrundlage wirksam eingeführt wird, reduziert sich das Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers um die verkürzte Arbeitszeit. Sinn und Zweck des Kurzarbeitergeldes ist es, dem Arbeitnehmer einen teilweise finanziellen Ausgleich zu gewähren.⁹⁸

Wie bereits in der Einführung erläutert, sind drei verschiedene Formen von Kurzarbeit zu unterscheiden. Im Hinblick auf das Kurzarbeitergeld gibt es ebenfalls diese drei Formen mit der Ergänzung um eine Weitere. Neben dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld, dem Saison- und dem Transfer-Kurzarbeitergeld gibt es zusätzlich das Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter, vgl. § 103 SGB III. In diesem Kapitel wird insbesondere auf das konjunkturelle Kurzarbeitergeld eingegangen, da dies, wie die Form der konjunkturellen Kurzarbeit, in dieser Bachelorarbeit und auch in der vorherrschenden Corona-Pandemie im Vordergrund stehen. Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld entlastet nach § 3 Abs. 4 Nr. 4 SGB III als sozialversicherungsrechtliche Lohnersatzleistung den Arbeitgeber vorübergehend in wirtschaftlichen Krisensituationen. Dabei wird der Arbeitgeber teilweise, oder im Falle von „Kurzarbeit Null“ ganz von den Lohnkosten befreit, während dem Arbeitnehmer sein Arbeitsplatz, wenn auch nicht zu seinem gewohnten Lohn, erhalten bleibt.⁹⁹

Im Zuge der Corona-Krise wurden einige Änderungen in der Gewährung von Kurzarbeitergeld vorgenommen. In diesem Kapitel werden zunächst die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung geprüft und anschließend werden die Änderungen bzw. Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld dargestellt. Zusätzlich zu den Erleichterungen wurde der Leistungsumfang des Kurzarbeitergeldes erweitert.¹⁰⁰

4.1 Voraussetzungen

Aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu schaffen.¹⁰¹ Damit der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsteht und dem Antrag von der Bundesagentur für Arbeit stattgegeben wird, müssen vier verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein, die in den §§ 95 bis 99 SGB III geregelt werden. § 95 Nr. 1 SGB III verlangt das Vorliegen eines erheblichen

⁹⁵ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 15

⁹⁶ Vgl. Meyer S.; Wall, D., 2020, S. 67

⁹⁷ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 15 f.

⁹⁸ Vgl. Becks, C., 2020, S. 34

⁹⁹ Vgl. Peters, M., 2020, S. 8

¹⁰⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, S. 1 f.

¹⁰¹ Vgl. Becks, C., 2020, S. 34

Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall. Daneben müssen sowohl betriebliche als auch persönliche Voraussetzungen erfüllt sein, vgl. § 95 Nr. 2, 3 SGB III. Sind diese drei Kriterien erfüllt, ist der Arbeitsausfall durch den Arbeitgeber formell der Agentur für Arbeit anzuzeigen, vgl. § 95 Nr. 4 SGB III. Im Anschluss daran kann der Arbeitgeber den Antrag auf das Kurzarbeitergeld gemäß § 323 Abs. 2 SGB III innerhalb einer Ausschlussfrist stellen, vgl. §§ 323 Abs. 2, 325 Abs. 3 SGB III.¹⁰² Das folgende Kapitel behandelt die Voraussetzungen im Einzelnen.

An dieser Stelle muss noch erwähnt werden, dass für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld als Negativvoraussetzung kein Fall des Saison-Kurzarbeitergeldes vorliegen darf, vgl. § 95 S. 2 SGB III.¹⁰³

4.1.1 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Gemäß § 95 S. 1 Nr. 1 SGB III muss der Arbeitsausfall erheblich sein und zu einem Entgeltausfall des Arbeitnehmers führen.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn vier Kriterien im Sinne des § 96 SGB III kumulativ erfüllt sind. Demnach muss der Arbeitsausfall entweder auf einen wirtschaftlichen Grund oder auf ein unabwendbares Ereignis zurückzuführen sein. Weiterhin muss der Zustand des Arbeitsausfalls vorübergehend und unvermeidbar sein. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob im jeweiligen Kalendermonat zumindest ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils über zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Dabei kann der Entgeltausfall sogar 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen, was den schon beschriebenen Fall der „Kurzarbeit Null“ darstellt, vgl. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4, 2. HS SGB III.

Als Folge des Arbeitsausfalls geht die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit oder die blockweise Reduzierung der Arbeitszeit einher.¹⁰⁴

4.1.1.1 Wirtschaftliche Gründe

Eingangs ist zu erwähnen, dass der wirtschaftliche Aspekt zwar die wesentliche und überwiegende, jedoch nicht die ausschließliche Ursache darstellen muss.¹⁰⁵

Als wirtschaftlich in diesem Zusammenhang werden jene Veränderungen der betrieblichen Strukturen bezeichnet, die durch allgemeine ökonomische Entwicklung verursacht wurden, vgl. § 96 Abs. 2 SGB III. Weiterhin unterfallen alle Störungen des Wirtschaftskreislaufs, die sich aus der Gesamtheit der laufenden Produktions- und Konjunkturvorgänge ergeben, den wirtschaftlichen Ursachen.¹⁰⁶ Dazu gehören zum Beispiel auch der Mangel an Rohstoffen oder eine veränderte Nachfrage der Konsumenten.¹⁰⁷ Wichtig ist hierbei, dass es sich nicht um Wirtschaftsabläufe handelt, die betriebsspezifisch von dem einzelnen Unternehmen zu verantworten sind, sondern um allgemeine wirtschaftliche Veränderungen, die von außen auf das Unternehmen einwirken.

Ein Arbeitsausfall beruht aber auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn eine betriebliche Strukturänderung vorliegt, die auf wirtschaftliche Entwicklungen zurückzuführen ist. Dies

¹⁰² Vgl. Becks, C., 2020, S. 35, die gleiche Meinung vertritt auch Schmidt, B., 2020, S. 20, die gleiche Meinung vertritt auch Geulen/Vogt, 2020, S. 183

¹⁰³ Vgl. Becks, C., 2020, S. 35

¹⁰⁴ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 21

¹⁰⁵ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 21

¹⁰⁶ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 222

¹⁰⁷ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 21

kann sich zum Beispiel durch eine Automatisierung der innerbetrieblichen Organisation oder durch Erweiterung bzw. Einschränkung der Fertigung äußern.¹⁰⁸

Ebenso können krisenhafte Situationen, wie die aktuell vorherrschende Corona-Pandemie, zu einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen führen. Aktuelle Beispiele sind unter anderem Auftragsmangel bzw. Auftragsstornierung, Materialmangel aber auch das Absagen von Messen oder Geschäftsreisen aufgrund der Krise.

4.1.1.2 Unabwendbares Ereignis

Sollte der Arbeitsausfall nicht auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, kommt noch eine weitere Möglichkeit in Betracht, um die erste Voraussetzung zu erfüllen. Der Arbeitsausfall wird ebenfalls als erheblich bezeichnet, wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 1 2. Alt. SGB III.

Im Unterschied zu den wirtschaftlichen Gründen handelt es sich hier um plötzliche, zeitlich abgegrenzte Geschehen, aus denen kein langfristiger Trend zu erkennen ist. Ebenso wie bei den wirtschaftlichen Gründen muss es sich auch um von außen auf das Unternehmen wirkende Ereignisse handeln.¹⁰⁹

Unter einem unabwendbaren Ereignis ist ein Ereignis zu verstehen, welches einen Arbeitsausfall infolge ungewöhnlicher, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Wetterlage begründet oder ein Arbeitsausfall, der durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, vgl. § 96 Abs. 3 SGB III. Wichtig ist dabei, dass der Arbeitsausfall in jedem Fall unmittelbar auf dem unabwendbaren Ereignis beruht.¹¹⁰

Ungewöhnliche Witterungsverhältnisse äußern sich in erheblichen Abweichungen vom üblichen Wetterverlauf des regional gegebenen Klimas.¹¹¹ Darunter fällt zum Beispiel Hochwasser oder der Einschlag eines Blitzes. Kein unabwendbares Ereignis stellt hingegen insbesondere ein Arbeitsausfall dar, der in den Wintermonaten eintritt und durch einen für den Winter normalen Witterungsverlauf verursacht ist. Jedoch stellt besonders lange anhaltender, strenger Frost oder ungewöhnlich hoher Schnee wiederum ein unabwendbares Ereignis dar.

§ 96 Abs. 3 S. 3 SGB III regelt, dass ein Arbeitsausfall, der nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist, jedoch durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, ebenfalls ein unabwendbares Ereignis begründet. Dazu gehören aktuell insbesondere Quarantänemaßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetzes. Darüber hinaus fallen auch weitere behördliche Anordnungen zur Einschränkung bzw. Stilllegung des Betriebes unter ein unabwendbares Ereignis. Als Beispiel kann man an dieser Stelle Fahrverbote, Straßensperren oder allgemeine Produktionssperren nennen. Entscheidend ist hierbei, dass der Arbeitgeber das Ereignis nie zu verantworten hat und dass die Ursache somit außerhalb des Betriebes, in der Behörde, ihren Ursprung findet.

Eine Besonderheit bei der behördlichen Verursachung eines unabwendbaren Ereignisses liegt in der Ankündigungsfrist zur Kurzarbeit. Diese kann hier ausnahmsweise entfallen, sodass Kurzarbeit vom ersten Tag der Betriebsschließung eingeführt werden kann.¹¹²

¹⁰⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 12 f.

¹⁰⁹ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 225

¹¹⁰ Vgl. Becks, C., 2020, S. 40

¹¹¹ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 227

¹¹² Vgl. zu diesem Absatz Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 228

Werden Betriebsschließungen durch eine Krise verursacht, sind nicht vom Arbeitgeber verschuldet und führen zu einem Entgeltausfall, können diese Betriebsschließungen als behördliche Maßnahme eingeordnet werden. Dies trifft überwiegend auf die aktuellen Schließungen aufgrund der Corona-Pandemie zu. Zudem kommt es infolgedessen zu vorübergehenden Unterbrechungen der Lieferketten, die dann zu einem zeitweisen Produktionsstillstand führen. Somit wird die Corona-Pandemie als unabwendbares Ereignis eingestuft.

4.1.1.3 Vorübergehender Arbeitsausfall

Gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 2 SGB III darf der Arbeitsausfall nur vorübergehend sein, damit dieser als erheblich gilt. Nach dem Urteil 7 RAr 13/82 des Bundessozialgerichts vom 17.05.1983 ist ein Arbeitsausfall vorübergehend, wenn mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollbeschäftigung zu rechnen ist. Maßstab dafür bilden die Gesamtumstände des Einzelfalls, wobei die gesamte Bezugsdauer das Ende des Arbeitsausfalls in Aussicht gestellt werden muss. Als Gesamtumstände können zum Beispiel Produktion, Rohstofflage, Liquidität und Rentabilität des Unternehmens berücksichtigt werden.¹¹³

Ein vorübergehender Arbeitsausfall kann auch durch einen wirtschaftlichen Strukturwandel gem. § 96 Abs. 2 SGB III entstehen. Es wird von einem Strukturwandel gesprochen, wenn dauerhafte Veränderungen der Markterfordernisse erkannt werden. Trotz dieser dauerhaften Veränderung besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber glaubhaft darlegt, dass die Arbeit innerhalb der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wieder voll aufgenommen werden kann.¹¹⁴

Nach § 104 Abs. 1 S. 1 SGB III orientiert sich der vorübergehende Arbeitsausfall an der jeweils gültigen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld. Demnach wird Kurzarbeitergeld für eine Dauer von maximal zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit gewährleistet. Wie bereits erwähnt, wird Kurzarbeitergeld von vornherein nicht gewährt, wenn von Anfang an erkennbar ist, dass die Wiederaufnahme der Vollarbeit nach zwölf Monaten weiterhin unmöglich ist. Gleiches gilt auch, wenn diese Feststellung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld gemacht wird. Dann wird die Gewährung von Kurzarbeitergeld umgehend nach § 48 SGB X i.V.m. § 330 Abs. 3 SGB III aufgehoben.¹¹⁵

Gemäß § 109 Abs. 1 SGB III ist es möglich, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate zu erweitern. Davon wurde aufgrund der Pandemie im Rahmen der Kurzarbeitergeldverordnung Gebrauch gemacht. Bis Ende 2021 kann die Bezugsdauer, unter bestimmten Voraussetzungen, auf bis zu 24 Monate ausgeweitet werden. Dies ist allerdings nach aktuellen Verordnungen längstens bis zum 31.12.2021 möglich.¹¹⁶

4.1.1.4 Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Ein Arbeitsausfall ist nur erheblich, wenn er gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nicht vermeidbar ist. Wenn in einem Betrieb hinreichende Maßnahmen zur Abwendung getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern, kann man davon ausgehen, dass der Arbeitsausfall nicht vermeidbar ist, vgl. § 96 Abs. 4 S. 1 SGB III. Dies gilt für den gesamten Zeitraum und nicht nur bis zur Anzeige des Arbeitsausfalls. Demnach ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, laufend nach Maßnahmen zu suchen, die den Arbeitsausfall

¹¹³ Vgl. Peters, M., 2020, S. 11

¹¹⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 18

¹¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 18

¹¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 3

beenden oder auch nur verringern. Dabei bleibt es unbeachtlich, ob der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis beruht oder nicht.¹¹⁷

Fraglich ist jedoch, was von einem sorgfältigen Unternehmer an Maßnahmen getroffen werden müsste, um den Arbeitsausfall zu verhindern oder zu begrenzen. Zur Vermeidung kommen verschiedene wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen in Betracht, wie zum Beispiel die Umsetzung der Mitarbeiter, die ansonsten von der Kurzarbeit betroffen wären, in andere Betriebsbereiche, sofern dies arbeitsrechtlich und betriebstechnisch zulässig ist. Weitere Optionen wären Aufräumungs- oder Instandsetzungsarbeiten. Diese Schadensminimierungspflicht betrifft neben dem Arbeitgeber ebenfalls die Betriebsvertretung und auch den einzelnen Arbeitnehmer, wobei weiterhin die wirtschaftliche Zumutbarkeit zu berücksichtigen ist.¹¹⁸ Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfällt jedoch, sofern der Betrieb keine geeigneten Maßnahmen durchführt, die den Arbeitsausfall abwenden könnten.

Wann ein Arbeitsausfall auf jeden Fall als vermeidbar gilt, wird gesetzlich in § 96 Abs. 4 S. 2 SGB III geregelt. Dabei gilt ein Arbeitsausfall gemäß § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 als vermeidbar, wenn dieser überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder wenn die Gründe dafür ausschließlich auf die Betriebsorganisation zurückzuführen sind. Ein branchenüblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn er regelmäßig aufgrund der Eigenart des Wirtschafts- oder Geschäftszweiges, welchem der Betrieb angehört, eintritt. Betriebsüblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch die Eigenart des Betriebs bedingt ist. Eine Einstufung gilt als betriebsüblich, wenn der Arbeitsausfall in drei aufeinanderfolgenden Jahren, jedes Jahr zur selben Zeit und aus denselben Gründen angezeigt wird. In der Regel stellt ein branchenüblicher Arbeitsausfall zugleich einen betriebsüblichen Arbeitsausfall dar. Saisonbedingte Arbeitsausfälle treten immer wieder zur selben Jahreszeit auf. Sollte ein saisonbedingter Arbeitsausfall gleichzeitig mit wirtschaftlichen Gründen einhergehen, hat dies keine Auswirkungen auf die Gewährung von Kurzarbeit. Der saisonbedingte Arbeitsausfall überwiegt dann und führt zu einer Vermeidbarkeit.¹¹⁹

Liegt ein Grund zur Vermeidbarkeit gemäß § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 SGB III vor, scheidet dieser mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits an der Prüfung eines wirtschaftlichen Grundes oder eines unabwendbaren Ereignisses gemäß § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III. Falls nicht, wird eine Unvermeidbarkeit schwer anzunehmen sein.¹²⁰

Ebenfalls vermeidbar ist der Arbeitsausfall durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, vgl. § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III. Gemäß § 7 Abs. 1 BUrtG muss der Arbeitgeber auf die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers eingehen, es sei denn, dem stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche von anderen Arbeitnehmern, die nach sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, entgegen.

Somit ist es gesetzlich nicht möglich, den Arbeitnehmer zur Vermeidung von Kurzarbeit zu zwingen, seinen Urlaub gegen seinen Urlaubswunsch zu nehmen. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Urlaub bereits geplant ist, zum Beispiel durch Betriebsferien des Unternehmens, Eintragung des Urlaubs in die Urlaubsliste oder den Urlaubsplan. Fällt die Kurzarbeit in den Zeitpunkt des bereits festgelegten Urlaubs, ist eine Umlegung des Urlaubs allein aufgrund von Kurzarbeit nicht möglich. Der Arbeitsausfall ist in diesem Fall

¹¹⁷ Vgl. Peters, M., 2020, S. 11

¹¹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 19 f.

¹¹⁹ Vgl. zu diesem Absatz Peters, M., 2020, S. 12

¹²⁰ Vgl. zu diesem Absatz Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 22

unvermeidbar. Über das gerade Gesagte hinaus gilt, dass Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer sonst auf sein Lebensarbeitszeitkonto geschrieben hätte, zulässig sind.¹²¹

Liegen noch Urlaubstage aus dem vorherigen Geschäftsjahr vor, kann der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter verlangen, diese zu verwenden, um Kurzarbeit zu vermeiden. Diese Möglichkeit besteht jedoch nur, wenn diese Resturlaubstage nicht bereits anderweitig verplant sind, vgl. § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 2. HS SGB III. Gleiches gilt, wenn Kurzarbeit kurz vor Ende eines Geschäftsjahres eingeführt werden soll und noch restliche Urlaubstage offen sind, die der Arbeitnehmer andernfalls mit ins nächste Jahr nehmen würde.

Im Hinblick auf die Corona-Pandemie verlangte die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 nicht, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub einsetzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Der Grund dafür lag darin, dass Arbeitnehmer auf Corona nicht vorbereitet waren und ihnen somit die Möglichkeit geboten wurde, ihren Urlaub für die Betreuung ihrer Kinder bei Schließungen von Schulen oder Kindergärten zu nehmen. Diese Regelung wurde mit Wirkung zum 01.01.2021 bereits geändert, wonach der Urlaub nun wieder gemäß § 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III zur Vermeidung von Kurzarbeit genutzt werden muss.¹²²

Wenn „Kurzarbeit Null“ in den Betrieb eingeführt werden soll, besteht grundsätzlich keine Vermeidbarkeit der Kurzarbeit durch Urlaubsgewährung. Grund dafür ist, dass während „Kurzarbeit Null“ keine vertragliche Arbeitspflicht besteht, von der der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter befreien könnte.¹²³

Schlussendlich ist zu erwähnen, dass der Arbeitgeber keine Vorteile durch den vorzeitigen Antritt des Erholungsurlaubs des Arbeitnehmers erlangt, da der Arbeitgeber diesem gemäß § 11 Abs. 1 S. 3 SGB III weiterhin zur Zahlung des vollen Gehaltes verpflichtet ist.

Eine weitere gesetzliche Regelung zur ganzen oder teilweisen Vermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls liegt in der Nutzung der im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen gem. § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III. Einige Unternehmen räumen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten ein, zum Beispiel durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Werden die vereinbarten Arbeitszeitschwankungen nicht genutzt, um Kurzarbeit zu verhindern, ist der Arbeitsausfall vermeidbar. Einige Ausnahmen führen wiederum dazu, dass dies nicht von dem einzelnen Arbeitnehmer verlangt werden kann. Dies wird in § 96 Abs. 4 S. 3 SGB III geregelt. Da gemäß § 1 S. 1 Nr. 2 der Kurzarbeitergeldverordnung die Nutzung von Arbeitszeitschwankungen nicht berücksichtigt werden muss, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern, wird in dieser Arbeit nicht weiter darauf eingegangen.

Wenn der Arbeitsausfall den oben aufgezeigten Punkten standhält und somit nicht vermeidbar ist, ist ein weiteres Kriterium erfüllt, damit der Arbeitsausfall als erheblich gilt.

4.1.1.5 Ausmaß des Arbeitsausfalls

Gemäß § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III ist ein Arbeitsausfall nur dann erheblich, wenn eine bestimmte Anzahl der in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer von einem gewissen Entgeltausfall in dem jeweiligen Monat betroffen ist. Grundsätzlich müssen mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer mit mindestens zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4 S. 1 SGB III. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden

¹²¹ Vgl. zu diesem Absatz Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 24, die gleiche Meinung vertritt auch Peters, M., 2020, S. 12

¹²² Vgl. Haufe Online Redaktion, 2021, o.S., Absatz: „Was gilt für den Urlaub aus dem aktuellen Jahr?“

¹²³ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 23

die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld diesbezüglich erleichtert. Diese wurde letztendlich gemäß der Verordnung über Erleichterung der Kurzarbeit i.V.m der zweiten und dritten Verordnung zur Änderung der KuGV bis zum 30. September 2021 verlängert und gibt Betrieben die Möglichkeit, dass der Arbeitsausfall bereits als erheblich gilt, wenn zehn Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils zehn Prozent betroffen sind.

Der Anspruchszeitraum ist auf den jeweiligen Kalendermonat bezogen, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird. Bei der Ermittlung der von einem Entgeltausfall betroffenen Mitarbeiter müssen alle Mitarbeiter betrachtet werden. Dazu zählen Erkrankte und Beurlaubte, aber auch Mitarbeiter, die bereits in demselben Monat aus dem Unternehmen ausgeschieden sind oder für die eine Anordnung von Kurzarbeit ausgeschlossen ist. Eine Ausnahme liegt lediglich bei Heimarbeitern und Teilnehmern von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen vor und bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit ruht.¹²⁴ Zudem werden Auszubildende gemäß § 96 Abs. 1 S. 2 SGB III von der Mitzählung ausgeschlossen.

Um die letzten Punkte anschaulich zusammen zu fassen, eignet sich die folgende Abbildung. Können diese vier Fragen alle mit „Ja“ beantwortet werden, liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gemäß § 96 Abs. 1 SGB III vor. Damit ist die erste Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld erfüllt, vgl. § 95 S. 1 Nr. 1 SGB III. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Checkliste um eine solche handelt, die nach dem Sozialgesetzbuch erstellt wurde und die Erleichterungen der Corona-Regelungen, welche teilweise bereits nicht mehr aktuell sind, vernachlässigt.

Wann ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt	Ja	Nein
Ist der Arbeitsausfall auf einen wirtschaftlichen Grund, wie zum Beispiel eine konjunkturelle Änderung zurückzuführen? ODER: Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, das plötzlich, zeitlich begrenzt und von außen auf das Unternehmen einwirkt? Wie zum Beispiel abweichende Witterungsverhältnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Arbeitsausfall nur von vorübergehender Dauer? Kann demnach mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Arbeitsausfall unvermeidbar? Wurden somit alle dem Betrieb zumutbare Vorkehrungen getroffen, um den Arbeitsausfall zu vermeiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind in dem Unternehmen mindestens ein Drittel aller Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mindestens zehn Prozent innerhalb des vorliegenden Monats betroffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 2: Checkliste erheblicher Arbeitsausfall

Datenquelle: Peters, M., 2020, S.15

¹²⁴ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 24

4.1.2 Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Damit der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsteht, müssen neben dem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall nach § 95 S. 1 Nr. 2 und Nr. 3 SGB III auch betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sein.

Die betrieblichen Voraussetzungen erfüllen sich bereits durch die Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers in dem Betrieb, in dem dieser Arbeitsausfall eintritt, vgl. § 97 S. 1 SGB III. Ein Betrieb ist eine Organisationseinheit, in der ein Arbeitgeber gemeinsam mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von materiellen und immateriellen Mitteln arbeitstechnische Zwecke verfolgt.¹²⁵ § 97 S. 2 SGB III weist ausdrücklich darauf hin, dass Betriebsabteilungen im Sinne des Kurzarbeitergeldes auch als Betrieb gelten. Der Grund dafür liegt darin, dass die zahlenmäßigen Voraussetzungen, die in Kapitel 4.1.1.5 genannt werden, leichter zu erreichen sind und Kurzarbeit so auch für einen Teil des Betriebs gewährt werden kann.

„Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitseinheit anzusehen, die sachlich und organisatorisch vom übrigen Betrieb getrennt ist, über eine eigene Leitung verfügt und einen eigenen Betriebszweck verfolgt.“¹²⁶

Da eine erwerbs- oder produktionswirtschaftliche Zweckverfolgung nicht erforderlich ist, können auch karitative, kulturelle oder öffentliche Einrichtungen Betriebe darstellen. Darunter fallen zum Beispiel Altenpflegeheime, Schulen und Arztpraxen.¹²⁷

Zu beachten ist jedoch, dass Kurzarbeitergeld nur Arbeitnehmern gewährt wird, deren Betrieb einen Betriebssitz im Inland hat. Für deutsche Unternehmen mit Betrieben im Ausland gilt immer das Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer zu der Zeit beschäftigt ist. Bei der Entsendung eines Arbeitnehmers von Deutschland ins Ausland greift § 4 Abs. 1 SGB IV. Demnach besteht für diese Arbeitnehmer ebenfalls ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.¹²⁸

Neben den betrieblichen Voraussetzungen sind gemäß § 95 S. 1 Nr. 3 i.V.m. § 98 SGB III die persönlichen Voraussetzungen des einzelnen Arbeitnehmers zu überprüfen. Diese sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, diese aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis aufnimmt, vgl. § 98 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Ausgeschlossen sind alle Arbeitnehmer, deren Beschäftigung nicht versicherungspflichtig ist. Somit scheidet zum Beispiel ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für alle Beschäftigte aus, die auf Werkstudenten- oder Mini-Job-Basis angestellt sind. Gesetzliche, betriebliche oder vertragliche Vorgaben zählen als zwingender Grund, eine Beschäftigung aufzunehmen. Darunter fällt unter anderem der Bundesfreiwilligendienst.¹²⁹

Darüber hinaus darf das Arbeitsverhältnis während des Bezuges von Kurzarbeitergeld nicht gekündigt werden oder durch einen Vertrag aufgehoben werden, vgl. § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III. Wie bereits in Kapitel 2.3 dargestellt, kann bei dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen das Ziel der Kurzarbeit nicht mehr verfolgt werden, da es an der

¹²⁵ Vgl. Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, S. 28

¹²⁶ Kazda, B., 2021, o.S., Kapitel 3.2: „Betriebliche Voraussetzungen“

¹²⁷ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 25

¹²⁸ Vgl. zu diesem Abschnitt Schmidt, B., 2020, S. 25

¹²⁹ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 276 f.

Nichterfüllung der persönlichen Voraussetzungen gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III scheitert. Schließlich wird der Anspruch auf Kurzarbeitergeld umgehend verwehrt.

Anders sieht es hingegen bei einem Ausscheiden des Mitarbeiters durch eine Befristung des Arbeitsvertrages aus. In einem solchen Fall liegt weder eine Kündigung noch ein Aufhebungsvertrag gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III vor, sodass das Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf der Befristung gewährt wird.¹³⁰

In diesem Zusammenhang sind die persönlichen Voraussetzungen ebenfalls erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld derart erkrankt, dass er arbeitsunfähig wird. Dieses wird in einem solchen Fall nur unter der Voraussetzung gezahlt, dass der Arbeitnehmer im Krankheitsfall ohne den Bezug von Kurzarbeitergeld ebenfalls Anspruch auf seine Entgeltfortzahlung hätte, vgl. § 98 Abs. 2 SGB III, was bedeutet, dass in den ersten sechs Wochen der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber weiterhin Kurzarbeitergeld gewährt wird. Erkrankt der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als sechs Wochen, wird die Zahlung durch die Agentur für Arbeit ausgesetzt. Die gesetzliche Krankenkasse löst die Entgeltfortzahlung in Form des Kurzarbeitergeldes durch das Krankengeld ab. Bei Genesung des Arbeitnehmers wird die Zahlung des Kurzarbeitergeldes wieder aufgenommen, sofern der Arbeitsausfall weiterhin in dem Unternehmen besteht.

Neben der versicherungspflichtigen Beschäftigung und dem ungekündigten Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sein. Dies ist in § 98 Abs. 3 und 4 SGB III geregelt. Danach darf der Arbeitnehmer sich nicht in einer beruflichen Weiterbildung befinden, sofern er dabei Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld bezieht. Ebenso erlischt der Anspruch von Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer Krankengeld erhält oder er seiner Arbeit aufgrund einer Organ- oder Stammzellenspende zur Zeit nicht nachkommen kann, vgl. § 98 Abs. 3 SGB III. Darüber hinaus ist der Anspruch auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer sich bei einer angebotenen Vermittlung von der Arbeitsagentur für Arbeit weigert bzw. nicht wie verlangt mitwirkt. Die Agentur für Arbeit versucht nämlich die Folgen des Arbeitsausfalls zu begrenzen und sucht nach weiteren Beschäftigungen für den entsprechenden Arbeitnehmer. Sofern der Arbeitnehmer keinen wichtigen Grund vorweist, warum er die Beschäftigung nicht antreten kann, sind die persönlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmers gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nicht erfüllt und die Bundesagentur für Arbeit hat die Befugnis eine Sperrzeit in Bezug auf das Kurzarbeitergeld anzuordnen. Diesbezüglich sind die Vorschriften über den Bezug von Arbeitslosengeld anzuwenden, vgl. § 98 Abs. 4 SGB III.

¹³⁰ Vgl. Becks, C., 2020, S. 57

Betriebliche und persönliche Voraussetzungen	Ja	Nein
Besteht der Betrieb aus mindestens einem Arbeitnehmer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Setzt der Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort? ODER: Nimmt der Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus zwingenden Gründen auf? ODER: Nimmt der Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach Abschluss der Berufsausbildungsverhältnis auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt und auch nicht durch einen Aufhebungsvertrag beendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitnehmer ist nicht gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 98 Abs. 3 und Abs. 4 vom Bezug des Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 3: Checkliste betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Datenquelle: Peters, M., 2020, S.17

Für eine besser Übersichtlichkeit stellt die obige Abbildung die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen nochmals gesondert dar. Nur wenn alle Fragen bejaht werden können, sind sowohl die betrieblichen als auch die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt.

4.1.3 Anzeige des Arbeitsausfalls

Gemäß § 95 S. 1 Nr. 4 SGB III setzt der Anspruch des Kurzarbeitergeldes die Anzeige des Arbeitsausfalls voraus. Die Anzeige richtet sich nach § 99 SGB III.

Zunächst ist der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, also die Kurzarbeit, bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Die Bundesagentur für Arbeit stellt einen ausfüllbaren Vordruck für die schriftliche Anzeige bzw. ein Onlineformular für diejenigen, die den Arbeitsausfall elektronisch übermitteln möchten, zur Verfügung. In Anhang 2 wird der Vordruck der Bundesagentur für Arbeit gezeigt. Berechtig zu der Abgabe der Anzeige ist entweder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung des betroffenen Unternehmens, wie zum Beispiel der Betriebsrat, vgl. § 99 Abs. 1 S. 2 SGB III. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle der arbeitsvertragliche Partner des Arbeitnehmers, für den Kurzarbeitergeld bezogen werden soll. Wenn dieser die Anzeige abgibt, muss gemäß § 99 Abs. 1 S. 3 SGB III eine Stellungnahme der Betriebsvertretung hinzugefügt werden. Sollte die Stellungnahme fehlen, bedeutet das nicht gleichzeitig die Unwirksamkeit der Anzeige, denn die Stellungnahme der Betriebsvertretung kann auch nachträglich durch den Vorsitzenden oder einen Stellvertreter abgegeben werden.¹³¹

Im Zuge der Anzeige muss der Antragsteller glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen ist und die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind, vgl. § 99 Abs. 1 S. 4 SGB III. Um die Glaubhaftmachung zu untermauern, ist es ratsam bereits bei der Anzeige bestimmte Nachweise beizulegen. Ansonsten könnten diese von der Agentur für Arbeit nachgefordert werden und somit den Eingang des Kurzarbeitergeldes hinauszögern. Die Höhe wäre von dem längeren Prozess jedoch nicht betroffen, wie weiter unten erläutert wird.

¹³¹ Vgl. Schmidt, B., 2020, S. 27

Als Nachweis der Glaubhaftmachung kommen grundsätzlich die Lohnabrechnungslisten, detaillierte Angaben über die Lagerhaltung und der Auftragslage des Unternehmens, Auszüge aus einzelnen Arbeitszeitkonten, die Urlaubspläne der Arbeitnehmer sowie die jeweilige Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit, in Betracht.¹³² Verpflichtend sind jedenfalls Angaben über den Beginn der Kurzarbeit und der Betrieb bzw. die Betriebsabteilung, die beispielsweise von mangelnder Auftragslage betroffen ist, muss eindeutig kenntlich gemacht werden.¹³³ Es sollte stets bei der Anzeige darauf geachtet werden, dass alle relevanten Informationen vollständig und wahrheitsgemäß erfolgen. Werden Angaben vorsätzlich oder fahrlässig falsch gemacht, kann dies gemäß § 264 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 StGB eine Straftat im Sinne des Subventionsbetruges darstellen.¹³⁴

Sobald die Agentur für Arbeit die Anzeige geprüft hat, muss dem Anzeigenden umgehend ein schriftlicher Bescheid erteilt werden, ob die in § 99 Abs. 1 S. 4 SGB III genannten Kriterien für den jeweiligen Arbeitnehmer erfüllt wurden.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen, könnte Kurzarbeitergeld frühestens ab dem Kalendermonat gezahlt werden, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist, vgl. § 99 Abs. 2 S. 1 SGB III. Somit werden Arbeitsausfälle, die zwar vor dem Eingang der Anzeige, aber noch in demselben Monat entstanden sind, in die Gewährung des Kurzarbeitergeldes einbezogen. Eine Ausnahme liegt bei Arbeitsausfällen vor, die auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Dabei wird das Kurzarbeitergeld bereits ab Beginn des Arbeitsausfalls gewährt, vorausgesetzt die Anzeige wurde unverzüglich nach Eintritt des Ereignisses erstattet, vgl. § 99 Abs. 2 S. 2.

4.2 Weiteres Verfahren nach Anzeige des Arbeitsausfalls

Nach Anzeige des Arbeitsausfalls und mit Erfüllung der Kriterien stellt der Arbeitgeber den Antrag auf das Kurzarbeitergeld gemäß § 323 Abs. 2 S. 1 SGB III. Dies muss bei derjenigen Agentur für Arbeit erfolgen, bei der die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt, vgl. § 327 Abs. 3 S. 1 SGB III.

Das Antragsverfahren hat die Aufgabe, die persönlichen Voraussetzungen des einzelnen Arbeitnehmers zu überprüfen.¹³⁵ Denn, ob die betrieblichen Voraussetzungen und die eines erheblichen Arbeitsausfalls vorliegen, wurde bereits mit der Anzeige des Arbeitsausfalls geprüft. Ziel des Antrages ist es, dass die Bundesagentur für Arbeit schließlich den Antrag bewilligt und Kurzarbeitergeld auszahlt.

Der sogenannte Leistungsantrag kann, genau wie die Anzeige, schriftlich oder elektronisch durch den Arbeitgeber oder durch die Betriebsvertretung erfolgen, vgl. § 323 Abs. 2 S. 1, 2 SGB III. Auch hier muss, bei Antragstellung durch den Arbeitgeber, eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beigelegt werden. Werden sowohl die Anzeige als auch der Leistungsantrag elektronisch beantragt, kann von einer wiederholten Stellungnahme der Betriebsvertretung abgesehen werden, sofern die jeweilige Betriebsvertretung in der Anzeige oder im ersten Leistungsantrag angibt, dass er den weiteren Leistungen zustimmt.¹³⁶

Grundsätzlich erfolgt die Antragstellung nachträglich, was jedoch entgegen des Wortlauts von § 324 Abs. 2 S. 2 SGB III keine Pflicht ist. Es besteht nämlich die Möglichkeit, den Antrag bereits zusammen mit der Anzeige zu stellen. Bei nachträglicher Antragstellung ist

¹³² Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 292 f.

¹³³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 52

¹³⁴ Vgl. Schmeisser, F.; Fauth, M., 2020, S. 363

¹³⁵ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 323

¹³⁶ Vgl. Peters, M., 2020, S. 20

die Ausschlussfrist von drei Monaten zu beachten, vgl. § 325 Abs. 3 1. HS SGB III. Diese beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Leistungen beantragt wurden, vgl. § 325 Abs. 3 2. HS SGB III. Bei Verstreichen der drei-Monats-Frist entfällt als Konsequenz die Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

Inhaltlich muss der Leistungsantrag den Namen, die Anschrift und die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird, enthalten. Auch diesbezüglich stellt die Bundesagentur für Arbeit ein Formular bereit, welches in Anhang 3 dieser Bachelorarbeit zu finden ist. Auch wenn die Verwendung des Formulars nicht verpflichtend ist, ist sie dennoch empfehlenswert, da in dem Formular darauf hingewiesen wird, dass ein weiteres Formular mit der Abrechnungsliste beigefügt werden muss. Dadurch kann die Beifügung der Liste nicht vergessen werden. Diese Pflicht zur Beifügung besteht, um die persönlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmers überprüfen zu können. Nur wenn beide Formulare gemeinsam übermittelt werden, ist der Antrag vollständig gestellt.¹³⁷

Nach vollständiger und fristgerechter Antragstellung erfolgt die Prüfung und eventuelle Bewilligung des Antrages durch die Agentur für Arbeit. Dazu kann die Agentur für Arbeit Unterlagen von dem Arbeitgeber nachfordern. Um den Prozess zu beschleunigen, wird das Kurzarbeitergeld zunächst vorläufig unter dem Vorbehalt einer positiven endgültigen Entscheidung bewilligt.¹³⁸ Dies ist möglich, da es sich bei der Prüfung des Antrages um eine Geldleistung handelt und diese Prüfung längere Zeit in Anspruch nehmen wird. Gleichzeitig müssen jedoch die Voraussetzungen für die Bewilligung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegen und der jeweilige Arbeitnehmer darf die Umstände, welche einer sofortigen abschließenden Entscheidung gegenüberstehen, nicht zu vertreten haben, vgl. § 328 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III.

Nach der Genehmigung des Kurzarbeitergeldes, ist vom Arbeitgeber gemäß §§ 105, 106 des SGB III die Höhe des Kurzarbeitergeldes zu berechnen.

Es sind zwei verschiedene Leistungssätze zu unterscheiden: der erhöhte und der normale Leistungssatz, angelehnt an die Regelungen des § 149 SGB III, welche in dieser Form auch für das Arbeitslosengeld angewandt werden. Ein erhöhter Leistungssatz, auch als Leistungssatz 1 bezeichnet, liegt demnach vor, sobald der Arbeitnehmer bzw. der Partner des Arbeitnehmers mindestens ein Kind im Sinne des § 32 EStG hat, welches steuerlich berücksichtigt wird. Dabei dürfen der Arbeitnehmer und sein Partner nicht dauerhaft getrennt leben und sie müssen beide unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sein, vgl. § 149 S. 1 Nr. 1 SGB III. Bezüglich des Alters des Kindes gibt es zusätzlich gewisse Einschränkungen, die in dieser Ausarbeitung jedoch vernachlässigt werden. Der normale Leistungssatz, auch Leistungssatz 2 genannt, erfasst alle übrigen Arbeitnehmer.

Das Kurzarbeitergeld beträgt nach gesetzlichen Grundlagen für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen, 67 Prozent und für alle übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, vgl. § 105 SGB III.

Aufgrund der Corona-Pandemie haben sich auch bezüglich der Höhe des Kurzarbeitergeldes einige Änderungen gemäß § 421c Abs. 2 SGB III ergeben. Diese Änderungen gelten nur, wenn die Beschäftigten spätestens im März 2021 erstmalig Kurzarbeitergeld erhalten haben. Dabei sind sie auf den 31. Dezember 2021 befristet. Grundsätzlich gelten bis zum

¹³⁷ Vgl. zu diesem Absatz Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 329

¹³⁸ Vgl. Peters, M., 2020, S. 22

Ende des dritten Monats die dem § 105 SGB III entsprechenden Prozentsätze des Kurzarbeitergeldes. Ab dem 4. Bezugsmonat erfolgt eine Erhöhung um jeweils zehn Prozent, unter der Voraussetzung, dass der Entgeltausfall im jeweiligen Monat mindestens 50 Prozent beträgt. Somit beläuft sich das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent bei allen Beschäftigten bzw. 77 Prozent bei den Beschäftigten, die unter die Voraussetzungen des § 105 S. 1 Nr. 1 SGB III fallen. Eine weitere Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erfolgt ab dem 7. Bezugsmonat um ebenfalls jeweils zehn Prozent. Damit ist die maximale Stufe erreicht und es werden 80 bzw. 87 Prozent der Nettoentgeltdifferenz an den Arbeitnehmer gezahlt. Sobald der Entgeltausfall jedoch unter 50 Prozent fällt, werden nur 60 bzw. 67 Prozent Kurzarbeitergeld gewährt. Sobald 50 Prozent des Entgeltausfalls wieder überschritten werden, wird die entsprechende Erhöhung in den betreffenden Monaten bezahlt.

Wie bereits oben erwähnt, ist die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes befristet, da dieses nur einen vorübergehenden Arbeitsausfall überbrücken soll. Gemäß § 104 Abs. 1 SGB III wird Kurzarbeitergeld für maximal zwölf Monate von der Agentur für Arbeit gewährt. Die Bezugsdauer beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Unternehmen Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber bezahlt wird bzw. ab Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit, vgl. § 104 Abs. 1 S. 2 SGB III. Diesbezüglich haben sich, wie schon erwähnt, die Regelungen aufgrund der Corona-Pandemie geändert. Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate bezogen werden, allerdings längstens bis zum 31. Dezember 2021. Um diese Zeitspanne auszunutzen, muss Kurzarbeit bereits vor dem 31. Dezember 2020 eingeführt worden sein. Anderenfalls wird das Kurzarbeitergeld nur für die gesetzlich vorgesehenen zwölf Monate gewährt.¹³⁹

Als Bezugsmonat gilt jeder Monat, in dem Kurzarbeit in dem Betrieb anfällt. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Umfang sich diese äußert. Wird die Kurzarbeit in einem Monat „pausiert“ und anschließend im nächsten Monat wieder benötigt, startet die Zählung nicht neu, vgl. § 104 Abs. 2 SGB III. Der ausgesetzte Monat zählt nicht als Bezugsmonat, erst der nächste Monat fällt wiederum in die Berechnung. Sollten allerdings drei oder mehr Monate in Folge kein Gebrauch von der Kurzarbeit gemacht werden, beginnt eine neue Bezugsdauer, vorausgesetzt die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld werden erneut erfüllt, vgl. § 104 Abs. 3 SGB III. Die untenstehende Tabelle stellt beispielhaft die Entwicklung der Höhe des Kurzarbeitergeldes nach § 421c Abs. 2 SGB III unter Berücksichtigung der jeweilig unterschiedlichen Bezugsmonate bei unterschiedlichen Arbeitsausfällen dar.

¹³⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, o.J., o.S., Abschnitt: „Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?“

Tabelle 1: Beispiel der erhöhten Leistungssätze

Monat	Bezugsmonat	Leistungssatz 1 in %
Februar	Zählt noch nicht mit	67%
März	1. Bezugsmonat	67%
April	2. Bezugsmonat	67%
Mai	3. Bezugsmonat	67%
Juni	Keine Kurzarbeit	-
Juli	4. Bezugsmonat	77 % (Entgeltausfall > 50 %)
August	5. Bezugsmonat	67 % (Entgeltausfall < 50 %)
September	Keine Kurzarbeit	-
Oktober	6. Bezugsmonat	77%
November	7. Bezugsmonat	87 % (Entgeltausfall > 50 %)

Datenquelle: Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 358 f.

Die bereits angesprochene Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt des Soll-Entgeltes und dem pauschalierten Nettoentgelt des Ist-Entgeltes, vgl. § 106 Abs. 1 Nr. 1, 2 SGB III. Als Soll-Entgelt wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers bezeichnet, welches er brutto ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Dabei wird ein Entgelt für Mehrarbeit nicht berücksichtigt. Allerdings werden Zuschläge für Überstunden, die nicht für die tatsächlich geleistete Mehrarbeit im Anspruchszeitraum gezahlt werden, sondern sich in der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Urlaubsentgelt äußern, bei der Ermittlung des Soll-Entgeltes mit einbezogen.¹⁴⁰ Das Ist-Entgelt ist hingegen das Entgelt, welches in dem jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich durch den Arbeitnehmer erzielt wurde, inklusive aller zustehenden Entgeltanteile. Dies wird ebenfalls in brutto gemessen. Bei beiden Entgeltformen bleiben einmalig gezahlte Zuschüsse, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld außer Betracht, vgl. § 106 Abs. 1 S. 4 SGB III. Bei dem Ist-Entgelt werden alle zustehenden Entgeltanteile hinzugerechnet, was zur Folge hat, dass dabei die Vergütung für Mehrarbeit mit einfließt. Zur Vereinfachung werden beide Entgeltformen auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet, vgl. § 106 Abs. 1 S. 5 SGB III.

Nach Ermittlung des Soll- und des Ist-Entgeltes ist das pauschalierte monatliche Nettoentgelt zu ermitteln. Dazu wird das gerundete Soll- und Ist-Entgelt um die Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent, die entsprechende Lohnsteuer nach der Steuerklasse und um den Solidaritätszuschlag gemindert. Wichtig ist, dass die geltende Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge in dem jeweiligen Monat berücksichtigt werden. Allerdings stellt die Bundesagentur für Arbeit jedes Jahr eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes, in welcher nach dem jeweiligen Bruttoarbeitsgeld, dem entsprechenden Leistungssatz und der jeweiligen Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers der rechnerische Leistungssatz nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten ermittelt wird. Die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für das Jahr 2021 wird unter folgendem

¹⁴⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 78 f.

Link von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt: https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-67-60-prozent-_ba146763.pdf

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig oder aufgrund tarifvertraglicher Verpflichtung neben dem Kurzarbeitergeld ein zusätzliches Entgelt, wird dies nicht zum Ist-Entgelt des Arbeitnehmers hinzuaddiert, vgl. § 106 Abs. 2 S. 2 SGB III. In solchen Fällen fällt die Einkommenseinbuße des Arbeitnehmers nicht allzu groß aus. Durch Corona ist dieser Zuschuss zum Kurzarbeitergeld bis zu einer Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrages steuerfrei, allerdings lediglich im Zeitraum vom 01. März 2020 bis zum 31. Dezember 2021, vgl. § 3 Nr. 28a EStG. Danach zählt solch ein Zuschuss wieder zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Sollte der Arbeitnehmer eine anderweitige Tätigkeit aufnehmen, die er während des Arbeitsausfalls in seiner eigentlichen Betriebsstätte ausübt, wird diese zum Ist-Entgelt hinzuaddiert, vgl. § 106 Abs. 3 SGB III. Davon abweichend gilt auch hier eine Sonderregelung während der Corona-Pandemie. Bis zum 31. Dezember 2021 wird eine neu aufgenommene Beschäftigung auf geringfügiger Basis nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht auf das Ist-Entgelt angerechnet, vgl. § 421c Abs. 1 SGB III.¹⁴¹ Darüber hinaus wurde im ersten Sozialschutzpaket festgelegt, dass Beschäftigte in Kurzarbeit jeglichen Nebenverdienst haben können, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird, solange der Lohn, den der Arbeitnehmer vor Kurzarbeit erhalten hat, nicht überschritten wird. Die Befristung wurde dann im Sozialschutzpaket II bis zum 31. Dezember 2020 verlängert¹⁴² und erneut bis zum 31. Dezember 2021 ausgeweitet.¹⁴³

Um ein besseres Verständnis über die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu erlangen, dient das folgende Beispiel.

Das Bruttoarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers beträgt ohne Kurzarbeit 3.500 € (=Soll-Entgelt). Aufgrund eines Arbeitsausfalls wird in dem Betrieb Kurzarbeit im Sinne des § 95 SGB III eingeführt. Die Arbeitszeit wird um 50 Prozent gekürzt. Damit verdient der Arbeitnehmer somit nur noch 1.750 € (=Ist-Entgelt). Der Arbeitnehmer unterliegt der Steuerklasse III und hat ein Kind. Deshalb fällt er laut Bundesagentur für Arbeit unter den Leistungssatz 1 mit einem Anspruch von 67 Prozent Kurzarbeitergeld zu Beginn der Kurzarbeit. Dieser Anspruch kann sich bei anhaltender Kurzarbeit auf bis zu 87 Prozent erhöhen. Anhand der Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes von 2021 beträgt der rechnerische Leistungssatz des Soll-Entgelts 1.710,96 € und der des Ist-Entgelts 943,36 €. In der folgenden Abbildung ist ein Ausschnitt aus der Tabelle mit den entsprechenden Werten aufgeführt. Aus der Differenz ergibt sich dann ein Kurzarbeitergeld in Höhe von 767,60 €.

¹⁴¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, o.S., Abschnitt: „Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit“

¹⁴² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, o.S., Vergleich von Sozialschutzpaket eins und zwei

¹⁴³ Vgl. Die Bundesregierung, 2021, o.S., erster Abschnitt

Aufgrund der durch die Corona-Pandemie bedingten Rechtsordnung, steht ihm das Recht zu, eine weitere Beschäftigung aufzunehmen. Dem Arbeitnehmer ist es erlaubt, durch diese Beschäftigung so viel Geld einzunehmen, bis er sein Gehalt in Höhe von 3.500 € brutto, welches er ohne den Arbeitsausfall verdient hätte, erreicht ist. Bis zu diesem Betrag wird bei ihm keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld vorgenommen. Demnach darf er durch seine neue Verdienstquelle weitere 982,40 € monatlich einnehmen.

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
monatlich							
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.750,00	1.769,99	1	866,59	892,50	943,36	732,26	707,97
		2	776,05	799,25	844,80	655,75	634,00
3.490,00	3.509,99	1	1.525,20	1.558,82	1.710,96	1.278,31	1.254,02
		2	1.365,85	1.395,95	1.532,20	1.144,75	1.123,00

Abbildung 4: Auszug zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit

Anschließend kommt es zu der Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer. Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld an den Arbeitgeber und dieser gibt es dann an seine von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer weiter. Da der Arbeitgeber das Geld von der Agentur für Arbeit meist nachträglich erhält, ist es ihm überlassen, ob er dem Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld zusammen mit dem Lohn auszahlt und somit in Vorleistung geht, oder ob er dem Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld erst auszahlt, sobald er dieses von der Agentur für Arbeit erhalten hat. Dabei spielt die Liquidität des jeweiligen Unternehmens eine wichtige Rolle. Da Beginn des Anspruches, Bezugsdauer, Verfahren bei Unterbrechung der Kurzarbeit und die Sperrzeiten bei verweigerter Vermittlung in ein anderes Arbeitsverhältnis bereits erläutert wurden, wird hier nicht gesondert darauf eingegangen.

Während der Kurzarbeit bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bestehen, weshalb Versicherungsbeiträge der Sozial-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung weiterhin abgeführt werden müssen.

Für den tatsächlich erzielten Lohn, also das Ist-Entgelt, ändert sich bezüglich der Sozialversicherungsabgaben nichts. Es ändert auch nichts, wenn der Lohn unter bestimmte Grenzen, wie zum Beispiel unter die Bemessungsgrenze der privaten Krankenkasse fällt oder der Arbeitnehmer durch die Entgeltkürzung unter die 450-€-Grenze zur versicherungsfreien Beschäftigung gerät. Die auf das Arbeitsentgelt anfallende Beitragspflicht entfällt durch die Kurzarbeit nicht. Somit tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge und auch den kassenindividuellen Zusatzbeitrag gemeinsam. Ebenso hat der kinderlose Arbeitnehmer den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,25 Prozentpunkten selbst zu tragen. Für das gewährte Kurzarbeitergeld wird ein fiktives Arbeitsentgelt berechnet, woran die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gemessen werden. Das fiktive Arbeitsentgelt entspricht 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt. Die darauf anfallenden Versicherungsbeiträge muss der Arbeitgeber allein abführen. Darunter fällt auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag, wobei der Beitragszuschlag für Kinderlose von der Agentur für Arbeit pauschal übernommen wird. Das

Kurzarbeitergeld für die Arbeitslosenversicherung ist beitragsfrei, sodass diesbezüglich nur für das Ist-Entgelt ein Beitrag abgeführt werden muss.¹⁴⁴

Wie bereits erwähnt, werden derzeit pandemiebedingt die Sozialversicherungsbeiträge pauschal von der Agentur für Arbeit erstattet, vgl. § 2 der Kurzarbeitergeldverordnung. Ebenso ist der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber aktuell erst ab Überschreitung der 80 % von dem ausgefallenen Entgelt steuer- und beitragspflichtig.

Eine Ausnahme liegt vor, wenn die Bezugsdauer von Kurzarbeit auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer für diesen Tag kein Kurzarbeitergeld zu und er erhält stattdessen den sogenannten Feiertagslohn.¹⁴⁵

5 Kritische Betrachtung der Kurzarbeit

In diesem Kapitel werden die Vor- und Nachteile der Kurzarbeit in Hinblick auf den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber und den Staat erläutert und anschließend gegeneinander abgewogen. Darauf folgend werden Erfahrungen mit Kurzarbeit aus der Vergangenheit aufgegriffen. Da es im Hinblick auf die Corona-Pandemie noch keine abschließende Beurteilung gibt, werden weitestgehend die Erfahrungen aus der Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 herangezogen, um letztendlich die Fragestellung zu beantworten, ob Kurzarbeit ein geeignetes Instrument zur Bewältigung von Wirtschaftskrisen darstellt.

5.1 Vor- und Nachteile von Kurzarbeit

5.1.1 Arbeitnehmer

Allem voran erleidet der Arbeitnehmer Einkommensverluste, denn das Kurzarbeitergeld kann nicht das gewohnte Einkommen ausgleichen. Dies könnte besonders in sozial benachteiligten Familien zu großen finanziellen Problemen führen. Die Lebensqualität wird durch die finanzielle Einbuße nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern gleich für alle Familienmitglieder geschmälert, was Auswirkungen auf die verschiedensten Lebensbereiche hat. Mitunter führt dies zu großer Unzufriedenheit und Streitigkeiten innerhalb der Familie.

Dagegen muss jedoch erwähnt werden, dass die Einkommenskürzung durch Kurzarbeit nicht alle Arbeitnehmer betrifft. In manchen Fällen enthalten Betriebsvereinbarungen, Tarif- oder Arbeitsverträge Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 100 Prozent, was jedoch nicht den Regelfall darstellt.¹⁴⁶ Durch diese Aufstockungszahlungen besteht demnach die Möglichkeit, nur einen geringen oder keinen Einkommensverlust zu erleiden.

Die Zahlung des Kurzarbeitergeldes wirkt sich finanziell besonders nachteilig auf Arbeitnehmer aus, die mit ihrem Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung liegen. Der Beitrag bemisst sich 2021 zum Beispiel in den alten, den elf westlichen, Bundesländern auf 7.100 € brutto. Für Arbeitnehmer, welche diese Einkommensgrenze übersteigen, bedeutet das, dass sie zwar Kurzarbeitergeld erhalten, jedoch je nach Leistungssatz 40 Prozent bzw. 33 Prozent ihres Nettoeinkommens verlieren. Nach Aussage der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft wäre der finanzielle Einschnitt durch die Kurzarbeit für diese Arbeitnehmer und vor allem für diese, die keine Möglichkeit der

¹⁴⁴ Vgl. zu diesem Absatz Schmidt, B., 2020, S. 35

¹⁴⁵ Vgl. Meyer, S.; Wall, D., 2020, S. 416 f.

¹⁴⁶ Vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 9

oben genannten Aufstockungszahlung haben, unverhältnismäßig hoch und es wird sogar geraten, sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen.¹⁴⁷

Ein weiterer Nachteil für den Arbeitnehmer könnte sich aus der eventuellen Verpflichtung ergeben, seinen Urlaub vorrangig unter Erfüllung der in Kapitel 4.1.1.4 beschriebenen Voraussetzungen nehmen zu müssen. Möglicherweise ist dadurch die Urlaubsplanung der gesamten Familie betroffen und nicht mehr umsetzbar.

Zusätzlich ist zu erwähnen, dass mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld zwar weiter die Zahlungen zur Sozialversicherung geleistet werden, es jedoch unter anderem zu einer geringeren Beitragszahlung zur Rentenversicherung¹⁴⁸ und damit zu einem verminderten Rentenanspruch kommt. Laut Angaben der deutschen Rentenversicherung wirkt sich dies allerdings nur gering aus, da der Arbeitgeber die Ausfälle zum Teil wieder aufstockt.¹⁴⁹

Gleichzeitig könnte dem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit die Möglichkeit eingeräumt werden, an Weiterbildungsaktivitäten, die durch Zuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, teilzunehmen. Unter der Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme während der Kurzarbeit aufgenommen wird, bleibt auch der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen. Wie durch jede Weiterbildung, kann sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmer durch diese profitieren. Dies könnte sich für den Arbeitnehmer positiv in Form der Verbesserung der eigenen Arbeitsweise bis hin zu Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen auswirken. Außerdem zahlen sich Fortbildungen auch bei künftigen Bewerbungen aus.

Der größte Vorteil für den Arbeitnehmer liegt jedoch in der Sicherung und Erhaltung des eigenen Arbeitsplatzes. Durch Einführung von Kurzarbeit werden Entlassungen vermieden und der Arbeitnehmer darf währenddessen nicht aus demselben betrieblichen Grund gekündigt werden, aus welchem zunächst die Kurzarbeit eingeführt wurde. Problematisch könnte sich jedoch eine Kündigung aus einem weiteren Grund auf den Arbeitnehmer auswirken, welcher seinen Arbeitsplatz durch die Kurzarbeit in Sicherheit gewogen hat. Eine solche Kündigung könnte zu Existenzängsten und daraus folgenden psychischen Belastungen führen.

Prinzipiell erhält der Arbeitnehmer während des Bezuges von Kurzarbeitergeld 60 bzw. 67 Prozent seines üblichen Gehaltes. Dies entspricht gemäß § 149 SGB III der Höhe des Arbeitslosengeldes. Durch die aktuelle Corona-Pandemie übersteigt das Kurzarbeitergeld grundsätzlich ab dem 4. Bezugsmonat das Arbeitslosengeld. Deshalb ergibt sich spätestens ab dem 4. Monat, auch ohne eine Aufstockungszahlung des Arbeitgebers, ein finanzieller Vorteil für den Beschäftigten durch die Zahlung des Kurzarbeitergeldes im Vergleich zur Zahlung des Arbeitslosengeldes. Somit ist nicht nur die Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern auch der finanzielle Aspekt vorteilhaft gegenüber einer Kündigung mit anschließendem Bezug von Arbeitslosengeld.

Aus dem oben Dargestellten wird ersichtlich, dass der Arbeitnehmer durchaus von der Kurzarbeit profitieren kann. Es besteht zwar für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch Einkommensverluste in seiner individuellen Entfaltung und seinem gewohnten Lebensstil eingeschränkt zu werden. Dies kann sogar Ausmaß auf seine Familie und das Zusammenleben miteinander nehmen. Jedoch ist dieser Zustand nur von vorübergehender Dauer. Darüber hinaus steht dem Arbeitnehmer durch den entstandenen Arbeitsausfall mehr freie

¹⁴⁷ Vgl. zu diesem Absatz Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 11

¹⁴⁸ Vgl. Geulen/Vogt, 2020, S. 185

¹⁴⁹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung, 2020, o.S., erster Absatz

Zeit zur Verfügung, die er nutzen kann, indem er zum Beispiel seinen Hobbys, seiner Familie oder seinen Freunden mehr Aufmerksamkeit schenkt.

5.1.2 Arbeitgeber

Die Einführung der Kurzarbeit ist für den Arbeitgeber mit einem großen Aufwand verbunden. Es liegt in der Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitsausfall gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen, das Kurzarbeitergeld zu beantragen und schließlich an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Des Weiteren wäre er grundsätzlich dazu verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin zu leisten. Aufgrund der Corona-Pandemie erstattet die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber auf Antrag die von ihm gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form.¹⁵⁰ Dennoch müssen weiterhin Remanenzkosten, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, vom Arbeitgeber getragen werden, welches eine enorme finanzielle Belastung für das Unternehmen in Krisenzeiten darstellen kann.

Fraglich ist, ob die Kündigung aus Sicht des Arbeitgebers die bessere Alternative wäre. Dies ist klar zu verneinen, da der Arbeitgeber während einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters zum vollen Gehaltsausgleich verpflichtet ist. Zudem besteht die Gefahr, dass er dem gekündigten Arbeitnehmer eine hohe Abfindung zahlen muss.

Mit der Kurzarbeit kann das Unternehmen durch die Einführung von Kurzarbeit seine laufenden Kosten im Hinblick auf das Gehalt oder den Lohn verringern, da nur Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit, also das Ist-Entgelt, an den Arbeitnehmer gezahlt werden muss. Stellt der Betrieb die Arbeit für einen gewissen Zeitraum komplett ein, bei Einführung von „Kurzarbeit Null“, hat der Arbeitgeber diesbezüglich keine Ausgaben mehr.

Wird die Phase der Kurzarbeit für die Weiterbildungsaktivität der Arbeitnehmer genutzt, ergeben sich weitere Vorteile für den Arbeitgeber. Je nach Größe des Unternehmens und unter bestimmten Voraussetzungen übernimmt die Agentur für Arbeit die Lehrgangskosten für die Weiterbildung von bis zu 100 Prozent.¹⁵¹ Dadurch spart der Arbeitgeber bei den Kosten für die Fortbildungsmaßnahmen und profitiert gleichzeitig von den besser ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern.

Aufgrund der zunehmenden Wichtigkeit von Human Resources erweist sich das Instrument der Kurzarbeit als entscheidender Vorteil für den Arbeitnehmer, da ihm dadurch die Möglichkeit eingeräumt wird, seine qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter zu halten. Somit muss dieser nach Wegfall des Arbeitsausfalls keine neuen Mitarbeiter suchen und einarbeiten. Unter Umständen besteht zudem die Gefahr, dass er aufgrund des Fachkräftemangels keinen adäquaten Ersatz findet. Im Ergebnis spart der Arbeitgeber dadurch sowohl Geld als auch Zeit. Aus diesem Grund sollte die Kündigung mit der Gefahr, einen guten Mitarbeiter langfristig zu verlieren und nicht mehr ersetzt zu bekommen, gut überlegt sein und stattdessen das Kurzarbeitergeld vorgezogen werden.

Wägt man die Argumente gegeneinander ab, wird ersichtlich, dass im Hinblick auf den Arbeitgeber die Vorteile den Nachteilen weitaus überlegen sind. Durch die Einführung von Kurzarbeit kann der Arbeitgeber seine Kosten minimieren und das Unternehmen (vorerst) vor der Insolvenz schützen.

¹⁵⁰ Vgl. Peters, M., 2020, S. 56

¹⁵¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, o.J., o.S., Absatz: „Mehr Zuschüsse zu den Lehrgangskosten“, die gleiche Meinung vertritt auch o.V., 2021, o.S., Absatz: „Weiterbildung während Kurzarbeit“ und „Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge“

5.1.3 Staat

Dem Staat hingegen entstehen durch die Kurzarbeit viele Kosten. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass nicht nur das Kurzarbeitergeld, sondern auch das Arbeitslosengeld vom Staat getragen wird und beides durch Steuergelder finanziert wird.

Es kann sich als problematisch erweisen, dass einige Unternehmen das Angebot der Kurzarbeit als Liquiditätshilfe ausnutzen. Dies ist gegeben, wenn sie von der Kurzarbeit Gebrauch machen, obwohl sie sich entweder nicht in Schwierigkeiten befinden oder ihnen eine Insolvenz kurz bevorsteht. Schließlich würde diese Insolvenz nur hinausgezögert werden und letztendlich keinen Arbeitsplatz sichern. Wirtschaftlich gesehen sollten Zuwendungen in Form des Kurzarbeitergeldes nicht in derartige Unternehmen fließen. Eine vollständige Vermeidung ist jedoch kaum möglich, da die Bonität des Unternehmens nicht bei den Voraussetzungen mit einbezogen wird. Selbst wenn die Agentur für Arbeit künftig die Bonität des Unternehmens bei der Anzeige des Arbeitsausfalls prüfen würde, ist es nicht möglich herauszufiltern, welche Unternehmen sich lediglich in einer überwindbaren Krise befinden und welche in absehbarer Zeit von der Insolvenz betroffen sein werden.

Grundsätzlich sollen durch Zahlung des Kurzarbeitergeldes Arbeitsplätze gesichert werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Kurzarbeit einen kürzeren Zeitraum einnehmen wird als eine Arbeitslosigkeit. Somit erweist sich die kurzzeitige Auszahlung von Kurzarbeitergeld als finanziell günstiger für den Staat. Durch die von der Bundesregierung bundesweit verordneten Schließungen vieler Unternehmensbereiche im Jahre 2020 wurden nicht nur einzelne Betriebe von dem Arbeitsausfall betroffen, sondern ganz Deutschland. Ohne das Instrument der Kurzarbeit, wäre die Zahl der Arbeitslosen rasant angestiegen, was das Staatsvermögen auf lange Sicht sehr belastet hätte.

Außerdem bedeutet die Zahlung des Kurzarbeitergeldes im Vergleich zur Zahlung eines Arbeitslosengeldes für den Staat auch eine finanzielle Entlastung in der Form, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld nur anteilig auf den Arbeitsausfall auszahlt, während das Arbeitslosengeld in voller Höhe geleistet wird.

Zusätzlich in einer Krise, wie der aktuellen Corona-Pandemie, verfolgt der Staat das Ziel, dass mit der Zahlung des Kurzarbeitergeldes die Arbeitnehmer weiterhin finanzkräftig und dadurch konsumfähig bleiben. Infolgedessen bleibt die Kaufkraft erhalten, wodurch die Wirtschaft unterstützt wird und deren Schwächung abgemildert wird. Hierzu wurde jedoch nicht allein das Instrument der Kurzarbeit herangezogen, sondern auch eine vorübergehende Reduzierung der Umsatzsteuer.

Da der Staat in der Rolle fungiert die Kosten der Kurzarbeit zu tragen, hat er im Verhältnis zum Arbeitnehmer und Arbeitgeber den größten finanziellen Nachteil zu überwinden. Dies wird jedoch in Kauf genommen, damit das oberste Ziel der Staates, die Verhinderung des Anstiegs der Arbeitslosenquote und gleichzeitig die Bewahrung der Unternehmen vor der Insolvenz, erreicht wird.

5.2 Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile

Betrachtet man die Gesamtheit der Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den Staat, stellt sich die Frage, wie stark die einzelnen Argumente zu gewichten sind und vor allem, ob das arbeitsmarktpolitische Ziel der Kurzarbeit erreicht wird. Wie bereits in der Einführung des Themas der Kurzarbeit erwähnt, liegt das oberste Ziel darin, Entlassungen zu vermeiden und dadurch Arbeitsplätze zu erhalten. Der Arbeitnehmer darf seine gewohnte Arbeit nach Beendigung der Kurzarbeit wieder aufnehmen, welches als stärkstes Argument dafür gesehen werden kann, Kurzarbeit zu akzeptieren. Auch der Arbeitgeber

profitiert, wenn ihm seine qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter erhalten bleiben. Dies ist nicht nur ein zeit- und kostensparender positiver Effekt, sondern auch ein moralischer, da der Arbeitgeber eine gewisse Verantwortung für seine Mitarbeiter trägt. Darüber hinaus spart der Arbeitgeber nicht nur in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs, nach erfolgreicher Anwendung der Kurzarbeit, sondern auch während dieser Kosten, da ihm seine Mitarbeiter erhalten bleiben und er bei deren Bezahlung durch staatliche Subventionen in Form des Kurzarbeitergeldes unterstützt wird. Würde das arbeitsmarktpolitische Instrument nicht existieren, wäre der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern trotz des Arbeitsausfalls zum vollen Gehaltsausgleich verpflichtet.

Wichtig ist nicht nur die finanzielle Lage des Unternehmens zu schützen und dieses dadurch vor der Insolvenz zu wahren, sondern auch die private Liquidität des Arbeitnehmers zu betrachten. Der Arbeitnehmer kurbelt vor allem mit seinen privaten Ausgaben weiter die Wirtschaft an. Fraglich ist, ob ihm dies durch den Arbeitsausfall und den Bezug des Kurzarbeitergeldes noch möglich sein wird. Vorab muss erwähnt werden, dass rund ein Viertel der im Mai 2020 von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer von „Kurzarbeit Null“ betroffen waren. Der überwiegende Teil, mehr als 50 Prozent, wurde lediglich von einem Arbeitsausfall von bis zu 50 Prozent getroffen.¹⁵² Dies bedeutet, sie erhalten zusätzlich zu dem Kurzarbeitergeld noch ihr Gehalt, gekürzt um den Teil des Arbeitsausfalls. Zudem muss beachtet werden, dass das Kurzarbeitergeld eine hohe Kompensation des Arbeitsausfalls darstellt, unter der Berücksichtigung, dass die Arbeitnehmer Geld ausbezahlt bekommen, obwohl sie ihre Arbeit nur noch teilweise oder gar nicht ausführen. Natürlich muss sich der einzelne Arbeitnehmer in seiner privaten Lebensweise beschränken, jedoch muss bedacht werden, dass es massive Auswirkungen für ihn hätte, wenn er seine Arbeitsstelle ganz verlieren würde.

Geht man von dem üblichen Kurzarbeitergeld, außerhalb der Corona-Krise, in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent des Gehaltes aus, unterscheidet sich der Bezug von Kurzarbeitergeld kaum zu dem Bezug von Arbeitslosengeld. Dies gilt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Staat. Da die Einführung von Kurzarbeit in den meisten Fällen von kürzerer Dauer ist als der Zustand nach einer Kündigung, handelt es sich bei den Kosten für den Staat zunächst um kurzfristig geringere Kosten, während die Arbeitslosenquote niedrig gehalten wird. Sollte das Kurzarbeitergeld jedoch, wie aufgrund der Corona-Pandemie angehoben werden, oder sollte die Kurzarbeit vor allem auch langfristig bestehen, führt dies zu enormen Kosten für den Staat. Der ungünstigste Fall für den Staat würde eintreten, wenn die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes komplett ausgeschöpft wird und dem Arbeitnehmer, da sich die Situation im Unternehmen immer noch nicht gebessert hat oder aus anderen Gründen, dennoch gekündigt wird. Dadurch hat der Arbeitnehmer nach kompletter Ausschöpfung des Kurzarbeitergeldes zusätzlich den vollen Anspruch bezüglich der Höhe und der Bezugsdauer auf das Arbeitslosengeld.

Durch die Betrachtung der Vor- und Nachteile wird ersichtlich, dass Kurzarbeit durchaus sehr viele positive Aspekte für alle Beteiligten mit sich bringt. Solange die dadurch entstehenden Kosten im Blick behalten werden und die Kurzarbeit nur für einen vorübergehenden, also kurzfristigen Arbeitsausfall eingeführt wird, profitieren sowohl Arbeitnehmer, Arbeitgeber als auch der Staat gleichermaßen.

5.3 Kurzarbeit während der Krisen

¹⁵² Vgl. Kruppe, T.; Osiander, C., 2020, S. 4, Abbildung 1

Dass Kurzarbeit sich schon in mehreren Krisen Deutschlands bewährt hat, ist kein Geheimnis. Die zunächst nach der Finanzkrise bestehende Angst, dass die Kurzarbeit zur „Langzeitkurzarbeit“ mutieren könnte, welche dann nicht mehr den Sinn und Zweck erfüllen würde, erwies sich als unberechtigt. Im Hauptkrisenjahr 2009 der Finanzkrise wurden fast drei Milliarden Euro von der Bundesagentur für Arbeit an die betroffenen Unternehmen gezahlt. Gleichwohl des hohen Betrages hat sich das Instrument der Kurzarbeit rückblickend für die Unternehmen und die Volkswirtschaft in dieser Krise bewährt. Die Vorteile von Kurzarbeit, die in dieser Bachelorarbeit erläutert wurden, haben sich bewiesen. Die Arbeitnehmer konnten weiterhin einen Teil ihres Geldes dem Markt und damit der Volkswirtschaft zukommen lassen und diese unterstützen. Darüber hinaus konnten sie ihre Arbeit sofort wieder aufnehmen, sobald sich die Auftragslage des jeweiligen Unternehmens verbessert hatte.¹⁵³

Bereits in der Finanzkrise gelang es durch die Einführung von Kurzarbeit viele Arbeitsplätze zu retten. In der aktuellen Corona-Krise hat Kurzarbeit noch zu viel mehr gesicherten Arbeitsplätzen geführt. Bereits an der Anzahl der zu Beginn der Krise in Kurzarbeit registrierten Betriebe zeigte sich, dass das Ausmaß der Corona-Krise das der Finanzkrise bei Weitem übertreffen würde.¹⁵⁴ Dies liegt hauptsächlich daran, dass in dieser Pandemie nicht nur das produzierende Gewerbe getroffen wurde, sondern auch die Dienstleistungssektoren. Nach dem Stand von Juni 2021 wurden ungefähr 2,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert, wohingegen in der Finanzkrise „nur“ 330.000 Arbeitsplätze gerettet wurden.¹⁵⁵ Aktuell lässt sich bereits ein Erfolg der Kurzarbeit erkennen, da die Zahlen der sich in Kurzarbeit befindenden Arbeitnehmer weiter gesunken sind, während sich die Arbeitslosenquote zeitgleich sogar in einem Abwärtstrend befindet. Nachdem im April 2020 der Höhepunkt mit knapp sechs Millionen Menschen in Kurzarbeit erreicht war, ist diese Zahl zunächst kontinuierlich gesunken. Im Winter 2020, mit dem Beginn der Verordnung von „Lockdown light“ ab November, sind die Zahlen wieder leicht angestiegen. Eine erneute Wendung im Sommer 2021 führte dazu, dass im August 2021 erstmals seit Beginn der Corona-Pandemie weniger als eine Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit verzeichnet wurden.¹⁵⁶

Mit Blick zurück auf die Finanzkrise lässt sich festhalten, dass das Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und damit die Arbeitslosenquote niedrig zu halten erreicht wurde. Im Jahr 2009 erhöhte sich diese in Deutschland um 0,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Dafür, dass Deutschland stark von der Krise getroffen wurde, war dies ein sehr geringer Anstieg, der auf die Einführung von Kurzarbeit zurückzuführen ist.¹⁵⁷

Da die Corona-Pandemie immer noch andauert, ist ein solcher Rückblick aktuell noch nicht möglich. Allerdings orientiert sich die Kurzarbeit derzeit an der Finanzkrise, da es auch damals einige Erleichterungen zum Zugang für das Kurzarbeitergeld gab, die nun ähnlich bzw. genauso übernommen wurden. Somit erhofft sich der Staat, die positiven Aspekte der damaligen Krise auf die aktuelle zu übertragen, um eine hohe Arbeitslosigkeit erneut zu vermeiden. Zu Beginn der Pandemie kam es allerdings bei der Agentur für Arbeit im Hinblick auf die Anträge auf Kurzarbeitergeld zu großen Verzögerungen bei der Bearbeitung. Dies ist auf die hohe Anzahl der von Arbeitsausfällen betroffenen Betriebe zurückzuführen, sodass dies eine Überforderung seitens der Agentur für Arbeit in Bezug auf die

¹⁵³ Vgl. zu diesem Absatz o.V., o.J., o.S., Text: „Die Zeche für die Krise“, gesamter Artikel

¹⁵⁴ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021, o.S., Tabelle 2: Kurzarbeit (Summe aller Anspruchsgrundlagen)

¹⁵⁵ Vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021, S. 2

¹⁵⁶ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, o.J., o.S., aktuelle Angaben der Arbeitslosigkeit und der Personen, die sich in Kurzarbeit befinden

¹⁵⁷ Vgl. König, J., 2010, S. 436

Überprüfung der Voraussetzungen darstellte. Zudem waren aufgrund von Unvollständigkeit viele Unterlagen bei den Unternehmen nachzufordern, was die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes weiter hinauszögerte.¹⁵⁸ Dies führte in einigen Unternehmen dazu, dass sie ihre Mitarbeiter zunächst nicht bezahlen konnten, da eine Vorleistung für sie finanziell unmöglich war.¹⁵⁹

Nach Überwindung des hohen Ansturms verzeichnete die Kurzarbeit in der Corona-Pandemie dennoch erste Erfolge. Vergleicht man die privaten Konsumausgaben mit denen des Staates, zeigt sich, dass diese Anfang 2020 das erste Mal seit zehn Jahren stark gesunken sind. Sobald die Konsumausgaben des Staates gestiegen sind, erhöhen sich infolge der Auszahlungen des Kurzarbeitergeldes auch die privaten Konsumausgaben wieder.¹⁶⁰ Somit beweist sich, dass mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes der private Konsum und dadurch die Wirtschaft angekurbelt werden kann.

6 Fazit

Wie im ersten Kapitel dargestellt, liegt der Ursprung der Kurzarbeit bereits zwei Jahrhunderte zurück. Seitdem wurde diese mehrfach dazu eingesetzt, das Ausmaß von Wirtschaftskrisen zu begrenzen. Oberstes Ziel ist es, Entlassungen zu vermeiden und infolgedessen den Prozentsatz der Arbeitslosigkeit auf ein Minimum zu beschränken.

Aus Kapitel 3 geht hervor, dass die Einführung von Kurzarbeit immer einer wirksamen Rechtsgrundlage bedarf, da diese niemals einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden darf. Dabei spielt insbesondere der Betriebsrat eine wichtige Rolle. Denn unabhängig von der Rechtsgrundlage, steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit zu, soweit ein solcher in einem Unternehmen existiert.

Wird Kurzarbeit seitens des Unternehmens als notwendig angesehen, ist dies der Agentur für Arbeit anzuzeigen und der Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Aufgrund der vorherrschenden Corona-Pandemie wurden die Voraussetzungen im Zuge der Kurzarbeitergeldverordnung vereinfacht, damit ein unkomplizierter und zügiger Zugang zum Kurzarbeitergeld gewährleistet ist. Bei positiver Bescheidung des Antrages durch die Agentur für Arbeit wird das Kurzarbeitergeld an das jeweilige Unternehmen ausgezahlt, welches dieses wiederum an die betroffenen Mitarbeiter im Rahmen der Gehaltszahlung weiterleitet. Somit bietet der Bezug des Kurzarbeitergeldes gleichzeitig dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine teilweise finanzielle Kompensation des Arbeitsausfalls.

Besonders durch die in Kapitel 5 durchgeführte kritische Betrachtung der Kurzarbeit wird deutlich, dass Kurzarbeit ein ausgesprochen wichtiges Instrument zur Milderung des wirtschaftlichen Ausmaßes in Krisensituationen darstellt. Sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers als auch des Staates führen einschneidende Vorteile zur Erreichung der genannten arbeitspolitischen Ziele. Wichtig ist jedoch bei der Durchführung von Kurzarbeit, dass das Ziel nicht aus den Augen verloren wird. Es ist regelmäßig darauf zu achten, dass es sich um ein Instrument zur kurzfristigen Überbrückung eines Arbeitsausfalls handelt. Sollte sich die Tendenz zu einer langfristigen Kurzarbeit entwickeln, würde dies eine unverhältnismäßige finanzielle Belastung für den Staat darstellen, welche nicht mehr im Verhältnis zum Ziel der Kurzarbeit steht.

¹⁵⁸ Vgl. Müller, P., 2020, o.S., Absatz: „Solingen: Auszahlungsverzug trifft alle Betriebsgrößen in Solingen“

¹⁵⁹ Vgl. Dierig, C. u.a., 2020, o.S.

¹⁶⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, S. 22 f.

Anhand der Befristung der erleichterten Regelungen für die Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021 und anhand des diesjährigen Rückgangs der sich in Kurzarbeit befindenden Arbeitnehmer, ist während der Corona-Pandemie vorerst von einem kurzfristigen Arbeitsausfall auszugehen. Ob die Erleichterungen allerdings bis ins Jahre 2022 weiter verlängert werden, ist zur Zeit nicht absehbar. Abhängig ist dies von dem tatsächlichen Infektionsgeschehen und der wirtschaftlichen Entwicklung.

Ob das Instrument der Kurzarbeit seit der Corona-Pandemie zu ähnlich großen Erfolgen wie in der Finanzkrise führen wird, wird sich in den kommenden Monaten zeigen. Bereits jetzt verzeichnet die Kurzarbeit in der Corona-Pandemie erste Effekte bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung und der Arbeitslosenzahlen. Aktuelle Statistiken belegen, dass das Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal 2021 einen Anstieg in Höhe von 1,5 Prozent gegenüber der Vorperiode verzeichnen konnte.¹⁶¹ Damit befindet sich das aktuelle BIP nahezu wieder auf demselben Stand wie vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Sollte es im kommenden Winter nicht zu einem erneuten Lockdown kommen, stehen die Chancen gut, dass im Jahr 2022 viele Betriebe auf die Kurzarbeit verzichten können. Somit kann man auch in dieser Krise weiterhin von einer kurzfristigen Verwendung des arbeitsmarktpolitischen Instruments ausgehen. Zudem ist der Anstieg des Bruttoinlandsproduktes ein weiteres Zeichen dafür, dass sich die Wirtschaft Deutschlands erholt und dieses Instrument der Kurzarbeit auch in der aktuellen Krise einen entscheidenden Beitrag dazu geleistet hat. Dies beweist sich zuletzt anhand der drei größten Vorteile. Die Arbeitslosenquote wird in Deutschland durch die Einführung von Kurzarbeit niedrig gehalten, während Arbeitnehmer ihre Arbeitsstelle behalten können und Arbeitgeber bei der Zahlung der Lohn- und Gehaltskosten unterstützt werden.

Festzuhalten ist, dass durch Kurzarbeit die Auswirkungen einer Krise wirkungsvoll abgefedert werden und einer Verschlimmerung der wirtschaftlichen Lage vorgebeugt wird. Damit ist abschließend dargestellt, dass die Kurzarbeit ein geeignetes Instrument zur Krisenbewältigung darstellt.

¹⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021, o.S.

7 Anhang

Anhang 1: Muster einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

Zwischen _____
(Arbeitgeber)

und

Herrn _____
(Arbeitnehmer)

wird aus Anlass der aktuellen Auswirkungen des Coronavirus (SARS-CoV-2) in Abänderung des Arbeitsvertrags vom _____ folgende Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen:

Präambel

Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist es, Entlassungen zu vermeiden. Dem dient die auftragsbedingte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.

§ 1 Einführung von Kurzarbeit

Mit Wirkung vom _____ bis _____ wird im gesamten Betrieb des Arbeitgebers Kurzarbeit eingeführt. Die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt während der Dauer der Kurzarbeit _____ Stunden.

§ 2 Verteilung der Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit wird folgendermaßen verteilt: _____

Soweit möglich, wird der Arbeitsausfall zeitlich so gelegt, dass an einzelnen ganzen Tagen vor und/oder nach einem Wochenende oder gesetzlichen Feiertag die Arbeit für alle betroffenen Arbeitnehmer oder für ganze Schichten ruht.

2. Der Arbeitgeber informiert über die Verteilung der Arbeitszeit spätestens sieben Tage vorher durch Aushang am Schwarzen Brett. Abwesende Mitarbeiter werden von ihrem Vorgesetzten telefonisch oder in geeigneter Form schriftlich verständigt.

§ 3 Zahlung von Kurzarbeitergeld

1. Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

Sobald die Agentur für Arbeit die Leistung gegenüber der Firma erbracht hat, wird das Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer im Rahmen der nächsten üblichen Lohnabrechnung abgerechnet und ausgezahlt.

Für den Fall, dass die Agentur für Arbeit aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund die Leistung von Kurzarbeitergeld ablehnen sollte, verpflichtet sich der Arbeitgeber, den vollen Lohn für den davon betroffenen Zeitraum zu zahlen.

2. Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Entgelt an gesetzlichen Feiertagen während der Kurzarbeitsphase werden so berechnet, als wäre unverkürzt gearbeitet worden.

1. Überstunden werden während der gesamten Dauer der Kurzarbeit weder angesetzt noch vergütet.

§ 4 Betriebsbedingte Kündigungen

Während der Dauer der Kurzarbeit werden keine betriebsbedingten Kündigungen gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochen.

§ 5 Urlaub

Soweit dies möglich ist, werden die von der Einführung der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer während deren Dauer Urlaub nehmen.

§ 6 Veränderungen der Kurzarbeitsperiode

1. Verbessert sich die Auftragslage überraschend wesentlich, so kann die Kurzarbeit vorzeitig beendet werden.
2. Über eine eventuelle Verlängerung der Kurzarbeit ist mit dem Arbeitnehmer eine neue Vereinbarung abzuschließen.

§ 7 Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung endet mit dem Ablauf der Kurzarbeitsperiode, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

Anhang 2: Anzeige des Arbeitsausfalls

Agentur für Arbeit
Postanschrift

Kug-Nr. (soweit bekannt)

K

Ableitungs-Nr. (soweit bekannt)

3

Betriebsnummer

Anzeige über Arbeitsausfall

Bitte das Formular vollständig ausfüllen. Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

Zutreffendes bitte ankreuzen!

A. Anschrift des Betriebes

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
Ansprechpartner(in)	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
falls abweichend Anschrift der Lohnabrechnungsstelle	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
Ansprechpartner(in)	Telefon-Nr., Fax-Nr. u. ggf. E-Mail-Adresse
Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche	

B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angezeigt, dass die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung des Monats

		/		
Monat			Jahr	

 bis voraussichtlich

		/		
Monat			Jahr	

 für

den Gesamtbetrieb
 die Betriebsabteilung: _____ herabgesetzt wird.

C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.
 3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens _____ Stunden.

D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr , wenn kürzer: seit _____

5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV):
(Bitte in Kopie der Anzeige beifügen - aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)

Für	Bezeichnung des TV	normale regelmäßige tarifl. wöchentl. Arbeitszeit	Enthält der TV eine Kurzarbeitsklausel?
Arbeiter		Std.	
Angestellte		Std.	

Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor? Ja Nein

Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

6. In meinem/unserem Betrieb ist eine Betriebsvertretung (Betriebsrat) vorhanden: Ja Nein
 Die Kurzarbeit wurde unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen mit Wirkung zum eingeführt:

Durch Betriebsvereinbarung vom _____ mit dem Betriebsrat (in Kopie beifügen)
 Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen *
 Durch Änderungskündigungen * * Bitte halten Sie die Vereinbarungen für eine eventuelle Prüfung vor.
 Sonstiges / Anmerkungen: _____

7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind _____ Arbeitnehmer/innen beschäftigt (einschließlich erkrankter, beurlaubter und geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen / und ggf. gesondert:
 Zahl der Leiharbeiter/innen: _____).

Wichtige Hinweise:
 Nachfolgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kug und sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht mitzuzählen: Arbeitnehmer/innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leistungsbezug, Heimarbeiter, Auszubildende sowie Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienst).
 Anspruch auf Kug haben nur Arbeitnehmer/innen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Für den gesamten Verlauf der Kündigungsfrist besteht für gekündigte Arbeitnehmer/innen kein Kug-Anspruch. Dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin oder im beiderseitigen Einvernehmen (z.B. mittels Aufhebungsvertrag) erfolgte.

8. Von Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. ihres monatlichen Bruttoentgelts sind im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) voraussichtlich _____ Arbeitnehmer/innen betroffen.

E. Angaben zum Arbeitsausfall

9. Der Arbeitsausfall beruht auf folgenden Gründen (bitte beantworten Sie folgende Fragen):
 a) Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen
 b) Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
 c) Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls
 Bitte legen Sie in einfacher Form den Grund des Arbeitsausfalls dar.

10. Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
 Ja Nein

Erklärung:
 Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind.
 Es wurden alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden.
 Die vorstehenden Angaben sind nach bestem Wissen gemacht. Es ist mir (uns) bekannt, dass der Agentur für Arbeit mit der Anzeige über Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug nach § 95 SGB III glaubhaft zu machen sind und der Arbeitgeber für grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet.
 Von dem Inhalt des Merkblattes 8a über Kug habe(n) ich/wir Kenntnis genommen.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

Unterschrift der Betriebsvertretung (Betriebsrat), wenn den Angaben zugestimmt wird. Andernfalls wird um gesonderte Stellungnahme gebeten.	Firmenstempel	(Ort, Datum)
		Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/seinerseines Bevollmächtigten

Anhang 3: Antrag auf Kurzarbeitergeld

Agentur für Arbeit

Postanschrift

Bitte bei der Agentur für Arbeit einreichen,
in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle liegt
(vgl. Bescheid zur Anzeige)

3

Kug-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)

K

Arbeitsausfall-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)

AA-

Betriebsnummer

Bitte das Formular vollständig ausfüllen.
Drucken des Formulars ist sonst nicht möglich!

**Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) und pauschalierte Erstattung
der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug
- Leistungsantrag -**

Angaben zum Antragsteller

Bezeichnung des Arbeitgebers: _____
 Straße des Arbeitgebers: _____ Haus-Nr.: _____ PLZ: _____ Ort: _____
 Telefon-Nr.: _____ Telefax-Nr.: _____ E-Mail-Adresse: _____
 IBAN: _____ Kreditinstitut: _____
 Lohnabrechnungsstelle (nur anzugeben, wenn nicht am Betriebssitz)
 Bezeichnung der Lohnabrechnungsstelle: _____
 Straße: _____ Haus-Nr.: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Angaben zum Kug und Erstattung SV-Beiträge Korrektur-Leistungsantrag Zutreffendes bitte ankreuzen!

Ich/Wir beantrage(n) die Auszahlung des Kug und die pauschalierte Erstattung der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für die in der/den beigefügten Abrechnungsliste(n) (Vordruck Kug 108) aufgeführten Arbeitnehmer/innen

des Betriebes der Betriebsabteilung: _____

Gesamtzahl der dort Beschäftigten _____

Anzahl Kurzarbeitende: _____ männlich _____ weiblich _____ divers _____ ohne Angabe

Summe Soll-Entgelt (Spalte 4 Vordruck Kug 108)	Summe Ist-Entgelt (Spalte 5 Vordruck Kug 108)

Abrechnungsmonat: _____

Kug: _____

Pauschalierte SV-Erstattung: _____

Pauschalierte SV-Erstattung bei Weiterbildung: _____

Gesamtbetrag: _____

Erklärung

1. Ich/Wir bestätige(n), dass die Angaben im Leistungsantrag und in der/den Abrechnungsliste(n) nach bestem Wissen, sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der "Hinweise zum Antragsverfahren - Kug - Transfer-Kug" und des "Merkblattes über Kug" gemacht wurden. Arbeitnehmer/innen, die keinen Anspruch auf Kug haben, sind nicht aufgeführt. Von der Agentur für Arbeit festgestellte Nachzahlungsbeträge werden unverzüglich an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausgezahlt.

2. Ich/Wir bestätige(n), dass der für die einzelnen Arbeitnehmer/innen geltend gemachte Entgeltausfall allein auf den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen beruht (wirtschaftliche Gründe, unabwendbares Ereignis - siehe "Merkblatt über Kug" -).

<p>3. <input type="checkbox"/> Ich/Wir bestätige(n), dass die in Spalte 10 der beigefügten Liste(n) eingetragenen Beträge an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen tatsächlich und ordnungsgemäß ausgezahlt worden sind. oder <input type="checkbox"/> Die in Spalte 10 eingetragenen Beträge wurden noch nicht an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/innen ausgezahlt. Ich verpflichte mich, das Kug unverzüglich an die berechtigten Arbeitnehmer/innen auszuzahlen; die Auszahlung wird durch eine nachzureichende Sammelquittung bestätigt. Die Beiträge zur Sozialversicherung der Bezieher von Kug wurden ordnungsgemäß an die zuständige Einzugsstelle abgeführt.</p>		
<p>4. In der/den beigefügten Liste(n) sind _____ (Anzahl oder 0 einzutragen) Arbeitnehmer/innen aufgeführt, die nach meiner/unsere(r) Kenntnis Altersrente beantragt haben, denen diese Leistung noch nicht zuerkannt ist (Hinweise zum Antragsverfahren). Die Arbeitnehmer/innen sind in der Abrechnungsliste entsprechend gekennzeichnet.</p>		
<p>5. In der/den beigefügten Liste(n) sind _____ (Anzahl oder 0 einzutragen) Arbeitnehmer/innen aufgeführt, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (siehe Merkblatt über Kug und Hinweise zum Antragsverfahren). Die Arbeitnehmer/innen sind in der Abrechnungsliste entsprechend gekennzeichnet.</p>		
<p>6.1 Bestehen noch verwertbare Resturlaubsbestände (§ 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III)? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>		
<p>6.2 Bestehen noch verwertbare Arbeitszeitguthaben (§ 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III)? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja: Wurden diese zur Vermeidung/Verminderung des Arbeitsausfalls eingebracht? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>		
<p>7. Sind in der Abrechnungsliste Arbeitnehmer/innen aufgeführt, die an einer während ihrer individuellen Kurzarbeit begonnenen Weiterbildungsmaßnahme nach §109a SGB III teilgenommen haben? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja: Bitte bei erstmaliger Antragstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen Nachweis über die Zulassung von Träger, Weiterbildungsmaßnahme und Dauer bzw. • einen Nachweis über Weiterbildungsmaßnahme, die auf ein förderfähiges Ziel nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz vorbereitet <p>beifügen. Die Arbeitnehmer/innen sind in der Abrechnungsliste entsprechend gekennzeichnet.</p> <p>Hinweis: Bitte reichen Sie für die Erstattung der Lehrgangskosten (nicht für Weiterbildungsmaßnahmen, die auf ein förderfähiges Ziel nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz vorbereiten) einen gesonderten Antrag ein.</p>		
<p>8. Verpflichtungserklärung: Ich/Wir verpflichte(n) mich/uns, der Agentur für Arbeit Beträge zu ersetzen, die sie an eine/einen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zahlen muss, die/der die Auszahlung von Kug durch den Arbeitgeber bestreitet, weil ihr/ihm wegen des Verzichts auf die Einzelquittung der Empfang nicht nachgewiesen werden kann.</p>		
<p>Dieser "Antrag auf Gewährung von Kug und der pauschalierten Erstattung der SV-Beträge" wird befürwortet (vgl. Stellungnahme auf der Anzeile)</p>	<p>Firmenstempel</p>	<p>(Ort, Datum)</p>
<p>Unterschrift der Betriebsvertretung</p>		<p>Unterschrift(en) des Betriebsinhabers oder einer/ eines insoweit zur Vertretung Berechtigten</p>
<p>Die Abrechnungsliste Kug108 ist Teil des Antrages auf Kurzarbeitergeld und ist als Anlage beigefügt.</p>		

Literaturverzeichnis

- Bauer, J.; Günther, J., 2020, *Kurzarbeit zur Krisenbewältigung – Einführung durch Änderungskündigung?*, <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2020%2Fcont%2Fnza.2020.419.1.htm&pos=4>
- Beck, C., 2020, *Kurzarbeit: Rechtssichere Umsetzung im Unternehmen*, 2. Aufl., Datev e.G., Nürnberg
- Bispinck, R.; Schulten, T., 2020, *Vorschläge zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in der Corona-Krise*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Bundesagentur für Arbeit, o.J., Corona-Virus: *Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld*, <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>, 21.10.2021
- Bundesagentur für Arbeit, o.J., *Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitnehmer*, <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>, 16.10.2021
- Bundesagentur für Arbeit, 2018, *Fachliche Weisungen – Kurzarbeitergeld*, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf, 15.10.2021
- Bundesagentur für Arbeit, 2021a, *Kurzarbeitergeld – Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit – Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretung*, https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf, 13.10.2021
- Bundesagentur für Arbeit, 2021b, *Stellungnahme zum Referentenentwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung*, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/ref-vierte-aenderungsverordnung-kugv.pdf?__blob=publicationFile&v=2, 12.10.2021
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020, *Kurzarbeitergeld*, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaeftigungssicherung/kug.html>, 02.10.2021
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021a, *Erleichtertes Kurzarbeitergeld*, <https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>, 20.10.2021
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021b, *Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung*, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=6, 03.10.2021
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021c, *Sozialschutz-Paket*, <https://www.bmas.de/DE/Corona/sozialschutz-paket.html>, 20.10.2021
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021, *Die wirtschaftliche Lage in Deutschland im August 2021*, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/Wirtschaftliche-Lage/2021/20210813-die-wirtschaftliche-lage-in-deutschland-im-august-2021.html>, 16.11.2021

- Crimmann, A.; Wießner, F., 2009, *Verschonungspause dank Kurzarbeit*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
- Deutsche Rentenversicherung, 2020, *So wirkt sich Kurzarbeit auf die Rente aus*, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/ueber-uns-und-presse/presse/meldungen/2020/200817_auswirkung_kurzarbeit_auf_rente.html, 22.10.2021
- Die Bundesregierung, 2021, *Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit wird verlängert*, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/verlaengerung-kurzarbeitergeld-1774190>, 20.10.2021
- Dierig, C. u.a., 2020, *April-Gehalt in Gefahr*, <https://www.welt.de/wirtschaft/article207469641/Kurzarbeitergeld-und-Lohn-Auszahlung-des-April-Gehalts-in-Gefahr.html>, 16.11.2021
- Dütz, W.; Thüsing, G., 2017, *Arbeitsrecht*, 22. Aufl., Verlag C.H.Beck, München
- Haufe Online Redaktion, 2021, *Urlaub und Kurzarbeit: Was müssen Arbeitgeber beachten?*, https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaub-und-kurzarbeit_76_513572.html, 14.10.2021 Titel?
- Geulen/Vogt, 2020, *Kurzarbeit in der Corona Krise*, <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Farbraktuell%2F2020%2Fcont%2Farbraktuell.2020.181.2.htm&pos=7&hlwords=on>
- Hirdina, R., 2014, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, 4. Aufl., Verlag Vahlen, München
- Junker, A., 2018, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17. Aufl., Verlag C.H.Beck, München
- Jura Individuell, 2021, *AGB – Prüfung und Schema*, <https://www.juraindividuell.de/artikel/agb-pruefung-und-schema/>, 13.11.2021
- Kazda, B., 2021, *Kurzarbeitergeld (Anspruch)*, <https://products.haufe.de/?forceDesktop#link?productid=PI434&docid=HI1237959>, 17.10.2021, bei dieser Quelle liegt ein beschränkter Zugriff vor
- König, J., 2010, *Kurzarbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise*, <https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/monatshefte/2010/Juni/06-2010-429.pdf>, 10.10.2021
- Kopp, J., 2021, *Kurzarbeit*, https://products.haufe.de/#G:pi=PI42323&&;Q:hls=Mitbestimmung%20des%20betriebsrates_: _RELEVANCE_DESC_: _null_: _0_: _15_: _PI42323%7C3&&;, 09.10.2021, bei dieser Quelle liegt ein beschränkter Zugang vor
- Kruppe, T.; Osiander, C., 2020, *Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen?*, <http://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark-betroffen/>, 25.10.2021
- Meyer, S.; Wall, D., 2021, *Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld – Basiskommentar*, Bund Verlag, Frankfurt am Main
- Muehlnikel, B., 2021, *Kündigung während der Kurzarbeit*, <https://www.wbp-hh.de/kuendigung-waehrend-der-kurzarbeit/>, 05.10.2021

Gesetze, Rechtsprechung und Statistikquellen:

- BAG, Urteil vom 10.11.1955, 2 AZR 591/54, *Änderung des Arbeitsvertrages - Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers*, <https://web.archive.org/web/20050122230548/http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/ctg1079949304945/127.html>, 12.10.2021
- BAG, Revisionsurteil vom 20.08.1998, 2 ARZ 84/98, *Änderungskündigung zur Lohnkostenreduzierung bei Betriebsteil*, <https://www.schweizer.eu//aktuelles/urteile/7953-bag-revisionsurteil-vom-20-august-1998-2-azr-84-98>, 19.10.2021
- BAG, Urteil vom 18.11.2015, 5 AZR 491/14, *Betriebsvereinbarung - Kurzarbeit - Annahmeverzug*, <https://lexetius.com/2015,4525>, 13.10.2021
- Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG, in der Fassung vom 25. September 2001, BGBl. I, S. 2518
- BSG, Urteil vom 17.05.1983, 7 RAr 13/82, https://www.prinz.law/urteile/bundessozialgericht/BSG_Az_7-RAr-13-82--1983-05-17, 20.10.2021
- Bundesagentur für Arbeit (Statistik), 2020, *Inanspruchnahme konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III*, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202010/arbeitsmarktberichte/konjunkturelles-kurzarbeitergeld/konjunkturelles-kurzarbeitergeld-d-0-202010-pdf.pdf>, 27.09.2021
- Bundesagentur für Arbeit (Statistik), 2021, *Angezeigte und realisierte Kurzarbeit (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen)*, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-zr2, 15.11.2021
- Bundesagentur für Arbeit (Statistik), o.J., https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Home/home_node.html, 25.10.2021
- Bundesurlaubsgesetz, BUrLG, in der Fassung vom 08. Januar 1963, BGBl. I, S. 2
- Bürgerliches Gesetzbuch, BGB, in der Fassung vom 2. Januar 2002, BGBl. I, S. 42
- Einkommensteuergesetz, EStG, in der Fassung vom 08. Oktober 2009, BGBl. I, S. 3366
- EuGH, Urteil vom 15.07.1964, 6-64, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:61964CJ0006>, 11.10.2021
- Gewerbeordnung, GewO, in der Fassung vom 22. Februar 1999, BGBl. I, S. 202
- Grundgesetz, GG, in der Fassung vom 23. Mai 1949, BGBl. I, S. 1
- Kündigungsschutzgesetz, KSchG, in der Fassung vom 25. August 1969, BGBl. I, S. 1317
- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.10.2010, 2 Sa 1230/10, *Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag - Unwirksamkeit*, <https://openjur.de/u/283276.html>, 16.10.2021
- LAG Hamm, Urteil vom 01.08.2012, 5 Sa 27/12, *Notwendiger Inhalt einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit*, <https://openjur.de/u/597688.html>, 14.10.2021
- Sozialgesetzbuch Drittes Buch, SGB III, in der Fassung vom 24. März 1997, BGBl. I, S. 594

Statistisches Bundesamt, 2021, *Statistik Dossier: Daten zur COVID-19-Pandemie*, https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Corona/Downloads/dossier-covid-19.pdf;jsessionid=7FCBF1A9284F16C2CD9566E17977A07D.live721?__blob=publicationFile, 18.10.2021

Strafgesetzbuch, StGB, in der Fassung vom 13. November 1998, BGBl. I, S. 3322

Tarifvertragsgesetz, TVG, in der Fassung vom 25. August 1969, BGBl. I, S. 1323

Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit, *Kurzarbeitergeldverordnung*, KugV, in der Fassung vom 25.03.2020, BGBl. I Nr. 14



Die virtuelle Hauptversammlung der Aktiengesellschaft – Notlösung während der Corona-Pandemie oder dauerhafte Alternative?

Bachelorarbeit

an der

FH Aachen

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Wirtschaftsrecht (LL.B.)

Erstprüferin: Prof. Dr. jur. habil. Kroll-Ludwigs

Eingereicht am: 30.01.2022

vorgelegt von

Pauline Hengstebeck

aus Aachen

Abstract

Die Hauptversammlung der Aktiengesellschaft ist in ihrem Grundgedanken als Präsenzveranstaltung konzipiert. Zwar versuchte man bereits in den letzten Jahren verschiedene Formen der elektronischen Rechtausübung für die Aktionäre als Zusatzangebot zu etablieren, doch diese wurden von den Unternehmen bisher breitflächig verschämt. Dementsprechend groß war die Sorge im Aktienrecht im Angesicht der durch die Corona-Pandemie ausgelösten Versammlungsbeschränkungen und Schutzmaßnahmen. Wie sollte man nun die alljährliche Hauptversammlung abhalten? Die Antwort darauf lieferte der Gesetzgeber mit der Verabschiedung des GesRuaCOVBekG, durch welches er den Gesellschaften erstmals die Tür zur Durchführung einer rein virtuellen Hauptversammlung öffnete.

Ziel dieser Arbeit ist es zu bewerten, ob die virtuelle Hauptversammlung in ihrer jetzigen Ausführung unter dem GesRuaCOVBekG nur als Notlösung während der Corona-Pandemie fungieren kann oder ob sie sich auch als darüberhinausgehende dauerhafte Alternative eignet. Weiterhin sollen ausgewählte Praxisprobleme erläutert werden, zukünftige Modelle einer virtuellen Hauptversammlung diskutiert und wichtige Hinweise für die Zukunft gegeben werden.

Um diese Frage angemessen beantworten zu können, werden zunächst die Wesensmerkmale der Aktiengesellschaft verkürzt dargestellt und die Strukturmerkmale der Hauptversammlung *de lege lata* beschrieben. Daran anschließend wird die virtuelle Hauptversammlung unter dem Regime des GesRuaCOVBekG charakterisiert und die Unterschiede im Vergleich zu der Präsenz-Hauptversammlung werden herausgearbeitet. Durch den darauf folgenden Vergleich der Vor- und Nachteile der virtuellen Hauptversammlung in ihrer jetzigen Ausführung aus Aktionärs- und Unternehmenssicht wird deutlich gezeigt, dass die virtuelle Hauptversammlung sich aufgrund der weitgehenden Einschränkungen der Aktionärsrechte nicht zur dauerhaften Implementierung eignet.

Um aus den Erkenntnissen der Hauptversammlungen, die während der Pandemie abgehalten wurden, trotzdem einen Nutzen für die Zukunft ziehen zu können, werden im weiteren Verlauf der Arbeit ausgewählte Praxisprobleme der virtuellen Hauptversammlung betrachtet und analysiert. Abschließend werden Modelle für die zukünftige Umsetzung einer virtuellen Hauptversammlung verglichen und geprüft sowie Hinweise zu der konkreten Umsetzung einer solchen gegeben.

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung	1
I.	Themenwahl und Problemstellung	1
II.	Aktualität der Thematik.....	1
III.	Zielsetzung der Arbeit.....	2
IV.	Aufbau der Arbeit	2
B.	Die Hauptversammlung im Organgefüge der Aktiengesellschaft.....	3
I.	Wesen der Aktiengesellschaft.....	3
1.	Motive zur Gründung bzw. Umwandlung.....	3
2.	Fünf Typenmerkmale der Aktiengesellschaft	4
a)	Gesellschaft.....	4
b)	Eigene Rechtspersönlichkeit.....	4
c)	Keine Haftung der Aktionäre	5
d)	Grundkapital.....	5
e)	Aktie.....	5
II.	Organe der Aktiengesellschaft.....	6
1.	Vorstand	6
2.	Aufsichtsrat	7
3.	Hauptversammlung	8
III.	Strukturmerkmale der Hauptversammlung de lege lata.....	8
1.	Rechte und Kompetenzen der HV	8
a)	Versammlungsgebundene Rechte	8
b)	Gesetzliche Kompetenzen der Hauptversammlung.....	9
c)	Ungeschriebene Kompetenzen	10
2.	Einberufung der Hauptversammlung.....	11
a)	Teilnahmerecht	11
b)	Ergänzende virtuelle Möglichkeiten de lege lata.....	12
c)	Einberufungsformalitäten	14
d)	Beschlussfassung und Ablauf der Hauptversammlung	15
3.	Mängel der Beschlussfassung.....	16
a)	Nichtigkeitklage	17
b)	Anfechtungsklage.....	17

IV.	Zwischenfazit.....	18
C.	Die virtuelle Hauptversammlung als Notlösung während der Corona-Pandemie?	19
I.	Entwicklung verschiedener politischer Vorhaben.....	19
1.	Maßnahmen zum technischen Fortschritt und Vorschläge zur Implementierung einer virtuellen Hauptversammlung in der Vergangenheit.....	19
2.	Regelungstechnik des §1 GesRuaCOVBekG.....	20
3.	Modifikationen durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens	21
II.	Einberufung einer virtuellen Hauptversammlung	22
1.	Teilnahmerecht	22
a)	Verpflichtende physische Anwesenheit	22
b)	Teilnehmerverzeichnis	24
2.	Besonderheiten bei der Einberufung	25
a)	Einberufungskompetenz	25
b)	Verkürzte Fristen zur Einberufung	26
c)	Zusätzlicher Inhalt der Einberufung	26
III.	Charakteristika einer virtuellen Hauptversammlung	27
IV.	Unterschiede zwischen der vHV und der HV in Präsenz.....	27
1.	Bild und Tonübertragung der gesamten Versammlung	27
2.	Teilnahme und elektronische (oder durch Vertreter erfolgende) Stimmrechtsausübung	28
3.	Elektronische Fragemöglichkeit der Aktionäre	29
a)	Allgemeines.....	29
b)	Modifikation: Fragemöglichkeit wird zu Fragerecht.....	31
c)	Modifikation: Verkürzung der Vorabreichungsfrist für Fragen	31
4.	Präsenzlose Widerspruchsmöglichkeit gegen Beschlüsse der Hauptversammlung	31
5.	Antragsrechte der Aktionäre	32
a)	Allgemeines.....	32
b)	Modifikation: Fiktion der Antragstellung in der virtuellen Hauptversammlung	32
6.	Sonstige Unterschiede zwischen der virtuellen Hauptversammlung und der Hauptversammlung in Präsenz	33
7.	Anfechtung.....	33
V.	Zwischenfazit.....	34

D.	Die virtuelle Hauptversammlung als dauerhafte Alternative?	35
I.	Aktionärssicht	35
1.	Vorteile aus Aktionärssicht	35
2.	Nachteile aus Aktionärssicht	36
II.	Unternehmenssicht.....	39
1.	Vorteile aus Unternehmenssicht	39
2.	Nachteile aus Unternehmenssicht	40
III.	Zusammenfassende Bewertung.....	41
IV.	Praxisrelevante Probleme	42
1.	Berechnung der Vorabfrist für die Einreichung von Fragen	42
2.	Umwandlungsbeschlüsse	43
3.	Problematik des Ortes.....	45
V.	Modelle und Hinweise für die Zukunft.....	47
E.	Fazit	50
	Literaturverzeichnis	52

Abkürzungsverzeichnis

a.F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AG	Die Aktiengesellschaft (Zeitschrift)
AGs	Aktiengesellschaften
AktG	Aktiengesetz
Anh.	Anhang
Art.	Artikel
ARUG	Gesetz zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie
AufbhG	Aufhebungsgesetz
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.
BeckOKG	Beck-Online Großkommentar
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BKR	Zeitschrift für Bank- und Kapitalmarktrecht
BMJV	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
BT-Drs.	Drucksache des deutschen Bundestages
bzw.	beziehungsweise
CoFAG	Corona-Folgenabmilderungsgesetz
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
Diss.	Dissertation
DNotZ	Deutsche Notar Zeitschrift
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DSW	Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.
Gem.	gemäß
GesRGenRCOVMVV	Rechtsverordnung zur Verlängerung von Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie
GesRuaCOVBekG	Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

VII

ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GWR	Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
h.M.	herrschende Meinung
HGB	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	Herausgeber
HV	Hauptversammlung
HVs	Hauptversammlungen
i.S.d.	im Sinne des
i.S.v.	im Sinne von
LG	Landesgericht
MitbestG	Mitbestimmungsgesetze
MittBayNot	Mitteilungen des bayerischen Notarvereins
MontanMitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
MüKoAktG	Münchener Kommentar zum Aktiengesetz
MünchHdb GesR	Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechtes
n.F.	neue Fassung
NaStrg	Gesetz zur Namensaktie und zur Erleichterung der Stimmrechtsausübung
NJW	Neue juristische Woche
NJW-Spezial	Neue juristische Woche - Special
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
OLG	Oberlandesgericht
SE	Societas Europaea
sog.	sogenannt
TransPubG	Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechtes, zu Transparenz und Publizität
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
UmwG	Umwandlungsgesetz
vHV	virtuelle Hauptversammlung

VIII

vHVs

virtuelle Hauptversammlungen

ZGR

Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

A. Einleitung

I. Themenwahl und Problemstellung

Die virtuelle Hauptversammlung (im Folgenden: vHV) ist im deutschen Gesellschaftsrecht „kein neues Thema“.¹ Ganz im Gegenteil, denn die vHV sorgt bereits seit über zwanzig Jahren für Gesprächsstoff.² Schon durch das ARUG I³ versuchte der Gesetzgeber 2009 die Digitalisierung im Aktienrecht voranzutreiben, indem er durch die Anpassung des §118 I 2 AktG eine zumindest teilweise virtuelle Versammlung ermöglichte.⁴ Doch diese Neuerungen wurden, u.a. aufgrund der Anfechtungsrisiken, die diese mit sich brachten, sehr zurückhaltend angenommen und umgesetzt.⁵ Eine Revitalisierung bekam der Diskurs zu diesem Thema erst durch die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen.⁶ Denn nachdem das Corona-Virus am 27.01.2020 zum ersten Mal in Deutschland auftrat⁷ und wenige Wochen später zahlreiche Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Verbreitung folgten⁸, sah sich der Gesetzgeber notgedrungen aktiv zu werden, um die Handlungsunfähigkeit der Unternehmen angesichts der Einschränkungen der Versammlungsmöglichkeiten zu beseitigen.⁹

II. Aktualität der Thematik

Bereits am 27.3.2020 wurde das Corona-Folgenabmilderungsgesetz (im Folgenden CoFAG)¹⁰ beschlossen¹¹ durch dessen Art.2, das GesRuaCOVBekG¹², der Gesetzgeber erstmals die Möglichkeit zur Durchführung einer vollkommen virtuellen Versammlung schuf¹³ und damit dem Aktienrecht eine „kleine Revolution“ bescherte.¹⁴

So ist es nun für Unternehmen und Aktionäre seit der ersten vHV-Saison 2020 möglich, praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der vHV zu sammeln und nach anfänglicher Unsicherheit begann man, gerade auf Unternehmensseite, großen Gefallen an der vHV zu finden.¹⁵ Dementsprechend stellt sich die Frage, ob die vHV in ihrer jetzigen Ausführung nur eine reine Notlösung während der Corona-Pandemie darstellt oder ob sie das Potenzial in sich trägt, sich als dauerhaftes Instrument im Aktienrecht zu etablieren.

Aufgrund der durch Covid-19 ausgelösten Schutzmaßnahmen standen der Autorin nur eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten zur wissenschaftlichen Literatur zur Verfügung.

¹ *Blath, Simon*, Interview, 16.11.2021.

² So zum Beispiel in *Noack*, NGZ 4 (2001), 1057 (1057).

³ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG I)

⁴ *Beck*, RNotZ 13 (2014), 160 (160).

⁵ *Simons*, NGZ 20 (2017), 567 (567).

⁶ *Gansmeier*, MittBayNot 2022, 100 (101) (Vortragender: *Koch, Jens*).

⁷ *Bundesministerium für Gesundheit*, 2022, Coronavirus-Pandemie (SARS-CoV-2): Chronik bisheriger Maßnahmen und Ereignisse, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html>, 29.01.2022.

⁸ *Schulteis*, GWR 12 (2020), 465 (465).

⁹ *Wicke*, NGZ 23 (2020), 501 (501).

¹⁰ Vollständiger Titel: Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht

¹¹ *Wälzholz/Bayer*, DNotZ 119 (2020), 285 (285).

¹² Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

¹³ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (488).

¹⁴ *Noack, Ulrich*, 2020, Unternehmensrechtliche Notizen, U.S. im (dienstlichen) Ruhestand (update), <https://notizen.duslaw.de/u-s-im-dienstlichen-ruhestand/>, 29.01.2022.

¹⁵ *Dubovitskaya*, NZG 23 (2020), 647 (650).

Einen ersten Fingerzeig hat die BMJV bereits durch den am 09.02.2022 veröffentlichten und gespannt erwarteten Referentenentwurf des Gesetzes zur Einführung von vHVs gegeben.¹⁶ Durch diesen soll die vHV auch über die Grenzen der Corona-Pandemie hinaus im Zuge eines Ermächtigungsrahmens dauerhaft gesetzlich verankert werden.¹⁷ Der Referentenentwurf baut zu mindestens teilweise auf dem Rechtsrahmen des GesRuaCOVBekG auf¹⁸, wobei er die positiven Erfahrungen der HV-Saison 2020 und 2021 aufgreift und versucht die negativen Begleitumstände des hastig verfassten GesRuaCOVBekG auszugleichen.¹⁹ Geprägt ist der Entwurf vor allem durch drei Aspekte: die Erstreckung der elektronischen Rechteaübung auf alle Mitgliedschaftsrechte, die weitestgehende Verlagerung der Entscheidungsprozesse auf das Vorfeld der HV und die Möglichkeit sich durch diese Entzerrung am HV-Tag selbst auf die Diskussion der strategisch bedeutsamen Themen fokussieren zu können.²⁰

III. Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Arbeit soll es sein, nach eingehender Darstellung der Hauptversammlung (im Folgenden: HV) *de lege lata* und Darstellung der vHV, die schon im Titel aufgeworfene Frage, ob die vHV nur eine Notlösung während der Pandemie oder eine dauerhafte Alternative ist, zu diskutieren, zu bewerten und abschließend zu beantworten. Daran anschließend sollen weiterhin ausgewählte Praxisprobleme analysiert werden, Modelle für die zukünftige Umsetzung einer vHV verglichen und Hinweise gegeben werden, was in der Zukunft noch verbessert werden könnte.

IV. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit wird auf der Grundlage einschlägiger Fachliteratur, Fachzeitschriften, Rechtsurteilen und -beschlüssen, Internetquellen und einem Interview erarbeitet und ist in fünf Kapitel gegliedert. Nach der Einleitung in Kapitel A folgt in Kapitel B zunächst eine grobe Betrachtung des Wesens der Aktiengesellschaft (im Folgenden: AG) und daran anschließend eine Darstellung der HV im Organgefüge der AG *de lege lata*. In Kapitel C werden zunächst die vergangenen politischen Vorhaben zur Modernisierung des HV-Rechtes dargestellt und danach die Ausgestaltung der vHV als Notlösung während der Pandemie erläutert. Darauf folgt in Kapitel D, nach einer Diskussion über die Vor- und Nachteile der vHV aus Aktionärs- und Unternehmenssicht, die abschließende Bewertung, dass diese in ihrer jetzigen Ausführung keine dauerhafte Alternative darstellen kann. Im weiteren Verlauf von Kapitel D werden ausgewählte Praxisprobleme der vHV analysiert, um die Erkenntnisse der vergangenen HV-Saisons, bestmöglich nutzen zu können. Daraufhin werden Modelle zur zukünftigen Ausgestaltung einer vHV verglichen und Hinweise für die zukünftige Implementierung einer solchen gegeben. Schließlich erfolgt in Kapitel E ein abschließendes Fazit.

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet, durch das gleichermaßen alle Geschlechter gemeint sind.

Die Bachelorarbeit befindet sich auf dem Stand des 28.02.2022.

¹⁶ Seibt/Danwerth, AG 67 (2022), 177 (177)

¹⁷ Seibt/Danwerth, AG 67 (2022), 177 (177)

¹⁸ Seibt/Danwerth, AG 67 (2022), 177 (177)

¹⁹ Mutter, AG 67 (2022), R57 (R57)

²⁰ Seibt/Danwerth, AG 67 (2022), 177 (177)

B. Die Hauptversammlung im Organgefüge der Aktiengesellschaft

I. Wesen der Aktiengesellschaft

Bei der AG handelt es sich gemäß §1 AktG um eine Kapitalgesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (juristische Person) und einem in Aktien zerlegten Grundkapital für deren Verbindlichkeiten den Gläubigern nur das Gesellschaftsvermögen haftet.²¹ Gemäß §3 I AktG und §6 I HGB ist sie Handelsgesellschaft und Kaufmann kraft Rechtsform.²² Als Körperschaft zeichnet sich die AG durch ihre überindividuelle Verselbständigung aus²³ und gehört rechtssystematisch zur Kategorie der Vereine.²⁴ Während der Verein jedoch auf körperschaftlich strukturierte, aber nicht wirtschaftliche tätige Zusammenschlüsse zugeschnitten ist, dient die AG als Organisationsform für große unternehmerische Zusammenschlüsse mit wirtschaftlicher Zielsetzung.²⁵

1. Motive zur Gründung bzw. Umwandlung

Eine AG darf grundsätzlich zu jedem erlaubten Zweck gegründet werden²⁶ und die Entstehung einer solchen rechtsfähigen AG kann auf verschiedenen Wegen erlangt werden.²⁷ In der Mehrzahl der Fälle entsteht eine AG aber nicht im Wege der Gründung nach den §§23 ff. AktG, sondern zumeist durch Formwechsel einer Personen- oder Kapitalgesellschaft, also der Umwandlung aus einer anderen Gesellschaft, dies ist häufig die GmbH.²⁸ Der generelle Umwandlungsprozess ist separat in den §§190 ff. UmwG geregelt.²⁹ Ergänzend zu den Möglichkeiten der Gründung nach §§23 ff. AktG und des Formwechsels kann die AG außerdem durch Verschmelzung durch Neugründung (§§ 73 ff. UmwG) oder Spaltung zur Neugründung (§§ 135 ff., 141 ff. UmwG) entstehen.³⁰ Weiterhin ermöglicht das AktG eine große Vielfalt von Typen der AG.³¹ Zu diesen zählen z.B. neben der klassischen AG die börsennotierte AG, die Familien-AG, die Genossenschafts-AG oder auch die Ein-Personen-AG.³²

Interessant ist die Umwandlung in eine AG besonders für junge Existenzgründer in den modernen Wachstumsbranchen, die aus Expansionsgründen schon von Anfang an einen späteren Börsengang ins Auge gefasst haben.³³ Doch auch für etablierte Familienunternehmen aus dem Sektor der kleinen und mittelständischen Unternehmen ist die Umwandlung in eine AG interessant.³⁴ Denn sie können durch den Formwechsel von der Verbesserung der Eigenkapitalausstattung profitieren und die Nachfolgeproblematik lösen.³⁵

²¹ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.520.

²² Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.520.

²³ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.10.

²⁴ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.1.

²⁵ Koch, Gesellschaftsrecht, §29 Rn.1.

²⁶ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §38 Rn.2.

²⁷ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §2 Rn.1.

²⁸ MÜchHdb GesR IV/Hoffmann-Becking, §3 Rn.1.

²⁹ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.11.

³⁰ MÜchHdb GesR IV/Hoffmann-Becking, §3 Rn.1.

³¹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §38 Rn.2.

³² Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.524.

³³ Jäger, NZG 2 (1999), 238 (244).

³⁴ Jäger, NZG 2 (1999), 238 (244).

³⁵ Jäger, NZG 2 (1999), 238 (244).

2. Fünf Typenmerkmale der Aktiengesellschaft

In §1 AktG konkretisiert der Gesetzgeber das Wesen der AG durch die fünf Typenmerkmale: Gesellschaft, eigene Rechtspersönlichkeit, Haftungsverhältnis, Grundkapital und Aktie.³⁶ Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine abschließende Legaldefinition³⁷, sondern lediglich um eine Wesensbeschreibung anhand weniger charakteristischer Merkmale.³⁸ Denn §1 AktG lässt beispielsweise die wichtige Organisationsverfassung der AG unberücksichtigt.³⁹ Im Folgenden werden die fünf Typenmerkmale, welche die Grundlage für die Abgrenzung der AG gegenüber anderen Gesellschaftsformen bilden⁴⁰, ausführlich dargestellt.

a) Gesellschaft

Gemäß §1 I 1 AktG ist die AG eine Gesellschaft. Der Begriff Gesellschaft ist hierbei jedoch missverständlich, da es sich bei der AG nicht um eine Gesellschaft im Sinne der Legaldefinition des §705 BGB handelt, sondern um eine Körperschaft in Form einer Kapitalgesellschaft.⁴¹ Man könnte zwar argumentieren, dass bei der Mehrpersonengründung der AG alle Merkmale des §705 BGB erfüllt sind⁴², dennoch sollte die Verwendung des Begriffes „Gesellschaft“ nicht als breitflächige Verweisung auf die §§ 705 ff. BGB gesehen werden.⁴³ Die körperschaftlichen Elemente der AG bleiben in §1 AktG unerwähnt.⁴⁴ Als Körperschaft tritt die AG nach außen hin unter eignen Namen auf und orientiert sich am Prinzip der Fremdorganschaft.⁴⁵ Auch das für die Körperschaften typische Merkmal des Mehrheitsprinzips bei der Willensbildung weist die AG auf.⁴⁶ Weiterhin umfassen die körperschaftlichen Elemente der AG das Bestehen unabhängig vom Wechsel der Mitglieder⁴⁷ und eine Satzung als Organisationsstatut.⁴⁸

b) Eigene Rechtspersönlichkeit

Weiter geht aus §1 I 1 AktG hervor, dass die AG eine eigene Rechtspersönlichkeit inne hat und folglich eine juristische Person ist.⁴⁹ Durch dieses Wesensmerkmal erfolgt die Abgrenzung zu den Personengesellschaften.⁵⁰ Infolge ihrer Stellung als juristische Person ist die AG rechtsfähig und kann somit selbst am Rechtsverkehr als Träger von Rechten und Pflichten teilnehmen.⁵¹ Die Rechtsfähigkeit erlangt die AG ab dem Moment der konstitutiven Eintragung in das Handelsregister und ihrer damit verbundenen Entstehung als solche gemäß § 41 I 1 AktG.⁵²

³⁶ Spindler/Stilz AktG/Fock, §1 Rn.1.

³⁷ Andere Ansicht: Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §9 Rn.1.

³⁸ MüKo AktG/Heider, §1 Rn.4.

³⁹ Spindler/Stilz AktG/Fock, §1 Rn.1.

⁴⁰ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.2.

⁴¹ MüKo AktG/Heider, §1 Rn.13.

⁴² Grigoleit AktG/Grigoleit, §1 Rn.3.

⁴³ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.9.

⁴⁴ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.10.

⁴⁵ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.10.

⁴⁶ MüKo AktG/Heider, §1 Rn.14.

⁴⁷ BeckOGK AktG/Fock, §1 Rn.10.

⁴⁸ MüKo AktG/Heider, §1 Rn.14.

⁴⁹ Hölter/Weber AktG/Solveen, §1 Rn.4.

⁵⁰ Hölter/Weber AktG/Solveen, §1 Rn.4.

⁵¹ Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, §8 S.152.

⁵² MüKo AktG/Heider, §1 Rn.27.

c) Keine Haftung der Aktionäre

Gemäß §1 I 2 AktG haftet für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft den Gläubigern nur das Gesellschaftsvermögen. Somit sind die Rechtssphären der AG und ihrer Organmitglieder getrennt (sog. Trennungsprinzip).⁵³ Diese Haftungsexklusivität der AG macht deutlich, dass die Gesellschafter nicht allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft dazu verpflichtet sind, für die Verbindlichkeiten der AG zu haften und konkretisiert den Unterscheid zu den Gesellschaftern der Personengesellschaften, bei denen dies laut §128 HGB der Fall ist.⁵⁴ Aus diesem Grund gehört die Haftungsbeschränkung zu den rechtlich sowie wirtschaftlich wichtigsten Merkmalen der AG.⁵⁵ Denn ohne diese Haftungsbeschränkung könnte die AG ihrer „Funktion als Kapitalsammelstelle“ nicht gerecht werden.⁵⁶

Das Trennungsprinzip gilt jedoch nicht uneingeschränkt, sondern ausnahmsweise kann auch eine Haftung der Aktionäre in Betracht gezogen werden.⁵⁷ Dann z.B., wenn die Berufung auf die rechtliche Selbstständigkeit der juristischen Person mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht im Verhältnis steht und einen Rechtsmissbrauch bedeuten würde (sog. Durchgriffshaftung).⁵⁸

d) Grundkapital

Aus §1 II AktG geht hervor, dass die AG ein in Aktien zerlegtes Grundkapital hat. Dies dient als Ausgleich für den weitestgehenden Haftungsausschluss der Aktionäre.⁵⁹ Damit ist ein in der Satzung beziffertes Mindestvermögen der Gesellschaft gemeint, welches nach §7 AktG nicht weniger als 50.000 € betragen darf.⁶⁰ Es erfüllt eine Gläubigerschutzfunktion und dient als Seriositätsschwelle und Finanzierungsinstrument.⁶¹ Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Warnfunktion des Grundkapitals, da gemäß §92 I AktG bei hälftigem Verlust eine außerordentliche HV einzuberufen ist.⁶² Das Grundkapital ist nicht zu verwechseln mit dem eigentlichen Vermögen der Gesellschaft, denn dieses kann je nach wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens auch deutlich höher oder niedriger sein.⁶³

e) Aktie

Das Grundkapital ist gemäß §1 II AktG in Aktien zerlegt, dabei präsentiert jede Aktie einen nach der Gesamtzahl der ausgegeben Aktien berechneten Bruchteil des Grundkapitals.⁶⁴ Der Begriff der Aktie kann drei verschiedene Bedeutungen haben, wobei hier der letztere einschlägig ist: Es können damit die Mitgliedsrechte des Aktionärs gemeint sein, das diese Mitgliedsrechte verbriefende Wertpapier (in Gestalt einer Inhaber- oder Namensaktie) oder die Beteiligungsquote der Gesellschaft in Gestalt einer Nennbetrags- oder Stückaktie (§8 I AktG).⁶⁵ Während die in der Praxis seltenen Nennbetragsaktien immer auf einen bestimmte Betrag lauten, der nie einen Euro unterschreiten darf und sich die Beteiligungshöhe somit

⁵³ Henssler/Strohn *GesR/Wöstmann*, §1 Rn.8.

⁵⁴ Grigoleit *AktG/Grigoleit*, §1 Rn.17.

⁵⁵ *Raiser/Veil*, *Recht der Kapitalgesellschaften*, §9 Rn.32.

⁵⁶ *Escher-Weingart*, *Reform durch Deregulierung im Kapitalgesellschaftsrecht*, S.170.

⁵⁷ BeckOGK *AktG/Fock*, §1 Rn.39.

⁵⁸ Hölters/Weber *AktG/Solveen*, §1 Rn.10.

⁵⁹ Henssler/ Strohn *GesR/Wöstmann*, §1 Rn.10.

⁶⁰ *Raiser/Veil*, *Recht der Kapitalgesellschaften*, §9 Rn.33.

⁶¹ Henssler/ Strohn *GesR/Arnold*, §1 Rn.10.

⁶² Henssler/ Strohn *GesR/Arnold*, §1 Rn.10.

⁶³ *Raiser/Veil*, *Recht der Kapitalgesellschaften*, §9 Rn.33.

⁶⁴ *Raiser/Veil*, *Recht der Kapitalgesellschaften*, §9 Rn.35.

⁶⁵ *Nissen/Strauch*, *Gesellschaftsrecht*, S.219 Rn. 463-467.

aus dem Verhältnis des Nennbetrages zu Grundkapital ergibt, haben die Stückaktien keinen Nennbetrag, sondern die Beteiligungsquote ergibt sich aus der Zahl der Aktien.⁶⁶

II. Organe der Aktiengesellschaft

Da die AG als juristische Person selbst nicht handlungsfähig ist, bedient sie sich zum Zwecke ihrer internen Willensbildung und um nach außen hin handeln zu können, verschiedener Organe.⁶⁷ Die AG zeichnet sich durch eine besonders klare und durchweg zwingende Abgrenzung der Kompetenzen ihrer Organe aus.⁶⁸ Das Gesetz sieht für diese Organe eine dreigliederige Führungsorganisation vor⁶⁹, bestehend aus dem Vorstand (§§76-94 AktG), dem Aufsichtsrat (§§95-116 AktG) und der HV (§§118- 149 AktG, Mitbestimmungsgesetze).⁷⁰ Während der Vorstand und der Aufsichtsrat die Verwaltung der Gesellschaft besorgen, bilden die Aktionäre in der HV ihren Willen zu grundsätzlichen Fragen.⁷¹ Diese Trennung ist typisch für das dualistische Modell des deutschen Aktienrechtes.⁷² Zwischen den einzelnen Organen ist die Kompetenzverteilung weitestgehend zwingend vom Gesetz vorgeschrieben⁷³ und von dieser darf auch in der Satzung gemäß §24 V AktG nicht abgewichen werden.⁷⁴ Der Gesetzgeber etabliert hierdurch ein System der *checks and balances of power*, in welchem keinem Organ der Vorrang oder das rechtliche Übergewicht eingeräumt wird⁷⁵ und somit keine Hierarchie zwischen den Organen besteht.⁷⁶

1. Vorstand

Gemäß §76 I AktG leitet der Vorstand die AG unter eigener Verantwortung. Er ist im Gegensatz zu dem Geschäftsführer einer GmbH nicht weisungsgebunden durch die Kapitaleigner.⁷⁷ Vielmehr trifft er selbständige und unabhängige Entscheidungen über die Leitung der AG (§76 AktG) sowie die Geschäftsführung (§77 AktG)⁷⁸ und ihm obliegt die Vertretung der AG im Außenverhältnis (§78 AktG).⁷⁹ Der Vorstand kann aus einer oder mehreren natürlichen Personen bestehen, die genaue Mitgliederzahl ergibt sich aus den §§76 II, 23 II Nr.6 AktG.⁸⁰ Diese werden gemäß §84 I 1 AktG durch den Aufsichtsrat auf höchstens 5 Jahre bestellt, eine Anteilsinhaberschaft ist dabei nicht notwendig.⁸¹ Sollte die Gesellschaft in den Anwendungsbereich der MontanMitbestG⁸² oder des MitbestG⁸³ (Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Arbeitnehmern) fallen, so wird ein Vorstandsmitglied von der Arbeitnehmerseite gestellt.⁸⁴ Seit 01.05.2015 gilt bei der Besetzung der Vorstandsposten für alle börsennotierten und den Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaften außerdem eine

⁶⁶ Nissen/Strauch, Gesellschaftsrecht, S.221 Rn. 469-470.

⁶⁷ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.1; Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.1.

⁶⁸ Hoffmann-Becking, ZHR 2008, 231 (231).

⁶⁹ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §13 Rn.8.

⁷⁰ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.571.

⁷¹ Nissen/Strauch, Gesellschaftsrecht, S.228, Rn.482.

⁷² Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.48.

⁷³ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.49.

⁷⁴ Koch, Gesellschaftsrecht, §30 Rn.1.

⁷⁵ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §13 Rn.11.

⁷⁶ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.571.

⁷⁷ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.574.

⁷⁸ Nissen/Strauch, Gesellschaftsrecht, S.232 Rn.491.

⁷⁹ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.52.

⁸⁰ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.3.

⁸¹ Koch, Gesellschaftsrecht, §30 Rn.16.

⁸² Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

⁸³ Vollständiger Tite des Gesetzes: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer

⁸⁴ Saenger, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.54.

flexible Frauenquote gemäß §§76 IV, 111 V AktG.⁸⁵ Bei der Bestellung handelt es sich um einen körperschaftlichen Akt.⁸⁶ Ergänzend zu diesem wird im Innenverhältnis ein Anstellungsvertrag abgeschlossen, der die Rechte und Pflichten noch konkretisiert.⁸⁷ Bezüglich der Haftung der Vorstandsmitglieder wird zwischen der Innenhaftung gegenüber der AG und der Außenhaftung gegenüber Dritten (Gläubiger, Aktionäre, Unbeteiligte etc.) unterschieden.⁸⁸

2. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist den §§95 ff. AktG geregelt. Seine Mitglieder werden durch die HV (§101 I AktG) auf bis zu vier Jahre gewählt (§102 I 1 AktG), dafür müssen sie den in §100 AktG aufgelisteten Anforderungen Genüge leisten und dürfen gemäß §105 I AktG nicht zeitgleich auch Vorstandsmitglied sein.⁸⁹ Gemäß §95 AktG besteht der Aufsichtsrat, abhängig vom Grundkapital der Gesellschaft, aus mindestens drei und höchstens 21 Mitgliedern. Zusätzlich sind aufgrund der deutschen Besonderheit der Unternehmensmitbestimmung u.U. bestimmte Teile des Aufsichtsrates mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen.⁹⁰ Außerdem gilt seit 2016 für die Aufsichtsräte von börsennotierten AGs, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, eine Geschlechterquote von 30% gemäß §96 II, III AktG.⁹¹ Die zentrale Aufgabe des Aufsichtsrates ist gemäß §111 I AktG die Überwachung des Vorstandes.⁹² Innerhalb seiner Personalkompetenz ist er zuständig für die Bestellung und die Abberufung der Mitglieder des Vorstandes.⁹³ Er schließt mit ihnen den Anstellungsvertrag (§84 AktG) und entscheidet in diesem Zuge auch über eine angemessene Vergütung (§87 I 1 AktG).⁹⁴ Weiterhin vertritt der Aufsichtsrat die Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern gemäß §112 AktG, prüft den Jahresabschluss gemäß §171 AktG und stellt diesen in der Regel auch gemeinsam mit dem Vorstand fest gemäß §172 AktG.⁹⁵ Dem Aufsichtsrat können nach §111 IV 2 AktG keine Aufgaben der Geschäftsführung übertragen werden.⁹⁶ Wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert, ist es außerdem seine Aufgabe, gemäß §111 III AktG eine HV einzuberufen.⁹⁷ Sollte der Aufsichtsrat zudem feststellen, dass die AG zahlungsunfähig nach §17 InsO oder überschuldet nach §19 InsO ist, hat er dafür Sorge zu tragen, dass der Vorstand rechtzeitig einen Insolvenzantrag stellt und keine Zahlungen mehr leistet, die mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführers nicht mehr vereinbar sind.⁹⁸ Versäumt der Aufsichtsrat diese Pflicht, kann er der Gesellschaft gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet sein.⁹⁹

⁸⁵ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.3.

⁸⁶ Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, §8 S.173.

⁸⁷ Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, §8 S.173.

⁸⁸ Nissen/Strauch, Gesellschaftsrecht, S.234 Rn.493.

⁸⁹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.17.

⁹⁰ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.81.

⁹¹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.17.

⁹² Koch, Gesellschaftsrecht, §30 Rn.24.

⁹³ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.19.

⁹⁴ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.19.

⁹⁵ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.20-22.

⁹⁶ Saenger, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.77.

⁹⁷ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §15 Rn.1.

⁹⁸ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 16.03.2009, II ZR 280/07, NJW 2009, 2454.

⁹⁹ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 16.03.2009, II ZR 280/07, NJW 2009, 2454.

3. Hauptversammlung

Das Dritte gesetzlich vorgeschriebene Organ stellt die HV in den §§118- 149 AktG, MitbestG dar.¹⁰⁰ Sie fungiert als Willensbildungsorgan der Aktionäre¹⁰¹ und dient der regelmäßigen Zusammenkunft und Aussprache von Verwaltungsorganen und Aktionären.¹⁰² Die HV begründet sich ohne Bestellungsakt aus den Aktionären der Gesellschaft und repräsentiert somit die Anteilseigner der AG.¹⁰³ Aufgrund ihrer thematischen Relevanz ist die HV im nächsten Kapitel ausführlich dargestellt.

III. Strukturmerkmale der Hauptversammlung *de lege lata*

Um die HV *de lege lata* im Verlauf dieser Arbeit optimal mit der vHV vergleichen zu können, werden nun im Folgenden die Strukturmerkmale der HV *de lege lata* dargestellt. Dabei werden zunächst die Rechte und Kompetenzen der HV erläutert, danach die Einberufung der HV und abschließend die Mängel der Beschlussfassung beschrieben.

1. Rechte und Kompetenzen der HV

Gemäß §118 I 1 AktG ist die HV das Organ, durch das die Aktionäre ihre Rechte ausüben. Ihre Zuständigkeit ist auf die im Gesetz oder in der Satzung aufgezählten Entscheidungskompetenzen beschränkt.¹⁰⁴ Die Satzung kann zwar die Zuständigkeiten der HV erweitern, dies aber auch nur in beschränktem Maß, da die zwingende Regelung des §23 V AktG dafür nur wenig Raum lässt.¹⁰⁵ Die HV ist daher nicht das „oberste Organ“ der AG und hat auch kein umfassendes Weisungsrecht im Kompetenzbereich anderer Organe.¹⁰⁶ Man könnte sie höchstens als *primus inter pares* beschreiben.¹⁰⁷

a) Versammlungsgebundene Rechte

Gegensätzlich zu dem Wortlaut des §118 I 1 AktG sind nicht alle Rechte der Aktionäre innerhalb der HV auszuüben, sondern nur die versammlungsgebundenen Rechte.¹⁰⁸ Die Versammlungsgebundenheit ergibt sich entweder aus dem Gesetz indem dieses die Ausübung in der HV ausdrücklich vorsieht oder aus der Natur der Sache, da beispielsweise das Teilnahme- und Rederecht regelmäßig nur in der HV selbst ausgeübt werden können.¹⁰⁹ Daher sind alle Mitverwaltungsrechte, soweit ihre Gestaltung keine Ausübung außerhalb der Versammlung erfordert, versammlungsgebunden.¹¹⁰ Zu diesen zählen u.a. das Teilnahmerecht, das Antrags- und Rederecht in der HV¹¹¹, das Stimmrecht (§134 AktG), das Auskunftsrecht (§131 AktG), das Recht auf Einsicht in das Teilnehmerverzeichnis (§129 IV 1 AktG), das Recht Widerspruch zur Niederschrift zu erklären (§ 245 Nr.1 AktG), das Beschlussantragsrecht und bestimmte Minderheitenrechte (z.B. Minderheitsverlangen gemäß

¹⁰⁰ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.1.

¹⁰¹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.24.

¹⁰² Hölter/Weber AktG/ Drinhausen, §118 Rn.1.

¹⁰³ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.1.

¹⁰⁴ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.1.

¹⁰⁵ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.1.

¹⁰⁶ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.8.

¹⁰⁷ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.8.

¹⁰⁸ Spindler/Stilz AktG/Hoffmann, §118 Rn.7.

¹⁰⁹ Henssler/ Strohn GesR/Liebscher, §118 Rn.5.

¹¹⁰ Spindler/Stilz AktG/Hoffmann, §118 Rn.7.

¹¹¹ Spindler/Stilz AktG/Hoffmann, §118 Rn.8.

§§147 I, 137 u. 120 I Nr.2).¹¹² Sollten die versammlungsgebunden Rechte verletzt werden, können die betroffenen HV-Beschlüsse anfechtbar sein.¹¹³

Neben den versammlungsgebundenen Rechten gibt es noch die nicht versammlungsgebundenen Rechte, diese sind solche, die entweder kraft Gesetzes oder nach der Eigenart des Rechtes nicht in der HV auszuüben sind.¹¹⁴ Dazu zählen z.B. sämtliche Vermögensrechte der Aktionäre, aber auch ein Teil der Verwaltungsrechte, konkret die Kontrollbefugnisse und die Informationsrechte.¹¹⁵ Auch die Mehrzahl der Minderheitenrechte sind nicht versammlungsgebunden.¹¹⁶

b) Gesetzliche Kompetenzen der Hauptversammlung

§119 AktG regelt das Machtverhältnis zwischen Vorstand und HV, indem er der HV durch den nicht abschließenden Überblick in §119 I AktG bestimmte Kompetenzen zuweist (positive Kompetenzzuweisung) und sie damit zeitgleich im Umkehrschluss beschränkt (negative Kompetenzzuweisung) und sie von weiteren Befugnissen wie z.B. Fragen der Geschäftsführung gemäß §119 II AktG ausschließt.¹¹⁷

Die Kompetenzen des §119 I AktG lassen sich zur besseren Übersichtlichkeit zu folgenden Untergruppierungen zusammenfassen: regelmäßig wiederkehrende Maßnahmen (§119 I Nr. 1-4), Strukturmaßnahmen oder Grundlagenzuständigkeiten (§119 I Nr. 5 und 6, 8) und Sonderfälle (§119 I Nr. 7).

Zu den regelmäßig wiederkehrenden Maßnahmen gehört die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrates (§119 I Nr.1 AktG), soweit diese nicht zu entsenden oder als Vertreter der Arbeitnehmerseite nach dem MitbestG zu bestellen sind.¹¹⁸ Weiterhin ist die HV zuständig für die Entscheidung über die Verwendung des Bilanzgewinnes i.S.v. §158 I Nr.5 AktG (§119 I Nr.2 AktG), bei börsennotierten Gesellschaften das Vergütungssystem i.S.v. §187a AktG und den Vergütungsbericht i.S.v. §162 AktG (§119 I Nr.3 AktG, §120a AktG), sowie die Entlastung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gemäß §120 AktG (§119 I Nr.4 AktG).¹¹⁹ Durch die Entlastung billigt die HV die Verwaltungstätigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß §120 II 1 AktG, dies umfasst jedoch nach §120 II 2 AktG keinen Verzicht auf Ersatzansprüche. Ergänzend dazu bestellt die HV auch den Abschlussprüfer gemäß §318 I HGB (§119 I Nr.5 AktG).¹²⁰

Zu den Strukturmaßnahmen gehört die Zuständigkeit über Satzungsänderung i.S.d. §179 AktG zu entscheiden (§119 I Nr.6), die Zuständigkeit über Maßnahmen der Kapitalbeschaffung und Kapitalherabsetzung (§119 I Nr.7 AktG) und über die Auflösung der Gesellschaft gemäß §262 I Nr.2 AktG zu beschließen (§119 I Nr.9 AktG).¹²¹ Ergänzend zu den Strukturmaßnahmen innerhalb von §119 I AktG gibt es auch noch solche außerhalb §119 I AktG, wie z.B. Beschlüsse über die Fortsetzung einer aufgelösten Gesellschaft (§274 I, II AktG)

¹¹² Hölter/Weber AktG/*Drinhausen*, §118 Rn.12.

¹¹³ MüKo AktG/*Kubis*, §118 Rn.46.

¹¹⁴ Henssler/ Strohn GesR/*Liebscher*, §118 Rn.8.

¹¹⁵ Henssler/ Strohn GesR/*Liebscher*, §118 Rn.8.

¹¹⁶ Grigoleit AktG/*Herrler*, §118 Rn.6.

¹¹⁷ MüKo AktG/*Kubis*, §119 Rn.1.

¹¹⁸ Grigoleit AktG/*Herrler*, §119 Rn.8.

¹¹⁹ Grigoleit AktG/*Herrler*, §119 Rn.8.

¹²⁰ Henssler/ Strohn GesR/*Liebscher*, §119 Rn.4.

¹²¹ Hüffer/Koch AktG/*Koch* §119 Rn.6.

oder die Zustimmung zum Abschluss bzw. der Änderung von Unternehmensverträgen (§293 I, II, § 295 I AktG).¹²²

In die Kategorie Sonderfälle gehört innerhalb des §119 AktG zunächst das Recht zur Bestellung von Prüfern zur Prüfung von Vorgängen bei der Gründung oder der Geschäftsführung (§119 I Nr.8 AktG).¹²³ Außerhalb des §119 I AktG fallen noch weitere Fälle unter die Kategorie Sonderfälle wie z.B. der Vertrauensentzug nach §84 III 2 AktG oder die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern gemäß §103 AktG.¹²⁴

Wie oben bereits erwähnt ist die HV von Fragen der Geschäftsführung gemäß §119 II AktG ausgeschlossen und kann über diese nur entscheiden, wenn der Vorstand es verlangt.¹²⁵ Von diesem Recht macht der Vorstand nur äußerst selten Gebrauch, zumeist um sich durch das Haftungsprivileg des §93 IV 1 AktG selbst abzusichern.¹²⁶

c) Ungeschriebene Kompetenzen

Lange Zeit war die Frage umstritten, ob neben den enumerativ aufgeführten Zuständigkeiten im Gesetz auch noch weitere ungeschriebene Kompetenzen der HV zu bejahen sind.¹²⁷ Diese Frage hat der BGH 1982 in seinem bekannten „Holzmüller-Urteil“ (sog. „Holzmüller-Doktrin“)¹²⁸ entschieden.¹²⁹ In diesem Fall gliederte eine AG ihren wesentlichen Unternehmensbereich, einen florierenden Seehafen¹³⁰, ohne Zustimmung der HV, in eine 100%ige Tochtergesellschaft aus.¹³¹ Dazu entschied der BGH, dass der Vorstand über eine solch tiefgreifende Strukturänderung¹³² und den daraus resultierenden Mediatisierungseffekt¹³³ nicht ohne Beteiligung der HV entscheiden dürfe, da diese Maßnahme zumindest faktisch einer Satzungsänderung gleiche.¹³⁴ Ergänzend dazu sei die HV auch an späteren Kapitalerhöhungen der Tochter zu beteiligen, insofern die Aktien von Dritten gekennzeichnet würden.¹³⁵

Im Jahr 2004 konkretisierte der BGH die dogmatisch erheblich kritisierte „Holzmüller-Doktrin“ durch die Gelatine Entscheidung¹³⁶ und definierte in dieser die Voraussetzungen für eine ungeschriebene HV-Zuständigkeit.¹³⁷ Eine solche ist nur im Ausnahmefall bei einer die Kernkompetenz berührenden und mit einer Satzungsänderung vergleichbaren Maßnahme gegeben.¹³⁸ Folglich käme eine ungeschriebene Kompetenz nur bei einem Mediatisierungseffekt oder einer Verwässerung der Mitgliedschaftsrechte in Betracht.¹³⁹ Diese besonderen ungeschriebenen Kompetenzen der HV sind daher als „Ergebnis einer offenen Rechtsfortbildung“ anzusehen.¹⁴⁰ Ist eine solche ungeschriebene Kompetenz ausnahmsweise zu

¹²² Henssler/ Strohn *GesR/Liebscher*, §119 Rn.5.

¹²³ Hüffer/Koch *AktG/Koch* §119 Rn.8.

¹²⁴ Hüffer/Koch *AktG/Koch* §119 Rn.9.

¹²⁵ Koch, *Gesellschaftsrecht*, §30 Rn.31.

¹²⁶ Koch, *Gesellschaftsrecht*, §30 Rn.31.

¹²⁷ Koch, *Gesellschaftsrecht*, §30 Rn.33.

¹²⁸ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 25.02.1982, II ZR 174/80, NJW 1982, 1703.

¹²⁹ Bitter/Heim, *Gesellschaftsrecht*, §3 Rn.94.

¹³⁰ Saenger, *Gesellschaftsrecht*, §15 Rn.607.

¹³¹ Raiser/Veil, *Recht der Kapitalgesellschaften*, §16 Rn.11.

¹³² Schäfer, *Gesellschaftsrecht*, §41 Rn.27.

¹³³ Hoffmann-Becking, *ZHR* 2008, 231 (232).

¹³⁴ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 25.02.1982, II ZR 174/80, NJW 1982, 1703 (S.1705).

¹³⁵ Schäfer, *Gesellschaftsrecht*, §41 Rn.27.

¹³⁶ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 26.04.2004, II ZR 155/02, NJW 2004, 1860.

¹³⁷ Saenger, *Gesellschaftsrecht*, §15 Rn.607.

¹³⁸ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 26.04.2004, II ZR 155/02, NJW 2004, 1860.

¹³⁹ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 26.04.2004, II ZR 155/02, NJW 2004, 1860.

¹⁴⁰ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 26.04.2004, II ZR 155/02, NJW 2004, 1860 (S.1863).

bejahen und dementsprechend die Zustimmung der HV für eine Geschäftsführungsmaßnahme einzuholen, so bedarf der Beschluss der HV einer Dreiviertel-Mehrheit des vertretenen Grundkapitals.¹⁴¹

2. Einberufung der Hauptversammlung

Bezüglich der Einberufung der HV muss zunächst zwischen der ordentlichen HV und der außerordentlichen HV differenziert werden.¹⁴² Die ordentliche HV muss mindestens einmal im Jahr einberufen werden und entscheidet über die bereits oben geschilderten Fälle.¹⁴³ Dementgegen ist die außerordentliche HV einzuberufen, wenn Verluste in Höhe der Hälfte des Grundkapitals bestehen (§92 I AktG), das „Wohl der Gesellschaft es erfordert“ (§121 I AktG)¹⁴⁴ oder wenn Aktionäre (mind. 5%) von ihrem Minderheitsrecht (§122 AktG) Gebrauch machen und die Einberufung verlangen und notfalls auch selbst einberufen können (§122 III AktG).¹⁴⁵ Außerordentliche HVs sind aufgrund ihrer hohen Kosten und die sie betreffenden Sonderfälle nur selten üblich.¹⁴⁶

a) Teilnahmerecht

Grundsätzlich sind alle Aktionäre zur Teilnahme an der HV berechtigt, das gilt auch für Inhaber stimmrechtsloser Vorzugsaktien und für Inhaber nicht voll eingezahlter Aktien sowie für vom Stimmverbot betroffene Aktionäre (§136 I AktG).¹⁴⁷ Das Teilnahmerecht kann in der Satzung weder ausgeschlossen noch beschränkt werden.¹⁴⁸ Gemäß §123 II 1 AktG kann die Teilnahmeberechtigung oder die Stimmrechtsausübung von einer Anmeldung zur HV abhängig gemacht werden.¹⁴⁹ Die Anmeldung muss der Gesellschaft laut §123 II 2 AktG mindestens sechs Tage vor der HV zugehen, in der Satzung kann diese Frist allerdings verkürzt werden (§123 III 3 AktG).¹⁵⁰ Der Tag des Zugangs ist dabei nicht miteinzuberechnen (§123 III 4 AktG).¹⁵¹

Nach §129 I 2 AktG ist in der HV außerdem so bald wie möglich ein Teilnehmerverzeichnis aufzustellen, aus welchem die erschienenen bzw. vertretenen Aktionäre und die Vertreter mit Namen, Wohnort und dem Betrag ihrer Nennbetragsaktien, bzw. bei Stückaktien mit der Zahl der Aktien, unter Angabe ihrer Gattung, hervorgehen.¹⁵² Entgegen der Bezeichnung werden jedoch nur erschienene oder vertretene Aktionäre und ihre Vertreter in das Teilnehmerverzeichnis mitaufgenommen, während Mitglieder des Vorstandes, des Aufsichtsrates und weitere Gäste etc. unberücksichtigt bleiben.¹⁵³ In §129 IV 1 AktG wird festgelegt, dass das Teilnehmerverzeichnis allen Teilnehmern vor der ersten Abstimmung an zugänglich zu machen ist. Als Ausgleich zu der nicht mehr geltenden handelsregisterlichen Publizität des Teilnehmerverzeichnisses¹⁵⁴ kann ferner jeder Aktionär gemäß §129 IV 2 AktG auf Verlangen bis zu zwei Jahre nach der HV Einblick in dieses verlangen. Nach

¹⁴¹ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 26.04.2004, II ZR 155/02, NJW 2004, 1860 (S.1864).

¹⁴² Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610.

¹⁴³ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610; siehe dazu ausführlich Kapitel B III 1b.

¹⁴⁴ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610.

¹⁴⁵ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.31.

¹⁴⁶ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.22.

¹⁴⁷ Kompendium GesR/Gabrysch, §3 Rn.769.

¹⁴⁸ BeckNotar-HdB/Heckschen, §23 Rn.294.

¹⁴⁹ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.120.

¹⁵⁰ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.120.

¹⁵¹ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.120.

¹⁵² Terbrack, RNotZ 11 (2012), 221 (223).

¹⁵³ BeckOGK AktG/Wicke, §129 Rn.30.

¹⁵⁴ Hölters/Weber AktG/ Drinhausen, §129 Rn.31.

allgemeiner Ansicht ist für die Führung und Aktualisierung des Teilnehmerverzeichnisses die Gesellschaft, vertreten durch den Vorstand, verantwortlich.¹⁵⁵

Ebenso zur Teilnahme berechtigt ist der Versammlungsleiter der HV.¹⁵⁶ Weiterhin berechtigt sind die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder¹⁵⁷ und gemäß §118 III AktG sind diese auch verpflichtet an der HV teilzunehmen. Dritte (z.B. Medienvertreter, Berater etc.) haben kein Teilnahmerecht, können aber durch die Satzung, die Geschäftsordnung, den Versammlungsleiter oder die HV selbst zugelassen werden.¹⁵⁸

Da alle Beschlüsse der HV gemäß §130 I 1 AktG, mit Ausnahme des §130 I 3 AktG, zu ihrer Wirksamkeit der notariellen Beurkundung bedürfen, wird außerdem regelmäßig ein Notar am Ort der HV zugegen sein.¹⁵⁹ Der Notar wird auf Grundlage eines Geschäftsbesorgungsvertrages tätig, den er mit der Gesellschaft abschließt.¹⁶⁰ Daraus erwächst für ihn eine Teilnahmepflicht, da der Versammlungsort der HV für ihn zugleich Erfüllungsort für seine Vertragspflichten ist.¹⁶¹ Ein Teilnahmerecht stellt dies jedoch nicht dar.¹⁶²

Ebenfalls kein Teilnahmerecht ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen für den Abschlussprüfer und für die Mitarbeiter und externen Dienstleister, die die ordnungsgemäße Abwicklung der HV vor Ort sicherstellen.¹⁶³

b) Ergänzende virtuelle Möglichkeiten de lege lata

In den vergangenen Jahren wurden im Aktienrecht schrittweise elektronische Anpassungen vorgenommen, um das Grundprinzip des §118 AktG zu modernisieren.¹⁶⁴ Hierbei ist jedoch zu betonen, dass es sich bei allen nachfolgend dargestellten Maßnahmen nur um ergänzende und optionale Möglichkeiten handelt und die Präsenzversammlung laut Gesetzesbegründung weiter als „die Basis gedacht“ ist.¹⁶⁵

Durch das TransPuG 2002¹⁶⁶, angepasst durch ARUG I 2009, wurde die Möglichkeit geschaffen, die Bild- und Tonübertragung der HV durch ein frei wählbares Medium (z.B. Internet, Betriebsfernsehen etc.) gemäß §118 IV AktG zuzulassen.¹⁶⁷ Die Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Satzungs- oder Geschäftsordnungsregelung der jeweiligen Gesellschaft, die eine solche Übertragung zulässt oder die den Vorstand oder den Versammlungsleiter dazu berechtigt diese zuzulassen.¹⁶⁸ Zu beachten ist, dass §118 IV AktG nur eine einseitige Übertragung der Versammlung für die Aktionäre ermöglicht, sodass diese das Geschehen der Versammlung in Bild und Ton verfolgen können.¹⁶⁹ Eine aktive Zuschaltung der Aktionäre unter Ermöglichung ihrer Rede-, Frage-, oder Antragsrechte im Sinne

¹⁵⁵ BeckOGK AktG/Wicke, §129 Rn.19.

¹⁵⁶ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.111-115; ausführliche Erläuterungen zu dem Versammlungsleiter unter Kapitel B III 2d.

¹⁵⁷ BeckHdB-AG/Kolb, §7 Rn.103.

¹⁵⁸ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.115.

¹⁵⁹ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.116.

¹⁶⁰ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.116.

¹⁶¹ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.116.

¹⁶² MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.116.

¹⁶³ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.114,117.

¹⁶⁴ Cyglakow, Die virtuelle Hauptversammlung, S.55.

¹⁶⁵ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 16/11642, S.26.

¹⁶⁶ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts, zu Transparenz und Publizität.

¹⁶⁷ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.58-60.

¹⁶⁸ MüchHdB GesR IV/Hoffmann-Becking, §37 Rn.53.

¹⁶⁹ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.58.

einer Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit autorisiert §118 IV AktG nicht.¹⁷⁰ Die reine Verfolgung der Übertragung gemäß §118 IV AktG gilt nicht als Teilnahme i.S.d. AktG.¹⁷¹

Weiterhin können seit den Änderungen durch das TransPuG in der Satzung gemäß §118 III 2 AktG bestimmte Fälle vorgesehen werden, in denen die Teilnahme von Mitgliedern des Aufsichtsrates im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen darf.¹⁷² Damit aber die aktive „Teilnahme“ weiter erfolgen kann, muss es sich bei der Übertragung um eine echte Zwei-Wege-Kommunikation handeln, sodass die Mitglieder sich falls nötig beteiligen können.¹⁷³

Eine weitere ergänzende virtuelle Option stellt die elektronische Möglichkeit zur Ausübung des Stimmrechtes durch einen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, das sog. „Proxy-Voting“, dar.¹⁷⁴ Diese Option wurde durch die Neufassung des §134 III 3 AktG a.F. im Rahmen des NaStraG 2001¹⁷⁵ umgesetzt und später durch das ARUG I in §134 III 5 AktG n.F. modifiziert.¹⁷⁶ Bei diesem Modell wird typischerweise ein unabhängiger Stimmrechtsvertreter von der Gesellschaft benannt, der den Aktionären zur Verfügung steht.¹⁷⁷ Die Aktionäre können dann dem Stimmrechtsvertreter ihre Vollmachten bzw. ihre Weisungen elektronisch zukommen lassen.¹⁷⁸ Durch das Proxy-Voting ist es den Aktionären möglich, ihre Stimmentscheidung unter dem Eindruck der HV zu treffen¹⁷⁹ und da die Weisungen bis zum Ende der HV erfolgen können, wird den Aktionären somit eine beinahe „live Abstimmung“ ermöglicht.¹⁸⁰

Seit dem ARUG I ist es außerdem möglich¹⁸¹, gemäß §118 I 2, II AktG durch die Satzung eine „Internet-Teilnahme“ als ergänzende Möglichkeit zur Präsenz-HV vorzusehen oder den Vorstand dazu ermächtigen, eine solche vorzusehen.¹⁸² Damit ist gemäß §118 I 2 AktG gemeint, dass die Aktionäre an der HV teilnehmen können, ohne dass sie selbst oder ein Bevollmächtigter vor Ort sind. Auch die Ausübung sämtlicher oder einzelner ihrer Rechte kann gemäß §118 I 2 AktG ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation erfolgen. Damit auch die „Online-Teilnehmer“ als erschienen i.S.d. AktG gelten und so z.B. Gebrauch von ihrer Anfechtungsbefugnis gemäß §245 AktG machen können¹⁸³, fordert die Literatur überwiegend für die Zuschaltung der Aktionäre eine Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit.¹⁸⁴ Im Falle der elektronischen Ausübung des Stimmrechtes muss die Gesellschaft seit dem ARUG II 2019¹⁸⁵ außerdem den Zugang der Stimmabgabe gemäß §118 I 3 AktG bestätigen.¹⁸⁶ Von der Nutzung der „Internet-Teilnahme“ wurde in der Praxis

¹⁷⁰ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.58.

¹⁷¹ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.62.

¹⁷² Hüffer/Koch AktG/Koch, §118 Rn.22.

¹⁷³ BeckOGK AktG/Hoffmann §118 Rn.33.

¹⁷⁴ Hölter/Weber/ AktG/Krebs, §134 Rn.51.

¹⁷⁵ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur Namensaktie und zur Erleichterung der Stimmrechtsausübung

¹⁷⁶ Hölter/Weber/AktG/Krebs, §134 Rn.51.

¹⁷⁷ Hanloser, NGZ 4 (2001), 355 (355).

¹⁷⁸ Hölter/Weber AktG/Krebs, §134 Rn.51.

¹⁷⁹ Hanloser, NGZ 4 (2001), 355 (357).

¹⁸⁰ Noack, NGZ 4 (2001), 1057 (1062).

¹⁸¹ Hüffer/Koch AktG/Koch, §118 Rn.10.

¹⁸² Vossius, Notar 23 (2020), 117 (178).

¹⁸³ Siehe dazu ausführlich Kapitel B III 3b.

¹⁸⁴ Hüffer/Koch AktG/Koch, §118 Rn.10.; Grigoleit AktG/Herrler, §118 Rn.10; Hölter/Weber AktG/Drinhausen §118 Rn.15.

¹⁸⁵ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II).

¹⁸⁶ Hüffer/Koch AktG/Koch, §118 Rn.14a.

allerdings bisher kaum Gebrauch gemacht.¹⁸⁷ Denn die Unternehmen sahen sich neben den regulären Kosten der HV in diesem Fall noch mit zusätzlichen Kosten für die Organisation der Online-Teilnahme konfrontiert¹⁸⁸ und fürchteten außerdem das erhöhte Risiko von Anfechtungsklagen.¹⁸⁹ Aus praktischer Sicht ist die Online-Teilnahme daher nicht relevant, sondern vielmehr überflüssig.¹⁹⁰

Ebenfalls mit dem ARUG I 2009 eingeführt wurde die Möglichkeit der Stimmrechtsausübung durch Briefwahl in §118 I 2 AktG und ermöglichte damit erstmals eine Abstimmungsmöglichkeit auf direktem Wege außerhalb der HV.¹⁹¹ Entgegen des missverständlichen Wortlautes in §118 II 1 AktG meint „Briefwahl“ in diesem Fall nicht nur die schriftliche Abstimmung, sondern auch die Abstimmung im Wege der elektronischen Kommunikation.¹⁹² Briefwähler gelten jedoch nicht als Teilnehmer i.S.d. AktG, da sie gemäß §118 II 1 AktG abstimmen, „ohne an der Versammlung teilzunehmen“. ¹⁹³

c) Einberufungsformalitäten

In der Praxis hält eine AG in der Regel nur eine HV pro Geschäftsjahr ab, die ordentliche HV.¹⁹⁴ Diese ist gemäß §121 I, II AktG grundsätzlich durch den Vorstand einzuberufen, wenn das Gesetz oder die Satzung es verlangen.¹⁹⁵ Gemäß §120 I 1, 175 I 2 AktG soll sie außerdem in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres stattfinden.¹⁹⁶ Bei den Unternehmen, deren Geschäftsjahr mit dem Kalenderjahr übereinstimmt, findet sie überwiegend zwischen Mai und Juli statt.¹⁹⁷ Sollte die HV abgesagt werden, fällt dies in den Zuständigkeitsbereich desjenigen, der sie auch einberufen hat, in der Regel also der Vorstand.¹⁹⁸ Die Einberufungsfrist beträgt gemäß §123 I AktG 30 Tage, der Tag der Versammlung ist dabei nach §121 VII 1 AktG nicht mitzurechnen. In den §§121 III-V, 124 II AktG sind die Vorgaben zu Inhalt der Einberufung, Bekanntmachung der Einberufung und zum Ort der HV noch näher dargestellt.¹⁹⁹ So normiert §121 III AktG, dass der Inhalt der Einberufung die Firma, den Sitz der Gesellschaft, sowie Zeit und Ort der HV enthalten muss.²⁰⁰ Börsennotierte AGs treffen hier gemäß §121 III 3 AktG noch weitere Voraussetzungen, sie müssen auch die Teilnahmevoraussetzungen, das Verfahren für die Stimmabgabe, bestimmte Aktionärsrechte und die Internetseite der Gesellschaft angeben.

Der Ort der HV ist gemäß §121 V 1 AktG regelmäßig der Sitz der Gesellschaft, falls in der Satzung nichts anderes bestimmt ist. Durch die Satzung kann allerdings auch ein HV-Ort im Ausland bestimmt werden.²⁰¹ Bezüglich der Zeit der HV legt der Vorstand diese in den Grenzen der Satzung und des zumutbaren fest.²⁰² Dabei ist zu beachten, dass bei Publikumsgesellschaften der Beginn der HV nicht auf Sonn- oder Feiertage und ihr Beginn nicht

¹⁸⁷ *Holten/Bauerfeind*, AG 63 (2018), 729 (732).

¹⁸⁸ *Dubovitskaya*, NZG 23 (2020), 647 (649).

¹⁸⁹ *Lieder*, NZG 23 (2020), 81 (90).

¹⁹⁰ *Dubovitskaya*, NZG 23 (2020), 647 (649).

¹⁹¹ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs 16/11642, S.27.

¹⁹² *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.63.

¹⁹³ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs 16/11642, S.8.

¹⁹⁴ *Bitter/Heim*, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.107.

¹⁹⁵ *Schäfer*, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.31.

¹⁹⁶ *Bitter/Heim*, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.107.

¹⁹⁷ *Raiser/Veil*, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.24.

¹⁹⁸ *Schäfer*, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.31.

¹⁹⁹ *Bitter/Heim*, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.108.

²⁰⁰ *Raiser/Veil*, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.24.

²⁰¹ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 21.10.2014, II ZR 330/13, DNotZ 2015, 207.

²⁰² *Hüffer/Koch AktG/Koch*, §121 Rn.17.

vor 08:00 Uhr morgens oder nach 00.00 Uhr gelegt werden darf.²⁰³ Sollten der Gesellschaft alle Aktionäre namentlich bekannt sein, darf die Ladung nach §121 IV 2 AktG auch mit eingeschriebenem Brief erfolgen, dies ist häufig der Fall, wenn Namensaktien ausgegeben wurden und die Zahl der Aktionäre gering ist.²⁰⁴

In bestimmten Fällen, wie z.B. der Zustimmung der HV zu einem Verschmelzungsvertrag gemäß §13 I i.V.m. §64 I 1 i.V.m. §63 I UmwG, müssen den Aktionären außerdem von der Einberufung an und während der HV gesetzlich bestimmte Unterlagen in den Geschäftsräumen der Gesellschaft zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden.²⁰⁵ Die Bereitstellung dieser Unterlagen kann auch auf der Internetseite der Unternehmen erfolgen, doch diese Veröffentlichung entbindet die Unternehmen nur von einer Auslage der Unterlagen ab Einberufung in den Geschäftsräumen.²⁰⁶ Nicht jedoch davon, diese Unterlagen auch am Tag der Versammlung den Aktionären in den Geschäftsräumen zugänglich zu machen.²⁰⁷

Die Bekanntmachung der Einberufung erfolgt unter zwingender Angabe der Tagesordnungspunkte sowie den dazugehörigen Beschlussvorschlägen (§121 III 2 AktG) in den Gesellschaftsblättern - dem elektronischen Bundesanzeiger (§121 IV 1 i.V.m. §§25, 124 I, III AktG).²⁰⁸ Gemäß §124a AktG müssen börsennotierte AGs zudem alle für die HV relevanten Unterlagen zusätzlich auch auf ihrer Internetseite zugänglich machen, um die unionsweite Verbreitung der Informationen zu sichern.²⁰⁹ Eine Minderheit von Aktionären, die zusammen 5% des Grundkapitals oder einen Nennbetrag von 50.000 € erreichen, können unter Einhaltung von Fristen verlangen, dass weitere Punkte auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden (§122 II AktG).²¹⁰ Ist die Bekanntmachung nicht ordnungsgemäß, so kann gemäß §124 IV 1 AktG keine Beschlussfassung erfolgen.²¹¹

d) Beschlussfassung und Ablauf der Hauptversammlung

Der §119 AktG legt ausdrücklich fest, dass die HV über die ihr zugewiesenen Kompetenzen „beschließt“, sie wird also durch Fassung eines Beschlusses tätig.²¹² Der Beschluss als Mittel zur Willensäußerung der HV ist in §130 AktG nicht näher definiert, jedoch wird davon ausgegangen, dass der Beschluss ein „mehrseitiges, nicht vertragliches Rechtsgeschäft eigener Art“²¹³ ist.²¹⁴ Die Beschlüsse werden grundsätzlich mit der einfachen Mehrheit der Stimmen gefasst (§133 AktG), dabei gilt der Grundsatz *one share, one vote*.²¹⁵ Zusätzlich können aus dem Gesetz oder der Satzung weitere Mehrheitserfordernisse hervorgehen.²¹⁶ Manche Beschlüsse, wie beispielsweise die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern (§103 I 2 AktG), bedürfen einer qualifizierten Mehrheit von mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen.²¹⁷ Für die sogenannten Grundlagenbeschlüsse, wie beispielsweise Satzungsänderungen (§179 II 1 AktG) oder Auflösungsbeschlüsse (§262 I Nr.2 AktG), bedarf es

²⁰³ Hüffer/Koch AktG/Koch, §121 Rn.17.

²⁰⁴ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.24,

²⁰⁵ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (330).

²⁰⁶ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (493).

²⁰⁷ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (493).

²⁰⁸ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610,

²⁰⁹ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.24.

²¹⁰ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610.

²¹¹ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.610.

²¹² BeckOGK AktG/Hoffmann, §119 Rn.5.

²¹³ Grigoleit AktG/Herrler, §133 Rn.2.

²¹⁴ BeckOGK AktG/ Rieckers, §133 Rn.3.

²¹⁵ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.31.

²¹⁶ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.612.

²¹⁷ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.612.

zusätzlich einer qualifizierten Kapitalmehrheit von drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals.²¹⁸ Daraus folgt, dass ein Aktionär mit einem Kapitalanteil von über 25% die Möglichkeit hat, Grundlagenbeschlüsse zu verhindern (sog. Sperrminorität).²¹⁹ Die Tatsache, dass nicht nach Köpfen, sondern nach Beteiligungshöhe der Aktionäre entschieden wird, unterscheidet die AG von den Personengesellschaften, bei denen dies der Fall ist (§709 II BGB, §119 II HGB).²²⁰ Die Stimmabgabe kann auch durch einen Vertreter unter den Voraussetzungen des §134 III AktG erfolgen.²²¹

Wie bereits oben beschreiben bedürfen alle Beschlüsse der HV, mit Ausnahme der einfachen Beschlüsse bei nichtbörsennotierten AGs (§130 I 3 AktG), gemäß §130 I 1 AktG der notariellen Beurkundung. Dies verfolgt den Zweck eine klare Dokumentation der Willensbildung der HV zu gewährleisten.²²² Der genaue Inhalt der Niederschrift ergibt sich aus dem §130 II AktG. Aus Gründen der Kostenersparnis genügt bei einfachen Beschlüssen von nicht börsennotierten Gesellschaften gemäß §130 I 3 AktG ein vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats unterzeichnetes privatschriftliches Protokoll.²²³ Die Folge eines Verstoßes gegen §130 I, II 1, IV AktG ist die Nichtigkeit der Beschlussfassung gemäß §241 Nr.2 AktG.²²⁴

Bezüglich des Ablaufes der HV legt das Gesetz in den §§129 ff. AktG nur grobe Anhaltspunkte fest.²²⁵ Die Gesellschaften können ihren individuellen Bedürfnissen am besten durch Satzungsregelungen oder einer Geschäftsordnung (§129 I 1 AktG) Ausdruck verleihen.²²⁶ Gemäß §118 III, §130 II, §131 II 2 muss die HV außerdem einen Vorsitzenden, also einen Versammlungsleiter, haben.²²⁷ Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Vorgaben wird dies zumeist in der Satzung, durch die Geschäftsordnung der HV (§129 AktG) oder durch eine gerichtliche Entscheidung geregelt.²²⁸ Falls nicht, ist es die Aufgabe der HV im Rahmen ihres Selbstorganisationsrechtes einen Versammlungsleiter zu wählen²²⁹, dies ist in den meisten Fällen der Aufsichtsratsvorsitzende.²³⁰ Dieser hat sodann mit der ihm zustehenden Leistungs- und Organisationsbefugnis²³¹ für die sachgerechte Erledigung der Versammlungsgegenstände zu sorgen.²³²

3. Mängel der Beschlussfassung

Die Beschlüsse der HV können gemäß §243 I AktG gegen das Gesetz oder die Satzung verstoßen²³³, dabei handelt es sich um sog. fehlerhafte Beschlüsse.²³⁴ Ein Beschluss kann entweder aufgrund von formellen Mängeln (Form- und Verfahrensfehlern) oder materiellen Mängeln (Inhaltsfehlern) fehlerhaft sein.²³⁵ Bezüglich der Rechtsfolgen dieser

²¹⁸ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.612.

²¹⁹ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.612.

²²⁰ Koch, Gesellschaftsrecht, §30 Rn.39.

²²¹ Koch, Gesellschaftsrecht, §30 Rn.39.

²²² BeckOGK AktG/Wicke, §130 Rn.2.

²²³ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 12/6721, S.9.

²²⁴ BeckOGK AktG/Wicke, §130 Rn.3; siehe dazu ausführlich Kapitel B III 3a.

²²⁵ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.109.

²²⁶ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.109.

²²⁷ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.31.

²²⁸ MüKo AktG/Kubis, §119 Rn.111.

²²⁹ MüKo AktG/Kubis, §119 Rn.111.

²³⁰ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.609.

²³¹ MüKo AktG/Kubis, §119 Rn.128.

²³² Hüffer/Koch AktG/Koch, §129 Rn.22.

²³³ Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, §8 S.184.

²³⁴ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.618.

²³⁵ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.117.

Fehlerhaftigkeit differenziert das Beschlussmängelrecht der §§241-257 AktG²³⁶ zwischen denen mit besonders schweren Mängeln behafteten und daher nichtigen Beschlüssen der HV und den anfechtbaren Beschlüssen.²³⁷ Weiterhin können Beschlüsse auch unwirksam sein, wenn es zu ihrer Wirksamkeit noch der Zustimmung eines Gesellschafters oder eines Dritten bedarf, weil z.B. in dessen Sonderrechte eingegriffen wurde (§35 BGB analog, § 141 I, II 1, 179 III AktG).²³⁸

a) Nichtigkeitsklage

Im Aktien- wie auch im Bürgerlichen Recht bezeichnet der Begriff Nichtigkeit „das Ausbleiben der gewollten Rechtswirkungen wegen der Gesetzeswidrigkeit des Rechtsgeschäfts“.²³⁹ Konkret bedeutet dies, dass ein HV-Beschluss aufgrund des ihm anhaftenden Mangels von vorneherein *ipso iure* unwirksam ist.²⁴⁰ Ein HV-Beschluss kann aber nur dann nichtig sein, wenn ein Nichtigkeitsgrund vorliegt, also ein Mangel besonderer Art i.S.v. §243 AktG²⁴¹ und dieser auch nicht durch Eintragung in das Handelsregister gemäß §242 AktG geheilt werden kann.²⁴² Diese Gründe sind auf einen besonders kleinen Kreis der besonders erheblichen Pflichtverletzungen beschränkt, um Rechtsicherheit zu gewährleisten.²⁴³ Sie sind abschließend in §241 AktG und in den §§250, 253, 265 AktG benannt. Die Nichtigkeitsgründe können gemäß §249 I AktG durch eine Nichtigkeitsklage jederzeit von jedermann gegen die Gesellschaft mit Wirkung *inter omnes* geltend gemacht werden.²⁴⁴ Nach h.M. handelt es sich trotz dieser Wirkung bei der Nichtigkeitsklage um eine Feststellungsklage und nicht um eine Gestaltungs- oder Anfechtungsklage.²⁴⁵ Die Nichtigkeit kann aus keinem anderen Grund als den oben aufgezählten folgen, andere formelle oder materielle Mängel führen nur zur Anfechtbarkeit des Beschlusses.²⁴⁶

b) Anfechtungsklage

Die Anfechtung von rechtswidrigen HV-Beschlüssen im Klageweg ist ein Verwaltungsrecht des Aktionärs.²⁴⁷ Die Anfechtung eines HV-Beschlusses ist explizit von der Anfechtung der §§119 ff. BGB zu trennen, lediglich die Gestaltungswirkung, die Nichtigkeit *ex tunc*, ist bei beiden gleich (§142 I BGB, §241 Nr.5 AktG).²⁴⁸ Im Zuge der aktienrechtlichen Anfechtungsklage (§246 AktG) wird der Beschluss der HV als Ganzes angefochten und nicht die Stimmabgabe als eigene Willenserklärung.²⁴⁹ Ein anfechtbarer Beschluss ist im Gegensatz zu der Nichtigkeit eines Beschlusses bis zur Anfechtung schwebend wirksam.²⁵⁰ Konkret bedeutet dies, dass der HV-Beschluss zunächst als wirksam betrachtet wird und nur durch die Anfechtungsklage für nichtig erklärt werden kann.²⁵¹ Die Anfechtungsklage ist durch eine gemäß §245 AktG befugte Partei und innerhalb eines Monats nach Beschlussfassung

²³⁶ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §43 Rn.10.

²³⁷ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.102.

²³⁸ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.120.

²³⁹ MüKo AktG/Schäfer, §241 Rn.14.

²⁴⁰ MüKo AktG/Schäfer, §241 Rn.14.

²⁴¹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §43 Rn.11.

²⁴² Nissen/Strauch, Gesellschaftsrecht, S.231 Rn.490.

²⁴³ Saenger, Gesellschaftsrecht, §15 Rn.619.

²⁴⁴ Bitter/Heim, Gesellschaftsrecht, §3 Rn.124.

²⁴⁵ Hüffer/Koch AktG/Koch, §249 Rn.10; MüKo AktG/Schäfer §249 Rn.4; Hölters/Weber AktG/Englisch §249 Rn.2.

²⁴⁶ Langenbucher, Aktien- und Kapitalmarktrecht, §6 Rn.225.

²⁴⁷ Koch, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.12.

²⁴⁸ Koch, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.15.

²⁴⁹ Koch, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.15.

²⁵⁰ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, §16 Rn.121.

²⁵¹ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §43 Rn.12.

gegen die AG zu erheben (§246 I AktG).²⁵² Erforderlich ist weiterhin ein Anfechtungsgrund gemäß §243 AktG in Form eines materiellen oder formellen Mangels. Gemäß §244 AktG ist eine Heilung der Mängel möglich, sofern die HV den anfechtbaren Beschluss durch einen neuen Beschluss bestätigt.²⁵³ Aufgrund der thematischen Relevanz ist in diesem Zusammenhang besonders erwähnenswert, dass gemäß §243 III Nr.1 AktG eine Beeinträchtigung der Stimmabgabe oder anderer Aktionärsrechte durch die Nutzung elektronischer Möglichkeiten nicht zur Anfechtung berechtigt, außer der Gesellschaft kann Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen werden.²⁵⁴

Die genaue Ausgestaltung des Anfechtungsrechts sorgt bereits seit den letzten Jahrzehnten für Diskussionen²⁵⁵ und auch Kritik im Aktienrecht.²⁵⁶ Ursprung dieser Diskussionen ist der Missbrauch des Anfechtungsrechts durch die sog. räuberischen Aktionäre.²⁵⁷ Diese machen sich den Umstand zu Nutzen, dass Anfechtungsklagen das Potenzial haben, finanziell bedeutsame HV-Beschlüsse über einen längeren Zeitraum hinweg zu blockieren.²⁵⁸ Daher erheben und drohen die räuberischen Aktionäre mit Anfechtungsklagen, um sich danach das Klagerecht von der AG abkaufen zu lassen.²⁵⁹

IV. Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Organisation als AG sich besonders für große unternehmerische Zusammenschlüsse mit wirtschaftlicher Zielsetzung anbietet. Das grundlegende Wesen der AG charakterisiert sich vor allem durch die fünf Typenmerkmale: Gesellschaft, eigene Rechtspersönlichkeit, Haftungsverhältnis, Grundkapital und Aktie.

Die im besonderen Fokus dieser Arbeit stehende HV ist gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat im Organgefüge der AG gleichberechtigt und bildet mit ihnen den „Körper“ der AG. Um ihrer Funktion als Zusammenkunft- und Ausspracheorgan zwischen Verwaltung und Aktionären gerecht zu werden, sind der HV von Gesetzes wegen bestimmte Kompetenzen und Rechte zugeteilt. Ergänzend dazu gibt es ausnahmsweise auch noch ungeschriebene Kompetenzen der HV. Zur Teilnahme an der HV sind grundsätzlich alle Aktionäre berechtigt und während der Versammlung ist ein Teilnehmerverzeichnis dieser aufzustellen. Weiterhin ist es den Aktionären gemäß §118 I 2, II AktG auch möglich, bestimmte Rechte elektronisch auszuüben. Diese ergänzenden virtuellen Möglichkeiten spielen in der Praxis jedoch eine untergeordnete Rolle. Die ordentliche HV wird durch den Vorstand einberufen und muss innerhalb der ersten acht Monate des Geschäftsjahres stattfinden. Über die ihr zugewiesenen Kompetenzen und Rechte beschließt die HV durch Beschlussfassung. Wird in der HV ein formell oder materiell fehlerhafter Beschluss gefasst, so kann dieser im Wege einer Anfechtungs- oder Nichtigkeitsklage angefochten werden. Relevant für den weiteren Verlauf dieser Arbeit ist außerdem die Tatsache, dass das Beschlussmängelrecht des AktG bereits seit Jahren in der Kritik steht.

²⁵² *Nissen/Strauch*, Gesellschaftsrecht, S.232 Rn.491.

²⁵³ *Koch*, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.15.

²⁵⁴ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.68.

²⁵⁵ *Koch*, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.12.

²⁵⁶ So z.B. *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

²⁵⁷ *Koch*, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.12.

²⁵⁸ *Koch*, Gesellschaftsrecht, §31 Rn.12.

²⁵⁹ *Schäfer*, Gesellschaftsrecht, §43 Rn.14.

C. Die virtuelle Hauptversammlung als Notlösung während der Corona-Pandemie?

I. Entwicklung verschiedener politischer Vorhaben

Die Funktionsweise der aus dem 19. Jahrhundert stammenden Präsenz-HV zeichnete sich vor allem durch drei Charakteristika aus: die Orts- und Zeitgebundenheit, der vom Engagement der Aktionäre abhängigen Effizienz und der Bereitschaft der Verwaltung, die Fragen der Aktionäre adäquat zu beantworten.²⁶⁰ Rund um die Jahrtausendwende herum begann man jedoch diese Konstanten kritischer zu betrachten.²⁶¹

Das Zeitalter der sog. „Schornsteinaktionäre“²⁶² war durch die Globalisierung passé und die zunehmend internationalen Aktionäre der AGs zeigten ein regelmäßig geringes Interesse an einer ortsgebundenen deutschen HV in deutscher Sprache.²⁶³ Die historische Orts- und Zeitgebundenheit der HV wurde außerdem durch die Elektronisierung²⁶⁴ und den Siegeszug des Internets beeinflusst.²⁶⁵ Die neuen technischen Möglichkeiten, die das Internet eröffnete, führten zu der Frage, ob die Aktionäre ihre mitgliedschaftlichen Rechte nicht auch online ausüben könnten.²⁶⁶ Dies war in den USA bereits seit 1996 im Rahmen der Stimmabgabe im *shareholder-meeting* möglich und resultierte dort in einem Anstieg der Stimmrechtsausübung.²⁶⁷

Unter anderem inspiriert durch die Entwicklungen in Übersee, förderte der Gesetzgeber seit Mitte der 90er Jahre den Kapitalmarkt durch Gesetze und Reformen aktiv.²⁶⁸ Zusätzlich trug das Internet dazu bei, dass die Aktie zu einem einfach käuflichen Investitionsgut für eine breite Bevölkerungsschicht wurde.²⁶⁹ Während daher ein zwar immer größer werdender Teil der deutschen Bevölkerung sein Kapital in Aktien anlegte, nahm zeitgleich aber das Engagement der Neuaktionäre stark ab, was sich in den sinkenden HV-Präsenzen manifestierte²⁷⁰ und somit den zweiten oben genannten Pfeiler, das Engagement der Aktionäre, ins Wanken brachte. Aus diesem Grund begann man verschiedene Ansätze der modernen Kommunikationstechnik zu diskutieren, um dem Anpassungsdruck der internationalen Kapitalmärkte gerecht zu werden und somit weiter konkurrenzfähig zu bleiben.²⁷¹

1. Maßnahmen zum technischen Fortschritt und Vorschläge zur Implementierung einer virtuellen Hauptversammlung in der Vergangenheit

Um mit den veränderten Rahmenbedingungen Schritt zu halten, verabschiedete der Gesetzgeber verschiedene Maßnahmen.²⁷² So wurde z.B. im Januar 2001 nach intensiver Diskussion das NaStraG verabschiedet, das das AktG durch verminderte Formvorschriften im Rahmen des Einladungsversands und der Stimmrechtsvertretung für die „neuen

²⁶⁰ Zetzsche, BKR 2003, 736 (736).

²⁶¹ Zetzsche, BKR 2003, 736 (736.).

²⁶² Noack, NZG 2006, 321 (324.).

²⁶³ Zetzsche, BKR 2003, 736 (737.).

²⁶⁴ Zetzsche, BKR 2003, 736 (737.).

²⁶⁵ Noack, ZGR 27 (1998), 592 (593.).

²⁶⁶ Pielke, Die virtuelle Hauptversammlung, S.22.

²⁶⁷ Claussen, AG 46 (2001), 161 (164).

²⁶⁸ Zetzsche, BKR 2003, 736 (737.).

²⁶⁹ Claussen, AG 46 (2001), 161 (161).

²⁷⁰ Noack, ZGR 27 (1998), 592 (163).

²⁷¹ Noack, ZGR 27 (1998), 592 (594).

²⁷² Zetzsche, BKR 2003, 736 (737).

Technologien“ empfänglich machte.²⁷³ Ergänzend wurde das Internet im Frühjahr 2002 durch den Deutschen „Corporate Governance Kodex“ als Informationsmedium im Rahmen der Einberufung herangezogen.²⁷⁴ Um das Jahr 2000 herum stand die juristische Literatur der HV-Teilnahme durch das Internet noch skeptisch gegenüber²⁷⁵, spätestens jedoch seit dem Jahr 2003 gehörte das Internet zum festen Bestandteil der HV.²⁷⁶ Einen weiteren Schritt in Richtung elektronische HV machte der Gesetzgeber durch die Umsetzung des ARUG I im Jahr 2009 und das ARUG II im Jahr 2020.²⁷⁷

Doch auch die Diskussion um die Ausgestaltung einer zukünftig vollkommen elektronischen HV kam nicht zur Ruhe.²⁷⁸ Als Vorteil dieser sah man verringerte Kosten und eine erleichterte Teilnahme.²⁷⁹ Dennoch erkannte man auch das unvermeidbare Risiko von technischen Komplikationen.²⁸⁰ Interessanterweise ging man davon aus, dass den Aktionären bei einer vollelektronischen Versammlung eine besondere Schutzwürdigkeit zukommen müsse, da sie nicht mehr die Möglichkeit hätten, sich durch die physische Anwesenheit für eine risikoärmere Teilnahme zu entscheiden und man daher die Gesellschaft stärker in die Verantwortung nehmen müsse.²⁸¹ Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird sich jedoch zeigen, dass die tatsächliche Ausgestaltung der vHV im Jahr 2020 durch den Notgesetzgeber aufgrund der deutlichen Beschneidung der Aktionärsrechte und der Priorisierung der Unternehmensbedürfnisse diese Annahme nicht bestätigen können wird.

2. Regelungstechnik des §1 GesRuaCOVBekG

Durch den Wortlaut des §118 I 1 AktG wird offenbar, dass der Gesetzgeber die HV grundsätzlich als Präsenzveranstaltung konzipiert hat.²⁸² Zwar gibt es, wie oben bereits beschrieben, Instrumente durch die die Aktionäre ihre Rechte auch ohne physische Präsenz am Versammlungsort ausüben können²⁸³, doch eine vollkommen virtuelle HV war bisher im Aktienrecht nicht vorgesehen.²⁸⁴ Als Reaktion auf die Corona-Pandemie und die damit verbundenen weitreichenden Versammlungsbeschränkungen schuf der Gesetzgeber notgedrungen durch §1 GesRuaCOVBekG erstmals die Möglichkeit einer rein virtuellen HV.²⁸⁵ Er sah sich gezwungen, diese temporäre Ausnahmebeschränkung für die Möglichkeit einer vHV ohne physische Präsenz der Aktionäre zu schaffen, um zum einen die Handlungsunfähigkeit der Gesellschaften angesichts der Beschränkungen zu beseitigen²⁸⁶ und um zum anderen zu gewährleisten, dass die zwingende jährliche HV der Unternehmen gemäß §175 I 2 AktG in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres stattfinden konnte.²⁸⁷

Am 27.03.2020 wurde das „mit heißer Nadel gestrickte“²⁸⁸ Mantelgesetz „CoFAG“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht²⁸⁹ und der gesellschaftsrechtlich relevante Art.2 CoFAG, das

²⁷³ Zetzsche, BKR 2003, 736 (737).

²⁷⁴ Zetzsche, BKR 2003, 736 (737).

²⁷⁵ Claussen, AG 46 (2001), 161 (165).

²⁷⁶ Zetzsche, BKR 2003, 736 (736).

²⁷⁷ Siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel B III 2b.

²⁷⁸ Noack, NZG 6 (2003), 241 (249).

²⁷⁹ Beck, RNotZ 13 (2014), 160 (168).

²⁸⁰ Beck, RNotZ 13 (2014), 160 (168).

²⁸¹ Beck, RNotZ 13 (2014), 160 (168).

²⁸² Rapp, DStR 58 (2020), 806 (806).

²⁸³ Rapp, DStR 58 (2020), 806 (806).

²⁸⁴ BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.54.

²⁸⁵ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (481).

²⁸⁶ Wicke, DStR 58 (2020), 885 (885).

²⁸⁷ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (481).

²⁸⁸ Blath, Simon, Interview, 16.11.2021.

²⁸⁹ Schulteis, GWR 12 (2020), 169 (169).

„GesRuaCOVBekG“, trat gemäß Art.6 CoFAG am 28.03.2020 in Kraft.²⁹⁰ Bei diesem Gesetz handelt es sich nicht um ein Artikelgesetz, sondern ein Maßnahmengesetz, dass die Vorschriften des AktG formal unberührt lässt²⁹¹ und sich zeitlich begrenzt als *lex specialis* auf den vorhandenen Normenbestand legt.²⁹² Das GesRuaCOVBekG war zunächst auf HVs beschränkt, die im Jahr 2020 stattfanden²⁹³, jedoch behielt sich der Gesetzgeber die Möglichkeit vor, die Anwendung der §§1-5 GesRuaCOVBekG gemäß §8 GesRuaCOVBekG ohne notwendige Zustimmung des Bundesrates bis zum 31.12.2021 zu verlängern, wenn dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geboten erscheinen sollte.²⁹⁴

Angesichts der „zweiten Welle“ der Corona-Pandemie, die in Deutschland im Spätsommer 2020 Einzug hielt, machte das vom Gesetzgeber ermächtigte BMJV von dieser Möglichkeit Gebrauch.²⁹⁵ Die Möglichkeit der Abhaltung einer vHV wurde durch das „GesRGenR-COVMVV“²⁹⁶ verlängert, welches am 14.10.2020 beschlossen, am 28.10.2020 im Bundesgesetzblatt verkündet und am 29.10.2020 in Kraft trat.²⁹⁷

3. Modifikationen durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens

Doch bereits Mitte Dezember 2020 legte die Regierungsfraktion im Bundestag einen Entwurf für die erneute Anpassung der Regelungen in Bezug auf die vHV vor.²⁹⁸ In das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens, das eigentlich eine andere Materie betraf²⁹⁹, flossen in Art. 11,12 und 14 kurzfristig noch Änderungen ein, die §1 II GesRuaCOVBekG nicht unerheblich modifizierten.³⁰⁰ Diese Änderungen, oder vielmehr ihr Zeitpunkt, wurden nicht durchgehend positiv aufgenommen, sondern sorgten auch für Irritation und Unmut.³⁰¹ Kritiker empfanden die Änderungen als nicht zwingend notwendig und fürchteten, dass so eine unnötige Rechtsunsicherheit geschaffen werde, vor allem bei den Unternehmen, die ihre HV bereits im Januar 2021 abhalten würden.³⁰² Das Gesetz wurde am 30.12.2020 bekannt gemacht und trat gemäß Art.14 am 28.02.2021 in Kraft.³⁰³ Die genauen Modifizierungen sind zur besseren Übersichtlichkeit ausführlich unter Kapitel C IV dargestellt.

²⁹⁰ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (481).

²⁹¹ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (489).

²⁹² Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (S.266 Rn.4.).

²⁹³ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (811).

²⁹⁴ Wicke, DStR 58 (2020), 885 (885).

²⁹⁵ Schulteis, GWR 12 (2020), 465 (465).

²⁹⁶ Vollständiger Titel: Rechtsverordnung zur Verlängerung von Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

²⁹⁷ Schulteis, GWR 12 (2020), 465 (466).

²⁹⁸ Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (931).

²⁹⁹ Vollständiger Titel: Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Pachtrecht.

³⁰⁰ Götze, NZG 24 (2021), 213 (213).

³⁰¹ Deutsches Aktieninstitut, 2021, Virtuelle Hauptversammlung – Rechtsunsicherheit zur Unzeit, https://www.dai.de/fileadmin/user_upload/201211_PM_Rechtssicherheit_zur_Unzeit.pdf, 29.01.2022.

³⁰² Deutsches Aktieninstitut, 2021, Virtuelle Hauptversammlung – Rechtsunsicherheit zur Unzeit, https://www.dai.de/fileadmin/user_upload/201211_PM_Rechtssicherheit_zur_Unzeit.pdf, 29.01.2022.

³⁰³ Götze, NZG 24 (2021), 213 (213).

In der Frühjahrskonferenz von 16.06.2021 baten die Landesjustizminister außerdem darum, die vHV „als dauerhaftes Instrument im Gesellschaftsrecht zu verankern“ und forderten das BMJV dazu auf, einen solchen Gesetzesentwurf möglichst zeitnah vorzulegen.³⁰⁴ Zunächst leistete der Gesetzgeber dieser Bitte keine Folge, sondern entschied sich dazu, die Regelungen des GesRuaCOVBekG³⁰⁵ noch einmal bis zum 31.08.2022 zu verlängern.³⁰⁶ Zu diesem Zweck wurden §7 GesRuaCOVBekG und Art 6 I CoFAG durch Art.15 und Art.16 des AufbhG 2021³⁰⁷ entsprechend angepasst.³⁰⁸ Diese Änderung ist am 15.09.2021 in Kraft getreten und enthält keine inhaltlichen Abweichungen, sodass weiterhin die modifizierte Variante des GesRuaCOVBekG gilt.³⁰⁹

Am 09.02.2022 veröffentlichte das BMJV dann, wie bereits gefordert, einen Referententwurf eines Gesetzes zur Einführung von vHVs für AGs.³¹⁰ Der Entwurf stößt in der Literatur überwiegend auf Zustimmung.³¹¹ Zumal er nicht, wie befürchtet, nur eine reine Ergänzung und Anpassung der vHV an die herkömmlichen HV und eine Digitalisierung der Aktionärsrechte enthält, sondern durch seinen Ermächtigungsrahmen überzeugt, der es den AGs und deren Aktionariat selbst überlässt durch eine Satzungsermächtigung eine vHV zu etablieren oder dies nicht zu tun.³¹²

II. Einberufung einer virtuellen Hauptversammlung

Damit die Einberufung der vHV ordnungsgemäß ist, muss sie rechtzeitig vom zuständigen Organ in der gehörigen Form einberufen und veröffentlicht werden und alle erforderlichen Mindestangaben und Pflichtunterlagen enthalten.³¹³ Soweit §1 GesRuaCOVBekG nichts Anderweitiges vorschreibt, gelten die allgemeinen Vorschriften zur Einberufung.³¹⁴

1. Teilnahmerecht

a) Verpflichtende physische Anwesenheit

Aus §1 II 1 GesRuaCOVBekG geht hervor, dass die physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Vertreter am Versammlungsort ausdrücklich ausgeschlossen ist.³¹⁵ Versammlungsort meint in diesen Fall den Ort, von welchem aus die HV in Bild und Ton übertragen wird.³¹⁶ Eine Ausnahme hierbei bildet lediglich der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, dessen physische Anwesenheit am Versammlungsort zulässig ist.³¹⁷ Da sich der Ausschluss des

³⁰⁴ 92.Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister, 2021, TOP I.9 „Virtuelle Hauptversammlung – Chancen des Digitalisierungsschubs im Aktienrecht nutzen!“, https://www.justiz.nrw.de/JM/jumiko/beschluesse/2021/Fruerjahrskonferenz_2021/TOP-I_-9---Virtuelle-Hauptversammlung.pdf, 29.01.2022.

³⁰⁵ In den nachfolgenden Ausführungen ist mit dem Begriff GesRuaCOVBekG immer das GesRuaCOVBekG n.F. gemeint, außer es wird explizit angegeben, dass es sich um das GesRuaCOVBekG a.F. handelt.

³⁰⁶ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (932).

³⁰⁷ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze.

³⁰⁸ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (932).

³⁰⁹ *Simons/Hauser*, NGZ 24 (2021), 1340 (1343).

³¹⁰ *Seibt/Danwerth*, AG 67 (2022), 177 (177)

³¹¹ *Seibt/Danwerth*, AG 67 (2022), 177 (177); *Mutter*, AG 67 (2022), R57 (R57)

³¹² *Mutter*, AG 67 (2022), R57 (R57).

³¹³ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (940).

³¹⁴ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (940); siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel B III 2c.

³¹⁵ *Hölters/Weber AktG/Drinhausen*, Anh. § 137, §1 COVMG Rn.8.

³¹⁶ *Hölters/Weber AktG/Drinhausen*, Anh. §137, §1 COVMG Rn.8.

³¹⁷ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs .19/18110, S.26.

Rechts auf physische Präsenz nur auf die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten bezieht³¹⁸, ist fraglich welche sonstigen Personen (physisch) an der HV teilnehmen müssen, um diese rechtmäßig durchzuführen.³¹⁹ Am Übertragungsort jedenfalls präsent sein sollte der Versammlungsleiter³²⁰, für den wie oben bereits beschrieben auch eine generelle Teilnahmepflicht besteht.³²¹ Allein schon aus praktischen Gründen empfiehlt sich ebenfalls die physische Anwesenheit des Vorstandsvorsitzenden, der die Aktionärsfragen beantwortet.³²²

Bezüglich der Teilnahme der übrigen Vorstandsmitglieder und der Mitglieder des Aufsichtsrates wird angenommen, dass weiter §118 III 1 AktG gilt, wonach die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates an der vHV teilnehmen sollen³²³, außer ein wichtiger Grund rechtfertigt die Nichtteilnahme.³²⁴ Für die Mitglieder des Aufsichtsrates kann der Vorstand gemäß §1 I GesRuaCOVBekG, in Abweichung zu §118 III 2 AktG auch ohne entsprechende Satzungsregelung festlegen, dass die Zuschaltung per Bild- und Tonübertragung ausreichend ist.³²⁵

Es wird überwiegend davon ausgegangen, dass die Mitglieder des Vorstandes ihrer Teilnahmepflicht durch eine „virtuelle Teilnahme“ ebenfalls Genüge leisten.³²⁶ Dies meint eine Zwei-Wege-Kommunikation, die auch Interaktionen mit der HV möglich macht.³²⁷ Gerade auch unter Beachtung des *social distancings* und der Erfüllung etwaiger öffentlich-rechtlicher Anordnungen liegt es nahe, die Zahl der physisch anwesenden Personen am Versammlungsort möglichst gering zu halten.³²⁸ Daher ist die rein elektronische Bild- und Tonteilnahme (mit Zuschalt-Option) der Vorstandsmitglieder in jeden Fall gesetzeskonform.³²⁹

Der Notar, der gemäß §130 AktG für die Niederschrift verantwortlich ist, „sollte“ laut Gesetzesbegründung ebenfalls am Übertragungsort zugegen sein.³³⁰ Die Anwesenheit des Notars ist demnach zwar nicht rechtlich³³¹, wohl aber faktisch zwingend³³², da nach dem herkömmlichem Verständnis der beurkundungsverfahrensrechtlichen Vorschriften (§37 BeurkG), die wirksame Errichtung eines Tatsachenprotokolls allein aufgrund elektronisch übermittelter Wahrnehmungen ausgeschlossen ist.³³³ Um nicht die Rechtsfolge der Beschlussnichtigkeit aufgrund von Beurkundungsmängeln gemäß §241 Nr.2 AktG zu riskieren, sollte der Notar demnach unbedingt am Versammlungsort zugegen sein.³³⁴

Die Mitarbeiter, die aus dem *back office* agieren, können problemlos elektronisch zugeschaltet werden, zumal der Großteil ihrer Arbeit bereits im Vorhinein erfolgt.³³⁵ Das Gleiche gilt für den Fall, dass ein Abschlussprüfer der HV gemäß §176 II AktG beizuwohnen hat,

³¹⁸ Grigoleit AktG/Herrler, §118 Rn.36s.

³¹⁹ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³²⁰ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³²¹ MüKo AktG/Kubis, §118 Rn.106.

³²² Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (S.492).

³²³ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³²⁴ Hölters/Weber AktG/Drinhausen, Anh. §137, §1 COVMG Rn.9.

³²⁵ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³²⁶ Anders: BeckOGK AktG/Hoffmann, §118 Rn.68.

³²⁷ Hölters/Weber AktG/Drinhausen, Anh. § 137, §1 COVMG Rn.9.

³²⁸ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³²⁹ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³³⁰ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 19/18110, S.26.

³³¹ Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647 (649).

³³² Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³³³ Grigoleit AktG/Herrler, §118 Rn.36s; Ausführlich dazu unter Kapitel D IV 3.

³³⁴ Hölters/Weber AktG/Drinhausen, Anh. §137, §1 COVMG Rn.9.

³³⁵ Grigoleit AktG/Herrler, §118 Rn.36v.

auch er kann im Wege der elektronischen Kommunikation durch Bild- und Tonübertragung teilnehmen.³³⁶

Um die Bild- und Tonübertragung am Versammlungsort zu organisieren und einwandfrei zu gewährleisten, wird regelmäßig außerdem das technische Personal anwesend sein.³³⁷

b) Teilnehmerverzeichnis

In Bezug auf das Teilnehmerverzeichnis³³⁸ gibt es unter dem Regime des GesRuaCOVBekG keine eigenständige Regelung, weshalb davon auszugehen ist, dass in der vHV weiterhin ein Teilnehmerverzeichnis gemäß §129 I 2 AktG aufzustellen ist.³³⁹ Da §1 II 1 GesRuaCOVBekG die physische Präsenz von Aktionären oder ihren Vertretern ausschließt, können diese ihre Rechte nur im Wege der elektronischen Teilnahme durch den §118 I 2 AktG oder durch Briefwahl gemäß §118 II AktG ausüben.³⁴⁰

Sollte das Instrument der elektronischen Teilnahme gemäß §118 I 2 AktG gewählt werden, so gelten alle Online-Teilnehmer als „in der HV erschienen“ i.S.v. „§245 Nr.1 AktG³⁴¹ und sind damit zusammen mit dem Stimmrechtsvertreter in das Teilnehmerverzeichnis mit aufzunehmen.³⁴² Hierbei reicht jedoch nicht nur die einfache Anmeldung, sondern es muss eine tatsächliche Zuschaltung erfolgt sein.³⁴³ Die Zugänglichmachung des Teilnehmerverzeichnisses nach §129 IV AktG kann in Falle der vHV z.B. über ein passwortgeschütztes Online-Portal erfolgen.³⁴⁴

Bezüglich des Instrumentes der Briefwahl und Vollmachtserteilung zur Ausübung der Aktionärsrechte gemäß §118 II AktG gilt auch in der vHV, dass Briefwähler nicht an der Versammlung teilnehmen, sondern ihr Stimmrecht außerhalb der Versammlung ausüben und demnach auch nicht in das Teilnehmerverzeichnis mit aufzunehmen sind.³⁴⁵ Der Briefwahlaktionär gilt auch dann nicht als Teilnehmer, wenn er seine Stimme noch während der Versammlung abgeben kann.³⁴⁶ Als Folge ist der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft regelmäßig alleine in das Teilnehmerverzeichnis mit aufzunehmen.³⁴⁷ Da die Briefwähler nicht als Teilnehmer gelten, muss ihnen auch keine Einsicht in das Teilnehmerverzeichnis gewährt werden, dessen Informationsgehalt in diesem Fall ohnehin gering wäre.³⁴⁸ Da jedoch gemäß §129 IV AktG jedem Aktionär ein Recht auf nachträgliche Einsichtnahme in das Teilnehmerverzeichnis zusteht³⁴⁹, kann der nicht anwesende Aktionär von diesem Recht bzw. von der Übersendung nach Verlangen Gebrauch machen.³⁵⁰

Erhebliche Mängel bei der Aufstellung und der Auslegung des Teilnehmerverzeichnisses können die Anfechtung von HV-Beschlüssen gem. §243 I AktG begründen³⁵¹, vor allem,

³³⁶ Grigoleit AktG/Herrler, §118 Rn.36v.

³³⁷ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (492).

³³⁸ Siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel B III 2a.

³³⁹ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (814).

³⁴⁰ Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (586); ausführlich dazu unter Kapitel C IV 2.

³⁴¹ Hirte AktG/Mülbert, §118 Rn.100.

³⁴² Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (568).

³⁴³ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (493).

³⁴⁴ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (814).

³⁴⁵ Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (587).

³⁴⁶ Quass, NZG 24 (2021), 261 (265).

³⁴⁷ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (814).

³⁴⁸ Quass, NZG 24 (2021), 261 (266).

³⁴⁹ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (814).

³⁵⁰ Quass, NZG 24 (2021), 261 (266).

³⁵¹ OLG Hamburg, Urteil vom 19.05.1989, 11 U 62/89, NJW 1990, 1120 (1121).

wenn die in §129 AktG vorgegeben Vorgaben nicht berücksichtigt werden und sich somit kein zuverlässiges Bild über die Präsenz der Versammlung ermitteln lässt.³⁵²

2. Besonderheiten bei der Einberufung

a) Einberufungskompetenz

Die Kompetenz eine vHV einzuberufen steht gemäß §1 II 1 GesRuaCOVBekG allein dem Vorstand zu.³⁵³ Andere Personen, die durch Gesetz oder Satzung (§121 II 2 AktG) dazu befähigt wären, eine traditionelle HV einzuberufen, sind nicht befähigt, auch eine vHV einzuberufen.³⁵⁴ Gemäß §77 I 1 AktG muss die Entscheidung zur Einberufung einstimmig gefällt werden, der §121 II 1 AktG kommt hier nicht zur Anwendung, da es nicht nur um die Frage der Einberufung, sondern auch um die konkrete Ausgestaltung der den Aktionären im Rahmen von §1 II Nr.2-4 GesRuaCOVBekG gewährten Sonderechte geht.³⁵⁵

Für die endgültige Entscheidung zur Einberufung einer vHV benötigt der Vorstand gemäß §1 VI GesRuaCOVBekG allerdings zusätzlich noch die Zustimmung des Aufsichtsrates.³⁵⁶ Da der Gesamtvorstand als Organ seine Entscheidung mit pflichtgemäßem Ermessen trifft³⁵⁷, ist sowohl er als auch der Vorstand bei dieser unternehmerischen Entscheidung durch die *Business Judgement Rule* (§93 I 2 AktG, §116 1 AktG) abgesichert.³⁵⁸ Ein Widerspruchsrecht gegen diese Entscheidung steht den Aktionären nicht zu.³⁵⁹

Wie auch die traditionelle HV wird die vHV durch ihre Bekanntmachung verbindlich.³⁶⁰ Nach aktueller Rechtslage können Unternehmen, die ihre HV noch vor dem 31.08.2022 vollständig abhalten werden, gemäß §7 GesRuaCOVBekG noch von der Möglichkeit des virtuellen Formates Gebrauch machen.³⁶¹ Eine bloße Einberufung der HV vor dem 31.08.2022 berechtigt hingegen nicht zur Durchführung der vHV nach diesem Datum.³⁶² Wenn die anwendbaren Infektionsschutzbestimmungen des Bundes und der Länder es erlauben, kann der Vorstand sich auch für die Durchführung einer traditionellen HV entscheiden.³⁶³

Sollte sich die Gesellschaft zur Durchführung einer HV in Präsenz unter Beachtung der notwendigen Schutzmaßnahmen entscheiden, hat der „kritische Aktionär“³⁶⁴ keinen Anspruch auf behördliche Untersagung der HV aufgrund der Corona-Pandemie, außer er kann glaubwürdig machen, dass die Gesellschaft die vorgegeben Schutzmaßnahmen unbeachtet lassen würde.³⁶⁵

Weiterhin entschied das LG München, dass auch bei der Umwandlung einer angekündigten Präsenz-HV in eine vHV nach Maßgabe des GesRuaCOVBekG kein Verfügungsanspruch auf

³⁵² Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (586).

³⁵³ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (490).

³⁵⁴ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (S.2 Rn.15).

³⁵⁵ Herrler, GWR 12 (2020), 191 (192).

³⁵⁶ Bürkle Compliance/Bürkle §20 Rn.7.

³⁵⁷ Herrler, GWR 12 (2020), 191 (192).

³⁵⁸ Bürkle Compliance/Bürkle, §20 Rn.8.

³⁵⁹ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (489).

³⁶⁰ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (471).

³⁶¹ Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (932-933).

³⁶² Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (932-933).

³⁶³ Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (936).

³⁶⁴ Heckschen/Strnad, GWR 13 (2021), 215 (216).

³⁶⁵ VG Frankfurt, Beschluss vom 26.03.2020, 5 L 744/20.F, juris.

Untersagung der HV bestehe, außer der Antragsteller kann glaubhaft machen, dass die von der HV zu fassenden Beschlüsse insgesamt nichtig wären.³⁶⁶

b) Verkürzte Fristen zur Einberufung

Zu Beschleunigungszwecken hat der Gesetzgeber in §2 III 1 AktG GesRuaCOVBekG den Gesellschaften die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer verkürzten Frist zur Einberufung der traditionellen HV und der vHV gegeben.³⁶⁷ Gemäß §2 III 1 GesRuaCOVBekG kann die Einberufung bis spätestens am 21.Tag vor der Versammlung erfolgen und nicht wie in §123 I 1 AktG normiert mindestens 30 Tage vor der HV.³⁶⁸ Diese verkürzte Mindesteinberufungsfrist wird auch nicht wie normalerweise üblich durch den Tag der Anmelde- bzw. Zugangsfrist gemäß §123 II 5 AktG verlängert³⁶⁹, da die Tage der Anmeldefrist im Falle von §2 III 1 GesRuaCOVBekG nicht mitzählen.³⁷⁰ Sollte in der Satzung etwas Abweichendes geregelt sein, ist dies unbeachtlich.³⁷¹ Ebenfalls nicht zur verkürzten Mindesteinberufungsfrist zählt bei börsennotierten AGs die Zugangsfrist für den Legitimationsnachweis im Falle eines Nachweiserfordernisses gemäß §123 IV 2 Var.2 i.V.m. §123 III 2 i.V.m. 123 II 5 AktG.³⁷² In §2 III 2 wird der Nachweistichtag (*record date*) außerdem vom Beginn des 21ten auf den Beginn des zwölften Tages und die Frist für seinen Zugang bei der Gesellschaft von mindestens sechs Tagen auf spätestens am vierten Tag vor der Versammlung verschoben.³⁷³ Zu beachten ist jedoch, dass diese verkürzten Fristen nur dann zur Anwendung kommen, wenn die Gesellschaft auch von der Möglichkeit der verkürzten Einberufungsfrist Gebrauch macht.³⁷⁴

In der Praxis sollte die Versammlung aus Gründen der Rechtssicherheit allerdings bereits am 22.Tag vor der Versammlung einberufen werden, da der §121 I 2 AktG, der normiert, dass der Tag der Einberufung nicht mitzählt, im Gegensatz zu §121 I 1 AktG nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.³⁷⁵ Während in der ersten HV-Saison 2020 noch 31% (48 % der DAX30- und 27 % der MDAX-HVs) der Unternehmen für die Einberufung der vHV von dem verkürzten Fristregime Gebrauch machten³⁷⁶, war es in der zweiten Saison 2021 nur noch eine Gesellschaft der DAX-Indexfamilie.³⁷⁷ Dieser Entwicklung liegt das Bestreben der Unternehmen zugrunde, sich durch die Einberufung mit Fristerleichterung nicht einer „Gefahr eines pflichtwidrigen Ermessensfehlgebrauchs auszusetzen“.³⁷⁸

c) Zusätzlicher Inhalt der Einberufung

Weiterhin ist gemäß §121 III 1 AktG der Ort der HV bei Einberufung anzugeben. Die Frage, ob dieses Erfordernis bei einer vHV überhaupt noch notwendig ist, ist ausführlich unter Kapitel D IV 3 beantwortet. Gemäß §121 III 1 AktG ist außerdem die Zeit der HV anzugeben. Dieses Erfordernis bleibt für die vHV, im Gegensatz zum diskussionsfähigen

³⁶⁶ LG München, Beschluss vom 26.05.2020, 5 HK O 6378/20, juris.

³⁶⁷ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (815).

³⁶⁸ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (471-472).

³⁶⁹ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (815).

³⁷⁰ Deutscher Bundestag BT-Drs.19/18110, S.27.

³⁷¹ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 19/18110, S.27.

³⁷² Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (471-472).

³⁷³ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (491).

³⁷⁴ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (491).

³⁷⁵ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (815).

³⁷⁶ Danwerth, AG 65 (2020), 776 (778 Rn.8).

³⁷⁷ Danwerth, AG 66 (2021), 613 (615 Rn.7).

³⁷⁸ Simons/Hauser, NGZ 23 (2020), 1406 (1409).

Erfordernisses des Ortes weiterhin schon aus offensichtlichen Gründen notwendig.³⁷⁹ Die Gesellschaft ist verpflichtet, den Aktionären den Tag und die Zeit der vHV mitzuteilen, um zu gewährleisten, dass diese per Bild- und Tonübertragung zuschauen und ggf. auch elektronisch teilnehmen können.³⁸⁰ Ergänzend ist es sinnvoll anzugeben, wie die Gesellschaft gedenkt, die nach §2 II Nr.1-4 GesRuaCOVBekG vorgeschriebenen Voraussetzungen umzusetzen.³⁸¹

Wie bereits oben erwähnt, hat die Gesellschaft in bestimmten Fällen die Pflicht von der Einberufung an in den Geschäftsräumen bestimmte Unterlagen zur Einsicht auszulegen und diese dann auch während der HV zugänglich zu machen.³⁸² Im Fall einer vHV sollten diese Dokumente nicht nur während des Laufes der Einberufungsfrist, sondern auch für die gesamte Dauer der HV auf der Internetseite abrufbar sein.³⁸³ Weiterhin bleibt es aber auch bei der Auslage der Unterlagen im Versammlungsraum, damit sich der Notar davon überzeugen kann, dass diese Unterlagen vorhanden und auch ordnungsgemäß unterschrieben sind.³⁸⁴

III. Charakteristika einer virtuellen Hauptversammlung

In §1 II 1 GesRuaCOVBekG gibt der Gesetzgeber eine Legaldefinition für die vHV.³⁸⁵ Demnach ist dies eine Versammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten³⁸⁶, auch „präsenzlose Hauptversammlung“ genannt.³⁸⁷ Diese vHV ist gemäß §1 II 1 Nr.1-4 GesRuaCOVBekG an Mindestvoraussetzungen geknüpft. Namentlich sind das die Gewährleistung der Übertragung der vHV in Bild und Ton (§1 II 1 Nr.1 GesRuaCOVBekG), die (elektronische und durch Vertreter erfolgende) Stimmrechtsausübung (§1 II 1 Nr.2 GesRuaCOVBekG), das (elektronische) Fragerecht (§1 II 1 Nr.3 GesRuaCOVBekG) und die Möglichkeit zum präsenzlosen Widerspruch (§1 II 1 Nr.4 GesRuaCOVBekG). Kann oder möchte die Gesellschaft diese Voraussetzungen nicht erfüllen, so ist die Durchführung der HV in virtueller Form ausgeschlossen.³⁸⁸

IV. Unterschiede zwischen der vHV und der HV in Präsenz

Zur besseren Übersichtlichkeit und Abgrenzbarkeit sind die einzelnen Voraussetzungen der vHV und weitere Unterschiede zwischen der vHV und der HV in Präsenz im Folgenden ausführlich dargestellt.

1. Bild und Tonübertragung der gesamten Versammlung

Gemäß §1 II 1 Nr.1 GesRuaCOVBekG ist die gesamte Versammlung per Bild- und Tonqualität zu übertragen.³⁸⁹ Entgegen der bisherigen Praxis, bei der die Internetübertragung der HV nach der Rede des Vorstandsvorsitzenden beendet wurde, meint „gesamte“ in diesem Fall auch die Übertragung der Generaldebatte und der Abstimmungen³⁹⁰, bis hin zu deren

³⁷⁹ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (268 Rn.20).

³⁸⁰ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (268 Rn.20).

³⁸¹ Herrler, GWR 12 (2020), 191 (192).

³⁸² Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (493); siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel B III 2c.

³⁸³ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (330).

³⁸⁴ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (330).

³⁸⁵ Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647 (648).

³⁸⁶ Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647 (648).

³⁸⁷ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 19/18110, S.26.

³⁸⁸ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (489).

³⁸⁹ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (811).

³⁹⁰ Deutscher Bundestag, BT-Drs. 19/18110, S.26.

Beendigung.³⁹¹ Nicht von der Übertragungspflicht umfasst sind Einblicke, die die Aktionäre auch bei einer Präsenzveranstaltung nicht hätten, wie beispielsweise die Stimmauszählung.³⁹² Eine Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit ist für die Übertragung nicht zwingend vorgeschrieben³⁹³, daher kann für die Übertragung der Versammlung ein passwortgeschütztes Internetportal mit Livestream³⁹⁴ oder eine öffentliche Übertragung im Internet³⁹⁵ etc. gewählt werden. Diese Auffassung bestätigt auch das OLG München³⁹⁶, indem es sich den Beschlüssen des LG Köln³⁹⁷ und des LG Frankfurt³⁹⁸ anschloss und weiter ausführte, dass die in §1 II GesRuaCOVBekG enthaltenen Vorgaben in Anbetracht der akuten Pandemiesituation und der bestehenden Unklarheit über die technisch rechtssichere Durchführbarkeit einer vHV mit Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit „kein unverhältnismäßiger Eingriff in das Eigentumsrecht der Aktionäre“ vorliegt.³⁹⁹

Das Risiko technischer Störungen haben die Gesellschaften nicht zu tragen⁴⁰⁰, da die technisch ungestörte Übertragung und dass diese bei jedem Aktionär ankommt, nicht zwingend vorausgesetzt ist.⁴⁰¹ Das Mindesterfordernis der Bild- und Tonübertragung gilt sowohl für die börsennotierte als auch für die nichtbörsennotierte AG.⁴⁰²

2. Teilnahme und elektronische (oder durch Vertreter erfolgende) Stimmrechtsausübung

Gemäß §1 II 1 Nr.2 GesRuaCOVBekG muss den Aktionären bei der vHV Gelegenheit zur Ausübung ihres Stimmrechtes gegeben werden.⁴⁰³ Dies kann die Gesellschaft entweder durch elektronische Teilnahme oder durch Briefwahl ermöglichen.⁴⁰⁴ Laut Gesetzesbegründung des GesRuaCOVBekG a.F. ist es ausreichend, wenn eine der beiden Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation ermöglicht wird, es steht den Unternehmen jedoch auch frei, beide Möglichkeiten anzubieten.⁴⁰⁵ Ergänzend zu den beiden Varianten ist außerdem stets die Vollmachterteilung zur Stimmrechtsausübung anzubieten.⁴⁰⁶ Eine etwaige Satzungsermächtigung i.S.v. §118 I, II AktG steht der Durchführung von Briefwahl und /oder elektronischer Teilnahme nach §1 II 1 Nr.2 GesRuaCOVBekG nicht im Wege.⁴⁰⁷

Da sich die Möglichkeit der elektronischen Teilnahme an dem §118 I 2 AktG orientiert, muss die Gesellschaft auch unter dem Regime des GesRuaCOVBekG eine Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit einrichten, um somit eine elektronische Abstimmung in Echtzeit zu ermöglichen.⁴⁰⁸ Bei der elektronischen Teilnahme handelt es sich um eine „echte aktienrechtliche Teilnahme“.⁴⁰⁹

³⁹¹ *Wicke*, DStR 58 (2020), 885 (885).

³⁹² *Noack/Zetzsche*, AG 2020, 265 (S.270 Rn.42).

³⁹³ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (944).

³⁹⁴ *Grigoleit AktG/Herrler* §118 Rn.36q.

³⁹⁵ *Herrler*, DNotZ 119 (2020), 468 (483).

³⁹⁶ OLG München, Beschluss vom 28.07.2021, 7 AktG 4/21, NZG 2021, 1594.

³⁹⁷ LG Köln, Beschluss vom 26.02.2021, 82 O 53/20, juris.

³⁹⁸ LG Frankfurt, Urteil vom 23.02.2021, 3-05 O 64/20, juris.

³⁹⁹ OLG München, Beschluss vom 28.07.2021, 7 AktG 4/21, NZG 2021, 1594 (1600).

⁴⁰⁰ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (811).

⁴⁰¹ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.26.

⁴⁰² *Wicke*, DStR 58 (2020), 885 (886).

⁴⁰³ *Wicke*, DStR 58 (2020), 885 (886).

⁴⁰⁴ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴⁰⁵ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.26.

⁴⁰⁶ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.26.

⁴⁰⁷ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴⁰⁸ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (811-812).

⁴⁰⁹ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (490).

Die Möglichkeit der Stimmabgabe durch Briefwahl lehnt sich an §118 II 1 AktG an, sie beschränkt sich als Spezialregelung jedoch nur auf die elektronische Briefwahl.⁴¹⁰ Die zusätzliche Möglichkeit der schriftlichen Briefwahl im herkömmlichen Sinne ist fakultativ möglich, sofern eine entsprechende satzungsmäßige Grundlage existiert, da §1 GesRuaCOVBekG eine solche Regelung nicht deckt.⁴¹¹ Im Fall der Inanspruchnahme der Möglichkeit der Briefwahl liegt keine aktienrechtliche Teilnahme vor.⁴¹²

Für beide Arten der Stimmrechtsausübung hat der Vorstand sicherzustellen, dass die Stimme des Aktionärs das Unternehmen auf elektronischen Wege erreichen kann.⁴¹³ Dazu kann er die Möglichkeit zur Stimmabgabe per E-Mail oder per Online-Portal bereitstellen.⁴¹⁴ In einem Online-Portal könnte man z.B. ein Internetformular („click the box“) oder ein Chatfenster vorsehen.⁴¹⁵

Das stets bereitzustellende Instrument der Vollmachtserteilung gemäß §1 II 1 Nr.2 GesRuaCOVBekG meint die Vertretung nach dem allgemeinen AktG der Aktionäre durch Dritte, Banken, den Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, Intermediäre, Aktionärsvereinigungen o.ä., daher gelten hier die Regeln der §134 III, 135 AktG.⁴¹⁶ Wesentlich ist bei der Vollmachtserteilung jedoch, dass auch die Vertreter, mit Ausnahme des Stimmrechtsvertreters der Gesellschaft⁴¹⁷, ihr Stimmrecht ohne physische Präsenz ausüben.⁴¹⁸

Bezüglich des zeitlichen Rahmens der Abstimmung enthält das GesRuaCOVBekG keine Regelung. Bei dem Instrument der elektronischen Teilnahme ergibt sich der Zeitpunkt bereits aus dem Instrument selbst⁴¹⁹, da die Abstimmung in Echtzeit, während der vHV abgehalten wird.⁴²⁰ Bei dem Instrument der Briefwahl ist die Stimmabgabe auch schon im Zeitraum vor der Versammlung möglich.⁴²¹ Weiterhin kann die Gesellschaft den Aktionären aber auch die Gelegenheit bieten, ihre Stimme noch bis nach Ende der Debatte bzw. Fragenbeantwortung abgeben zu können, um ihnen zu ermöglichen, sich ihre Meinung unter dem Eindruck der laufenden vHV zu bilden.⁴²²

In der Praxis wird nahezu ausschließlich von der Kombination aus Briefwahl und Vollmachtserteilung Gebrauch gemacht.⁴²³ Die Briefwahl wird hierbei in den meisten Fällen über ein Online-Portal angeboten.⁴²⁴

3. Elektronische Fragemöglichkeit der Aktionäre

a) Allgemeines

In der ersten Fassung des GesRuaCOVBekG aus dem Jahr 2020 war in §2 II 1 Nr.3 GesRuaCOVBekG a.F. eine Fragemöglichkeit für alle Aktionäre im Wege der elektronischen

⁴¹⁰ Schmidt Covid-19/Noack, §9 Rn.72.

⁴¹¹ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (485).

⁴¹² Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (587).

⁴¹³ Mayer/Jenne/Miller, BB 75 (2020), 1282 (1287).

⁴¹⁴ Mayer/Jenne/Miller, BB 75 (2020), 1282 (1287).

⁴¹⁵ Schmidt Covid-19/Noack, §9 Rn.72.

⁴¹⁶ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴¹⁷ Siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel B III 2b.

⁴¹⁸ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (268 Rn.27).

⁴¹⁹ Cyglakow, Die virtuelle Hauptversammlung, S.86-87.

⁴²⁰ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴²¹ Deutscher Bundestag, BT-Drs.16/11642, S.27.

⁴²² Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴²³ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (482).

⁴²⁴ Seibt/Danwerth, NZG 23 (2020), 1241 (1242).

Kommunikation vorgesehen.⁴²⁵ Dabei handelte es sich jedoch nicht um das Auskunftsrecht i.S.v. §131 AktG⁴²⁶, sondern um die Möglichkeit Fragen zu stellen, ohne dass ein Recht auf Antwort besteht.⁴²⁷ Diese Fragen wurden vom Vorstand gemäß §1 II 2 GesRuaCOVBekG a.F. nach pflichtgemäßen, freien Ermessen beantwortet und konnten gemäß §2 II 2 GesRuaCOVBekG a.F. durch den Vorstand auf zwei Tage vorab eingereichte Fragen beschränkt werden.⁴²⁸ Sollte sich der Vorstand für eine solche Vorabreichungsvorgabe entscheiden, so sind ergänzende Rückfragen in der vHV grundsätzlich ausgeschlossen⁴²⁹ und eine Generaldebatte zwischen Aktionär und Verwaltung findet nicht mehr statt.⁴³⁰

Der Vorstand kann die Fragemöglichkeit auf angemeldete Aktionäre beschränken oder die Fragemöglichkeit ganz offen anbieten, je nachdem was organisatorisch einfacher ist.⁴³¹ Besonders erwähnenswert ist außerdem, dass dem Vorstand laut Gesetzesbegründung des GesRuaCOVBekG a.F. ausdrücklich das Recht zugesprochen wurde, Fragen von Aktionärsvereinigungen und institutionellen Investoren mit bedeutenden Stimmanteilen zu bevorzugen⁴³² und er damit vom Gebot der Gleichbehandlung nach §53a AktG befreit wurde.⁴³³

Diese Regelung hatte den Hintergrund, dass der Gesetzgeber nicht einschätzen konnte, in welchen Umfang und vor allem auf welche Weise die Aktionäre die Fragemöglichkeit nutzen würden.⁴³⁴ Um die Unternehmen vor einer befürchteten „Flut von Fragen“ und ggf. inhaltlich inakzeptablen Einwüfen⁴³⁵, ausgelöst durch die niedrigere Hemmschwelle der elektronischen Teilnahme⁴³⁶, zu schützen, entschied sich der Gesetzgeber zu dieser die Aktionäre betreffende Beschneidung des Auskunftsrechtes.⁴³⁷

Die genaue Umsetzung der Fragemöglichkeit kann auf verschiedenen Wegen erfolgen.⁴³⁸ Am nächsten an der herkömmlichen Präsenzveranstaltung ist die Livezuschaltung der Aktionäre per Video oder nur per Ton.⁴³⁹ Weiterhin gibt es auch die Möglichkeit der elektronischen Zusendung von Fragen per E-Mail oder durch ein Aktionärsportal.⁴⁴⁰ Auch die Kombination dieser beiden Möglichkeiten ist zulässig.⁴⁴¹

In der Praxis hat sich aufgrund der besseren Handhabbarkeit die zweite Möglichkeit durchgesetzt.⁴⁴² In der HV-Saison 2020 und 2021 haben alle deutschen Börsenunternehmen von der Möglichkeit, das Fragerecht auf das Vorfeld der HV zu verlegen, Gebrauch gemacht.⁴⁴³

⁴²⁵ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.89.

⁴²⁶ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (812).

⁴²⁷ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴²⁸ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.89.

⁴²⁹ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (813).

⁴³⁰ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁴³¹ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴³² *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴³³ *Vetter/Tielmann*, NJW 73 (2020), 1175 (1177).

⁴³⁴ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴³⁵ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴³⁶ *Schäfer*, NZG 23 (2020), 481 (484).

⁴³⁷ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (500).

⁴³⁸ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.93.

⁴³⁹ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁴⁴⁰ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (813).

⁴⁴¹ *Wicke*, DStR 58 (2020), 885 (887).

⁴⁴² *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (952-953).

⁴⁴³ *Danwerth*, AG 66 (2021), 613 (617 Rn.15).

b) Modifikation: Fragemöglichkeit wird zu Fragerecht

Durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens wurde die „Fragemöglichkeit“ für die HV-Saison 2021 schließlich zu einem „Fragerecht“ umgestaltet.⁴⁴⁴ Die Neueinführung des Fragerechtes korrigiert die einstig gefestigte Position des Gesetzgebers zu Gunsten der Aktionäre hin.⁴⁴⁵

Dies stellt eine gravierende Änderung dar⁴⁴⁶, da sich in §1 II Nr.3 GesRuaCOVBekG a.F. das pflichtgemäße, freie Ermessen des Vorstandes sowohl auf das „ob“ als auch das „wie“ der Beantwortung der von den Aktionären gestellten Fragen bezog⁴⁴⁷ und die Gesetzesbegründung bezüglich des §1 II 1 Nr.3 GesRuaCOVBekG a.F. noch explizit davon ausging, dass somit gerade kein Recht auf eine Antwort bestand.⁴⁴⁸ Durch die Änderung in §1 II Nr.3 GesRuaCOVBekG wird das Ermessen der Gesellschaften zur Fragenbeantwortung auf das „wie“ der Beantwortung reduziert, sodass die Fragen nun grundsätzlich zu beantworten sind.⁴⁴⁹ Diese Änderung trug nicht zuletzt auch dem Versuch Rechnung, den Kritikern des GesRuaCOVBekG nach dessen Verlängerung bis in das Jahr 2021 im Gegenzug entgegenkommen zu signalisieren.⁴⁵⁰ Trotz dieser Erstarkung zum Fragerecht obliegt es aber weiterhin dem Vorstand, wie er die Fragen beantwortet⁴⁵¹, er kann dies schriftlich oder mündlich tun.⁴⁵² In diesem Zuge ist außerdem anzumerken, dass nach Intention des Gesetzgebers das Fragerecht nicht dem in § 131 AktG geregelten Auskunftsrecht gleichsteht, da weiterhin ein Ermessen des Vorstands insoweit besteht, als dass er, wenn es ihm sinnvoll erscheint, Fragen und deren Beantwortung zusammenfassen kann.⁴⁵³

c) Modifikation: Verkürzung der Vorabreichungsfrist für Fragen

Ebenfalls angepasst wurde die Frist zur Einreichung von Aktionärsfragen von zwei Tagen vor der Versammlung auf einen Tag vor der Versammlung.⁴⁵⁴ Auch hier erfolgte somit eine Stärkung der Aktionärsrechte, da die Aktionäre durch die verkürzte Frist länger Zeit haben, um ihre Fragen vorab einzureichen.⁴⁵⁵ Zu den bereits im Jahr 2020 aufgetretenen Problemen der Fristberechnung, trifft das GesRuaCOVBekG keine Regelung.⁴⁵⁶ Die genaue Berechnung der Vorabreichungsfrist für Fragen ist ausführlich unter Kapitel D IV 1 dargestellt.

4. Präsenzlose Widerspruchsmöglichkeit gegen Beschlüsse der Hauptversammlung

Gemäß §1 II 1 Nr. 4 GesRuaCOVBekG setzt eine vHV ferner voraus, dass die Aktionäre, die ihr Stimmrecht ausgeübt haben, ein Recht auf Widerspruch gegen einen Beschluss der vHV haben, auch wenn sie, wie eigentlich von §245 Nr.1 AktG vorgeschrieben nicht in der Versammlung erschienen sind.⁴⁵⁷ Durch diese Formulierung wird es auch den Aktionären,

⁴⁴⁴ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁴⁴⁵ *Götze*, NZG 24 (2021), 213 (214).

⁴⁴⁶ *Götze*, NZG 24 (2021), 213 (214).

⁴⁴⁷ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.175-176.

⁴⁴⁸ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴⁴⁹ *Cyglakow*, Die virtuelle Hauptversammlung, S.175-176.

⁴⁵⁰ *Götze*, NZG 24 (2021), 213 (216).

⁴⁵¹ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁴⁵² *Deutscher Bundestag*, BT-Prot. 19/202, 202.Sitzung, S.25382.

⁴⁵³ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/25322, S.22.

⁴⁵⁴ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁴⁵⁵ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁴⁵⁶ *Götze*, NZG 24 (2021), 213 (215-216).

⁴⁵⁷ *Herb/Merkelbach*, DStR 58 (2020), 811 (814).

die über die Briefwahl abgestimmt haben und somit als nicht erschienen gemäß §129 I 2 AktG gelten und eigentlich keine versamlungsbezogenen Rechte ausüben können, ermöglicht, Widerspruch einzulegen.⁴⁵⁸ Das Widerspruchsrecht besteht also unabhängig davon, ob die Gesellschaft die elektronische Teilnahme oder die Briefwahl zur Stimmrechtsausübung zugelassen hat.⁴⁵⁹ Das GesRuaCOVBekG knüpft das Widerspruchsrecht demnach nicht mehr an das Kriterium des Erscheinens in der HV, wie im Aktienrecht vorgesehen, sondern stellt auf das Kriterium der Stimmrechtsausübung ab.⁴⁶⁰ Daraus folgt, dass Vorzugsaktionäre ohne Stimmrecht keine Widerspruchsmöglichkeit und damit auch keine Anfechtungsbefugnis haben.⁴⁶¹

Die Umsetzung des Widerspruchsrechts steht der Gesellschaft frei, sie kann beispielsweise durch die Angabe einer E-Mail-Adresse, an welche etwaige Widersprüche zu richten sind oder durch die Einrichtung eines sog. „Widerspruchbuttons“ im Aktionärsportal, erfolgen.⁴⁶² Zeitlich gesehen ist der Widerspruch, wie in der herkömmlichen HV, jederzeit bis zum Ende der Versammlung zu erklären, wobei die Möglichkeit zum elektronischen Widerspruch beim Notar einzuräumen ist.⁴⁶³

5. Antragsrechte der Aktionäre

a) Allgemeines

Weiterhin stellt sich die Frage, ob und inwieweit den Aktionären bzw. ihren Vertretern auch in der vHV Antragsrechte zustehen, wie z.B. das Recht zur Stellung von Gegenanträgen oder Wahlvorschlägen (§126,127 AktG) oder von Geschäftsordnungsanträgen (z.B. Antrag auf Einzelentlastung oder auf Abwahl des Versammlungsleiters).⁴⁶⁴ Die erste Fassung des GesRuaCOVBekG a.F. enthielt hierzu noch keine Regelung⁴⁶⁵, jedoch ging aus der Gesetzesbegründung klar hervor, dass bei einer nur mit Briefwahl und Vollmachtstimmrecht durchgeführten vHV alle Antragsrechte innerhalb der Versammlung wegfallen.⁴⁶⁶ Somit wäre die Gewährung der Antragsrechte allenfalls im Falle der elektronischen Teilnahme möglich, diese steht den Gesellschaften jedoch frei, da der Vorstand durch die hier zu Trage kommende Gestaltungsautonomie des §118 I 2 AktG bestimmen kann, dass nur einzelne Rechte online ermöglicht werden.⁴⁶⁷ Unberührt dagegen bleiben alle Gegenantragsrechte nach §122 II AktG, die bereits vor der Versammlung wirksam werden können.⁴⁶⁸

Falls die Gesellschaft den Aktionären trotzdem eine Möglichkeit zur Nutzung ihrer Antragsrechte einräumen möchte, können sie dies in Form einer eigenen unternehmerischen Entscheidung tun.⁴⁶⁹

b) Modifikation: Fiktion der Antragstellung in der virtuellen Hauptversammlung

Mit der Fiktion in der Antragsstellung in Bezug auf Gegenanträge und Wahlvorschläge i.S.d. §§126, 127 AktG hat der Gesetzgeber durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des

⁴⁵⁸ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (496).

⁴⁵⁹ Wicke, DStR 58 (2020), 885 (887).

⁴⁶⁰ Cyglakow, Die virtuelle Hauptversammlung, S.94.

⁴⁶¹ Schmidt Covid-19/Noack, §9 Rn.88.

⁴⁶² Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (496).

⁴⁶³ Deutscher Bundestag, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴⁶⁴ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (813).

⁴⁶⁵ Cyglakow, Die virtuelle Hauptversammlung, S.100.

⁴⁶⁶ Deutscher Bundestag, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁴⁶⁷ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (813-814).

⁴⁶⁸ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (484).

⁴⁶⁹ Cyglakow, Die virtuelle Hauptversammlung, S.102-103.

Restschuldbefreiungsverfahrens eine Erweiterung in Bezug auf die Antragsrechte der Aktionäre im Gesetz verankert.⁴⁷⁰ Gemäß §1 II 3 GesRuaCOVBekG sind demnach nun Anträge oder Wahlvorschläge die nach §§126,127 AktG zugänglich gemacht werden müssen, als in der Versammlung gestellt anzusehen, wenn der antragstellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär legitimiert und zur Versammlung angemeldet ist.⁴⁷¹ Auch durch diese Modifikation begünstigt der Gesetzgeber die Briefwahlaktionäre, da diese nun auch als eigentliche „Nicht-Teilnehmer“ die Möglichkeit haben, Gegenanträge und Wahlvorschläge zu stellen, solange sie angemeldet und legitimiert sind.⁴⁷²

Praktisch relevant ist diese Modifizierung allerdings nur bedingt, da man bereits 2020 teilweise dazu übergegangen war, die nach den §§126,127 AktG zugänglich zu machenden Gegenanträge und Wahlvorschläge als in der Versammlung gestellt zu behandeln, vorausgesetzt der betreffende Aktionär war ordnungsgemäß zur Versammlung angemeldet.⁴⁷³ Zu beachten ist allerdings, dass die Fiktionslösung nur auf Gegenvorschläge und Wahlvorschläge beschränkt ist und für Geschäftsordnungsanträge nicht anwendbar ist.⁴⁷⁴

6. Sonstige Unterschiede zwischen der virtuellen Hauptversammlung und der Hauptversammlung in Präsenz

Die ordentliche HV muss entgegen §175 I 3 AktG nicht innerhalb von acht Monaten stattfinden, sondern kann gemäß §1 III, V GesRuaCOVBekG auch innerhalb von zwölf Monaten stattfinden.⁴⁷⁵ Weiterhin kann der Vorstand gemäß §1 IV 1 GesRuaCOVBekG entscheiden, eine Abschlagszahlung auf Dividende für das vergangene Geschäftsjahr auszuschütten.⁴⁷⁶ Dies kann er abweichend von §59 I AktG auch ohne Satzungsermächtigung tun.⁴⁷⁷ Das gleiche gilt gemäß §1 IV 2 GesRuaCOVBekG für eine Abschlagszahlung auf die Ausgleichszahlung (§ 304 AktG) an außenstehende Aktionäre im Rahmen eines Unternehmensvertrages.⁴⁷⁸

Alle unter diesem Punkt genannten Maßnahmen bedürfen gemäß §1 VI GesRuaCOVBekG der Zustimmung des Aufsichtsrates, wobei diese auch schriftlich, telefonisch oder auf vergleichbaren Kommunikationswegen erfolgen kann.⁴⁷⁹

7. Anfechtung

Wie bereits oben beschrieben, enthält das Aktienrecht ein scharfes Beschlussanfechtungsrecht.⁴⁸⁰ Dementsprechend groß waren die Bedenken des Gesetzgebers, dass die Gesellschaften die Erleichterungen des GesRuaCOVBekG aus Sorge vor Anfechtungsklagen nicht in Anspruch nehmen würden.⁴⁸¹ Aus diesem Grund enthält das §1 VII GesRuaCOVBekG einen weitreichenden Anfechtungsausschluss, um den Gesellschaften den Weg in die reibungslose Durchführung der vHV zu ebnen.⁴⁸²

⁴⁷⁰ Götze, NZG 24 (2021), 213 (216).

⁴⁷¹ Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (931).

⁴⁷² Rubner/Pospiech, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (80).

⁴⁷³ Danwerth, AG 65 (2020), 776 (782-783).

⁴⁷⁴ Rubner/Pospiech, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (80).

⁴⁷⁵ Rubner/Pospiech, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (80).

⁴⁷⁶ Stelmaszczyk/Forschner, Konzern 18 (2020), 221 (222).

⁴⁷⁷ Stelmaszczyk/Forschner, Konzern 18 (2020), 221 (222).

⁴⁷⁸ Stelmaszczyk/Forschner, Konzern 18 (2020), 221 (222).

⁴⁷⁹ Stelmaszczyk/Forschner, Konzern 18 (2020), 221 (222).

⁴⁸⁰ Schmidt Covid-19/Noack, §9 Rn.89.

⁴⁸¹ Deutscher Bundestag, BT-Drs.19/18110, S.27.

⁴⁸² Noack/Zetzsche, AG 65 (2020), 265 (276 Rn.102).

Gemäß §1 VII GesRuaCOVBekG kann die Anfechtung eines Beschlusses der HV, unbeschadet und ergänzend zu der Regelung in §243 III Nr.1 AktG, auch nicht auf Verletzungen von §118 I 3-5, II 2, IV AktG, die Verletzung von Formerfordernissen für Mitteilungen nach §125 AktG und nicht auf eine Verletzung von §1 II GesRuaCOVBekG gestützt werden.⁴⁸³ Außer, der Anfechtende kann der Gesellschaft zumindest bedingten Vorsatz nachweisen.⁴⁸⁴

Von der Anfechtung als Gründe ausgeschlossen sind daher Verletzungen der Mindestanforderungen des §1 II Nr.1-4 GesRuaCOVBekG, namentlich also die audiovisuelle Übertragung, die Stimmrechtsausübung, das Fragerecht und die präsenzlose Widerspruchsmöglichkeit.⁴⁸⁵ Beispielhaft für eine Verletzung solcher Art wäre die Nichtorganisation einer Bild- und Tonübertragung.⁴⁸⁶ In einem solchen Fall wird dem Anfechtenden in aller Regel der nach §1 VII GesRuaCOVBekG erforderliche Nachweis des (bedingten) Vorsatzes gelingen.⁴⁸⁷ Dahingegen sind technisch-organisatorische Pannen praktisch nahezu anfechtungsfrei gestellt⁴⁸⁸, da es für den Anfechtenden regelmäßig kaum möglich sein wird, die Darlegungs- und Beweislast, dass der Vorstand die Fehler wenigstens billigend in Kauf genommen hat, zu tragen.⁴⁸⁹ Für den Vorwurf grober Fahrlässigkeit gilt jedoch weiterhin §241 III Nr.1 AktG.⁴⁹⁰

Für alle HVs, die nach dem 03.09.2020 einberufen wurden, kann sich die Anfechtung außerdem nicht auf eine Verletzung der durch das ARUG II neu eingeführten Regeln zur Abstimmbestätigung bei elektronischer Stimmabgabe der §118 I 3-5, II 2 AktG stützen.⁴⁹¹

Ebenfalls ausgeschlossen ist die Anfechtung wegen Formverstößen bei Mitteilungen nach §125 AktG, sodass die Gesellschaften notfalls vollständig auf elektronische Kommunikationsmittel ausweichen können, ohne die Wirksamkeit ihrer HV-Beschlüsse zu gefährden.⁴⁹² Der Anfechtungsausschluss erstreckt sich laut eines Beschlusses des LG Frankfurt auch auf die Ermessensentscheidung über die Durchführung einer vHV.⁴⁹³

Abschließend ist außerdem anzumerken, dass die in §241 AktG genannten Nichtigkeitsgründe unberührt bleiben.⁴⁹⁴

V. Zwischenfazit

Die Diskussion um die Ausgestaltung einer vHV gibt es bereits seit vielen Jahren, doch die tatsächliche Umsetzung einer solchen erfolgte erst aus der Not der Corona-Pandemie heraus. Um eine vHV erfolgreich durchführen zu können, müssen die Mindestvoraussetzungen des §1 II Nr.1-4 GesRuaCOVBekG erfüllt sein, also die Gewährleistung der Übertragung der vHV in Bild und Ton, die (elektronische und durch Vertreter erfolgende) Stimmrechtsausübung, das (elektronische) Fragerecht und die Möglichkeit zum präsenzlosen Widerspruch. Die Basis der vHV unter dem Regime des GesRuaCOVBekG ist der Ausschluss der physischen Präsenz der Aktionäre, daher werden am Versammlungsort weiterhin auch aus

⁴⁸³ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (484).

⁴⁸⁴ Schäfer, NZG 23 (2020), 481 (484).

⁴⁸⁵ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (276 Rn.103).

⁴⁸⁶ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (276 Rn.104).

⁴⁸⁷ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (500).

⁴⁸⁸ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (276 Rn.105).

⁴⁸⁹ Schmidt Covid-19/Noack, §9 Rn.90.

⁴⁹⁰ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (276 Rn.105).

⁴⁹¹ Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (816).

⁴⁹² Herb/Merkelbach, DStR 58 (2020), 811 (816-817).

⁴⁹³ LG Frankfurt, Urteil vom 23.02.2021, 3-05 O 64/20, juris.

⁴⁹⁴ Noack/Zetzsche, AG 2020, 265 (277 Rn.109); Siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel B III 3a,3b.

Infektionsschutzgründen regelmäßig nur die zwingend notwendigen Beteiligten zugegen sein. In der Praxis sind dies zumeist der Versammlungsleiter, der Notar, der Vorstandsvorsitzende und das technische Personal.

Die Durchführung einer vHV erleichtert der Gesetzgeber den Unternehmen durch die verkürzte Einberufungsfrist der vHV gemäß §2 III GesRuaCOVBekG, den weitestgehenden Anfechtungsausschluss des §1 VII GesRuaCOVBekG und die Beschränkung der Aktionärsrechte.

Um u.a die Kritiker, die diese Maßnahmen bemängelten, zu besänftigen, modifizierte der Gesetzgeber das GesRuaCOVBekG 2021 durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens zu Aktionärsgunsten hin.

D. Die virtuelle Hauptversammlung als dauerhafte Alternative?

Nach der ersten HV-Saison 2020 resümierte man, dass die vHV klar zu den Gewinnern der COVID-19-Pandemie gehöre, da kein im DAX, MDAX oder TecDAX notiertes Börsenunternehmen im Jahr 2020 eine physische HV einberufen und nur wenige die Verschiebung einer Präsenzversammlung angekündigt hatten.⁴⁹⁵ Zusätzlich war zu beobachten, dass auch die Unternehmen, die nicht Teil des DAX-Indizes sind, sich maßgeblich an den von diesen gesetzten Marktstandards orientierten.⁴⁹⁶ In der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 16.06.2021 lobte man die gelungenen Erfahrungen mit der vHV und regte an, diese als „dauerhaftes Instrument im Gesellschaftsrecht“ zu verankern.⁴⁹⁷ Auch seitens Unternehmensvertretern und von Vertretern der Wissenschaft erfolgte starker Zuspruch für dieses Vorhaben.⁴⁹⁸ Folglich drängt sich die Frage auf, ob die vHV in ihrer jetzigen Ausführung dafür überhaupt geeignet ist. Um dies angemessen beantworten zu können, bietet es sich zunächst an, die Vor- und Nachteile der vHV aus Aktionärs- und Unternehmenssicht zu vergleichen und daran anschließend eine Entscheidung zu treffen.

I. Aktionärssicht

1. Vorteile aus Aktionärssicht

Der größte Vorteil aus Aktionärsperspektive liegt offenkundig auf der Hand. Dank des Ausschlusses der physischen Präsenz der Aktionäre müssen diese nun keine Anreise- und Zeitkosten mehr investieren, um der Versammlung am Sitz der Gesellschaft beizuwohnen.⁴⁹⁹ Stattdessen können sie die Veranstaltung über das Internet verfolgen.⁵⁰⁰ Dieser Umstand resultiert in einer begrüßenswert gestiegenen Aktionärsteilhabe⁵⁰¹ und begünstigt außerdem die Teilnahme internationaler Aktionäre.⁵⁰² Ebenfalls als positiv zu bewerten ist die

⁴⁹⁵ Danwerth, NZG 23 (2020), 586 (586).

⁴⁹⁶ Danwerth, AG 66 (2021), 613 (613).

⁴⁹⁷ 92.Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister, 2021, TOP I.9 „Virtuelle Hauptversammlung – Chancen des Digitalisierungsschubs im Aktienrecht nutzen!“, https://www.justiz.nrw.de/JM/jumiko/beschluesse/2021/Fruerjahrskonferenz_2021/TOP-I_-9---Virtuelle-Hauptversammlung.pdf, 29.01.2022.

⁴⁹⁸ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021), 221 (226).

⁴⁹⁹ Forscher, MittBayNot 2020 (2020), 546 (548).

⁵⁰⁰ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021), 221 (225).

⁵⁰¹ Fröndhoff, Bert et al., 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

⁵⁰² Seibt/Danwerth, NZG 23 (2020), 1241 (1248).

nach allgemeiner Auffassung zunehmende Transparenz und Qualität bei der Beantwortung der Aktionärsfragen aufgrund der vorherigen Einreichungsfrist.⁵⁰³

Weiterhin ist es durch die versammlungslose Beschlussfassung möglich, schnell und effektiv auf Veränderungen reagieren zu können.⁵⁰⁴ Dies kann sowohl auf Aktionärs- als auch auf Unternehmensseite als Vorteil gewertet werden.

Ein weiterer Schritt des Entgegenkommens ist die Vorabveröffentlichung der Vorstandsrede im Internet als *best practice*⁵⁰⁵, sodass die Aktionäre ihre Fragen daran orientieren können.⁵⁰⁶ Als unproblematisch erwies sich außerdem die technische Durchführung, denn diese konnte 2021 im Vergleich zu 2020 sogar noch verbessert werden.⁵⁰⁷ Aktionäre müssen dementsprechend nicht fürchten, wichtige Entscheidungen oder Bekanntmachungen aufgrund von technischen Problemen wie Verzögerungen oder Toneinschränkungen etc. zu verpassen.⁵⁰⁸

Besonders kompromissbereit zeigen sich die Gesellschaften außerdem dahingehend, dass man meist noch während der vHV abstimmen kann und eine bereits abgegebene Stimme noch geändert werden darf.⁵⁰⁹ Somit können die Aktionäre ihre Entscheidung unter dem Eindruck der laufenden vHV treffen oder wenn nötig noch einmal revidieren.⁵¹⁰

Großes Entgegenkommen signalisieren die Gesellschaften den Aktionären weiterhin dadurch, dass sie die erlaubten weitreichenden Einschränkungen der Aktionärsrechte in der Regel (wohl auch aus taktischen Gründen) nicht voll ausschöpfen.⁵¹¹ Ferner erklärten sich mehrere Gesellschaften in der HV-Saison 2020 dazu bereit, fristgerecht eingegangene Anträge oder Wahlvorschläge, obwohl die Antrags- und Vorschlagsrechte eigentlich nicht beachtet werden müssten, als in der vHV gestellt zu betrachten.⁵¹²

Mit den Modifizierungen des GesRuaCOVBekG hat sich der Gesetzgeber den scharfen Kritikern der vHV ein Stück angenähert und den Aktionären so wenigstens versucht z.B. durch das Fragerecht einen Teil ihrer beschnittenen Rechte zurückzugewähren.⁵¹³

2. Nachteile aus Aktionärssicht

Neben den Vorteilen gibt es jedoch auch zahlreiche Nachteile für die Aktionäre, denn das Krisengesetz GesRuaCOVBekG geht auf Kosten der Aktionärsrechte.⁵¹⁴ Ingo Speich⁵¹⁵, glaubt sogar, dass die vHV für die Unternehmen nur Vorteile und für die Anleger nur

⁵⁰³ Martin, Andreas/Labas, Robert/Freute, Matthias, 2020, DIRK-IR-Guide, Band X: Virtuelle HV: Notlösung oder Zukunftsmodell?, https://www.gaullyadvisors.com/site/assets/files/1/20200903_gaully_studie_virtuelle_hv.pdf, 29.01.2022.

⁵⁰⁴ Forscher, MittBayNot 2020 (2020), 546 (548).

⁵⁰⁵ Teichmann/Krapp, DB 73 (2020), 2169 (2174).

⁵⁰⁶ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021), 221 (225); durch den Referentenentwurf soll diese *best practice* in §118a I 2 Nr.5 AktG-E gesetzlich verankert werden, sodass die Vorstandsrede zukünftig sechs Tage vor der Versammlung zugänglich gemacht werden soll.

⁵⁰⁷ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁵⁰⁸ Seibt/Danwerth, NZG 23 (2020), 1241 (1242).

⁵⁰⁹ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021) 221 (225).

⁵¹⁰ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021) 221 (225).

⁵¹¹ Fröndhoff, Bert, 2020, Wirtschaftsrechtler zu virtuellen Hauptversammlungen: „Es wird zu Anfechtungsklagen kommen“ - Interview mit Tobias Tröger, <https://www.handelsblatt.com/25833892.html>, 29.01.2022.

⁵¹² Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021) 221 (225).

⁵¹³ Götze, NZG 24 (2021), 213 (213).

⁵¹⁴ Teichmann/Wicke, Notar 24 (2021) 221 (224).

⁵¹⁵ Leiter für Nachhaltigkeit und gute Unternehmensführung bei Deko Investment.

Nachteile bringe.⁵¹⁶ Die wohl einschneidendsten Nachteile sind die erhebliche Einschränkung der Aktionärsrechte und der weitestgehende Anfechtungsausschluss.⁵¹⁷ Die daraus resultierende fehlerhafte Interaktion zwischen Aktionär und Verwaltung sorgt für die meiste Kritik an der vHV.⁵¹⁸ So kritisiert *Marc Tüngler*⁵¹⁹ beispielsweise, dass ihm nicht einleuchte, warum es bei einer Verlagerung der Veranstaltung ins Internet zu massiven Einschränkungen kommen sollte und dass „die Nutzung des technischen Fortschritts zur Manifestierung eines Rückschritts in der Aktionärsdemokratie“ keinen Sinn mache.⁵²⁰

Durch die fehlende Präsenz der Aktionäre am Versammlungsort bleibt der Gesellschaft auch der etwaige Zuspruch durch z.B. Applaus oder die Ablehnung durch Buh-Rufe etc. verwehrt und die Aktionäre haben keine Möglichkeit, ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen.⁵²¹ Der Abgleich der Meinungs- und Stimmungsbildung zwischen Verwaltung und Aktionären entfällt somit⁵²² und die „wichtige Rolle der Aktionäre in der Corporate Governance der Unternehmen wird durch virtuelle Hauptversammlungen geschwächt“⁵²³, so *Jens Wilhelm*.⁵²⁴

Zwar hat man bisher eine überraschende Zurückhaltung potenzieller Kläger und Antragsteller festgestellt, was zunächst darauf hindeuten könnte, dass es keinen Anlass dazu gibt, jedoch lässt sich dieses Phänomen dadurch erklären, dass die Aktionäre gerade um die Rechte beschnitten wurden, die im Nachgang der HV typischerweise Streit auslösen.⁵²⁵

Die ebenfalls aus den Beschränkungen folgende eingeschränkte Möglichkeit zur Debatte sorgt für großen Unmut unter den Aktionären.⁵²⁶ So kritisiert beispielsweise *Vanda Heinen*⁵²⁷, dass die fehlende Debatte zwischen Aktionär und Verwaltung in der „maximalen Distanz“ zu den Aktionären gipfele.⁵²⁸ Eine Umfrage des Handelsblattes aus dem Jahr 2020 unter Fondsmanagern und Aktionärsschützern kommt außerdem zu dem Ergebnis, dass die vHV gerade aufgrund dieser eingeschränkten Möglichkeiten der Debatte auf handfeste Ablehnung stößt.⁵²⁹ Zusätzlich beklagen manche institutionelle Investoren, dass man ihnen durch die vHV verwehrt habe, die Bühne der Versammlung für sich zu nutzen.⁵³⁰

Einen weiteren Nachteil aus Aktionärsperspektive sieht *Barbara Happe*⁵³¹ in der Fragenbeantwortung nach „freiem Ermessen“, denn dies sei eine Möglichkeit zum „Rosinenpicken“

⁵¹⁶ *Köhler, Peter/Landgraf, Robert*, 2020, Die virtuelle Hauptversammlung fällt bei Aktionären durch, <https://www.handelsblatt.com/25897832.html>, 29.01.2022.

⁵¹⁷ *Herrler*, GWR 12 (2020), 191 (191).

⁵¹⁸ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵¹⁹ Hauptgeschäftsführer der DSW.

⁵²⁰ *DSW*, 2020, Online-HV nur in begründeten Ausnahmefällen, <https://www.dsw-info.de/presse/archiv-pressemitteilungen/pressemitteilungen-2020/online-hv-nur-in-begrueendetenausnahmefaelle/>, 29.01.2022.

⁵²¹ *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (1245).

⁵²² *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (1245).

⁵²³ *Papon, Kerstin/Schönauer, Inken*, 2020, Wie viel Dividende gibt es zu verteilen?, <https://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/vermoegensfragen/wie-viel-dividende-gibt-es-zu-verteilen-17159940.html?premium>, 29.01.2022.

⁵²⁴ Vorstand bei Union Investment.

⁵²⁵ *Jaspers/Pehrsson*, NZG 24 (2021), 1244 (1245-1246).

⁵²⁶ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵²⁷ ESG-Analystin bei der Fondsgesellschaft Union Investment.

⁵²⁸ *Anger, Heike/Fröndhoff, Bert*, 2020, Streit über virtuelle Hauptversammlungen: „Zwischen komatös und blutleer“, <https://www.handelsblatt.com/26154254.html>, 29.01.2022.

⁵²⁹ *Köhler, Peter/Landgraf, Robert*, 2020, Die virtuelle Hauptversammlung fällt bei Aktionären durch, <https://www.handelsblatt.com/25897832.html>, 29.01.2022.

⁵³⁰ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵³¹ Vorstandsmitglied im Dachverband der kritischen Aktionärinnen und Aktionäre.

für die Konzernvorstände.⁵³² Sie fordert stattdessen „eine Antwortpflicht unter klaren Bedingungen, so wie sie bisher im Aktiengesetz vorgesehen ist“.⁵³³

Die Aktionäre erkennen zwar das Entgegenkommen des Gesetzgebers durch die Modifikationen des GesRuaCOVBekG an, dennoch argumentiert *Jella Benner-Heinacher*⁵³⁴, dass es sich hierbei nur um kosmetische Veränderungen handle, denn z.B. der zusätzliche Tag für die Einreichung von Aktionärsfragen bringe „vor allem Mehrarbeit für die AGs, aber kaum einen echten Mehrwert für die Aktionäre“.⁵³⁵

Als ebenfalls problematisch für die Aktionäre stellt sich die verringerte Konzentrationsspanne vor dem Bildschirm dar⁵³⁶, es wundert daher nicht, dass die virtuellen Versammlungen in mancher Hinsicht als „Geisterspiele“ bezeichnet werden.⁵³⁷ Die Unternehmen versuchen zwar die diese durch Einspieler und Präsentationen etc. aufzulockern⁵³⁸, doch dies gelingt ihnen nach überwiegender Ansicht der breiten Öffentlichkeit nur geringfügig. Denn vielmehr werden die Versammlungen als „emotionslos und ohne größere Auflockerungen“⁵³⁹, „zwischen komatös und blutleer“⁵⁴⁰, „Audiovisuelles Schwarzbrot“⁵⁴¹ oder im Extremfall auch als „Nordkoreanischen Parteitag online“⁵⁴² beschrieben.

Ein weiterer Nachteil für die Aktionäre ist außerdem, dass die Beschneidung ihrer Rechte sich u.a. darin begründet, die weiterhin bestehenden Defizite der Zuverlässigkeit elektronischer Kommunikationsmittel auszugleichen.⁵⁴³

Nach allgemeiner Auffassung wird man zwar die technisch vorausgesetzten Mittel, um die Versammlung überhaupt angemessen zu verfolgen, heutzutage bei jeden Aktionär voraussetzen oder in dessen Risikosphäre verweisen können.⁵⁴⁴ Dennoch gibt es kritische Stimmen, die vor unterschiedlichen Übertragungsraten, etwa bei Teilnehmern auf dem Land, warnen⁵⁴⁵ oder die argumentieren, dass es nach wie vor Aktionäre gebe, die keinen Zugang zu oder keinen Umgang mit der modernen Kommunikationsmitteln hätten und die folglich ohne eine Präsenz-HV ihrer Teilnahmerechte beraubt wären.⁵⁴⁶ Diese Überlegungen

⁵³² *Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre*, 2020, Konzerne dürfen Fragerecht nicht willkürlich begrenzen, <https://www.kritischeaktionaeere.de/pressemitteilung/konzerne-duerfen-fragerecht-nicht-willkuerlich-begrenzen/>, 29.01.2022.

⁵³³ *Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre*, 2020, Konzerne dürfen Fragerecht nicht willkürlich begrenzen, <https://www.kritischeaktionaeere.de/pressemitteilung/konzerne-duerfen-fragerecht-nicht-willkuerlich-begrenzen/>, 29.01.2022; dieser Forderung ist der Gesetzgeber durch den geplanten §118a I 2 Nr.4 AktG-E des Referentenentwurfes nachgekommen, welcher normiert, dass das bisherige Fragerecht durch das Auskunftsrecht des §131 AktG ersetzt wird.

⁵³⁴ stellvertretende DSW-Hauptgeschäftsführerin.

⁵³⁵ *DSW*, 2021, Die Hauptversammlung in und nach Corona-Zeiten - DSW-Watchlist 2021, <https://www.dsw-info.de/presse/archiv-pressekonferenzen/pressekonferenzen-2021/die-hauptversammlung-in-und-nach-corona-zeiten-dsw-watchlist>, 29.01.2022.

⁵³⁶ *Fröndhoff, Bert et al.*, 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

⁵³⁷ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (225).

⁵³⁸ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁵³⁹ *Fröndhoff, Bert et al.*, 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

⁵⁴⁰ *Anger, Heike/Fröndhoff, Bert*, 2020, Streit über virtuelle Hauptversammlungen: „Zwischen komatös und blutleer“, <https://www.handelsblatt.com/26154254.html>, 29.01.2022.

⁵⁴¹ *Fröndhoff, Bert et al.*, 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

⁵⁴² *Vossius*, Notar 23 (2020), 117 (180).

⁵⁴³ *Jaspers/Pehrsson*, NZG 24 (2021), 1244 (1245).

⁵⁴⁴ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (225).

⁵⁴⁵ *Vossius*, Notar 23 (2020), 328 (328-329).

⁵⁴⁶ *Beck*, RNotZ 13 (2014), 160 (165).

scheinen gerade in Anbetracht der Traditionsaktionäre sinnvoll. Dabei kommt es nicht darauf an, ob diese Aktionäre tatsächlich an der Versammlung teilnehmen wollen würden, sondern, dass sie es trotz ihres Nichtverständnisses der technischen Voraussetzungen theoretisch tun könnten. Solange die AG für diese Aktionäre also keine Schulung oder eine Art Service zum besseren technischen Verständnis zur Verfügung stellt, ist dies ein weiterer Kritikpunkt für die dauerhafte Implementierung der vHV in ihrer jetzigen Ausführung aus Aktionärssicht.

II. Unternehmenssicht

1. Vorteile aus Unternehmenssicht

In der Hoffnung die Gesellschaften für die Nutzung der vHV gewinnen zu können, hat der Gesetzgeber diese aus Unternehmenssicht sehr attraktiv ausgestaltet.⁵⁴⁷ Die wohl größten Vorteile für die Unternehmen sind die Anfechtungsfreistellung und die Beschränkung der Aktionärsrechte. Denn so müssen sie nicht fürchten, für ihre Bereitschaft, das neu geschaffene Format der vHV unter den erschwerten Bedingungen der Pandemie zu testen, durch einen Schwall von Anfechtungsklagen bestraft zu werden.⁵⁴⁸ Die weitreichenden Einschränkungen der Aktionärsrechte erleichtern die Durchführung und werden daher von den Unternehmen dankend entgegengenommen.⁵⁴⁹

Die erwartete Flut von Aktionärsfragen ist, hauptsächlich wahrscheinlich bedingt durch die Vorabreichungsfrist, ebenfalls ausgeblieben.⁵⁵⁰ Dies stellt einen weiteren Vorteil der vHV aus Unternehmenssicht dar und beweist, dass diese Praktik durchaus Zukunft hat.⁵⁵¹

Die vHV hat für viele, vor allem große börsennotierte Unternehmen, den Vorteil der finanziellen Entlastung mit sich gebracht.⁵⁵² Aufwendige HVs als Großveranstaltungen mit einer hohen Teilnehmerzahl, Catering und Sicherheitskontrollen etc. fanden als solche nicht mehr statt.⁵⁵³ Die Kostenersparnis bei großen virtuellen Versammlungen betrug im Vergleich zu einer herkömmlichen HV in Präsenz in etwa 50%.⁵⁵⁴ Ebenfalls Gefallen gefunden haben die Gesellschaften an der stressfreieren Durchführung der vHV.⁵⁵⁵ Da die Aktionäre der Versammlung in den meisten Fällen nur als passive Zuschauer beiwohnen⁵⁵⁶, müssen die Unternehmen keine unangenehmen Fragen oder unberechenbares Verhalten mehr fürchten.⁵⁵⁷

Doch die vHV ist nicht nur stressfreier, sondern vor allem auch kürzer als die herkömmliche Präsenzveranstaltung.⁵⁵⁸ So brauchte z.B. die Bayer AG im Jahr 2020 nur sieben Stunden anstatt wie im Vorjahr zwölf Stunden und auch die Allianz AG wickelte ihre Versammlung

⁵⁴⁷ *Dubovitskaya*, NZG 23 (2020), 647 (647).

⁵⁴⁸ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.27.

⁵⁴⁹ *Franzmann/Brouwer*, AG 65 (2020), 921 (921).

⁵⁵⁰ *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (1245).

⁵⁵¹ Auch der Referentenentwurf greift diesen Aspekt in dem geplanten §131 Ia 1 AktG-E auf, nach welchem Fragen nun spätestens vier Tage vor der Versammlung einzureichen sind.

⁵⁵² *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (937).

⁵⁵³ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (225).

⁵⁵⁴ *Vossius*, Notar 23 (2020), 328 (332).

⁵⁵⁵ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (225).

⁵⁵⁶ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵⁵⁷ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021) 221 (225).

⁵⁵⁸ *Fröndhoff, Bert et al.*, 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

2020 vier Stunden schneller ab als im Jahr 2019.⁵⁵⁹ Viele Vorstände äußern zwar, dass sie den persönlichen Kontakt mit den Aktionären vermissen⁵⁶⁰ und dass das bloße Sprechen in die Kamera keine angemessene Alternative darstellt.⁵⁶¹ Dennoch ist anzunehmen, dass die meisten Vorstände die deutlich stressfreiere Variante der vHV bevorzugen würden, wenn sie vor die Wahl gestellt würden.⁵⁶²

Wie zufrieden die Unternehmenspraxis mit dem Instrument vHV ist, zeigt auch der offene Brief, den 60 Vorstände 2020 an die damalige Justizministerin Christine Lamprecht richteten und in diesem um Verlängerung der vHV bis Ende 2021 baten.⁵⁶³ Auch der BDI setzt sich in seinem Positionspapier für „eine dauerhafte gesetzliche Verankerung der virtuellen Hauptversammlung“ ein.⁵⁶⁴

2. Nachteile aus Unternehmenssicht

Doch auch aus Unternehmensperspektive sind einige Nachteile ersichtlich. Die oben erwähnte Kostenersparnis der vHV trifft häufig nur bei großen, börsennotierten Unternehmen zu.⁵⁶⁵ Kleinere AGs hingegen zahlen für die angemessene technische Umsetzung durch einen Anbieter in der Regel tatsächlich sogar mehr als bei einer normalen Präsenzveranstaltung.⁵⁶⁶

Ebenfalls als negativ zu verorten ist der bereits oben erörterte Verlust des Abgleiches der Meinungs- und Stimmungsbildung zwischen Verwaltung und Aktionären.⁵⁶⁷ Denn ohne diesen wichtigen Abgleich ist der Vorstand im wahrsten Sinne des Wortes blind und gehörlos für die etwaige Unterstützung oder auch die Ablehnung der Aktionäre zu bestimmten Themen und wird in Konsequenz daraus sein Handeln bzw. seine Vorhaben nicht angemessen hinterfragen.

Der vollkommene Ausschluss der physischen Präsenz der Aktionäre schadet mitunter auch dem Unternehmen selbst. Denn denkbar ist, dass viele Aktionäre aus Unzufriedenheit, aus dem Gefühl heraus nicht gehört zu werden oder aufgrund der fehlenden Partizipationsmöglichkeit, ihre Anteile verkaufen und somit den Kurs der Aktie gefährden könnten. Ob man die Aktionäre also durch zusätzliche und nicht vorgeschriebene Partizipationsrechte diese Befürchtungen vorsorglich nehmen möchte, muss jede Gesellschaft für sich selbst entscheiden, denn dies wäre mit einem nicht unerheblichen Mehraufwand verbunden.⁵⁶⁸

Die Diskussion und der Dialog einer Präsenz-HV bieten die Möglichkeit Konflikte zu deeskalieren und infolgedessen sogar zu lösen.⁵⁶⁹ Diese Möglichkeit entfällt durch die fehlende Debatte in der vHV und kann für die Unternehmen so schnell zu einer Vielzahl an

⁵⁵⁹ Fröndhoff, Bert et al., 2020, Virtuelle Hauptversammlungen – Ausnahme oder Zukunftsmodell?, <https://www.handelsblatt.com/25833876.html>, 29.01.2022.

⁵⁶⁰ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵⁶¹ Anger, Heike/Fröndhoff, Bert, 2020, Streit über virtuelle Hauptversammlungen: „Zwischen komatös und blutleer“, <https://www.handelsblatt.com/26154254.html>, 29.01.2022.

⁵⁶² Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁵⁶³ Herz, Carsten, 2020, Dax-Vorstände fordern Verlängerung der Regelung für virtuelle Hauptversammlungen, <https://bit.ly/33tyMfC>, 29.01.2022.

⁵⁶⁴ Lappe, Kerstin, Dauerhafte Verankerung der virtuellen Hauptversammlung im Aktiengesetz, <https://bit.ly/3zSHwIi>, 29.01.2022.

⁵⁶⁵ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (332).

⁵⁶⁶ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (332).

⁵⁶⁷ Seibt/Danwerth, NZG 23 (2020), 1241 (1245).

⁵⁶⁸ Gansmeier, MittBayNot 2022, 100 (101) (Vortragender: Herrler, Sebastian).

⁵⁶⁹ Vossius, Notar 23 (2020), 117 (181).

kostspieligen Widersprüchen oder Anfechtungsklagen führen, da die Aktionäre ihrer Meinung nicht anders Ausdruck zu verleihen wissen.⁵⁷⁰

III. Zusammenfassende Bewertung

Bei genauer Betrachtung und Abwägung der o.g. Vor- und Nachteile wird deutlich, dass das Zitat von *Ingo Speich*, dass die vHV nur Vorteile für die Unternehmen und Nachteile für die Anleger bringe, nicht zutreffend ist. Die vHV bringt für die Aktionäre nicht nur Nachteile, sondern auch Erleichterungen, vor allem in Bezug auf die Ortungebundenheit der Übertragung durch das Internet. Dennoch ist nicht außer Acht zu lassen, dass die Nachteile der Aktionäre tatsächlich deutlich überwiegen.

Dazu muss außerdem angemerkt werden, dass einige der oben dargestellten Vorteile der Aktionäre, wie z.B. die Modifizierung der Fragemöglichkeit zu einem Fragerecht oder die Bereitschaft der Unternehmen fristgerecht eingegangene Anträge oder Wahlvorschläge als in der vHV gestellt zu betrachten, keine echten Argumente für eine dauerhafte Implementierung einer vHV darstellen. Zwar haben sich diese Punkte als Vorteile für die Aktionäre innerhalb der durch die Sondersituation der Corona-Pandemie ausgelösten vHV erwiesen, dennoch darf nicht vergessen werden, dass die Fragenbeantwortung und die Möglichkeit Anträge oder Wahlvorschläge einzubringen, den Aktionären in der herkömmlichen Präsenz-HV ohnehin schon garantiert waren. Diese vermeintlichen Vorteile erscheinen daher nur noch als überfällige Anpassungen und können demnach nicht als Argument für eine feste Implementierung einer vHV aus Aktionärssicht gelten.

Für die tatsächlichen Vorteile der vHV, wie z.B. die Ortungebundenheit, zahlen die Aktionäre mit der Einschränkung ihrer Rechte einen hohen Preis. Dabei dürfte die geminderte Aufmerksamkeitsspanne und etwaig entstehende Langeweile während der Übertragung der vHV vor dem Bildschirm noch am ehesten zu verschmerzen sein. Denn "Spannung, Spontaneität und Überraschung"⁵⁷¹ liegen zurecht nicht in der Natur der HV. Dementsprechend kann man auch den Kritikern unter den Aktionären, die bemängeln, um die Bühne der HV beraubt worden zu sein, ohne weiteres entgegensetzen, dass die HV in ihrer ursprünglichen Form „kein politisches Aktionärsparlament mit Showeinlagen“⁵⁷² darstellt und derartiges Benehmen demnach ohnehin unangebracht ist.

Daraus folgt, dass die Nachteile einer evtl. aufkommenden Dröge der vHV und der Wegfall der Selbstdarstellungsprivilegien der Aktionäre innerhalb der vHV vor allem im Angesicht des großen Vorteils der Ortungebundenheit zumutbar und hinnehmbar sind. Diese Punkte würden daher die Fortführung der vHV in ihrer jetzigen Form nicht hindern.

Anders sieht die Lage jedoch unter dem Aspekt der Beschneidung der Aktionärsrechte aus. Den Aktionären die Bühne für evtl. auch selbstdarstellerische Reden vorzuenthalten ist eine Sache, ihnen jedoch eine Vielzahl der versamlungsgebundenen Rechte zu nehmen, eine andere. Unter Berücksichtigung der Sondersituation der Corona-Pandemie ist die Ausgestaltung des GesRuaCOVBekG auf Kosten der Aktionärsrechte noch zu rechtfertigen. Doch langfristig gesehen kann das Argument des Gesetzgebers die Unternehmen durch die Beschneidung der Aktionärsrechte vor z.B. inhaltlich inakzeptablen Einwürfen schützen zu wollen oder eine Flut von Fragen vermeiden zu wollen⁵⁷³, nicht bestehen. Denn eine solche

⁵⁷⁰ *Vossius*, Notar 23 (2020), 117 (181).

⁵⁷¹ *Schwab/Wolfarth*, Börsen-Zeitung 2020, B4 (B4).

⁵⁷² *Noack, Ulrich*, 2020, Unternehmensrechtliche Notizen, Zur vHV der Bayer AG, <https://notizen.duslaw.de/zur-vhv-der-bayer-ag/>, 29.01.2022.

⁵⁷³ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.26.

permanente Einschränkung würde das System der *corporate governance* merklich schwächen, dem Organ der HV die angemessene Erledigung seiner Aufgabe erschweren und somit den Niedergang der wichtigen Diskussionskultur zur Folge haben.

Es muss daher oberste Priorität sein, die HV nicht zu einem inhaltlich unbedeutenden und nur äußerlich repräsentativen Instrument verkommen zu lassen. Die Beschränkung der Aktionärsrechte spricht daher vehement gegen eine dauerhafte Implementierung des jetzigen Systems der vHV.

Zu diesem Schluss kommt im Wesentlichen auch die Mehrheit der Literatur.⁵⁷⁴

Diese schwerwiegenden Mängel der vHV in ihrer jetzigen Ausführung können auch die vielen Vorteile, die die Unternehmen aus der vHV ziehen, nicht mindern.

Abschließend lässt sich daher sagen, dass sich die vHV in ihrer jetzigen Form nicht zur dauerhaften Implementierung eignet. Dennoch kann man aus diesen Erfahrungen lernen und sie als „Ideengrube“⁵⁷⁵ betrachten, denn die Umsetzung und Ausgestaltung einer zukünftigen vHV sorgt bereits in der Literatur für Diskussionen.⁵⁷⁶

IV. Praxisrelevante Probleme

Um die Erfahrungen der Corona-Jahre in Bezug auf die vHV bestmöglich zu nutzen, bietet es sich an, zunächst die Probleme mit dieser in der Praxis zu betrachten und danach Möglichkeiten der genauen Umsetzung zu prüfen.

1. Berechnung der Vorabfrist für die Einreichung von Fragen

Durch die Modifizierungen des GesRuaCOVBekG wurde die Frist für die Einreichung von Fragen vor der Versammlung von zwei Tagen auf einen Tag verkürzt.⁵⁷⁷ Doch die Probleme bezüglich der Fristberechnung, die sich bereits 2020 unter dem Regime des GesRuaCOVBekG a.F. abzeichneten⁵⁷⁸, bleiben weiterhin ungelöst.⁵⁷⁹

So geht eine Ansicht davon aus, dass der Wortlaut „spätestens einen Tag vor der Versammlung“ des §1 II GesRuaCOVBekG als „echte Zwischenfrist“ i.S.d. §121 VII AktG auszulegen ist.⁵⁸⁰ Demnach müsste der Tag der vHV nicht mitgezählt werden und es bestünde auch kein Feiertagsschutz.⁵⁸¹ Würde die vHV also am Mittwoch, den 16.02.2022 stattfinden, würde die Frist zur Einreichung von Fragen am Montag, den 14.02.2022 um 24 Uhr enden.⁵⁸²

Eine andere, sehr aktionärsfreundliche Ansicht folgt der Leseart, dass die Frist Bezug auf das Ende des ersten Tages vor der Versammlung nimmt, i.S.d. §§187,188 BGB.⁵⁸³ Würde

⁵⁷⁴ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1233); Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (505); Wicke, DStR 58 (2020), 885 (889); Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (962); Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647 (653).

⁵⁷⁵ Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647.

⁵⁷⁶ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁵⁷⁷ Siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel C IV 3c.

⁵⁷⁸ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁷⁹ Rubner/Pospiech, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁵⁸⁰ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁸¹ Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁸² Simons/Hauser, NZG 23 (2020), 488 (495) - Beispiel mit abgeänderten Daten.

⁵⁸³ Rubner/Pospiech, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

die vHV also auch in diesem Fall am Mittwoch, den 16.02.2022 stattfinden, würde die Frist am Dienstag, den 15.02.2022 um 24 Uhr enden.⁵⁸⁴

Eine weitere Ansicht legt den Wortlaut „spätestens einen Tag vor der Versammlung“ des §1 II GesRuaCOVBekG so aus, dass die Fragen bis exakt 24 Stunden vor HV-beginn eingereicht werden müssen.⁵⁸⁵ Würde die vHV also am Mittwoch, den 16.02.2022 um zehn Uhr stattfinden, so müssten alle Frage bis spätestens Dienstag, den 15.02.2022 um zehn Uhr eingereicht sein.⁵⁸⁶

Aus den verschiedenen Ansichten ergeben sich je verschiedene Fristenden.⁵⁸⁷ Fraglich ist demnach, welche Ansicht einschlägig ist. Die dritte Ansicht würde zwar das Problem der Berechnung der Vorabfrist lösen, doch im nicht unwahrscheinlichen Fall, dass die vHV z.B. aufgrund eines technischen Problems nach vorne oder nach hinten verschoben werden muss, ergeben sich aus ihr neue Probleme. Denn so könnten die Aktionäre z.B. einwenden, dass man Ihnen zu wenig Zeit gegeben habe, um Fragen einzureichen.

Demnach ist die dritte Ansicht aller Wahrscheinlichkeit nach nicht einschlägig. Die zweite Ansicht ist sehr aktionärsfreundlich, da sie diesen am meisten Zeit gewährt ihre Fragen einzureichen.⁵⁸⁸ Die erste Ansicht hingegen entspricht der strengen Lesart des Aktienrechtes und begünstigt die Unternehmen, indem sie ihnen 24 Stunden mehr Zeit zuspricht, um sich auf die Beantwortung der Fragen vorzubereiten.⁵⁸⁹ Da die Vorabfrist grundsätzlich zum Schutz der Unternehmen dient⁵⁹⁰ und die generelle Ausgestaltung des GesRuaCOVBekG sehr unternehmensfreundlich ist, erscheint es nur logisch, der ersten Ansicht zu folgen. Selbstverständlich steht es den Unternehmen frei, den Aktionären auch einen längeren Zeitraum für die Einreichung der Fragen zu gewähren, wenn gewünscht.⁵⁹¹

Sollte in einem zukünftigen Gesetz für die vHV das Fragerecht erneut durch eine Vorabfrist beschränkt werden, empfiehlt es sich daher, die Frist für die Einreichung von Fragen klar zu definieren, um Unklarheiten, wie man sie in den Corona-Jahren erlebte, vorzubeugen.⁵⁹²

2. Umwandlungsbeschlüsse

Ein weiteres Praxisproblem stellt der Sonderfall der Unternehmensumwandlungsbeschlüsse dar.⁵⁹³ Relevant wurde diese Problematik z.B. für das Dortmunder Unternehmen „*Elmos Semiconductor AG*“, bei dem auf der Tagesordnung der vHV 2020 die Umwandlung in eine SE vorgesehen war.⁵⁹⁴ Ein solcher Umwandlungsbeschluss kann gemäß §§13 I 2, 125 I, 193 I 2 UmwG „nur in einer Versammlung der Anteilseigner“ gefasst werden. Diese Regelung gilt in gleicher Weise für AGs, GmbHs, Genossenschaften und Vereine.⁵⁹⁵ Fraglich war

⁵⁸⁴ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (S.495) - Beispiel mit abgeänderten Daten.

⁵⁸⁵ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁵⁸⁶ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁸⁷ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁵⁸⁸ *Rubner/Pospiech*, NJW-Spezial 18 (2021), 79 (79).

⁵⁸⁹ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁹⁰ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁹¹ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (495).

⁵⁹² Der Referentenentwurf sieht in §131 Ia 1 AktG-E vor, dass die Frist für die Frageneinreichung auf spätestens vier Tage vor der Versammlung festgelegt wird und gemäß §121 VII AktG berechnet wird.

⁵⁹³ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (956).

⁵⁹⁴ *Elmos Semiconductor AG*, 2020, Einladung zur Hauptversammlung 2020, https://www.elmos.com/fileadmin/elmos-website/about-us/investor_relations/hauptversammlung_dokumente/2020-2/elmos_hv_einladung_hv2020_virt.pdf, 29.01.2022.

⁵⁹⁵ *Vetter/Tielmann*, NJW 73 (2020), 1175 (1179).

daher nun, ob eine vHV dem Wortlaut „nur in einer Versammlung der Anteilseigner“ Genüge leisten kann. Die h.M. schloss aufgrund ihrer strengen Lesart Beschlussfassungen außerhalb von Versammlungen oder im Rahmen von virtuellen Versammlungen grundsätzlich aus.⁵⁹⁶ Diese Auffassung hat das OLG Karlsruhe mit seinem Beschluss vom 26.03.2021 gestärkt.⁵⁹⁷ Das Gericht entscheidet in diesem Fall, dass die Fassung eines Verschmelzungsbeschlusses durch die virtuelle Vertreterversammlung einer Genossenschaft ohne physische Präsenz der Teilnehmer nicht gefasst werden könne, da dies nicht von §3 I 1 GesRuaCOVBekG gedeckt sei und somit einen Verstoß gegen das Versammlungserfordernis gemäß §13 I 2 UmwG darstelle.⁵⁹⁸ Als Konsequenz für die AG musste man nun auch davon ausgehen, dass die Fassung eines Verschmelzungsbeschlusses in einer vHV ebenfalls einen Verstoß gegen §13 I 2 UmwG darstellt.⁵⁹⁹

Der Beschluss des OLG Karlsruhe steht jedoch in Widerspruch zu der Gesetzesbegründung des GesRuaCOVBekG a.F., in welcher der Gesetzgeber Umwandlungsmaßnahmen durch eine virtuelle Versammlung der Anteilseigner explizit zuließ.⁶⁰⁰ Ergänzend dazu erleichterte der Gesetzgeber den Unternehmen den Umwandlungsprozess dahingehend, dass er gemäß §4 GesRuaCOVBekG den Stichtag für die Bilanz, der für die Zulässigkeit der Eintragung nötig ist, abweichend von §17 II 4 UmwG um vier Monate (höchstens zwölf, statt wie bisher acht Monate) vor der Anmeldung verlängerte.⁶⁰¹ Ausweislich der Gesetzesbegründung wollte er damit „die Erleichterungen für die Durchführung „virtueller“ Versammlungen, die in den §§ 1 und 3 des Gesetzes vorgesehen sind“, ergänzen.⁶⁰² Daher nahm eine andere Ansicht an, dass das Erfordernis des §13 I 2 UmwG im Sinne einer Präsenzveranstaltung für den Geltungszeitraum des GesRuaCOVBekG ausgesetzt sei.⁶⁰³

Diese Ansicht stärkte der Gesetzgeber durch sein Gesetz vom 07.07.2021⁶⁰⁴, in welchem er die Regelung des §3 GesRuaCOVBekG anpasste und in der Gesetzesbegründung ausdrücklich unter Hinweis auf die Entscheidung des OLG Karlsruhe zu verstehen gab, dass durch diese Regelung insbesondere auch die Durchführung virtueller Versammlungen unter Mitwirkung eines Notars zur Beurkundung umwandlungsrechtlicher Beschlüsse gemäß §§13,193 UmwG möglich gemacht werden.⁶⁰⁵ Somit würden in dieser Form durchgeführte virtuelle Versammlungen dem Versammlungserfordernis der §§13 I 2, 193, I Genüge leisten.⁶⁰⁶

In dem vor dem OLG Karlsruhe entschiedenen Fall vom 26.03.2021⁶⁰⁷ legte die betreffende Genossenschaft Rechtsbeschwerde ein und der Fall kam vor den BGH.⁶⁰⁸ Der BGH hob in seinem Beschluss vom 05.10.2021 den Beschluss des OLG Karlsruhe auf und entschied, dass das Versammlungserfordernis des §3 I 2 UmwG der Fassung eines

⁵⁹⁶ Lutter *UmwG/Drygala*, §13 Rn.9 ff.; Lutter *UmwG/Hoger*, §193 Rn.3; *Lieder*, ZIP 41 (2020), 837 (842).

⁵⁹⁷ OLG Karlsruhe, Beschluss vom 26.03.2021, 1 W 4/21 (Wx), DStR 2021, 1602.

⁵⁹⁸ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (956).

⁵⁹⁹ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (956-957).

⁶⁰⁰ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs. 19/18110, S.29.

⁶⁰¹ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (957).

⁶⁰² *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.29.

⁶⁰³ *Stelmaszczyk/Forschner*, Konzern 18 (2020), 221 (233).

⁶⁰⁴ Vollständiger Titel des Gesetzes: Gesetz zur Neuregelung des Berufsrechts der anwaltlichen und steuerberatenden Berufsausübungsgesellschaften sowie zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe.

⁶⁰⁵ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/30516, S.73

⁶⁰⁶ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/30516, S.73.

⁶⁰⁷ OLG Karlsruhe, Beschluss vom 26.03.2021, 1 W 4/21 (Wx), DStR 2021, 1602.

⁶⁰⁸ BGH 2. Zivilsenat, Beschluss vom 05.10.2021, II ZB 7/21, juris.

Verschmelzungsbeschlusses in einer virtuellen Versammlung nicht entgegenstehe.⁶⁰⁹ Der BGH stellte in seinem Urteil weiterhin klar, dass auch die in §13 III 1 UmwG vorgesehene notarielle Beurkundung nicht an einer virtuellen Versammlung scheitert.⁶¹⁰ Das Beurkundungserfordernis bei einer Versammlung ohne physische Präsenz der Anteilseigner kann dadurch gewahrt werden, dass sich der Notar für die Beurkundung am Aufenthaltsort des Versammlungsleiters befindet und „sich dort von dem ordnungsgemäßen Ablauf des Beschlussverfahrens überzeugt und sodann die Feststellung des Beschlussergebnisses durch das zuständige Gesellschaftsorgan beurkundet“.⁶¹¹

Solange demnach der Versammlungsleiter weiterhin vor Ort ist, gibt es keine Probleme. Sollte sich der Gesetzgeber jedoch zukünftig dazu entschließen, eine gänzlich virtuelle Versammlung zu etablieren, in welcher auch der Versammlungsleiter nicht vom Sitz der Gesellschaft aus agieren würden, ist der umwandlungsrechtliche Anpassungsbedarf nicht außer Acht zu lassen.⁶¹²

3. Problematik des Ortes

Gemäß §121 III 1 AktG ist der Ort als Mindestangabe in der Einladung zur Versammlung anzugeben, um vor allem die Aktionäre bei ihrer Teilnahmeplanung vor Überraschungen zu schützen.⁶¹³ Dieser Ort ist gemäß §121 V 1 AktG grundsätzlich entweder der Sitz der Gesellschaft oder ggf. ein deutscher Börsensitz.⁶¹⁴ Die Aktionäre sollen nur an einen zumutbaren und kalkulierbaren Ort anreisen müssen.⁶¹⁵ Im Zuge der vHV ist nun allerdings fraglich, inwieweit dieser Minderheitenschutz noch nötig ist.⁶¹⁶ Denn das Ortserfordernis ist im Wesentlichen obsolet, da aufgrund des Ausschlusses der physischen Präsenz der Aktionäre am Versammlungsort keiner von ihnen anreisen wird.⁶¹⁷

Um diese Frage angemessen beantworten zu können, muss zunächst die im Schrifttum viel diskutierte Frage geklärt werden, ob es bei der vHV überhaupt noch einen Versammlungsort im herkömmlichen Sinne gibt.⁶¹⁸

Eine Ansicht geht davon aus, dass der Versammlungsort der vHV das „Cyberspace“ sei und es dementsprechend keinen Versammlungsort i.S.d. §121 III, V AktG mehr gebe.⁶¹⁹ Dafür sprechen würde jedenfalls der Wortlaut der Gesetzesbegründung des GesRuaCOVBekG a.F., dass der Notar „für die Durchführung der Niederschrift am Aufenthaltsort des Versammlungsleiters zugegen sein“ sollte.⁶²⁰ Denn hier wird ausdrücklich nur von einem „Aufenthaltsort“ und nicht von einem „Versammlungsort“ gesprochen. Weiterhin wird in der Literatur angeführt, dass ein Versammlungsort nicht zu der Durchführung als vHV passt⁶²¹ und in der Tat steht das starre Festhalten an einem Versammlungsort in krassem Widerspruch zu der eigentlichen Bewegungsfreiheit und Ortungebundenheit, die von einer vHV zu erwarten ist.

⁶⁰⁹ BGH 2. Zivilsenat, Beschluss vom 05.10.2021, II ZB 7/21, juris.

⁶¹⁰ BGH 2. Zivilsenat, Beschluss vom 05.10.2021, II ZB 7/21, juris (Rn.20).

⁶¹¹ BGH 2. Zivilsenat, Beschluss vom 05.10.2021, II ZB 7/21, juris (Rn.20).

⁶¹² *Vetter/Tielmann*, NJW 73 (2020), 1175 (1179-1180).

⁶¹³ *Noack/Zetzsche*, AG 2020, 265 (267 Rn.17).

⁶¹⁴ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (940).

⁶¹⁵ BGH 2. Zivilsenat, Urteil vom 21. 10. 2014, II ZR 330/13, DNotZ 2015, 207 (S.207-208).

⁶¹⁶ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (940).

⁶¹⁷ *Noack/Zetzsche*, AG 2020, 265 (267 Rn.17).

⁶¹⁸ *Forschner*, MittBayNot 2020 (2020), 546 (546).

⁶¹⁹ *Mayer/Jenne/Miller*, BB 75 (2020), 1282 (1285).

⁶²⁰ *Deutscher Bundestag, BT-Drs.* 19/18110, S.26.

⁶²¹ *Schäfer*, NZG 23 (2020), 481 (483).

Eine andere Ansicht folgt der Auffassung, dass es weiterhin einen Versammlungsort i.S.d §121 AktG gibt.⁶²² Denn an einer anderen Stelle der Gesetzesbegründung des GesRuaCOVBekG a.F. ist davon die Rede, dass die Anwesenheit des Stimmrechtsvertreters „natürlich vor Ort zulässig“ ist.⁶²³ Dies lässt darauf schließen, dass die vHV doch als Versammlung mit einem „Versammlungsort“ i.S.d. §121 AktG konzipiert ist.⁶²⁴ Als weiteres wichtiges Argument führen die Vertreter dieser Auffassung an, dass der Gesetzgeber als Basis der vHV eine „Präsenzversammlung der Funktionsträger“⁶²⁵ zugrunde gelegt hat.⁶²⁶

Unter den aktuellen Umständen der Corona-Pandemie und vor allem unter Beachtung des zuletzt genannten Argumentes ist es einschlägig und vor allem auch rechtssicherer, der zweiten Auffassung zu folgen.

Für die Zukunft wird das Erfordernis des Versammlungsortes von der Ausgestaltung eines zukünftigen Gesetzes für eine vHV abhängig sein. Solange nicht alle beteiligten Personen der vHV, was die Teilnahme anbelangt, (ganz besonders der Versammlungsleiter) vollkommen ortungebunden sind, wird weiterhin die erste Ansicht einschlägig sein. Zusätzlich ist zu beachten, dass das deutsche Recht bisher keine Online-Beurkundung kennt. Demnach ist außerdem die Anwesenheit des Notars am Versammlungsort, also dem Aufenthaltsort des Versammlungsleiters, noch immer zwingend notwendig, da eine digitale Beurkundung nicht adäquat wäre.⁶²⁷ Die zweite Auffassung wäre nur unter den Vorraussetzungen einschlägig, dass es durch eine zukünftige Gesetzgebung jedem Teilnehmer der vHV möglich wäre, der Versammlung von einem Ort seiner Wahl aus beizuwohnen und man zukünftig eine Online-Beurkundung etablieren würde.

Nachdem durch die Klärung des Meinungsstreites deutlich gemacht wurde, dass es weiterhin einen Versammlungsort gibt, nämlich den Aufenthaltsort des Versammlungsleiters, ist fraglich, was dies nun für den konkreten Fall der Einberufung bedeutet. §1 GesRuaCOVBekG enthält formal keine Abweichung zu §121 III AktG und daher wäre es denkbar, dass der Versammlungsort weiterhin Pflichtinhalt der Einberufung darstellt.⁶²⁸ Praktisch gesehen ist diese Angabe für die Aktionäre jedoch bedeutungslos, da sie nicht vor Ort teilnehmen dürfen.⁶²⁹ Daraus schlussfolgernd könnte man eine teleologische Reduktion von §121 III 1 AktG im Lichte von §1 II 1 GesRuaCOVBekG in Betracht ziehen, in deren Folge eine Angabe des Ortes in der Einberufung nicht mehr nötig wäre.⁶³⁰ Aus Vorsichtsgründen empfiehlt es sich aber trotzdem einen Versammlungsort unter Nennung von Gemeinde und Anschrift anzugeben, allein schon um dem Risiko einer Nichtigkeitsklage i.S.v. §241 I AktG entgegenzuwirken.⁶³¹ Sinnvollerweise ist dies regelmäßig der Ort, an dem sich der Versammlungsleiter befindet.⁶³² Zwar wird teilweise empfohlen von der Angabe der postalischen Anschrift abzusehen, da die Gefahr bestehen könnte, dass Aktionäre diese aufsuchen

⁶²² So z.B. *Forschner*, MittBayNot 2020 (2020)

⁶²³ *Deutscher Bundestag*, BT-Drs.19/18110, S.26.

⁶²⁴ *Forschner*, MittBayNot 2020 (2020), 546 (547).

⁶²⁵ *Wicke*, DStR 58 (2020), 885 (886).

⁶²⁶ *Forschner*, MittBayNot 2020 (2020), 546 (547); siehe dazu auch obige Ausführungen zu Kapitel C II 1.

⁶²⁷ *Wälzholz/Bayer*, DNotZ 119 (2020), 285 (287-288).

⁶²⁸ *Forschner*, MittBayNot 2020 (2020), 546 (547).

⁶²⁹ *Schäfer*, NZG 23 (2020), 481 (483).

⁶³⁰ *Herrler*, DNotZ 119 (2020), 468 (475).

⁶³¹ *Simons/Hauser*, NZG 23 (2020), 488 (491).

⁶³² *Herrler*, GWR 12 (2020), 191 (192).

und (ggf. gewaltsam) versuchen, sich Zutritt zur Versammlung zu verschaffen⁶³³, doch dieser Punkt ordnet sich dem Bestreben einer Nichtigkeitsklage gemäß §241 I AktG zu entgehen klar unter. Vielmehr sollte versucht werden, die Aktionäre durch einen sich so wieso empfehlenden Hinweis in der Einladung, dass die HV als vHV unter Ausschluss der Präsenz der Aktionäre stattfindet, von der Anreise abzuhalten.⁶³⁴

Je nach Ausgestaltung eines zukünftigen Gesetzes zur vHV sollte also darauf geachtet werden, die Problematik des Ortes zu berücksichtigen und klar anzugeben, ob es denn einen Versammlungsort gibt und wenn ja, ob dieser in der Einberufung anzugeben ist.⁶³⁵

V. Modelle und Hinweise für die Zukunft

In den vorangegangenen Abschnitten wurde deutlich gemacht, dass sich die vHV in ihrer jetzigen Ausgestaltung nicht zur dauerhaften Implementierung eignet und auch bei einigen Praxisproblemen noch Klärungsbedarf besteht. Gerade deshalb ist aber aus der vergangenen HV-Jahren 2020 und 2021 und der kommenden HV-Saison 2022 noch viel zu lernen. Denn eine derartige Situation, in der es aufgrund des weitestgehenden Anfechtungsausschlusses so leicht war mit dem unerfahrenen Thema der vHV zu experimentieren, ist einzigartig.⁶³⁶

Durch das GesRuaCOVBekG konnten die AGs und die Aktionäre unter Beweis stellen, dass die Umsetzung einer vHV grundsätzlich möglich ist. Nach diesen ersten gelungenen Schritten scheint es wenig erstrebenswert, nach der Pandemie wieder einen Schritt zurück in Richtung Rückkehr zur herkömmlichen Präsenzveranstaltung machen zu wollen. Die Zukunft der HV ist daher, auch unter dem Blickwinkel der immer fortschreitenden Digitalisierung, klar im virtuellen Raum zu verorten.⁶³⁷ Auch *Dr. Simon Blath*⁶³⁸ sieht die Zukunft der HV als vHV durch den „Zug der Zeit“ als logische Konsequenz an.⁶³⁹ Weiterhin wurde im Koalitionsvertrag der 20. Legislaturperiode angekündigt, dass man Online-Hauptversammlungen unter Wahrung der Aktionärsrechte dauerhaft möglich machen will⁶⁴⁰ und auch der Referentenentwurf untermauert diese Bestreben.⁶⁴¹ Die folgenden Ausführungen sollen daher Modelle der zukünftigen Ausgestaltung einer vHV beleuchten und wichtige Hinweise zu ihrer generellen Durchführung geben.

Bezüglich des Modells für die zukünftige Ausgestaltung der vHV werden in der Literatur bereits verschiedene Ansätze diskutiert.⁶⁴² So spricht sich eine Auffassung dafür aus, dass die herkömmliche Präsenzversammlung weiterhin der gesetzliche Regelfall bleiben soll,

⁶³³ *Heinze, Stefan*, 2020, Coronavirus Hauptversammlung – Folgen für Unternehmen 2020, <https://www.schmitzheinze.de/2020/04/01/coronavirus-hauptversammlung-folgen-fuer-unternehmen-2020/>, 29.01.2022.

⁶³⁴ *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (940).

⁶³⁵ Laut des Referentenentwurfes handelt es sich bei der virtuellen Hauptversammlung weiterhin nicht um eine rein virtuelle Versammlung in dem Sinne, dass niemand mehr an einem räumlichen Ort zusammenkommt. Daher empfiehlt es sich zur Vermeidung von Risiken den Versammlungsort in der Einladung zur vHV anzugeben.

⁶³⁶ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁶³⁷ *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (1250).

⁶³⁸ Stellv. Referatsleiter Ref. II am Deutschen Notarinstitut.

⁶³⁹ *Blath, Simon*, Interview, 16.11.2021.

⁶⁴⁰ 20. Legislaturperiode, 2021, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, 29.01.2022.

⁶⁴¹ *Mutter*, AG (67), R57 (R57).

⁶⁴² *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (225). *Stelmaszczyk*, DNotZ 120 (2021), 930 (962).

aber die Gesellschaften gemäß §118 AktG zusätzliche spezifische Regelungen für die Durchführung einer vHV mit in die Satzung aufnehmen können.⁶⁴³ Über die Einberufung würde, wie auch schon unter dem Regime des §1 II, VI GesRuaCOVBekG, der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates entscheiden.⁶⁴⁴

Eine andere Ansicht empfiehlt, die vHV als gesetzlichen Regelfall festzulegen und eine Präsenzversammlung nur noch durch eine entsprechende Satzungsregelung möglich zu machen.⁶⁴⁵

Wieder eine andere Ansicht schlägt ein Hybrid-Modell vor, bei dem institutionelle Investoren, Großanleger und Aktionärsvereinigungen die Teilnahme in Präsenz ermöglicht wird und die übrigen Aktionäre der Versammlung im Wege der elektronischen Kommunikation beiwohnen können.⁶⁴⁶

Alle Modelle weisen sowohl Vor- als auch Nachteile auf. Während das erste Modell zwar die weitere Ausübung der Aktionärsrechte wie gewohnt ermöglicht und auch Rechtssicherheit bietet, wirkt jedoch das Verschleppen der traditionellen Strukturen der HV in das digitale Zeitalter veraltet und festgefahren.⁶⁴⁷ Das zweite Modell trifft durch die virtuelle Ausgestaltung zwar den Zeitgeist, dennoch ist der drohende Verlust des lebendigen und interaktiven Diskurses durch die vollständige Verlagerung in den virtuellen Raum nicht zu unterschätzen.⁶⁴⁸ Das dritte Modell scheint auf den ersten Blick die Stärken der ersten beiden Modellen zu vereinen und die Schwächen dieser zu kompensieren. Doch dieses Modell birgt Konfliktpotenzial, denn es ist unwahrscheinlich, dass die von der Präsenz ausgeschlossenen Aktionäre diese „Diskriminierung“ einfach hinnehmen würden.⁶⁴⁹

Die Beantwortung der Frage, welches der Modelle am einschlägigsten ist, fällt nicht leicht. Am problematischsten stellt sich die erste Auffassung dar. Denn wieder zu dem Regelfall der HV als Präsenzveranstaltung zurückzukehren, würde bedeuten, dass das Aktienrecht nach dem Weckruf, den die Corona-Pandemie ausgelöst hat, wieder in den Tiefschlaf verfällt. Somit würde die Digitalisierung weiterhin verschlafen werden, ohne dass das in ihr liegende Potenzial voll ausgeschöpft würde. Das zweite und dritte Modell geht immerhin mit der Zeit und baut auf den in den Krisenjahren gewonnenen Erfahrungen auf. Bei der genauen Ausgestaltung eines zukünftigen Modells könnte der Gesetzgeber sich daher zumindest das zweite oder dritte Modell zur Inspiration nehmen. Gut beraten wird er ebenfalls damit sein, die Interessen und Präferenzen der Unternehmen und der Aktionärsvereinigungen zu berücksichtigen. Denn auch die Option den Gesellschaften selbst die Entscheidung zu überlassen, welches HV-Modell sie bevorzugen, steht im Raum.⁶⁵⁰ Durch den kürzlich veröffentlichten Referentenentwurf zeigt sich nun, dass der Gesetzgeber sich dazu entschieden hat, dem ersten Modell zu folgen. Mit dem Unterschied, dass nicht der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates über die Einberufung der einer vHV entscheiden soll, sondern die HV selbst.⁶⁵¹ Die oben geäußerte Kritik am ersten Modell merzt der Gesetzgeber dadurch aus, dass er die vHV durch den Referentenentwurf als echte Alternative im

⁶⁴³ *Stelmaszczyk/Forschner*, Konzern 18 (2020), 221 (229); *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (S.1249).

⁶⁴⁴ *Seibt/Danwerth*, NZG 23 (2020), 1241 (1249).

⁶⁴⁵ *Noack/Zetzsche*, AG 2020, 265 (721,726,729).

⁶⁴⁶ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (226).

⁶⁴⁷ So in etwa auch *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (226).

⁶⁴⁸ *Teichmann/Wicke*, Notar 24 (2021), 221 (226).

⁶⁴⁹ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁶⁵⁰ *Noack*, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁶⁵¹ *Seibt/Danwerth*, AG (67), 177 (180).

Vergleich zur herkömmlichen Präsenzveranstaltung etabliert und sie nicht nur als praktisch nicht relevanten Zusatz im Gesetz verankern möchte.⁶⁵²

In Hinblick auf die Durchführung einer zukünftigen vHV nach der Corona-Pandemie hat die Durchführung der vHV unter dem Regime des GesRuaCOVBekG wichtige Erkenntnisse geliefert. Da sich die umfangreichen Beschränkungen der Aktionärsrechte europarechtlich bzw. grundgesetzlich nur durch die Corona bedingte Ausnahmesituation rechtfertigen ließen⁶⁵³, muss die Wahrung der Aktionärsrechte in einer zukünftigen vHV oberste Priorität haben.

Denn teilweise wird z.B. vertreten, dass Fragerecht zukünftig vollständig auf den Zeitraum vor der HV zu verlegen.⁶⁵⁴ Doch aufgrund der fortlaufenden Beschränkungen der Aktionärsrechte innerhalb der Versammlung scheint diese Auffassung problematisch.

Effektiver wäre ein Kombinationsmodell aus der Möglichkeit, Fragen vorab einzureichen und Fragen auch während der HV stellen zu können. Um die Unternehmen nicht schutzlos einem Schwall von spontanen Aktionärsfragen während der vHV auszuliefern, könnte man z.B. gesetzlich festlegen, dass vorab eingereichte Fragen bevorzugt beantwortet werden und für Fragen, die innerhalb der vHV gestellt werden, nur ein beschränktes Zeitfenster zur Verfügung steht.⁶⁵⁵

Da die Erkenntnis, dass das Vorfeld der HV sich als neues Hauptfeld etabliert, sich immer mehr durchzusetzen scheint⁶⁵⁶, ist ein weiterer Hinweis die zukünftige gesetzliche Verankerung *der best practice*, dass die Vorstandrede vorab im Internet veröffentlicht wird.⁶⁵⁷ Da die Unternehmen zuletzt keinen Gebrauch der verkürzten Ladungsfrist des §1 III GesRuaCOVBekG mehr gemacht haben⁶⁵⁸, bietet es sich außerdem an, in einem zukünftigen Gesetz für die vHV wieder auf die reguläre Frist des §121 I 1, II 5 AktG aufzubauen.⁶⁵⁹

Ebenfalls berücksichtigt werden sollten natürlich auch die Erkenntnisse, die aus der Besprechung der Praxisprobleme der vHV der Jahre 2020 und 2021 im vorherigen Unterkapitel hervorgegangen sind.⁶⁶⁰

Die erfolgreiche Etablierung und Umsetzung der dargestellten Modelle und Hinweise ist jedoch an eine Vorraussetzung geknüpft.⁶⁶¹ Und das ist die Anpassung des viel diskutierten Beschlussmängelrechtes.⁶⁶² Denn die eine Reform des HV-Rechtes kann nur dann fruchten, wenn die Unternehmen sich nicht bei der Umsetzung jeder Neuerung durch das Risiko einer Anfechtungsklage bedroht sehen müssen.⁶⁶³

⁶⁵² Mutter, AG 67 (2022), R57 (R57).

⁶⁵³ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (505).

⁶⁵⁴ Franzmann/Brouwer, AG 65 (2020), 921 (926).

⁶⁵⁵ So ähnlich auch Seibt/Danwerth, NZG 23 (2020), 1241 (1249).

⁶⁵⁶ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

⁶⁵⁷ Siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel D I 1.

⁶⁵⁸ Siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel C II 2b.

⁶⁵⁹ Vossius, Notar 23 (2020), 328 (332).

⁶⁶⁰ Siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel D IV 1-3.

⁶⁶¹ Gansmeier, MittBayNot 2022, 100 (102) (Vortragender: Koch, Jens).

⁶⁶² Gansmeier, MittBayNot 2022, 100 (102) (Vortragender: Koch, Jens).

⁶⁶³ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1234).

E. Fazit

Die HV ist das Willensbildungsorgan der Aktionäre⁶⁶⁴ und dient zur regelmäßigen Zusammenkunft und Aussprache von Verwaltungsorganen und Aktionären.⁶⁶⁵ Als diese Zusammenkunft in physischer Präsenz jedoch Anfang des Jahres 2020 durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen unmöglich wurde, reagierte der Gesetzgeber mit dem GesRuaCOVBekG.⁶⁶⁶ Ziel dieses Gesetzes war es, die Handlungsunfähigkeit der Unternehmen zu beseitigen und somit die erfolgreiche Durchführung der HV als vHV zu ermöglichen.⁶⁶⁷ Positiv zu konsultieren ist zunächst, dass dies durch das GesRuaCOVBekG gelungen ist, doch diesen Erfolg erkaufte man sich durch die Beschränkung der Aktionärsrechte und den weitestgehenden Anfechtungsausschluss. So durften Aktionäre beispielsweise nur bis zu einem Tag vor der Versammlung Fragen einreichen (in der ersten Saison 2020 nach dem GesRuaCOVBekG a.F. waren es zwei Tage)⁶⁶⁸ und die Mehrzahl der Unternehmen boten den Aktionären keine echte Teilnahme im Wege einer Zwei-Wege-Kommunikation in Echtzeit an, sondern die Aktionäre konnten die Versammlung nur als passive Zuschauer verfolgen.⁶⁶⁹

Trotzdem war bzw. ist es nun erstmals möglich für Unternehmen und Aktionäre, Erfahrungen auf dem Gebiet der vHV zu sammeln. Vieles lief dabei gut, wie z.B. die Bild- und Tonübertragung der Versammlung, dennoch zeigte sich auch, dass das GesRuaCOVBekG an vielen Stellen noch unausgereift ist und Probleme aufwirft wie z.B. bei der Berechnung der Vorabfrist für die Frageneinreichung, der Problematik des Ortes oder bei etwaigen Verschmelzungsbeschlüssen.⁶⁷⁰

Das größte und auch das am meisten kritisierte Problem stellt dennoch die Beschneidung der Aktionärsrechte und die daraus folgende fehlende Interaktion dar.⁶⁷¹ In der Literatur war man sich überwiegend einig, dass die Beschränkungen der Aktionärsrechte zwar temporär während der Corona-Pandemie akzeptabel seien, aber auf langfristige Sicht auch rechtspolitisch nicht zu rechtfertigen wären.⁶⁷² Denn eine dauerhafte und zukünftige Beschränkung dieser wichtigen Rechte würde zwar die Durchführung einer vHV immens erleichtern, aber zeitgleich der HV die korrekte Ausübung ihrer Rechte und Kompetenzen erschweren und somit ein Organ des Körpers der AG merklich schwächen.

Daher stellt die vHV in ihrer jetzigen Ausführung unter dem GesRuaCOVBekG keine dauerhafte Alternative dar, kann aber zumindest als „Ideengrube“⁶⁷³ gesehen werden. Durch das Krisengesetz hat der Gesetzgeber dem Aktienrecht immerhin einen Antrieb in Richtung Digitalisierung geben können und die wertvolle Diskussion über die zukünftige Gestaltung einer vHV angestoßen. Die perfekte Lösung für die Ausgestaltung einer zukünftigen vHV gibt es noch nicht, doch durch die Entwicklung und Diskussion verschiedener Modelle ist immerhin schon der erste Schritt getan. Die in den Corona-Jahren gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse gilt es nun sauber aufzuarbeiten, um auf ihnen das Fundament einer zukünftigen gesetzlichen Regelung bauen zu können. Es bleibt spannend, wie der

⁶⁶⁴ Schäfer, Gesellschaftsrecht, §41 Rn.24.

⁶⁶⁵ Hölter/Weber AktG/Drinhausen, §118 Rn.1.

⁶⁶⁶ Herrler, DNotZ 119 (2020), 468 (468).

⁶⁶⁷ Wicke, DStR 58 (2020), 885 (885).

⁶⁶⁸ Stelmaszczyk, DNotZ 120 (2021), 930 (948).

⁶⁶⁹ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁶⁷⁰ Siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel D IV 1-3.

⁶⁷¹ Noack, NZG 24 (2021), 1233 (1233).

⁶⁷² Siehe dazu obige Ausführungen zu Kapitel D III.

⁶⁷³ Dubovitskaya, NZG 23 (2020), 647 (648).

Gesetzgeber eine zukünftige Reform des HV-Rechtes und damit verbunden hoffentlich auch eine Reform des Beschlussmängelrechtes des AktG, angehen wird. Den Grundstein hierzu hat er bereits durch den Referentenentwurf des Gesetzes zur Einführung von vHVs für AGs gelegt.

Fakt ist jedoch, dass das Thema vHV keine temporäre Notlösung oder ein Gespenst der Moderne ist. Ganz im Gegenteil. Denn die Tatsache, dass das Thema seit über 20 Jahren für Gesprächsstoff und Diskussionen sorgt, unterstreicht noch einmal deutlich seine Relevanz und Langlebigkeit, die sich auch über die Grenzen der Corona-Pandemie hinaus erstrecken wird.

Auch der Referentenentwurf als erster offizieller Vorschlag für die Zukunft virtueller HVs zeigt, dass die vHV gekommen ist, um zu bleiben und somit ohne Frage ein Teil der kommenden Veränderungen im Aktienrecht sein wird.

Literaturverzeichnis

- Beck, Lukas*, Aktuelles zur elektronischen Hauptversammlung, RNotZ 13 (2014), S. 160.
- Beck'sches Handbuch der AG: Gesellschaftsrecht – Steuerrecht - Börsengang, Beck-online Bücher, 3. Aufl. 2018, C.H. Beck, München (zit.: BeckHdB-AG/*Bearbeiter*in*).
- Beck'sches Notar-Handbuch: Beck-Online Bücher, 7. Aufl. 2019, C.H. Beck, München (zit.: BeckNotar-HdB/*Bearbeiter*in*).
- Beck-Online.GROSSKOMMENTAR: Aktiengesetz, 2021, C.H. Beck, München, (zit.: BeckOGK AktG/*Bearbeiter*in*).
- Bitter, Georg/Heim, Sebastian*: Gesellschaftsrecht, 5. Aufl., Vahlen Jura, München 2020.
- Bürkle, Jürgen* (Hrsg.): Compliance in Versicherungsunternehmen - Rechtliche Anforderungen und praktische Umsetzung, Beck-Online Bücher, 3. Aufl. 2020, C.H. Beck, München (zit.: Bürkle Compliance/*Bearbeiter*in*).
- Claussen, Carsten P.*, Hauptversammlung und Internet, AG 46 (2001), S. 161.
- Cyglakow, Kristina*: Die virtuelle Hauptversammlung - Rechtstatsächliche Analyse und Entwicklung eines Rechtsrahmens de lege ferenda, Jenaer Studien zum deutschen, europäischen und internationalen Wirtschaftsrecht, Band 68, JWV, Jena, 2021, zugl. Diss. Jena 2021.
- Danwerth, Christopher*, Das Teilnehmerverzeichnis der virtuellen Hauptversammlung, NZG 23 (2020), S. 586.
- Danwerth, Christopher*, Die erste Saison der virtuellen Hauptversammlung börsennotierter Unternehmen, AG 65 (2020), S. 776.
- Danwerth, Christopher*, Die zweite Saison der virtuellen Hauptversammlung der Unternehmen der DAX-Indexfamilie, AG 66 (2021), S. 613.
- Dubovitskaya, Elena*, Das Krisengesetz als Ideengrube für die künftige virtuelle Hauptversammlung, NZG 23 (2020), S. 647.
- Escher-Weingart, Christina*: Reform durch Deregulierung im Kapitalgesellschaftsrecht - Eine Analyse der Reformmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung des Gläubiger- und Anlegerschutzes, Jus privatum, Band 49, Mohr Siebeck, Tübingen 2001.
- Forschner, Julius*, Praxisupdate Gesellschaftsrecht, MittBayNot 2020 (2020), S. 546.
- Franzmann, Georg/ Brouwer, Tobias*, Wege zu einer verbesserten Aktionärsbeteiligung – Überlegungen und Vorschläge zur Reform der Hauptversammlung, AG 65 (2020), S. 921.

- Gansmeier, Johannes*, „Virtuelle Hauptversammlung“ Digitale Tagung der Forschungsstelle für Notarrecht am 05.07.2021, *MittBayNot* 2022, S. 100.
- Götze, Cornelius*, Die Änderungen im Recht der virtuellen Hauptversammlung nach dem Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens, *NZG* 24 (2021), S. 213.
- Grigoleit, Hans Christoph* (Hrsg.): *Aktiengesetz, Kommentar*, Beck-Online Bücher, 2. Aufl. 2020, C.H. Beck, München (zit.: *Grigoleit AktG/Bearbeiter*in*).
- Hanloser, Stefan*, Proxy-Voting, Remote-Voting und Online-HV: §134 III 3 AktG nach dem NaStraG, *NGZ* 4 (2001), S. 355.
- Heckschen, Heribert/ Strnad, Korinna*, Aktuelle Entwicklungstendenzen des Gesellschaftsrechts (Teil 3), *GWR* 13 (2021), S. 215.
- Henssler, Martin, Strohn, Lutz* (Hrsg.): *Beck'sche Kurz-Kommentare – Gesellschaftsrecht - Aktienrecht*, Band 62, 5. Aufl. 2021, C.H. Beck, München (zit.: *Henssler/ Strohn GesR/Bearbeiter*in*).
- Herb, Anja/ Merkelbach, Matthias*, Die virtuelle Hauptversammlung 2020 – Vorbereitung, Durchführung und rechtliche Gestaltungsoptionen, *DStR* 58 (2020), S. 811.
- Herrler, Sebastian*, Die virtuelle Hauptversammlung nach dem COVID-19-Gesetz, *DNotZ* 119 (2020), S. 468.
- Herrler, Sebastian*, Praxisfragen rund um die virtuelle Hauptversammlung iSv Art. 2 § 1 II COVID-19-Gesetz, *GWR* 12 (2020), S. 191.
- Hirte, Heribert et al* (Hrsg.): *Großkommentare der Praxis*, Band 7 §§ 118-130, 5. Aufl. 2017, Walter de Gruyter, Berlin, Boston (zit.: *Hirte AktG /Bearbeiter*in*).
- Hoffmann-Becking, Michael*, „Holzmüller“, „Gelatine“ und die These von der Mediatisierung der Aktionärsrechte, *ZHR* 2008, S. 231.
- Hölters, Wolfgang, Weber, Markus* (Hrsg.): *Aktiengesetz, Kommentar*, 4. Aufl. 2022, C.H. Beck u. Verlag Vahlen, München (zit.: *Hölters/Weber AktG/Bearbeiter*in*).
- Hüffer, Uwe/ Koch, Jens* (Hrsg.): *Beck'sche Kurz-Kommentare Aktiengesetz*, Band 53, 15. Aufl. 2021, C.H. Beck, München (zit.: *Hüffer/Koch AktG/Bearbeiter*in*).
- Jäger, Axel*, Wege aus der Krise einer Aktiengesellschaft, *NZG* 2 (1999), S. 238.
- Jaspers, Philipp/ Pehrsson, Patricia-Eleanor*, Die virtuelle Haupt- und Mitgliederversammlung im Praxistest - Rechtsprechung zu virtuellen Haupt-, Gesellschafter- und Mitgliederversammlungen auf Grundlage des COVMG, *NZG* 24 (2021), S. 1244.

- Klunzinger, Eugen*: Grundzüge des Gesellschaftsrechts, 16. Aufl., Lernbücher für Wirtschaft und Recht, Franz Vahlen, München 2012.
- Koch, Jens*: Gesellschaftsrecht, 12. Aufl., Schriftenreihe der Juristischen Schulung, Band 57, München 2021.
- Kompodium Gesellschaftsrecht: Formwahl – Gestaltung - Muster für die Praxis, Teil 2: Zivilrecht, Beck-Online Bücher, 2010, C.H. Beck u. Franz Vahlen, München (zit.: Kompodium GesR/*Bearbeiter*in*).
- Langenbacher, Katja*: Aktien- und Kapitalmarktrecht - Ein Studienbuch, 4. Aufl., Kurzlehrbücher für das juristische Studium, München 2018.
- Lieder, Jan*, Die Bedeutung des Vertrauensschutzes für die Digitalisierung des Gesellschaftsrechts, NZG 23 (2020), S. 81.
- Lieder, Jan*, Unternehmensrechtliche Implikationen der Corona-Gesetzgebung, ZIP 41 (2020), 837-851.
- Lutter: Umwandlungsgesetz - Kommentar, 6. Aufl. 2019, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln (zit.: Lutter UmwG/*Bearbeiter*in*).
- Mayer, Barbara/ Jenne, Moritz/ Miller, Matthias*, Die virtuelle Hauptversammlung - 40 Praxisfragen zu Grundlagen, Planung, Einberufung und Durchführung der Hauptversammlung nach dem COVID-19-GesR-G, BB 75 (2020), S. 1282.
- Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts: Band 4 - Aktiengesellschaft, 5. Aufl. 2020, C.H.Beck, München (zit.: MÜCHHdb GesR IV/*Bearbeiter*in*).
- Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: Band 1 - §§ 1-75, Beck-Online Bücher, 5. Aufl. 2019, C.H.Beck, München (zit.: MÜKo AktG/*Bearbeiter*in*).
- Mutter, Stefan*, HV-Praxis – Gekommen um zu bleiben – der Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften, AG 67 (2022), R57.
- Nissen, Timm/ Strauch, Oliver*: Gesellschaftsrecht, 19. Aufl., Skripten, Alpmann und Schmidt, Münster 2021.
- Noack, Ulrich*, Der Vorschlag für eine Richtlinie über Rechte von Aktionären börsennotierter Gesellschaften, NZG 2006, S. 321.
- Noack, Ulrich*, Hauptversammlung der Aktiengesellschaft und moderne Kommunikationstechnik - aktuelle Bestandsaufnahme und Ausblick, NZG 6 (2003), S. 241.

- Noack, Ulrich*, Moderne Kommunikationsformen vor den Toren des Unternehmensrechts, ZGR 27 (1998), S. 592.
- Noack, Ulrich*, Online-Hauptversammlung Stand der Dinge und wichtige Reformvorschläge, NGZ 4 (2001), S. 1057.
- Noack, Ulrich*, Virtuelle Hauptversammlungen auch im Jahr 2022 – und was danach?, NZG 24 (2021), S. 1233.
- Noack, Ulrich/ Zetzsche, Dirk*, Die virtuelle Hauptversammlung nach dem COVID-19-Pandemie-Gesetz 2020, AG 2020, S. 265.
- Pielke, Walther*: Die virtuelle Hauptversammlung - Voraussetzungen von und Probleme bei der Durchführung einer ergänzend oder vollkommen virtuellen Aktionärshauptversammlung über das Internet, Lausanner Studien zur Rechtswissenschaft, Band 8, Nomos Verlagsgesellschaft eLibrary, Baden-Baden 2009.
- Quass, Guido*, Gestaltungen für die Teilhabe der Aktionäre an der virtuellen Hauptversammlung, Vitalisierung der Online-HV durch Aktionärsreden und Nachfragen in der Versammlung, NZG 24 (2021), S. 261.
- Raiser, Thomas/ Veil, Rüdiger*: Recht der Kapitalgesellschaften - Ein Handbuch für Praxis und Wissenschaft, 6. Aufl., Vahlen, München 2015.
- Rapp, David J.*, Implikationen der COVID-19-Pandemie für Dividende, Besteuerung und Abschlussprüferbestellung: Ist die digitale Hauptversammlung unausweichlich?, DStR 58 (2020), S. 806.
- Rubner, Daniel/ Pospiech, Lutz*, Modifikationen für die virtuelle Hauptversammlung 2021, NJW-Spezial 18 (2021), S. 79.
- Saenger, Ingo*: Gesellschaftsrecht, 5. Aufl., Academia iuris, Verlag Franz Vahlen, München 2020.
- Schäfer, Carsten*, Die virtuelle Hauptversammlung nach dem Corona-Gesetz, Aktionärsrechte und Anfechtungsmöglichkeiten, NZG 23 (2020), S. 481.
- Schäfer, Carsten*: Gesellschaftsrecht, 5. Aufl., Grundrisse des Rechts, C.H.Beck, München 2018.
- Schmidt, Hubert* (Hrsg.): COVID-19 - Rechtsfragen zur Corona-Krise, 2. Aufl. 2020, C.H. Beck, München (zit.: Schmidt Covid-19/*Bearbeiter*in*).
- Schulteis, Thomas*, Die Verordnung zur Verlängerung von Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, GWR 12 (2020), S. 465.

- Schulteis, Thomas*, Gesellschaftsrecht in Zeiten des „Coronavirus“: Änderungen zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im GmbH-Recht, Genossenschaftsrecht, Umwandlungsrecht, Vereins- und Stiftungsrecht sowie WEG-Recht, GWR 12 (2020), S. 169.
- Schwab, Christof/ Wolfarth, Ingo*, Die virtuelle Hauptversammlung - ein Zukunftsmodell?, Börsen-Zeitung 2020, B4.
- Seibt, Christoph H./ Danwerth, Christopher*, Die Zukunft der virtuellen Hauptversammlung während und nach der COVID-19-Pandemie, Erkenntnisse der Hauptversammlungssaison 2020, Trends und Ausblick, NZG 23 (2020), S. 1241.
- Seibt, Christoph/ Danwerth, Christopher*, Referentenentwurf des Gesetzes zur Einführung virtueller Hauptversammlungen: Eine kritische Analyse, AG 67 (2022), S.177.
- Simons, Cornelius*, Die Online-Abstimmung in der Hauptversammlung, NGZ 20 (2017), S. 567.
- Simons, Cornelius/ Hauser, Johanna*, „Corona-Hauptversammlung“, die Zweite - Zweifelsfragen bei der Durchführung virtueller Hauptversammlungen nach der Verlängerungs-VO, NGZ 23 (2020), S. 1406.
- Simons, Cornelius/ Hauser, Johanna*, Zu Form und Ausgestaltung der Hauptversammlung in der HV-Saison 2022, NGZ 24 (2021), S. 1340.
- Simons, Cornelius/ Hauser, Johanna*, Die virtuelle Hauptversammlung - Aktuelle Praxisfragen unter dem Regime der „Corona“-Gesetzgebung, NZG 23 (2020), S. 488.
- Spindler, Gerald, Stilz, Eberhard* (Hrsg.): Kommentar zum Aktiengesetz, Band 1 §§ 1-149, Beck-Online Bücher, 4. Aufl. 2019, C.H. Beck, München (zit.: Spindler/Stilz AktG/Bearbeiter*in).
- Stelmaszczyk, Peter*, Die virtuelle Hauptversammlung nach dem COVID-19-Gesetz vor dem Start in die Hauptversammlungssaison 2022, DNotZ 120 (2021), S. 930.
- Stelmaszczyk, Peter/ Forschner, Julius*, Hauptversammlungen und Gesellschafterbeschlüsse in Zeiten der COVID-19-Pandemie - Zu den Erleichterungen durch das COVID-19-Gesetz und das WStFG, Konzern 18 (2020), S. 221.
- Teichmann, Christoph/ Krapp, Hannah*, Die virtuelle Hauptversammlungssaison 2020: Umsetzungspraxis in DAX und MDAX, DB 73 (2020), S. 2169.
- Teichmann, Christoph/ Wicke, Hartmut*, Die Hauptversammlung während der Pandemie und in der Zukunft, Notar 24 (2021), S.221.

- Terbrack, Christoph*, L'etat c'est moi – oder: Von der trügerischen Allherrlichkeit des Alleinaktionärs bei Hauptversammlungen, RNotZ 11 (2012), S. 221.
- Vetter, Eberhard/ Tielmann, Jörgen*, Unternehmensrechtliche Gesetzesänderungen in Zeiten von Corona, NJW 73 (2020), S. 1175.
- Von Holten, Matthias /Bauerfeind, Tobias*, Die Online-Hauptversammlung in Deutschland und Europa, AG 63 (2018), S. 729.
- Vossius, Oliver*, Hauptversammlung im Zeichen des Virus, Ein erster Erfahrungsbericht, Notar 23 (2020), S. 328.
- Vossius, Oliver*, Necessitas habet legem, Notar 23 (2020), S. 117.
- Wälzholz, Eckhard/ Bayer, Julia*, Auswirkungen des „Corona-Gesetzes“ auf die notarielle Praxis, DNotZ 119 (2020), S. 285.
- Wicke, Hartmut*, Die GmbH in Zeiten der Corona-Pandemie, NGZ 23 (2020), S. 501.
- Wicke, Hartmut*, Die virtuelle Hauptversammlung während der Corona-Pandemie – aktienrechtlicher Ausnahmezustand, DStR 58 (2020), S. 885.
- Zetzsche, Dirk*, Die Virtuelle Hauptversammlung - Momentaufnahme und Ausblick -, BKR 2003, S. 736.

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Aktuelle Problematik, Ursachenforschung, Folgen, rechtliche Rahmenbedingungen und geeignete Präventionsmaßnahmen aus Arbeitgebersicht

Bachelorarbeit

an der

FH Aachen
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Betriebswirtschaft / Business Studies (B.Sc.)
Erstprüfer: Prof. Dr. jur. Klaus Olbertz
Abgabedatum: 24.01.2022

vorgelegt von

Carolin Venrath
aus Titz - Gevelsdorf

Abstract

Die Arbeitgeber sind mit der Problematik eines kontinuierlichen Anstiegs von Fehltagen, infolge psychischer Erkrankungen ihrer Mitarbeiter, konfrontiert. Mit 265 Ausfalltagen pro 100 Versicherten liegen die resultierenden Krankschreibungen im Jahr 2020 auf einem Höchststand. Gegenüber anderen Diagnosegruppen ist die Falldauer psychischer Erkrankungen mehr als doppelt so lang. Der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel zeigen, dass psychisch gesunde und qualifizierte Mitarbeiter die wichtigste Ressource eines Unternehmens sind. Es resultiert die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber ihren Blickwinkel gezielt auf die psychische Gesundheit richten müssen.

Infolgedessen ist zum einen das Ziel dieser Bachelorarbeit, Einflussfaktoren mittels einer Ursachenforschung herauszukristallisieren, die für psychische Folgen in der Arbeitswelt verantwortlich sind. Zum anderen zielt diese Arbeit auf die Untersuchung der bestehenden Schutzpflichten für Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Erarbeiten freiwilliger Präventionsmaßnahmen aus Arbeitgebersicht, soll die Wichtigkeit eines bestmöglichen psychischen Gesundheitsschutzes verdeutlichen.

Um der Thematik nachzugehen, erfolgt die Einführung in die Entwicklung steigender Fallzahlen aufgrund psychischer Erkrankungen. Verantwortliche Ursachen und resultierende Folgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden herausgestellt. Privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Vorschriften bilden im nächsten Schritt die Grundlage der Untersuchung, welche Schutzpflichten sich für Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Mit den gewonnenen Erkenntnissen erfolgt die kritische Hinterfragung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Anschluss werden freiwillige Präventionsmaßnahmen aus Arbeitgebersicht erarbeitet.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen die Komplexität psychischer Erkrankungen. Aus diesem Grund bestehen Wissens- und Kompetenzdefizite in Unternehmen, die in eine arbeitgeberseitige Handlungsunsicherheit münden. Gesetzliche Vorschriften bilden die Basis, um dieser Handlungsunsicherheit entgegenzuwirken. Auf die psychische Gesundheit nehmen nur wenige Gesetzesstellen explizit Bezug.

In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung psychischer Erkrankungen inkl. der Auswirkungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeber unabdingbar, über das Gesetz hinausgehende vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Diese stellen die Kür des präventiven Handelns im betrieblichen Gesundheitsschutz dar. Das Rückgrat eines leistungsstarken Arbeitgebers sind ausschließlich (psychisch) gesunde Mitarbeiter.

Inhaltsverzeichnis

1	Die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt	1
1.1	Aktuelle Problematik.....	1
1.2	Zielsetzung der Bachelorarbeit.....	1
1.3	Aufbau der Bachelorarbeit	1
2	Steigende Fallzahlen aufgrund psychischer Erkrankungen	2
3	Mögliche Ursachen	3
3.1	Ursachen im persönlichen Bereich des Arbeitnehmers	4
3.2	Ursachen am Arbeitsplatz gem. der GDA	4
3.2.1	Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsinhalt.....	4
3.2.1.1	Handlungsspielraum.....	4
3.2.1.2	Verantwortung	5
3.2.1.3	Emotionale Inanspruchnahme	5
3.2.1.4	Unter- und Überforderung	5
3.2.2	Arbeitsorganisation.....	6
3.2.2.1	Kommunikation und Kooperation der Mitarbeiter	6
3.2.2.2	Arbeitsablauf.....	6
3.2.2.3	Arbeitszeit	6
3.2.3	Soziale Beziehungen	7
3.2.3.1	Soziale Beziehungen zu Kollegen	7
3.2.3.2	Soziale Beziehungen zu Führungskräften	9
3.2.4	Arbeitsumgebung	10
3.2.4.1	Physikalische Faktoren	10
3.2.4.2	Arbeitsmittel	11
3.2.4.3	Physische Faktoren	11
3.2.4.4	Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	11
3.2.5	Neue Arbeitsformen	11
3.3	Gesellschaftliche Ursachen der jüngsten Vergangenheit	12
3.3.1	Corona-Pandemie SARS-COV-2	12
3.3.2	Entwicklung der Arbeitswelt hin zur Arbeit 4.0	13
3.4	Die einflussreichsten Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz	15

4	Folgen für Arbeitnehmer	15
4.1	Kurzfristige negative Beanspruchungsfolgen	15
4.1.1	Drei ermüdungsähnliche Zustände.....	15
4.1.1.1	Monotonie.....	16
4.1.1.2	Herabgesetzte Vigilanz	16
4.1.1.3	Psychische Sättigung	17
4.1.2	Psychische Ermüdung	17
4.1.3	Akute Stressreaktion	17
4.2	Langfristige Folgen	18
4.2.1	Burnout-Syndrom.....	18
4.2.2	Boreout-Syndrom	19
4.2.3	Depression	19
4.2.4	Angst.....	20
4.2.5	Abhängigkeitserkrankungen.....	20
4.2.5.1	Stoffgebundene Abhängigkeiten	20
4.2.5.2	Stoffungebundene Abhängigkeiten.....	21
5	Folgen für Unternehmen	21
6	Arbeitsrechtliche Schutzpflichten bei psychischen Erkrankungen	23
6.1	Schutzpflicht des Staates	23
6.1.1	Das Grundgesetz (GG)	23
6.1.2	Präventionsgesetz (PrävG)	24
6.2	Schutzpflicht des Arbeitgebers	25
6.2.1	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).....	25
6.2.2	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG).....	26
6.2.3	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	27
6.2.3.1	Pflichten des Arbeitgebers gem. § 3 ArbSchG	27
6.2.3.2	Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG.....	28
6.2.3.3	Unterweisungspflicht gem. § 12 ArbSchG	30
6.2.4	Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	30
6.2.5	Arbeitszeitgesetz (ArbZG).....	32
6.2.6	Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).....	34
6.2.7	Rechtsverordnungen.....	34

6.2.7.1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	34
6.2.7.2 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	35
6.2.7.3 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).....	35
6.2.8 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)	36
6.2.9 Internationaler Standard – DIN EN ISO 10075	37
6.3 Schutzpflicht des Arbeitnehmers	37
7 Kritische Würdigung der rechtlichen Rahmenbedingungen.....	38
8 Abzuleitende Präventionsmaßnahmen für den Arbeitgeber	45
9 Fazit.....	47
Literaturverzeichnis	56

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AMD	Arbeitsmedizinische Dienste
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbR	Arbeitsrecht
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbSchR	Arbeitsschutzrecht
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AU-Fälle	Arbeitsunfähigkeits-Fälle
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BeckOK	Beck'sche Online-Kommentare
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGHM	Berufsgenossenschaft Holz und Metall
BGHW	Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

VII

BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BildscharbV	Bildschirmarbeitsplatzverordnung
BKK	Betriebskrankenkasse
bspw.	beispielsweise
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CEN	Comité Européen de Normalisation
DAK	Deutsche Angestelltenkrankenkasse
db(A)	Dezibel / bewerteter Schalldruckpegel
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
dgppn	Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung
Diss.	Dissertation
EAP	Employee Assistance Program
e. V.	eingetragener Verein
EG	Euröpäische Gemeinschaft
E-Mail	electronic mail / elektronische Post
EN	europäische Norm
ErfK	Erfurter Kommentar
et al.	et alii / und andere
EUR	Euro
evtl.	eventuell

VIII

f.	folgende
FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft
Hrsg.	Herausgeber
iga	Initiative Gesundheit und Arbeit
i.V.m.	in Verbindung mit
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKK	Innungskrankenkasse
ILO	International Labour Organization
inkl.	inklusive
ISO	International Organization for Standardization
Jg.	Jahrgang
KI	künstliche Intelligenz
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
MüKo	Münchener Kommentar
Nr.	Nummer
oHG	offene Handelsgesellschaft

o. J.	ohne Jahresangabe
o. O.	ohne Ortsangabe
PrävG	Präventionsgesetz
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
ROI	Return on Investment
S.	Seite / i.V.m. Gesetzesangaben = Satz
SMART	Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch, Termini- niert
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt
Std.	Stunde
TC	Technical Committees
TÜV	Technischer Überwachungsverein
VBG	Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
VFR	Verlag für Rechtsjournalismus
Vgl.	vergleiche
WHO	World Health Organization
www.	World Wide Web
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
zugl.	zugleich

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Geschlechterspezifische Entwicklung von AU-Fällen	3
Abb. 2: Psychische Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen.....	16

1 Die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

1.1 Aktuelle Problematik

Seit Ende der 1990er Jahre verzeichnen die Fehltage von Beschäftigten eine kontinuierliche Zunahme infolge psychischer Erkrankungen.¹ In der Berufswelt sind Mitarbeiter verstärkt mit psychischen Belastungen konfrontiert.² Gem. einer repräsentativen Forsa-Umfrage (2021) ist die Arbeit schon vor der aktuellen Corona-Pandemie der Belastungsfaktor Nummer eins. Resultierende Krankschreibungen liegen 2020 mit 265 Ausfalltagen pro 100 Versicherten auf einem Höchststand. Sie stellen die zweithäufigste Erkrankungsart dar.³ Als Epidemie des 21. Jahrhunderts kann dies bezeichnet werden.⁴ Im Gegensatz zur durchschnittlichen Ausfallzeit anderer Diagnosegruppen, ist die aktuelle Falldauer einer psychischen Erkrankung mehr als doppelt so lang.⁵ 117,2 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage und Produktionsausfallkosten in Höhe von 14,4 Mrd. EUR sind im Jahr 2019 auf psychische Erkrankungen zurückzuführen.⁶ Der demografische Wandel und der steigende Fachkräftemangel veranschaulicht, dass (psychisch) gesunde und qualifizierte Mitarbeiter die wichtigste Ressource im Unternehmen bilden.⁷ Für Arbeitgeber ist es notwendig, die Richtung ihres Blickwinkels von körperlichen Belastungen intensiver auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu lenken.⁸

1.2 Zielsetzung der Bachelorarbeit

Die aktuelle Problematik verdeutlicht, dass psychische Erkrankungen, ihre Handhabung und die hohen resultierenden Kosten eine der aktuell wichtigsten Herausforderungen für Unternehmen darstellen.⁹ Somit ist zum einen das Ziel dieser Bachelorarbeit, mittels einer Ursachenforschung Einflussfaktoren herauszukristallisieren, die für psychische Folgen in der Arbeitswelt verantwortlich sind. Zum anderen zielt diese Arbeit auf die Untersuchung der rechtlich verankerten Schutzpflichten für Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der abschließenden Erarbeitung freiwilliger Präventionsmaßnahmen.

1.3 Aufbau der Bachelorarbeit

Diese Bachelorarbeit ist in neun Kapitel gegliedert. Nach der Einführung in die aktuelle Problematik, beinhaltet das zweite Kapitel die Entwicklung steigender Fallzahlen aufgrund psychischer Erkrankungen. Darauf aufbauend erfolgt im dritten Kapitel die Ursachenforschung. Es werden mögliche Belastungsfaktoren im persönlichen Bereich der Mitarbeiter,

¹ Vgl. acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V., o. J., Arbeit und psychische Erkrankungen: Eine gesellschaftliche Herausforderung, <https://www.acatech.de/projekt/arbeit-und-psychische-erkrankungen-eine-gesellschaftliche-herausforderung/>, 14.01.2022.

² Vgl. AMD TÜV, o. J., S. 1.

³ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2021, Höchststand bei Krankschreibungen wegen psychischer Probleme, https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/krankschreibungen-wegen-psychischer-probleme_242_537320.html, 14.01.2022.

⁴ Vgl. Weber, A., 2007, S. 27.

⁵ Vgl. REHADAT, 2021, Fehlzeiten-Report, <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/leistungen/krankenkassen/fehlzeiten-report/>, 14.01.2022.

⁶ Vgl. BAuA, 2020, S. 48.

⁷ Vgl. Dachroth, G., 2017, Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource, <https://www.springerprofessional.de/management---fuehrung/mitarbeiter-sind-die-wichtigste-ressource/6600562>, 20.01.2022.

⁸ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 1f.

⁹ Vgl. AMD TÜV, o. J., S. 1.

am Arbeitsplatz als auch Belastungsfaktoren aus der jüngsten Vergangenheit herauskristallisiert. Das vierte Kapitel thematisiert die kurz- und langfristigen arbeitnehmerseitigen Folgen. Eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern birgt für Arbeitgeber verschiedene (wirtschaftliche) Folgen, welche den Inhalt des fünften Kapitels darstellen. Die Betrachtung der arbeitsrechtlichen Schutzpflichten für Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich des psychischen Gesundheitsschutzes wird in Kapitel sechs vorgenommen. Hierauf basierend erfolgt im siebten Kapitel eine kritische Würdigung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Das achte Kapitel thematisiert Möglichkeiten der freiwilligen Prävention für den Arbeitgeber. Abschließend kann im neunten Kapitel zusammenfassend festgestellt werden, welche Komplexität die psychische Gesundheit für die Arbeitgeber birgt und inwiefern die gesetzlichen Vorschriften diese berücksichtigen. Überdies wird mit Bezug auf den demografischen Wandel und den zunehmenden Fachkräftemangel ein wirtschaftlicher Ausblick thematisiert.

In dieser Bachelorarbeit wird die männliche Sprachform verwendet, die sich gleichermaßen auf alle Geschlechter (m/w/d) bezieht.

2 Steigende Fallzahlen aufgrund psychischer Erkrankungen

Die klinische Psychologie beantwortet die Frage, wie eine psychische Erkrankung zu definieren ist.¹⁰ Es handelt sich um eine langanhaltende Normabweichung vom persönlichen Befinden, Erleben und Verhalten.¹¹ Psychische Erkrankungen betreffen jährlich ca. 27,8% (17,8 Millionen) der erwachsenen Bevölkerung. In Deutschland sind psychische Störungen den vier wichtigsten Ursachen zuzuordnen, die für den Verlust von Lebensjahren verantwortlich sind. Verglichen mit der Allgemeinbevölkerung, verringert sich die Lebenserwartung psychisch erkrankter Menschen um zehn Jahre.¹² 2020 sind psychische Störungen nach Muskel-Skelett-System-Erkrankungen die zweithäufigste Ursache einer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern.¹³ Die Entwicklung der Fehltage, aufgrund psychischer Erkrankungen, verzeichnet von 2010 bis 2020 eine Zunahme von 56%. Während dieser Zeitspanne ist in keiner anderen Krankheitsart ein solcher Aufwärtstrend ersichtlich. Ca. 2,65 Fehltage entfallen im Jahr 2020 auf jeden Versicherten der DAK (Deutsche Angestelltenkrankenkasse) infolge psychischer Störungen. Zehn Jahre zuvor, im Jahr 2010, liegen die Fehltage noch bei einer Anzahl von 1,7.¹⁴ Diese sind häufiger auf Frauen als auf Männer zurückzuführen.¹⁵ Pro 100 versicherten Frauen werden im Jahr 2010 7,1 AU-Fälle und im Jahr 2020 8,8 AU-Fälle, aufgrund psychischer Erkrankungen, verzeichnet. Es resultiert ein durchschnittlicher Anstieg von 1,7 AU-Fällen. Bei den versicherten Männern liegt dieser Anstieg bei 1,0 AU-Fällen für den gleichen Zeitraum (2010: 4,1 AU-Fälle und 2020: 5,1 AU-Fälle).¹⁶ Somit treten bei den Frauen im Schnitt 3-4 AU-Fälle mehr als bei den Männern auf (siehe

¹⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 11.

¹¹ Vgl. BKK Dachverband e. V., o. J., Psychisch gesund und psychisch krank, <https://www.psyga.info/psychische-gesundheit/psychisch-gesund-psychisch-krank>, 21.12.2021.

¹² Vgl. dgppn, 2021, S. 1.

¹³ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2021, Höchststand bei Krankschreibungen wegen psychischer Probleme, https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/krankschreibungen-wegen-psychischer-probleme_242_537320.html, 21.12.2021.

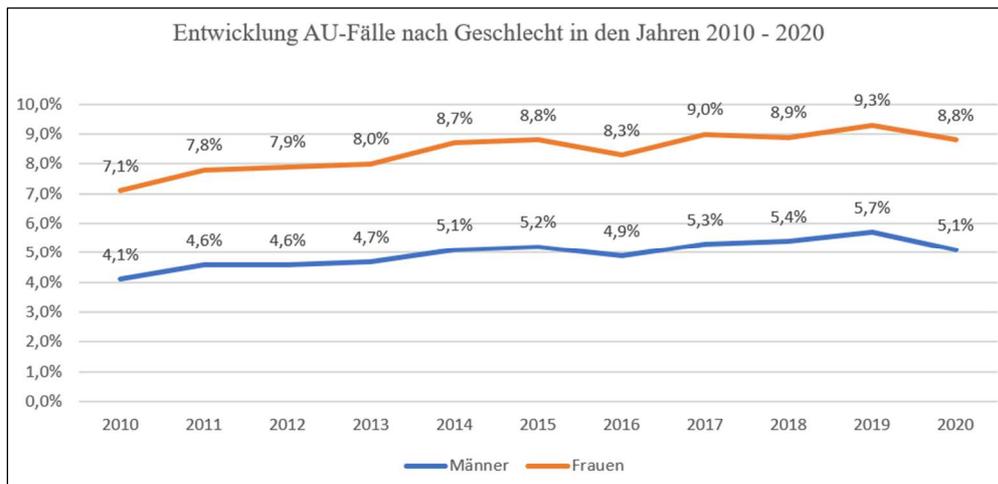
¹⁴ Vgl. DAK-Gesundheit, 2021, S. 2f.

¹⁵ Vgl. Kliner, K.; Rennert, D.; Richter, M., 2021, S. 99.

¹⁶ Vgl. DAK-Gesundheit, 2021, S. 4f.

Abbildung 1). Angststörungen gefolgt von Depressionen sind die häufigsten psychischen Erkrankungen, welche die Fehltage dominieren.¹⁷

Abb. 1: Geschlechterspezifische Entwicklung von AU-Fällen



Quelle: in Anlehnung an DAK-Gesundheit, 2021, S. 4f.

41,5% der Frühverrentungen im Jahr 2020 sind auf eine psychisch bedingte Erwerbsminderung zurückzuführen. Mit deutlichem Abstand zur zweitwichtigsten Ursache (Neubildungen/Tumore mit 14,6%) belegen psychische Störungen den ersten Rangplatz. Verglichen mit dem Jahr 2010, liegt dieser prozentuale Anteil bei 38,8% und stellt ebenfalls den ersten Platz dar.¹⁸ Seit den letzten 20 Jahren verdoppelt sich dieser Anteil.¹⁹ Das durchschnittliche Berentungsalter, aufgrund psychischer Störungen, beträgt 50,5 Jahre.²⁰ Dies sind 16,5 Jahre vor dem heutigen tatsächlichen Renteneintrittsalter (67 Jahre).²¹

3 Mögliche Ursachen

Psychische Belastungen stellen mögliche Ursachen dar.²² Diese Begrifflichkeit definiert die Summe aller erfassbaren Einflüsse. Sie kommen von außen auf den Arbeitnehmer zu und wirken psychisch auf ihn ein.²³ Der Zusatz psychisch wird angewendet, da die Vorgänge des menschlichen Verhaltens und Erlebens verdeutlicht werden sollen.²⁴ Bei der Mehrheit der Menschen nimmt die Ausübung des Berufs einen großen Teil ihres Lebens ein. Die Arbeitswelt ist einer der zentralen Lebensbereiche, welcher neben Familie, Freunde oder der Ausübung von Freizeitaktivitäten besteht.²⁵ Sie stellt somit einen entscheidenden Einfluss auf die psychische Gesundheit dar.²⁶ Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf konkretisiert verschiedene Verursachungsgründe des Belastungsgeschehens am Arbeitsplatz. Der einzelne Beschäftigte, das Unternehmen und die Gesellschaft bilden drei

¹⁷ Vgl. DAK-Gesundheit, 2021, S. 9.

¹⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, 2021, S. 104f.

¹⁹ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 7.

²⁰ Vgl. Canan Agren et al., 2019, 194 (194).

²¹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, o. J., Wann kann ich in Rente gehen?, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html#spgr_pub0, 20.01.2022.

²² Vgl. Neuner, R., 2019, S. 13.

²³ Vgl. Borgetto, B., 2007, S. 39.

²⁴ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 5.

²⁵ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 22.

²⁶ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 16.

differenzierte (Verursachungs-)Ebenen (siehe Anhang A). Mitarbeiter sind betrieblichen und außerbetrieblichen Belastungsfaktoren ausgesetzt. Ihr persönlicher Bereich (siehe Kapitel 3.1) bildet die erste Ebene. Die zweite Ebene sind Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz (siehe Kapitel 3.2) gem. der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie). Gesellschaftliche Ursachen aus jüngster Vergangenheit (siehe Kapitel 3.3) stellen die dritte Verursachungsebene dar.²⁷

3.1 Ursachen im persönlichen Bereich des Arbeitnehmers

Belastungsfaktoren im privaten Umfeld sind bspw. das Versterben von nahen Familienangehörigen oder eine Scheidung/Trennung. Doch auch positiv zu bewertende Anlässe (z. B. Hochzeit, Hausbau) bilden einen mentalen Risikofaktor. Darüber hinaus können spezifische Eigenschaften und Einstellungen zu psychischen Folgen für den Arbeitnehmer führen. Hierzu gehören z. B. ein ausgeprägter Ehrgeiz oder der Drang zum Perfektionismus.²⁸

3.2 Ursachen am Arbeitsplatz gem. der GDA

Die GDA ist eine konzertierte Plattform des Bundes, der Länder und der Unfallversicherungsträger. Für die einzelnen Unternehmen sollen Anreize geschaffen werden. Diese beziehen sich auf das Betreiben einer auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichteten Präventionspolitik auf allen Ebenen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Aufgrund der realen Zunahme psychischer Erkrankungen (siehe Kapitel 2), zeigt die GDA den Führungskräften und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Erkennung, Vorbeugung und Bewältigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz auf. Ergänzt wird dies mit praxisnahen Beispielen und Bewältigungsstrategien.²⁹ Ihr übergeordnetes Ziel definiert sich im Erhalt, Verbesserung und Förderung von Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten.³⁰ Die GDA definiert typische Belastungsfaktoren aus der Arbeitswelt, welche in fünf Merkmalsbereiche kategorisiert sind.³¹ Exemplarische Faktoren und kritische Ausprägungen werden im Folgenden näher erläutert. Da sich die Arbeitswelt im Wandel befindet, ist diese Auswahl nicht als abschließend anzusehen.³²

3.2.1 Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsinhalt

3.2.1.1 Handlungsspielraum

Ein zentrales Merkmal, für psychologisch gesunde Arbeitsbedingungen und der psychischen Gesundheit, ist der Handlungsspielraum.³³ Dieser bezieht sich auf die Flexibilitätshöhe hinsichtlich arbeitnehmerseitiger Ausführung von Teiltätigkeiten bzw. Teilhandlungen.³⁴ Bei einer geringen Ausprägung (Job Control) besitzt der Mitarbeiter ein Minimum an Autonomie bezüglich der Planung einzelner Arbeitsschritte oder der Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes. Darüber hinaus bestehen kaum Möglichkeiten, entwickelte Vorschläge und Ideen

²⁷ Vgl. Jung, D.; Petermann, O.; Windemuth, D., 2010, S. 13f.

²⁸ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 97f.

²⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/gemeinsame-deutsche-arbeitsschutzstrategie.html>, 21.12.2021.

³⁰ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 25.

³¹ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, o. J., Psychische Belastungen, <https://www.arbeitsschutz.sachsen.de/4332.htm>, 21.12.2021.

³² Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 11.

³³ Vgl. Jakl, V., o. J., HRweb: Handlungsspielraum – Zentral für psychische Gesundheit | Konkrete Tipps, <https://apjakl.at/blog/item/119-2017-05-hrweb-handlungsspielraum>, 21.12.2021.

³⁴ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 12.

einzubringen.³⁵ Das individuelle Arbeitstempo und die Arbeitsausführung aufgrund bestehender Vorgaben nicht beeinflussen zu können, stellen ebenfalls Risikofaktoren für die psychische Gesundheit dar.³⁶ Die Kombination aus eingeschränktem Handlungsspielraum mit gleichzeitig hoher Arbeitsintensität, wird als Job Strain definiert.³⁷

3.2.1.2 Verantwortung

Verantwortung definiert die Pflichten, die ein Mitarbeiter bei der Ausführung von bestimmten Tätigkeiten hat. Bspw. bezieht sich diese auf die Leistung und die Arbeitsergebnisse oder auch auf die Gesundheit und Sicherheit anderer Personen. Nicht eindeutig definierte Verantwortlichkeiten und Kompetenzen als auch ein geringer Handlungsspielraum bei gleichzeitig hoher Verantwortung, können psychische Belastungsfaktoren darstellen.³⁸

3.2.1.3 Emotionale Inanspruchnahme

Tätigkeiten im Dienstleistungssektor sind besonders anfällig für die emotionale Inanspruchnahme. Verbale und nonverbale Äußerungen von Klienten, Kunden oder Patienten als auch deren Bedürfnisse und Interessen können für die Mitarbeiter emotional psychisch belastend sein.³⁹ Angemessen zu reagieren und das persönliche Empfinden zu kontrollieren, stellt hierbei eine Herausforderung dar. Der Arbeitnehmer gerät in einen persönlichen Konflikt, welcher als emotionale Dissonanz bezeichnet wird.⁴⁰

3.2.1.4 Unter- und Überforderung

Unter- und Überforderung zeigt den Unterschied zwischen den arbeitgeberseitigen Anforderungen und den persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter.⁴¹ Es erfolgt eine quantitative und qualitative Differenzierung dieser Abweichung.

Ist der Arbeitsalltag durch Dauerroutine oder wenig Arbeit geprägt, werden die Mitarbeiter mit der bestehenden Arbeitsmenge nicht ausgelastet. Dies wird als quantitative Unterforderung bezeichnet. Sind die Anforderungen zu einfach und individuelle Fähigkeiten bzw. Qualifikationen werden nicht genutzt, handelt es sich um die qualitative Unterforderung.⁴²

Zeitdruck und große Arbeitsmengen sind Indikatoren für die quantitative Überforderung. Bekommt der Mitarbeiter zu komplizierte oder unklare Aufgabenstellungen zugeteilt, wird dies als qualitative Überforderung bezeichnet.⁴³

In unterschiedlichen Bereichen der Arbeit sind Kombinationen von Unter- und Überforderung ebenfalls möglich. Hierbei sind Qualifikation und Leistungsvermögen bei der Ausführung der Arbeitstätigkeit dauerhaft nicht gefordert.⁴⁴

³⁵ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 18.

³⁶ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 12.

³⁷ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 18.

³⁸ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 13.

³⁹ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 13.

⁴⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 51f.

⁴¹ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 62.

⁴² Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 62.

⁴³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 62.

⁴⁴ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 23., Rn. 21.

3.2.2 Arbeitsorganisation

3.2.2.1 Kommunikation und Kooperation der Mitarbeiter

Die Information und Abstimmung mit anderen Kollegen bedarf einer Kommunikation und Kooperation. Oftmals müssen Mitarbeiter schwierige Entscheidungen treffen, ohne die Möglichkeit der kurzfristigen Beratungen mit Kollegen und/oder Führungskräften zu haben. Erfolgt die Ausübung der Arbeitstätigkeit in überwiegender Einzelarbeit, fehlt ein kommunikativer Austausch über Arbeitsinhalte. Entwickeln sich die Anforderungen der abzuarbeitenden Arbeitsaufgaben gegenläufig, so können die Beschäftigten dies nicht in Einklang bringen. Eine Gegenläufigkeit liegt bspw. bei einem Konflikt zwischen Qualität und Termineinhaltung vor.⁴⁵

3.2.2.2 Arbeitsablauf

Die Folge von aufeinander abgestimmten Handlungen wird als Arbeitsablauf bezeichnet. Mittels eingesetzter Ressourcen (z. B. Mitarbeiter und Arbeitsmittel), kombiniert mit äußeren Einflüssen, sollen Eingaben (z. B. Material oder Informationen) in Ergebnisse umgewandelt werden. Diese beinhalten spezifische Eigenschaften und müssen bestimmten Anforderungen und Vorgaben entsprechen. Ist der Mitarbeiter aufgrund von Planungsmängeln einer stetig hohen Arbeitsintensität ausgesetzt, kann sich das psychisch belastend auswirken.⁴⁶ Dies ist oftmals auf nicht einkalkulierte Störfälle zurückzuführen.⁴⁷ Störungen im Rahmen der Arbeitstätigkeit (z. B. permanenter E-Mail-Eingang) stellen ein Hindernis für die Mitarbeiter dar. Die Aufmerksamkeit verschiebt sich von der aktuell zu bearbeitenden Aufgabe zur Unterbrechungsquelle hin. Nach der jeweiligen Störung benötigt der Arbeitnehmer ca. 2-3 Minuten, um sich wieder auf die vorherige Tätigkeit zu konzentrieren.⁴⁸

3.2.2.3 Arbeitszeit

Eine der wichtigsten Belastungsfaktoren ist die Arbeitszeitgestaltung.⁴⁹ Kurzfristige Ankündigungen von zukünftigen Arbeitszeitänderungen oder Zusatzschichten wirken sich belastend auf die Psyche aus.⁵⁰ Den atypischen Arbeitszeiten ist besondere Bedeutung zuzusprechen. Es handelt sich um Zeiten, die vom normalen sozialen Leben abweichen und entgegen der persönlichen biologischen Leistungskurve verlaufen.⁵¹ Hierunter zählt z. B. die Schicht- und Wochenendarbeit. Der menschliche Körper arbeitet nach vorgegebenen inneren Zyklen. Diese sind von einem Tag- Nachtrhythmus abhängig und werden durch Tageslicht und nächtlicher Dunkelheit vermittelt. Somit ist der menschliche Körper auf die Ausübung von Aktivitäten tagsüber und auf eine Erholungsregeneration nachts abgestimmt. Der Mitarbeiter schläft weniger und schlechter, wenn er nachts arbeitet.

⁴⁵ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 14.

⁴⁶ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 14.

⁴⁷ Vgl. Manz, R., 2005, S. 22.

⁴⁸ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 156.

⁴⁹ Vgl. Techniker Krankenkasse, o. J., Arbeitszeit sicher und gesund gestalten, https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_template=HAUFEDTAIL&_leongshared_externalcontentid=15_PORTLET_42595053, 21.12.2021.

⁵⁰ Vgl. Grundmann, I.; Höhnel, A.; Löffler, T., 2020, S. 6.

⁵¹ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 159.

Nachtdienste über einen längeren Zeitraum sind eine erhöhte psychische Belastung. Begründet ist dies durch die schwere Gewöhnung an den Tagesrhythmus.⁵²

3.2.3 Soziale Beziehungen

An fast allen Arbeitsplätzen existieren soziale Beziehungen zu Mitmenschen.⁵³ Bestimmt werden diese durch die Qualität und Häufigkeit der Mensch zu Mensch Interaktion. Soziale Beziehungen innerhalb des Unternehmens (z. B. zu Führungskräften, Kollegen) und außerhalb der Organisation (z. B. zu Kunden, Geschäftspartnern) sind für die Mitarbeiter relevant.⁵⁴ Im Rahmen dieser Bachelorarbeit erfolgt die interne Beziehungsbetrachtung. Hierbei sind Führungskräfte und unterstellte Mitarbeiter grundsätzlich als Kollegen anzusehen. Das Vorgesetztenverhältnis bildet jedoch einen zusätzlichen psychischen Belastungsfaktor für Arbeitnehmer.⁵⁵

3.2.3.1 Soziale Beziehungen zu Kollegen

Innerhalb einer Organisation treffen verschiedene Charaktere, Hierarchiestufen und Geschlechter aufeinander. Zu wenige oder zu viele kollegiale Kontakte, als auch geringe Möglichkeiten einer Zusammenarbeit, können sich auf die jeweiligen Mitarbeiter psychisch belastend auswirken.⁵⁶

3.2.3.1.1 Konflikte

Aufgrund unterschiedlicher Erwartungen und Wertevorstellungen sind häufig auftretende Konflikte unvermeidbar.⁵⁷ Oftmals dominieren diese den Arbeitsalltag. Hieraus resultierend fehlt innerhalb des Kollegiums eine gegenseitige und soziale Unterstützung bei aufkommenden Schwierigkeiten. Das bisherige Leistungsniveau muss der Mitarbeiter unter dieser Einschränkung aufrechterhalten.⁵⁸ Der Begriff des Konflikts definiert eine Spannungssituation. Es erfolgt der Versuch zweier oder mehr voneinander abhängigen Personen, die eigenen Interessen, Vorstellungen oder Ziele zu vertreten.⁵⁹ Die folgenden vier Konfliktarten können sich häufig am Arbeitsplatz entwickeln.

Innerhalb des Kollegiums besteht beim Sachkonflikt die Uneinigkeit über das Erreichen eines bestimmten Ziels oder welche Maßnahme die Erfolgversprechendste sein könnte.⁶⁰ Die Ursache dieser Konfliktart ist durch unterschiedliche Informationsstände der Beteiligten und der darauf aufbauenden differenzierten Vorstellungen begründet.⁶¹

Der Konflikt hinsichtlich abweichender Ziel- und Wertevorstellungen stellt eine weitere (Konflikt-)Variante dar. Die Problematik ist nicht die Sachfrage, sondern die nicht im Einklang stehenden Auffassungen der jeweils Beteiligten. Diese Konfliktart wird nicht mittels

⁵² Vgl. Scharnhorst, J., o. J., Arbeitszeit gesundheitsgerecht gestalten – psychische Belastungen / Lage der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten, https://www.haufe.de/arbeitschutz/arbeitschutz-office-professional/arbeitszeit-gesundheitsgerecht-gestalten-psychische-be-12-lage-der-arbeitszeit-atypische-arbeitszeiten_idesk_PI13633_HI14624036.html, 21.12.2021.

⁵³ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 14.

⁵⁴ Vgl. Beck, D.; Thomson, B.; Wendsche, J., 2021, S. 26.

⁵⁵ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁵⁶ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁵⁷ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 51, Rn. 84.

⁵⁸ Vgl. Fischer, S., 2018, S. 126.

⁵⁹ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 52, Rn. 86.

⁶⁰ Vgl. IKK classic, o. J., Konflikte am Arbeitsplatz lösen – Darauf kommt es an, <https://www.ikk-classic.de/gesund-machen/arbeiten/konflikte-am-arbeitsplatz>, 21.12.2021.

⁶¹ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 57, Rn. 97.

eines Kompromisses, jedoch durch eine Entscheidung gelöst.⁶² Bei ausschließlich einseitigen Entscheidungen, kann sich dies bei dem jeweils anderen Konfliktbeteiligten psychisch belastend auswirken.

Aus der Einnahme unterschiedlicher Funktionen eines einzelnen Mitarbeiters resultiert der Rollenkonflikt. Es entsteht der Druck, widersprüchlichen Erwartungen gerecht werden zu müssen. Arbeitnehmer, die versuchen diesen differenzierten Anforderungen verschiedener Parteien gerecht zu werden, sind einer stetigen Neugewichtung der eigenen Prioritäten und Loyalitäten ausgesetzt.⁶³ Zusätzlich liegt die Begründung der emotionalen Belastung darin, den differenzierten Erwartungen dauerhaft nicht oder nur ansatzweise zu erfüllen.⁶⁴ Diese durchkreuzen oder widersprechen sich innerhalb des Berufsalltags.⁶⁵

Beziehungskonflikte können offen oder verdeckt sein. Sie nehmen bei den meisten Konflikten eine präzente Rolle ein.⁶⁶ Die Andersartigkeit des Gegenübers wird nicht akzeptiert.⁶⁷ Im Wesentlichen ist die zwischenmenschliche Situation in der Arbeitswelt dadurch geprägt, dass Mitarbeiter gemeinsam arbeiten und Entscheidungen treffen müssen, die sich im Privatleben lieber aus dem Weg gehen. Hierauf aufbauend prägen Feindseligkeiten oder ein starker Konkurrenzkampf, bspw. um Anerkennung und Aufstiegschancen, die Situation.⁶⁸ Für das Kollegium entwickelt sich ebenfalls eine psychische Problematik, wenn der Beziehungskonflikt auf die Sachebene transportiert wird und sich die beiden streitenden Parteien gegenseitig torpedieren oder ausbremsen.⁶⁹

3.2.3.1.2 Mobbing

Mobbing definiert eine Konflikteskalation im Berufsalltag.⁷⁰ Die Begrifflichkeit beschreibt im engeren Sinn den Psychoterror am Arbeitsplatz. Es besteht das Ziel, die Betroffenen aus dem Unternehmen zu vergraulen.⁷¹ Innerhalb des Mobbingprozesses sind eine oder wenige Personen den Schikanen, Ausgrenzungen oder Beleidigungen von Kollegen, Führungskräften und unterstellten Mitarbeitern ausgesetzt. Diese Vorkommnisse müssen sich stetig wiederholen, z. B. einmal die Woche und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (Mindestdauer von einem halben Jahr).⁷² Konkret auftretende Mobbinghandlungen werden in fünf Hauptkategorien eingeteilt.

Der Angriff auf die Möglichkeit sich mitzuteilen, ist die Bezeichnung der ersten Hauptkategorie. Diese beinhaltet bspw. die stetige Kritikausübung an der Arbeit oder lautes

⁶² Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 56f., Rn. 96.

⁶³ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 53, Rn. 89.

⁶⁴ Vgl. Kurz, S., 2021, Soziale Konflikte am Arbeitsplatz: Beispiele und Lösungen, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/soziale-konflikte-am-arbeitsplatz-beispiele-loesungen_94_536816.html, 21.12.2021.

⁶⁵ Vgl. Fehlau, E., 2012, S. 89.

⁶⁶ Vgl. Kurz, S., 2021, Soziale Konflikte am Arbeitsplatz: Beispiele und Lösungen, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/soziale-konflikte-am-arbeitsplatz-beispiele-loesungen_94_536816.html, 21.12.2021.

⁶⁷ Vgl. IKK classic, o. J., Konflikte am Arbeitsplatz lösen – Darauf kommt es an, <https://www.ikk-classic.de/gesund-machen/arbeiten/konflikte-am-arbeitsplatz>, 21.12.2021.

⁶⁸ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 51, Rn. 84.

⁶⁹ Vgl. IKK classic, o. J., Konflikte am Arbeitsplatz lösen – Darauf kommt es an, <https://www.ikk-classic.de/gesund-machen/arbeiten/konflikte-am-arbeitsplatz>, 21.12.2021.

⁷⁰ Vgl. Rudow, B., 2014, S. 428.

⁷¹ Vgl. Angele, C., o. J., Mobbing und Burnout, <https://www.hilfe-bei-burnout.de/mobbing-als-ursache-fur-burnout/>, 21.12.2021.

⁷² Vgl. Rudow, B., 2014, S. 428.

Schimpfen und Anschreien, um dem direkten Gegenüber den Mund zu verbieten. Das Ausüben von Telefonterror oder das Aussprechen schriftlicher und mündlicher Drohungen bilden weitere Verhaltensweisen, die der ersten Hauptkategorie zuzuordnen sind. Bei der zweiten Kategorie handelt es sich um Angriffe auf soziale Beziehungen. Mit dem Mobbingopfer wird nicht mehr gesprochen. Gleichzeitig erfolgt die Versetzung in einen Arbeitsraum, welcher abgeschirmt von der Kollegschaft liegt. Nicht am Mobbing-Prozess beteiligten Arbeitskollegen wird die Integration in das Team oder das Formulieren von Hilfestellungen, des isolierten Mitarbeiters, untersagt. Das Angreifen des sozialen Ansehens stellt die dritte Kategorie dar. Es werden Gerüchte über das Mobbing-Opfer verbreitet, die ihn lächerlich erscheinen lassen sollen. Mittels der bewusst falschen und kränkenden Beurteilung kann das soziale Ansehen am Arbeitsplatz zusätzlich verletzt werden. Darüber hinaus erfolgt die Infragestellung der Entscheidungen des Mobbing-Opfers und die Äußerung von Beleidigungen. Innerhalb der vierten Kategorie wird die Berufssituation beeinträchtigt. Zum einen bekommt der Arbeitnehmer sinnlose oder keine Arbeitsaufgaben zugewiesen. Zum anderen erfolgt die Zuteilung von ständig neuen und der Qualifikation übersteigenden Aufgaben. Die fünfte Kategorie bezeichnet Angriffe auf die Gesundheit des jeweiligen Mobbing-Opfers. Der betroffene Mitarbeiter muss gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten und erlebt das Androhen körperlicher Gewalt.⁷³

3.2.3.2 Soziale Beziehungen zu Führungskräften

Der arbeitsbezogene Druck wird durch eine fehlende Unterstützung der Führungskraft für die Mitarbeiter verstärkt.⁷⁴ Fehlt Vorgesetzten fachliches Wissen oder die Kompetenz zur Führung eines Teams, kann sich dies belastend auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern auswirken.⁷⁵ Fehlende Rückmeldungen mit mangelnder Anerkennung für die arbeitnehmerseitig erbrachte Leistung, ist eine weitere kritische Ausprägung.⁷⁶ Den Mitarbeitern wird seitens der Führungskraft keine Wertschätzung entgegengebracht.⁷⁷ Durch einen häufigen Wechsel von Vorgesetzten, auf Basis organisationaler Strukturänderungen, fehlt Arbeitnehmern die Möglichkeit einer kontinuierlichen Kommunikation und Zusammenarbeit mit der Führungsperson.⁷⁸ Dieser stetige Wechsel erschwert das gegenseitige Kennenlernen und verhindert einen engen und vertrauten Kontakt. Bevorzugt die Führungskraft vereinzelte Mitarbeiter, empfinden die anderen Teammitglieder das Gefühl der Ungerechtigkeit.⁷⁹

Die Kombination von hoher Arbeitsintensität, bspw. ein hoher Termin- und Zeitdruck, viele Aufgaben und einem geringen Handlungsspielraum mit gleichzeitig minimaler sozialer Unterstützung seitens der Kollegen und Führungskräften, wird als Iso Strain bezeichnet.⁸⁰

⁷³ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 72f., Rn. 126-130.

⁷⁴ Vgl. Brodersen, S. et al., 2015, S. 17.

⁷⁵ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁷⁶ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 19.

⁷⁷ Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, 2020, So beeinflussen Führungskräfte die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter, <https://www.faz-personaljournal.de/ausgabe/05-2020-ausgabe/so-beeinflussen-fuehrungskraefte-die-psychische-gesundheit-ihrer-mitarbeiter-1846/>, 21.12.2021.

⁷⁸ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁷⁹ Vgl. Mainka-Riedel, M., 2013, S. 67.

⁸⁰ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 19.

3.2.4 Arbeitsumgebung

Gesunde und sichere Arbeitsumgebungen haben nicht nur Einfluss auf die physische, sondern auch auf die psychische Gesundheit. In Abhängigkeit der Berufsbranche und des Arbeitsplatzes beinhaltet die Arbeitsumgebung unterschiedliche Faktoren.⁸¹

3.2.4.1 Physikalische Faktoren

Die Umgebungseinflüsse Beleuchtung, Lärm und Klima am Arbeitsplatz sind den physikalischen Faktoren zuzuordnen. Licht wirkt sich wie kaum ein anderes Medium auf die Psyche eines Menschen aus.⁸² Augen sind das wichtigste Sinnesorgan und nehmen 80 Prozent der täglichen Eindrücke wahr.⁸³ Mittels dieser optischen Reize werden die menschlichen Nerven stimuliert.⁸⁴ Eine mangelhafte Beleuchtung liegt z. B. in Blendungen, Spiegelungen oder einer zu geringen Beleuchtungsstärke begründet.⁸⁵

Der Begriff Lärm definiert einen unerwünschten Schall.⁸⁶ Es ist zwischen extraauralem und auralem Lärm zu differenzieren. Geräuschbelästigungen im unteren Dezibel-Bereich, sind dem extraauralem Lärm zuzuordnen.⁸⁷ Dies können bspw. ein pfeifender Lüfter innerhalb eines Druckers/Kopierers oder Gespräche zwischen Kollegen sein.⁸⁸ Fremde und unregelmäßige Geräusche oder solche, die als vermeidbar gelten, sind für Arbeitnehmer hierbei besonders psychisch belastend.⁸⁹ Der aurale Lärm geht über bestimmte Schallschutzgrenzen hinaus.⁹⁰

Klimatische Bedingungen bilden einen Bestandteil der natürlichen Umwelt des Menschen. Diese Einwirkungen sind an jedem Arbeitsplatz gegeben.⁹¹ Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung stellen die drei wesentlichen Größen dar, um die Qualität des Raumklimas zu bestimmen.⁹² Abweichungen, bspw. durch extreme Hitze und Kälte, können Belastungen für die psychische Gesundheit darstellen.⁹³

⁸¹ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁸² Vgl. licht.de – eine Brancheninitiative des ZVEI e. V., o. J., Licht und Arbeit, <https://www.licht.de/de/grundlagen/licht-und-arbeit/>, 21.12.2021.

⁸³ Vgl. Wagenblass, D., 2017, Gesundheit: Die richtige Beleuchtung am Arbeitsplatz, <https://partner.mvv.de/blog/arbeitsschutz-die-richtige-beleuchtung-am-arbeitsplatz>, 21.12.2021.

⁸⁴ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 43, Rn. 68.

⁸⁵ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁸⁶ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2013, Wenn Geräusche stören und belästigen, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheitsumwelt/laerm-stress-wenn-gerauesche-stoeren-und-belaestigen_94_213610.html, 21.12.2021.

⁸⁷ Vgl. Bund-Verlag GmbH, 2017, Der Arbeitgeber muss den Geräuschpegel senken, <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Der-Arbeitgeber-muss-den-Ger%C3%A4uschpegel-senken~.html>, 21.12.2021.

⁸⁸ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

⁸⁹ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2013, Wenn Geräusche stören und belästigen, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheitsumwelt/laerm-stress-wenn-gerauesche-stoeren-und-belaestigen_94_213610.html, 21.12.2021.

⁹⁰ Vgl. Bund-Verlag GmbH, 2017, Der Arbeitgeber muss den Geräuschpegel senken, <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Der-Arbeitgeber-muss-den-Ger%C3%A4uschpegel-senken~.html>, 21.12.2021.

⁹¹ Vgl. BGHM, o. J., Klima, <https://www.bghm.de/arbeitsschuetzer/fach-themen/klima>, 21.12.2021.

⁹² Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 40, Rn. 60.

⁹³ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 15.

3.2.4.2 Arbeitsmittel

Arbeitsmittel sind im Arbeitssystem verwendete Komponenten. Hierzu zählen bspw. Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge einschließlich Hard- und Software. Eine unzureichende Funktionsweise von diesen erschwert die Qualität der Arbeitsergebnisse. Dies wird z. B. durch fehlende Arbeitsmittel, Werkzeuge oder eine ineffiziente gestaltete Software begründet.⁹⁴

3.2.4.3 Physische Faktoren

Jede Form von körperlichen Belastungen, während der Arbeitszeit als auch in der Freizeit, sind den physischen Faktoren zuzuordnen.⁹⁵ Zum Erhalt der Gesundheit sind diese Faktoren notwendig.⁹⁶ Schwere körperliche Arbeit oder eine Arbeitsgestaltung, wo ergonomische Prinzipien nicht eingehalten und/oder berücksichtigt werden (z. B. falsch eingestellter Bürostuhl oder falsche Schreibtischhöhe), können sich psychisch belastend auf die Mitarbeiter auswirken.⁹⁷

3.2.4.4 Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung

Die Arbeitsplatzgestaltung beinhaltet räumliche Arbeitsverhältnisse und die Informationsgestaltung wird z. B. durch ein gut lesbares Anzeigeelement/Display gewährleistet.⁹⁸ Für eine effiziente Arbeit ist dies erforderlich. Ergonomische Kriterien sind hierbei ebenfalls zu beachten. Räumliche Enge oder ungünstige Arbeitsräume stellen eine kritische Ausprägung dieses Belastungsfaktors dar.⁹⁹ Eine unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen (z. B. eine defekte Warnlampe an einer in Betrieb befindlichen Maschine) belasten ebenfalls die psychische Gesundheit, da Lebensgefahr bestehen könnte.

3.2.5 Neue Arbeitsformen

Auf Basis der zunehmenden Wirtschaftsorientierung von Unternehmen, bedarf es einer erhöhten Flexibilität.¹⁰⁰ Um die hieraus resultierenden neuartigen Aufgabenstellungen zu bewältigen, sind bspw. atypische Arbeitsverhältnisse von Nöten. Befristete Verträge sind den atypischen Arbeitsverhältnissen zuzuordnen.¹⁰¹ In knapp jedem 14. Arbeitsvertrag ist ein Beendigungsdatum inkludiert.¹⁰² Es leidet die Wertschätzung für die Durchführung der Arbeitstätigkeit.¹⁰³ Mitarbeiter werden zu Menschen zweiter Klasse degradiert. In diesen Arbeitsverhältnissen erbringen Mitarbeiter bereitwillig Überstunden. Das Konkurrieren, um die Beförderung auf eine unbefristete Stelle, ist von überdurchschnittlich langen

⁹⁴ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 16.

⁹⁵ Vgl. BAuA, o. J., Gefährdung durch physische Belastung, https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Physische-Belastung/Physische-Belastung_node.html, 21.12.2021.

⁹⁶ Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, o. J., Physische Faktoren, https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/gefaehrdungsbeurteilung/gefaehrdungsfaktoren/physische_faktoren/index.htm, 21.12.2021.

⁹⁷ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 16.

⁹⁸ Vgl. Henkel, D. et al., 2014, S. 185.

⁹⁹ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 16.

¹⁰⁰ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 17.

¹⁰¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, o. J., Atypische Beschäftigung, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html>, 22.12.2021.

¹⁰² Vgl. Statistisches Bundesamt, o. J., Befristet Beschäftigte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>, 22.12.2021.

¹⁰³ Vgl. Wagner, W., 2010, Lebensplanung wird unmöglich, <https://www.fr.de/wirtschaft/lebensplanung-wird-unmoeglich-11692359.html>, 21.12.2021.

Arbeitszeiten geprägt.¹⁰⁴ Aufgrund mangelnder Alternativen wird die Befristung von vielen Mitarbeitern oftmals akzeptiert.¹⁰⁵

3.3 Gesellschaftliche Ursachen der jüngsten Vergangenheit

Während der Corona-Pandemie verändert sich die Zusammenarbeit und die Interaktion der Mitarbeiter, wodurch differenzierte Belastungsfaktoren resultieren. Die pandemische Situation beschleunigt die Entwicklung der Digitalisierung.¹⁰⁶

3.3.1 Corona-Pandemie SARS-COV-2

Die erstmalige Identifizierung von Coronaviren ist auf Mitte der 1960er Jahre zurückzuführen.¹⁰⁷ Am 07.01.2020 identifizieren und bestätigen chinesische Behörden eine neuartige Ausprägung des Coronavirus.¹⁰⁸ Diese Neuausprägung löst die Infektionskrankheit COVID-19 (Corona Virus Disease 2019) aus.¹⁰⁹ Aufgrund der bestehenden Globalisierung ist die lokale chinesische Epidemie zu einer Pandemie übergegangen. Es resultieren einzigartige Herausforderungen für die Arbeitswelt.¹¹⁰

Homeoffice leistet einen positiven Beitrag zur Eindämmung des exponentiellen Anstiegs von Neuerkrankungen. Geringe Kontaktmöglichkeiten reduzieren die Ansteckungsgefahr. Viele Mitarbeiter besitzen keine Erfahrung hinsichtlich einer Strukturierung und Organisation des beruflichen Alltags in direkter Kombination mit Privat- und Familienleben. Die Mehrfachbelastung, bspw. durch die Übernahme der Kinderbetreuung, die Planung beruflicher Besprechungen inkl. der Bewältigung des täglichen hohen Arbeitspensums, stellt besonders Familien vor eine psychische Herausforderung.¹¹¹ Darüber hinaus besteht die Gefahr des Verlusts der eigenen Privatsphäre, da die Grenzen beider Bereiche ineinander übergehen.¹¹² Resultierend aus der beruflichen Isolation fehlen die üblichen Erfolgserlebnisse, welche wichtig für die weitere persönliche Motivation am Arbeitsplatz sind.¹¹³ Üblicherweise entwickeln sich diese durch die direkte und persönliche Kommunikation mit den Kollegen und Vorgesetzten.¹¹⁴ Im Homeoffice bestehen größere Zeiträume, wo die Arbeitnehmer für sich allein arbeiten. Es bestehen kaum Möglichkeiten eines privaten und

¹⁰⁴ Vgl. DGB Bundesvorstand, 2020, 1 (3f.).

¹⁰⁵ Vgl. Wagner, W., 2010, Lebensplanung wird unmöglich, <https://www.fr.de/wirtschaft/lebensplanung-wird-unmoeglich-11692359.html>, 21.12.2021.

¹⁰⁶ Vgl. Diehl, 2020, 1 (14).

¹⁰⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2021, Coronavirus kurz erklärt, <https://www.zusammengengencorona.de/informieren/basiswissen-zum-coronavirus/coronavirus-kurz-erklart/>, 21.12.2021.

¹⁰⁸ Vgl. WHO-Regionalbüro für Europa, o. J., Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19), <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>, 21.12.2021.

¹⁰⁹ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2021, Coronavirus kurz erklärt, <https://www.zusammengengencorona.de/informieren/basiswissen-zum-coronavirus/coronavirus-kurz-erklart/>, 21.12.2021.

¹¹⁰ Vgl. Brand, 2021, 40 (40).

¹¹¹ Vgl. Lindner, D., 2020, S. 4f.

¹¹² Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbstheilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

¹¹³ Vgl. VBG, 2020, S. 2.

¹¹⁴ Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbstheilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

persönlichen (Online-)Austauschs über arbeitsunabhängige Inhalte.¹¹⁵ Die Komplexität der digitalen Technologien in Kombination mit der Schaffung und Einrichtung technisch notwendiger Voraussetzungen für den privaten Arbeitsplatz, stellt viele Mitarbeiter ebenfalls vor eine neue Herausforderung.¹¹⁶

Nicht in allen Berufsbranchen besteht die Möglichkeit, Homeoffice anzubieten. Während der Corona-Pandemie sind bspw. Ärzte, Pflegekräfte und Mitarbeiter im Einzelhandel mit weit überdurchschnittlichen psychischen Belastungen konfrontiert. Die Beschäftigten im Gesundheitswesen erleben verstärkt Ängste und Sorgen von Patienten und ihren Angehörigen. Fortlaufend müssen sie ihre eigene Moral mit den beruflichen verfügbaren Ressourcen abwägen.¹¹⁷ Mitarbeiter im Einzelhandel müssen die Kundschaft verstärkt um Einhaltung der aktuellen Hygieneverordnungen bitten. Aufgrund herrschender Gereiztheit der jeweiligen Kunden sind sie somit wiederkehrenden Diskussionen ausgeliefert.¹¹⁸ Unabhängig von der Berufsbranche wird die optimistische Stimmung von Arbeitnehmern durch die Corona-Pandemie gedrückt. Zusätzlich stellt die aus einer länger andauernden Quarantäne resultierende Langeweile einen Belastungsfaktor dar.¹¹⁹

3.3.2 Entwicklung der Arbeitswelt hin zur Arbeit 4.0

Weitere Einflussfaktoren mit Risikopotenzial für die psychische Gesundheit sind die voranschreitende Globalisierung, die Alterung der Belegschaft innerhalb eines Unternehmens und der gesellschaftlich kulturelle Wandel.¹²⁰ Diese sind das Resultat des Wandels in der Arbeitswelt. Arbeit 4.0 nimmt einen weiten Blick ein. Das gesamte System der Arbeit, inkl. aller vielfältig bestehenden Facetten, wird berücksichtigt. Trendforscher, Personal- und Unternehmensverantwortliche sowie jedes Individuum beschäftigen sich mit der Frage, wie das künftige Arbeits- und Privatleben gestaltet werden kann.¹²¹ Die Entwicklung von künstlicher Intelligenz (KI) und die Entstehung neuer digitaler Geschäftskonzepte können einen psychischen Belastungsfaktor, innerhalb der Digitalisierung, darstellen. Durch die Verwendung großer Datenmengen (Big Data) entstehen bspw. diese Geschäftskonzepte.¹²² Maschinen oder Industrieroboter ersetzen zunehmend die menschliche Arbeitskraft.¹²³ Darüber hinaus liegt eine weitere Begründung des psychischen Drucks im stetigen Anpassungsprozess neu geforderter technischer Fähigkeiten.¹²⁴

¹¹⁵ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 316.

¹¹⁶ Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbsteilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

¹¹⁷ Vgl. Bühring, P., 2020, Psychische Belastungen in der COVID-19-Pandemie: Allgemeine Verunsicherung, <https://www.aerzteblatt.de/archiv/216384/Psychische-Belastungen-in-der-COVID-19-Pandemie-Allgemeine-Verunsicherung>, 22.12.2021.

¹¹⁸ Vgl. Schmitt, C., 2021, Natürlich gehen wir auf dem Zahnfleisch, <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/corona-pandemie-supermarkt-verkaeufer-100.html>, 22.12.2021.

¹¹⁹ Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbsteilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

¹²⁰ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 311f.

¹²¹ Vgl. Eilers, S.; Rump, J., 2017, S. 4.

¹²² Vgl. Schaff, A., 2019, S. 311, 315.

¹²³ Vgl. MM New Media GmbH, 2018, Künstliche Intelligenz: Vor- und Nachteile von Robotern am Arbeitsplatz, <https://unternehmer.de/it-technik/205724-arbeit-kuenstliche-intelligenz>, 22.12.2021.

¹²⁴ Vgl. Barmer Internetredaktion, o. J., Digitalisierung der Arbeit – Auswirkungen auf die Gesundheit und Möglichkeiten, die eigene Gesundheit zu stärken, <https://www.barmer.de/gesundheits-verstehen/gesellschaft/digitalisierung-der-arbeit-65496>, 22.12.2021.

Die Globalisierung birgt eine Vergrößerung der Anforderungskomplexität, die in kürzester Zeit bewältigt werden muss. Oftmals erfolgt die globale Zusammenarbeit mit unbekanntem und häufig wechselnden Ansprechpartnern aus anderen Kultur- und Sprachkreisen.¹²⁵ Fehlende (Sprach-) Kenntnisse stellt viele Mitarbeiter vor eine Herausforderung. Auftretende Fragen können, aufgrund bestehender Zeitverschiebungen, unter Umständen nicht in direkter Weise geklärt werden. Um Betriebsstätten und/oder Kunden auf anderen Kontinenten aufzusuchen, ist es für Mitarbeiter global tätiger Unternehmen üblich, um die Welt zu fliegen. Eine Erholung im Flugzeug, in der Bahn oder im Auto ist nicht mit einer Erholung in der Familie gleichzusetzen. Trotz resultierender Jetlags muss das komplexe Arbeitspensum bearbeitet werden.¹²⁶ Darüber hinaus birgt die Globalisierung die Gefahr, dass standardisierte Tätigkeiten (z. B. das Generieren von Reportings innerhalb des Konzerncontrollings)¹²⁷ in Niedriglohnländer ausgelagert werden können.

Im Rahmen des demografischen Wandels nimmt der Anteil älterer Beschäftigter stetig zu. Demgegenüber steht ein geringer Zufluss aus jüngeren Generationen.¹²⁸ Hohe Abweichungen, innerhalb der unternehmensinternen Altersstruktur, bergen psychische Belastungsfaktoren. Die dominant ausgeprägte Alterskohorte bestimmt die Kultur der Zusammenarbeit. Es kann zum Ausschluss unterrepräsentierter Altersgruppen führen.¹²⁹ Mitarbeiter sind dem rapiden Technologiewandel ausgesetzt und müssen zu einer ständigen Lernbereitschaft, kombiniert mit einer hohen Flexibilität, bereit sein. Dies stellt manche Arbeitnehmer vor ungewisse Hürden.¹³⁰

Innerhalb des gesellschaftlichen und kulturellen Wandels schreitet die Individualisierung stetig fort.¹³¹ Im Zuge dessen besteht der persönliche Anspruch der Mitarbeiter, sich den eigenen beruflichen Lebensweg zu suchen und aus dem Spektrum der angebotenen Möglichkeiten das Beste zu realisieren. Hieraus kann sich der psychische Druck des Scheiterns oder das Treffen von Fehlentscheidungen entwickeln.¹³² Die permanente Erreichbarkeit verstärkt die mentale Belastung der Arbeitnehmer.¹³³ Es entsteht eine 24/7-Welt, in der flexibel zu jederzeit gearbeitet und kommuniziert wird. Qualitativ hochwertige Ergebnisse sind immer schneller zu erarbeiten.¹³⁴ Während das Fehlen nötiger Informationen hinsichtlich zu bearbeitender Aufgaben ein psychischer Belastungsfaktor ist, bildet die Kommunikation mittels E-Mails die Basis einer Informationsflut für den Mitarbeiter.¹³⁵ Die Zeitverdichtung ist unter anderem auch durch die zunehmende private Pflege der eigenen Angehörigen begründet.¹³⁶

¹²⁵ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 315.

¹²⁶ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 38f.

¹²⁷ Vgl. Eberenz, R.; Behringer, S., 2017, These 9: Der Anpassungsdruck für das Konzerncontrolling wächst, https://www.haufe.de/controlling/controllerpraxis/these-9-anpassungsdruck-fuer-konzerncontrolling-waechst_112_386038.html, 22.12.2021.

¹²⁸ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 312.

¹²⁹ Vgl. Buck, H.; Kistler, E.; Mendijs, H., 2002, S. 59f.

¹³⁰ Vgl. Loos, J., 2017, S. 1.

¹³¹ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 312.

¹³² Vgl. Eilers, S.; Rump, J., 2017, S. 18.

¹³³ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 314.

¹³⁴ Vgl. Eilers, S.; Rump, J., 2017, S. 15.

¹³⁵ Vgl. Schwarzmann, K., 2011, S. 24.

¹³⁶ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 312.

3.4 Die einflussreichsten Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz

Eine Online-Umfrage der Pronova BKK (Betriebskrankenkasse) des Jahres 2018 definiert, welche Einflussfaktoren die Arbeitnehmer als besonders belastend empfinden (siehe Anhang B). 17 Einflussfaktoren verteilen sich auf einer Skala von 1-14. Diese spiegeln den größten Teil der bisher theoretisch erläuterten Belastungsfaktoren wieder. Der ständige Termindruck ist für 34% der Befragten der stärkste Einflussfaktor. Häufige Überstunden und ein schlechtes Arbeitsklima belegen mit 29% den dritten Platz der Rangliste. Gefolgt mit einer leichten Abstufung fühlen sich 25% der Umfrageteilnehmer durch die ständige Erreichbarkeit und den hohen Erfolgsdruck belastet. Schichtarbeit rangiert mit 18% auf Platz zehn. Für 15% der Teilnehmer übt Mobbing am Arbeitsplatz einen psychischen Druck aus.¹³⁷

4 Folgen für Arbeitnehmer

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit erfolgt die Betrachtung von negativen Folgen, die kurz- und langfristiger Natur sein können. Psychische Beanspruchungen resultieren aus psychischen Belastungsfaktoren.¹³⁸ Unmittelbare und nicht langfristige Auswirkungen der psychischen Belastung im Menschen, ist die Definition einer psychischen Beanspruchung.¹³⁹ In unterschiedlichen Beanspruchungsfolgen zeigt sich die Beanspruchung. Positiv (z. B. Aktivierung, Lerneffekt) als auch negativ bzw. beeinträchtigend (z. B. Stresserleben) können diese sein. Die Auswirkungen sind von den persönlichen Ressourcen abhängig (siehe Abbildung 2). Es handelt sich um individuelle Voraussetzungen, Belastungen zu bewältigen. Interne Ressourcen (z. B. Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten) und externe Ressourcen (z. B. Unterstützung durch Kollegen) sind zu differenzieren.¹⁴⁰ Bspw. finden Belastungsfaktoren, während der Corona-Lockdown-Phasen, keinen Ausgleich aufgrund von Reduzierungsmaßnahmen sozialer Kontakte.¹⁴¹ Bei atypischen Arbeitszeiten fehlen ebenfalls wichtige Ressourcen, um die arbeitsbedingten Belastungen abzubauen. Die Durchführung von Freizeitaktivitäten werden reduziert.¹⁴² Eine intakte Pflege des sozialen Lebens ist kaum zu realisieren.¹⁴³ Diese wertvolle Zeit liegt innerhalb der jeweiligen Arbeitsschichten.

4.1 Kurzfristige negative Beanspruchungsfolgen

4.1.1 Drei ermüdungsähnliche Zustände

Der Monotoniezustand, die herabgesetzte Vigilanz und die psychische Sättigung, können hier zugeordnet werden. Es sind ausgeprägte Differenzierungen zu finden.¹⁴⁴

¹³⁷ Vgl. pronova BKK, 2018, S. 24.

¹³⁸ Vgl. Grundmann, I.; Höhnel, A.; Löffler, T., 2020, S. 4.

¹³⁹ Vgl. Borgetto, B., 2007, S. 39.

¹⁴⁰ Vgl. Grundmann, I.; Höhnel, A.; Löffler, T., 2020, S. 4.

¹⁴¹ Vgl. Jäggi, C., 2021, S. 75.

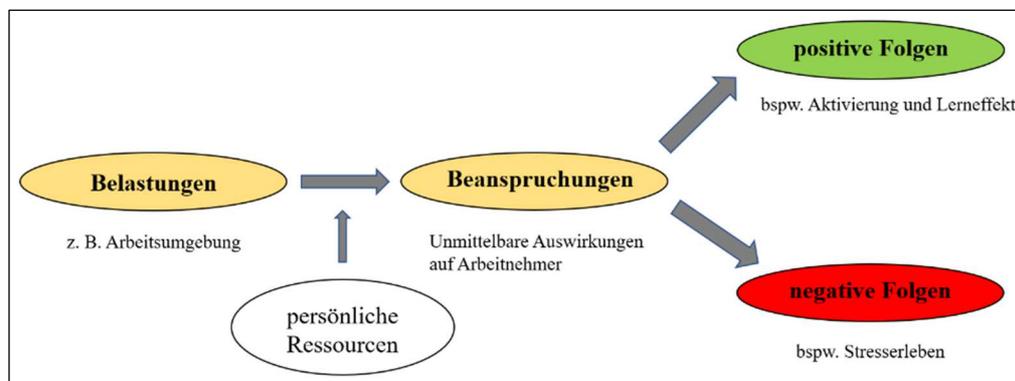
¹⁴² Vgl. Scharnhorst, J., o. J., Arbeitszeit gesundheitsgerecht gestalten – psychische Belastungen / Lage der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office-professional/arbeitszeit-gesundheitsgerecht-gestalten-psychische-be-12-lage-der-arbeitszeit-atypische-arbeitszeiten_idesk_PI13633_HI14624036.html, 21.12.2021.

¹⁴³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 158.

¹⁴⁴ Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 6.

4.1.1.1 Monotonie

Der Monotonie ist eine Doppelbedeutung zuzusprechen. Zum einen werden monotone Ar-
Abb. 2: Psychische Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen



Quelle: in Anlehnung an Neuner, R., 2019, S. 14.

beitsbedingungen definiert und zum anderen die Beeinträchtigung des Wohlbefindens eines einzelnen Mitarbeiters.¹⁴⁵ Innerhalb dieses Abschnitts findet der Fokus auf das individuelle Empfinden statt. Die spezifische Beanspruchungsfolge beschreibt den Zustand einer herabgesetzten Aktiviertheit.¹⁴⁶ Während die Müdigkeit verstärkt zunimmt werden gleichzeitig Aufmerksamkeit, Leistungs- und Reaktionsfähigkeit gesenkt.¹⁴⁷ Das Müdigkeitsgefühl entspricht einem Dösen oder einer Schläfrigkeit und ist gekennzeichnet durch wellenförmige Schwankungen. Diese wechseln zwischen Müdigkeit und Aktiviertheit.¹⁴⁸ Fehlende Unterstützung seitens Kollegen und Vorgesetzten oder die qualitative Unterforderung können die Entstehung des Monotoniezustands begünstigen. Infolge der verminderten Reaktionsfähigkeit und Handlungsbereitschaft besteht eine erhöhte Unfallgefährdung.¹⁴⁹

4.1.1.2 Herabgesetzte Vigilanz

Innerhalb der Arbeitswissenschaft kennzeichnet die Vigilanz - auch Daueraufmerksamkeit genannt - die Fähigkeit, ein für die zu bearbeitende Aufgabe bestimmtes und angemessenes Wachsamkeitsniveau aufrecht zu erhalten. Dies soll über einen länger definierten Zeitraum andauern.¹⁵⁰ Die herabgesetzte Vigilanz ist ein monotonieähnlicher Zustand und definiert die herabgesetzte Signalentdeckungsleistung, welche z. B. bei Radarschirmbeobachtungen entsteht.¹⁵¹ Im Vergleich zur Monotonie, resultiert hierbei die Problematik aus einem unregelmäßigen und seltenen Erfordernis benötigter Handlungen. Je weniger aktive Reaktionen verlangt sind und je seltener Veränderungen bei langanhaltender Tätigkeit auftreten, desto häufiger entsteht diese Beanspruchungsfolge.¹⁵² Arbeitsaufgaben mit fehlenden motorischen oder hohen visuellen Anforderungen, können die Entstehung einer herabgesetzten Vigilanz begünstigen. Begründet liegt dies in einem Mangel an Interaktion und

¹⁴⁵ Vgl. WEKA-Verlag Gesellschaft m.b.H., o. J., Psychische Belastungen – Monotonie, <https://www.weka.at/arbeits-sicherheit/Praeventivdienste/Arbeitspsychologie-und-ihre-Anwendung-in-der-betrieblichen-Praxis/Wirkungen-von-Arbeit/Schlaefrigkeit-Doesen-Was-ist-Monotonie>, 22.12.2021.

¹⁴⁶ Vgl. Ulich, E., 2011, S. 481.

¹⁴⁷ Vgl. Hager, S.; Kern, S., 2017, S. 141.

¹⁴⁸ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 6.

¹⁴⁹ Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 33f.

¹⁵⁰ Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 35.

¹⁵¹ Vgl. Lotter, M.; Portuné, R.; Walgenbach, H., 2015, S. 24.

¹⁵² Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 35f.

Kommunikation. Arbeiten an Einzelarbeitsplätzen oder Nachtschichten sind hierfür prädestiniert.¹⁵³ Um die Wachsamkeitsminderung infolge unzureichender psychischer Aktivierung zu kompensieren, muss der Mitarbeiter sich durch bewusste Willensimpulse selbst aktivieren. Dies führt zu einer erhöhten psychischen Beanspruchung und mündet verstärkt in eine psychische Ermüdung.¹⁵⁴

4.1.1.3 Psychische Sättigung

Die psychische Sättigung ist durch eine affektbetonte Ablehnung, bezüglich einer stetig wiederkehrenden Tätigkeit und einer nervösen Unruhe, gekennzeichnet. Der Mitarbeiter erlebt das Gefühl des Nichtweiterkommens.¹⁵⁵ Er entwickelt einen Widerwillen gegenüber der zu bearbeitenden Tätigkeit, das Gefühl der Gereiztheit und/oder ein Müdigkeitsempfinden.¹⁵⁶ In einem deutlichen Leistungsabfall äußert sich dies.¹⁵⁷ Im Gegensatz zur Monotonie und zur herabgesetzten Vigilanz ist die psychische Sättigung durch ein gleichbleibendes oder gesteigertes Aktivierungsniveau gekennzeichnet. Diese ist mit einer negativen Erlebnisqualität behaftet. Begründet liegt die psychische Sättigung bspw. in der Infragestellung der Sinnhaftigkeit eigener Arbeitstätigkeiten oder der Nichtübereinstimmung von persönlichen Zielen mit denen der Arbeitsausführung.¹⁵⁸

4.1.2 Psychische Ermüdung

Die psychische Ermüdung entsteht aufgrund von Missverhältnissen zwischen der zur Verfügung stehenden Erholung und der arbeitsbedingten Beanspruchung.¹⁵⁹ Der Zustand ist abhängig von Dauer, Intensität und Verlauf der vorangegangenen psychischen Beanspruchung. Es handelt sich um eine temporäre Beeinträchtigung der körperlichen und psychischen Funktionsfähigkeit.¹⁶⁰ Psychische Ermüdung verläuft stets nach dem gleichen Ablauf. Beginnend mit einem partiellen Ermüdungserscheinen, wodurch Leistungsschwankungen beim Mitarbeiter entstehen, gefolgt von einem Zustand der Allgemeinermüdung. Dieser ist mit dem Absinken der Leistungsfähigkeit in allen Bereichen kombiniert.¹⁶¹ Eine hohe Arbeitsintensität oder ungünstig gelegene Schichtpläne, begünstigen die psychische Ermüdung.¹⁶² Es resultiert die Senkung der personellen Leistungsfähigkeit, die eine Effizienzminderung birgt.¹⁶³

4.1.3 Akute Stressreaktion

Stress definiert einen unangenehmen und intensiven Spannungszustand, mit dem Gefühl eines Kontrollverlusts. Dieser ist durch eine gesteigerte psychische und/oder physische Aktivierung geprägt. Aus der subjektiven Interpretation heraus, könnte der einzelne Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen als eine Bedrohung der persönlichen Ziele und Werte

¹⁵³ Vgl. Kunz, T., 2005, S. 48.

¹⁵⁴ Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 36.

¹⁵⁵ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 7.

¹⁵⁶ Vgl. Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, S. 253.

¹⁵⁷ Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 38.

¹⁵⁸ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 7.

¹⁵⁹ Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 30.

¹⁶⁰ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 5.

¹⁶¹ Vgl. Kunz, T., 2005, S. 44.

¹⁶² Vgl. Oppolzer, A., 2009, S. 30.

¹⁶³ Vgl. Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, S. 253.

empfinden. Eine hohe Arbeitsintensität mit einem geringen Handlungsspielraum oder das Arbeiten unter Zeitdruck, stellen stressbegünstigte Faktoren dar.¹⁶⁴

Im Rahmen der Arbeitswelt 4.0 entwickelt sich für die Mitarbeiter eine Erhöhung und Verdichtung des jeweiligen Arbeitsvolumens. Die entstehende 24/7-Welt setzt das arbeitnehmerseitige Beantworten von E-Mails und Telefonaten, innerhalb der Freizeit, voraus. Diese ständige Aufmerksamkeit löst Stressreaktionen aus, da die notwendige Distanz zum Berufsalltag nicht gewährleistet ist.¹⁶⁵

Wissenschaftlich ist die hochkomplexe psychisch-mentale Verarbeitung von Hörvorgängen innerhalb des Gehirns noch nicht vollständig erforscht. Lärm löst ab 60 dB(A) (z. B. normaler Straßenverkehrslärm) vegetative und physiologische Stressreaktionen aus. Psychische Belastungen können jedoch schon deutlich früher auftreten. Bereits ab 30 dB(A) (z. B. Geräusch eines Kühlschranks) werden hierbei Stresshormone ausgeschüttet.¹⁶⁶

Ein effizientes Arbeiten von Zuhause ist während der Corona-Pandemie oftmals nicht möglich. Diese Ineffizienz und die zusätzlich steigenden Leistungsanforderungen zwingen die Mitarbeiter zu einer Mehrarbeit.¹⁶⁷ Die Anzahl von unbezahlten Überstunden verzeichnen durch die Corona-Pandemie einen durchschnittlichen Anstieg von 7,3 auf 9,2 Stunden pro Woche.¹⁶⁸ Erholungsphasen reduzieren sich in Summe, ohne eine Erhöhung der formalen Arbeitszeit.¹⁶⁹ Solche Stresssituationen möchte der Mitarbeiter am liebsten vermeiden bzw. aus diesen flüchten.¹⁷⁰

4.2 Langfristige Folgen

Ist der Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum mit psychischen Belastungsfaktoren konfrontiert, ohne ausreichende Ressourcen entgegenstellen zu können, wird dies als chronischer Stress definiert. Es handelt sich um einen Risikofaktor, der für die Entwicklung psychischer Erkrankungen verantwortlich ist.¹⁷¹ In der Regel sind sie multifaktoriell bedingt. Eine Verkettung unterschiedlicher Faktoren begründet die Entstehung.¹⁷²

4.2.1 Burnout-Syndrom

Für das Burnout-Syndrom existiert keine einheitliche Begriffsbestimmung.¹⁷³ Es gilt als langwieriger und dynamischer Prozess. Die Definition von Maslach und Shirom aus dem Jahr 1983 ist die weitverbreitetste und am häufigsten verwendete. Gem. dieser Definition ist das Burnout-Syndrom mittels drei Elementen zu charakterisieren.¹⁷⁴

¹⁶⁴ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 8.

¹⁶⁵ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 311, 314.

¹⁶⁶ Vgl. BGHM, 2021, 1 (2).

¹⁶⁷ Vgl. Lindner, D., 2020, S. 5.

¹⁶⁸ Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbsteilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

¹⁶⁹ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 314.

¹⁷⁰ Vgl. Sandroock, S.; Stahn, C., 2017, S. 8.

¹⁷¹ Vgl. AOK-Bundesverband GbR, 2020, Stress: So krank kann er machen, <https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/stress/stress-so-krank-kann-er-machen/>, 20.01.2022.

¹⁷² Vgl. Hahnzog, S., 2015, S. 18.

¹⁷³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 13.

¹⁷⁴ Vgl. Weber, A., 2007, S. 75, 79.

Eine hohe interpersonelle Anforderung, eine schnelle Ermüdung sowie die Beanspruchung emotionaler Ressourcen, kennzeichnen die Charakteristika der emotionalen Erschöpfung. Durch den Kontakt mit Mitmenschen fühlt sich der betroffene Arbeitnehmer ausgelaugt und überfordert.¹⁷⁵

Negative, zynische und gefühllose Einstellungen bspw. gegenüber Kunden beschreibt die Depersonalisation. Arbeitnehmer ziehen sich zurück, indem sie bestehende Kontakte meiden. Betroffene zeigen gleichgültige Reaktionsweisen.¹⁷⁶

Die Tendenz einer negativen Bewertung individueller Arbeitsleitungen, ist der reduzierten Leistungsfähigkeit zuzuordnen. Mitarbeiter entwickeln ebenfalls das Gefühl eines mangelnden oder schwachen beruflichen Selbstwerts und nehmen sich nicht mehr als kompetent wahr.¹⁷⁷

4.2.2 Boreout-Syndrom

Das Boreout-Syndrom ist das Gegenteil des klassischen Burnouts. Nicht aus der Persönlichkeit heraus sind betroffene Mitarbeiter faul, sondern unterschiedliche Faktoren formen sie dazu.¹⁷⁸ Eine mangelhafte Gestaltung der jeweiligen Arbeitsaufgaben stellt die Hauptproblematik dar. Mitarbeiter werden faul gemacht.¹⁷⁹ Das Boreout-Syndrom liegt in drei Elementen begründet. Die Langeweile definiert einen Zustand, der durch Ratlosigkeit und Lustlosigkeit gekennzeichnet ist. Schließlich weiß der Mitarbeiter nicht, welche Arbeitstätigkeiten er verrichten soll. Das zweite Element ist die Unterforderung (siehe Kapitel 3.2.1.4). Beim dritten Element - Desinteresse - identifiziert sich der Mitarbeiter nicht mit der Arbeit.¹⁸⁰

4.2.3 Depression

Das Burnout-Syndrom kann, muss aber nicht, in eine Depression münden.¹⁸¹ Es handelt sich um eine der häufigsten langfristigen Folgen und stellt eine zwingend zu berücksichtigende psychische Erkrankung dar.¹⁸² Die Depression ist in drei unterschiedliche Formen zu differenzieren.

Unipolare Depressionen werden auch als rezidivierende Depressionen bezeichnet. Hierbei gibt es depressive und freie Intervalle. Innerhalb der freien Intervalle sind betroffene Mitarbeiter meist wieder völlig gesund. Die Dauer beider Intervalle können unterschiedlich lang sein. Der Verlauf einer bipolaren Depression wird durch depressive und manische Episoden geprägt. Manische Phasen bergen bspw. eine übermäßig gute Stimmung oder einen hohen Optimismus. Kurzfristig können diese wieder in eine depressive Episode übergehen. Depressive Symptome sind bei der Dysthymie, der dritten Verlaufsform, weniger stark. Sie sind jedoch über einen länger andauernden Zeitraum ausgeprägt.¹⁸³

¹⁷⁵ Vgl. Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, S. 253.

¹⁷⁶ Vgl. Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, S. 253.

¹⁷⁷ Vgl. Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, S. 253.

¹⁷⁸ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 55.

¹⁷⁹ Vgl. Brandl, R., 2021, S. 17.

¹⁸⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 53f.

¹⁸¹ Vgl. Scherrmann, U., 2015, S. 16.

¹⁸² Vgl. Kawohl, W.; Krämer, B., 2018, S. 171.

¹⁸³ Vgl. Stiftung Deutsche Depressionshilfe, o. J., Verlaufsformen, <https://www.deutsche-depressionshilfe.de/depression-infos-und-hilfe/was-ist-eine-depression/verlaufsformen>, 22.12.2021.

4.2.4 Angst

Innerhalb der Bachelorarbeit wird der Angstzustand als Beanspruchungsfolge und nicht als psychischer Belastungsfaktor erläutert.¹⁸⁴ Werden bestehende Unternehmensplanungen, bspw. durch nicht eindeutig definierte Umstrukturierungen verändert, kann sich beim Arbeitnehmer eine Angst vor Kompetenzverlust oder Degradierung entwickeln. Atypische Arbeitsverhältnisse bedeuten für die jeweiligen Mitarbeiter eine Arbeitsplatzunsicherheit. Eine auf Langfristigkeit ausgerichtete individuelle Lebensplanung ist nicht möglich.¹⁸⁵ Die aus der Corona-Pandemie resultierende Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit, führt bei Mitarbeitern zu existenziellen und finanziellen Sorgen.¹⁸⁶ Es resultiert ein Schwanken zwischen Hoffen und Bangen.¹⁸⁷

Entwicklungen in der Arbeitswelt hin zur Arbeit 4.0 und befristete Arbeitsverhältnisse, können zusätzlich auslösende Faktoren darstellen.¹⁸⁸ Mitarbeiter entwickeln hinsichtlich KI die Sorge der persönlichen Nutzlosigkeit und/oder des Ersatzes der eigenen Arbeitsleistung. In der Umstellung auf digitale Prozesse sehen Mitarbeiter höheren Alters oftmals keinen erfüllenden Zweck und entwickeln Angst vor einer für sie sinnentleerten Arbeitswelt.¹⁸⁹

Resultierend aus einer falschen Lichteinwirkung sind Warnhinweise bezüglich möglicher Gefahrenstellen, nicht rechtzeitig zu erkennen.¹⁹⁰ Arbeitnehmer entwickeln die Angst, einem erhöhten Sicherheits- und Unfallrisiko ausgesetzt zu sein.¹⁹¹ Dies ist ebenfalls auf den Belastungsfaktor Lärm zu übertragen, wenn akustische Warnsignale nicht mehr wahrzunehmen sind.¹⁹²

Mobbing-Opfer sind dem psychischen Druck eines jederzeit möglichen Angriffs ausgesetzt.¹⁹³ Für sie entwickelt sich ein persönliches Risiko, resultierend aus der Angst vor psychischer Gewalt oder des Ausgeliefert seins.¹⁹⁴

Innerhalb der Arbeitswelt führen Ängste zum Vermeiden von beruflichen Aufgaben und zum Präsentismus. Kollegen und Vorgesetzte entwickeln ein Unverständnis. Betroffene Mitarbeiter werden als Drückeberger wahrgenommen.¹⁹⁵

4.2.5 Abhängigkeitserkrankungen

4.2.5.1 Stoffgebundene Abhängigkeiten

Im weiteren Sinne sind alle Drogen, die Wahrnehmung, Stimmung und Verhalten beeinflussen und Potenzial zur Abhängigkeit inkludieren, Suchtmitteln zuzuordnen. Bspw. stellt

¹⁸⁴ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 102f., Rn. 200.

¹⁸⁵ Vgl. Wagner, W., 2010, Lebensplanung wird unmöglich, <https://www.fr.de/wirtschaft/lebensplanung-wird-unmoeglich-11692359.html>, 21.12.2021.

¹⁸⁶ Vgl. RAG Interactive GmbH & Co. KG, 2021, Die andauernde Krise überfordert die Selbstheilungskräfte, https://www.rheinische-anzeigenblaetter.de/rhein-erft/c-nachrichten/die-andauernde-krise-ueberfordert-die-selbsteilungskraefte_a209294, 22.12.2021.

¹⁸⁷ Vgl. Manz, R., 2010, S. 341.

¹⁸⁸ Vgl. Mücklich; Oster, 2019, S. 5.

¹⁸⁹ Vgl. Schaff, A., 2019, S. 316.

¹⁹⁰ Vgl. DGUV, 2018, S. 19.

¹⁹¹ Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 43, Rn. 68.

¹⁹² Vgl. Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, S. 49, Rn. 79.

¹⁹³ Vgl. VFR Verlag für Rechtsjournalismus GmbH, 2021, Mobbing am Arbeitsplatz – eine Belastung für die Gesundheit, <https://www.arbeitsrechte.de/mobbing-am-arbeitsplatz/>, 22.12.2021.

¹⁹⁴ Vgl. Manz, R., 2010, S. 344.

¹⁹⁵ Vgl. Schröder, U.; Stegmann, R., 2018, S. 38.

Alkohol, als legale Droge, eine betriebliche Relevanz dar.¹⁹⁶ Das Konsumieren hilft den Betroffenen, die Konfrontation mit Belastungsfaktoren erträglicher erscheinen zu lassen. Bereits nach den ersten Schlucken entsteht der Eindruck, dass sich das Wohlbefinden verbessert. Die psychische Alkoholsucht bildet sich umso schneller, je häufiger das Problemtrinken praktiziert wird.¹⁹⁷

4.2.5.2 Stoffungebundene Abhängigkeiten

Nicht nur Substanzen lösen bei Mitarbeitern eine Sucht aus. Grenzenloses Arbeiten, in Form von zwanghaften und exzessiven Arbeitsweisen, können in die Arbeitssucht führen.¹⁹⁸ Der exzessive Charakter ist durch den mitarbeiterseitigen Versuch geprägt, möglichst viele Aufgaben durchzuführen. Lob und Anerkennung, als auch der Stolz auf die eigenen Erfolge, bestätigen den überdurchschnittlichen Einsatz. Dieses Pensum können sie ab einem bestimmten Punkt nicht mehr ohne Fehler oder starken Stress bewältigen. Arbeitssüchtige testen ihre individuellen Leistungsgrenzen aus und erleben einen Adrenalinkick, wenn sie ein unmögliches Arbeitspensum abgearbeitet bekommen. Um den Wechsel von Anspannung und Entspannung zu erfahren, müssen Arbeitssüchtige die Dosis immer weiter erhöhen. Dem exzessiven Charakter steht der zwanghafte Charakter gegenüber. Aus einem starken inneren Antrieb resultierend, suchen die Arbeitssüchtigen die Vielarbeit. Führen sie gerade keine Arbeitstätigkeiten aus, fühlen sie sich getrieben und ruhelos, inkl. eines Gefühls der inneren Leere und des schlechten Gewissens. Im Vergleich zum Kollegium, schwenken betroffene Mitarbeiter nicht in den Modus der Regeneration und Erholung.¹⁹⁹

5 Folgen für Unternehmen

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens wird von der Mitarbeitergesundheit entscheidend beeinflusst. Aus meist langfristigen psychischen Erkrankungen resultierend, sind Unternehmen mit verschiedenen Auswirkungen konfrontiert.²⁰⁰

Ein wichtiger Indikator für die gesundheitliche Arbeitssituation der Mitarbeiter sind Fehlzeiten. 2019 beträgt die durchschnittliche Krankschreibedauer, auf Basis psychischer Erkrankungen, 39 Tage.²⁰¹ Diese Dauer liegt innerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums von 42 Tagen.²⁰² Das Unternehmen muss 100% des letzten Bruttogehalts tragen.²⁰³ Es entsteht ein finanzieller Verlust, da der Arbeitgeber hierfür keine Arbeitsleistung als Gegenwert erhält.²⁰⁴ Mit Ablauf des 42. Tages endet die arbeitgeberseitige Entgeltfortzahlung und die jeweilige Krankenkasse übernimmt die Zahlung des Entgelts in Form von Krankengeld (ca. 70% des letzten Bruttogehalts jedoch höchstens 90% des letzten

¹⁹⁶ Vgl. Hupfer, K., 2007, S. 184f.

¹⁹⁷ Vgl. My Way Betty Ford Klinik GmbH, 2021, Psychische Alkoholabhängigkeit, <https://www.mywaybettyford.de/suchtkompendium/psychische-alkoholabhaengigkeit/>, 22.12.2021.

¹⁹⁸ Vgl. Rademacher, U., 2017, S. 22.

¹⁹⁹ Vgl. Rademacher, U., 2017, S. 12f.

²⁰⁰ Vgl. Roschker, N., 2014, S. 27.

²⁰¹ Vgl. DAK-Gesundheit, 2021, S. 7.

²⁰² Vgl. Huep, T., o. J., Entgeltfortzahlung / 2 Dauer des Anspruchs: 6-Wochenfrist, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/entgeltfortzahlung-2-dauer-des-anspruchs-6-wochenfrist_idesk_PI42323_HI662974.html, 22.12.2021.

²⁰³ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 108, Rn. 71.

²⁰⁴ Vgl. Scharnhorst, J., o. J., Psychische Belastung am Arbeitsplatz: Entstehung und Folgen / 6.2 Fehlzeiten, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/psychische-belastung-am-arbeitsplatz-entstehung-und-folgen-62-fehlzeiten_idesk_PI42323_HI11213872.html, 22.12.2021.

Nettogehalts).²⁰⁵ Grundsätzlich wird das Unternehmen nun von der finanziellen Aufwendung befreit. Stockt der Arbeitgeber das Krankengeld mittels eines Zuschusses freiwillig auf, um für den Mitarbeiter finanzielle Nachteile auszugleichen, bleibt die finanzielle Verpflichtung bestehen.²⁰⁶ Lange Fehlzeiten führen zu unbesetzten Arbeitsplätzen und Mehrbelastungen des noch vorhandenen Personals. Aufgrund dessen kann es zu Lieferschwierigkeiten und Produktionsausfällen kommen.²⁰⁷ Nichteinhaltungen vereinbarter Liefertermine bedeutet für das Unternehmen z. B. die Zahlung einer Konventionalstrafe oder den Verlust verärgelter Kunden.²⁰⁸ Im Jahr 2019 verursachen psychische Erkrankungen Produktionsausfälle in Höhe von 14,4 Mrd. EUR.²⁰⁹

Präsentismus und Absentismus sind zwei Folgen, wodurch Unternehmen Produktivitätsverluste erleiden. Präsentismus beschreibt das Erscheinen des Mitarbeiters am Arbeitsplatz, obwohl gesundheitliche Einschränkungen bestehen. Diese würden das Fernbleiben von der Arbeit berechtigen.²¹⁰ Es resultiert eine geminderte Leistungsfähigkeit in Kombination mit mangelnder Konzentration und Aufmerksamkeit. Die entstehende Fehlerhäufigkeit wirkt sich negativ auf die Arbeitsqualität aus, wodurch Kunden nicht mehr zufrieden gestellt werden können. Ca. 1,8 Stunden eines achtstündigen Arbeitstags sind Arbeitnehmer unproduktiv, die trotz psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz erscheinen.²¹¹ Zusätzlich wirkt sich der Präsentismus negativ auf den langfristigen Erhalt der Arbeitsleistung aus und verstärkt die Problematik des Fachkräftemangels.²¹² Das Unternehmen verliert wertvolles Fachwissen, wenn qualifizierte Mitarbeiter aufgrund psychischer Erkrankungen ausfallen.²¹³ Krankheits- bzw. motivational bedingte Fehlzeiten bis zu ca. drei Tagen, beschreibt den Absentismus. Medizinisch ist dieser Krankheitswert nicht eindeutig zu erfassen. Arbeitnehmer treffen im Rahmen eines subjektiven Ermessensspielraums die Entscheidung, nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen.²¹⁴ Gem. einer Studie der Unternehmensberatung Booz & Company, entstehen einem deutschen Unternehmen aufgrund von Absentismus jährliche Kosten in Höhe von 1.199,00 EUR pro Mitarbeiter. Beim Präsentismus belaufen sich die Kosten mit 2.399,00 EUR auf das Doppelte.²¹⁵

Um diese langen Fehlzeiten zu kompensieren, ist das Unternehmen gezwungen, Neueinstellungen mit entsprechenden Einarbeitungen vorzunehmen.²¹⁶ Das Kollegium muss die Vertretung des erkrankten Mitarbeiters, teilweise in Form von Überstunden, übernehmen.

²⁰⁵ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 106, Rn. 68.

²⁰⁶ Vgl. Wirsing, J., 2021, Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber: Das sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, <https://www.personalwissen.de/betriebsausgaben/lohnnebenkosten/krankengeldzuschuss-arbeitgeber/>, 22.12.2021.

²⁰⁷ Vgl. Roschker, N., 2014, S. 27.

²⁰⁸ Vgl. Karle, M., o. J., Professionelles Fehlzeitenmanagement, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/professionelles-fehlzeitenmanagement_i-desk_PI42323_HI582951.html, 22.12.2021.

²⁰⁹ Vgl. BAuA, 2020, S. 48.

²¹⁰ Vgl. Habermann, W.; Lohaus, D., 2018, S. 11.

²¹¹ Vgl. Roschker, N., 2014, S. 31.

²¹² Vgl. Badura, B.; Ehresmann, C., 2020, S. 315.

²¹³ Vgl. Roschker, N., 2014, S. 27.

²¹⁴ Vgl. Lindinger, C.; Zeisel, N., 2013, S. 206f.

²¹⁵ Vgl. Höllriegel, F., 2019, Weniger Fehlzeiten: Wie Sie mit einer Anwesenheitsprämie Ihre Mitarbeiter locken, <https://www.weka.de/unternehmensfuehrung/weniger-fehlzeiten-wie-sie-mit-einer-anwesenheitspraemie-ihre-mitarbeiter-locken/>, 22.12.2021.

²¹⁶ Vgl. Roschker, N., 2014, S. 27.

Die passende Vertretung ist seitens der Führungskräfte ad-hoc zu koordinieren und birgt einen erhöhten Aufwand.

Aufgrund der hohen Konfrontation der Arbeitnehmer mit psychischen Belastungsfaktoren, resultiert für die Unternehmen eine erhöhte Fluktuation.²¹⁷ Die Analyse der Deloitte Consulting GmbH definiert die durchschnittlichen Fluktuationskosten von 14.900,00 EUR pro Stelle.²¹⁸ Über 40% der Frühverrentungen, sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen.²¹⁹

6 Arbeitsrechtliche Schutzpflichten bei psychischen Erkrankungen

In verschiedenen Gesetzen sind die rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Prävention und des Umgangs psychischer Erkrankungen verankert. Aus diesen entsprechenden gesetzlichen Grundlagen ergibt sich eine rechtliche Verpflichtung zum psychischen Gesundheitsschutz für Staat, Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer.²²⁰ Diese werden im Folgenden näher erläutert.

6.1 Schutzpflicht des Staates

6.1.1 Das Grundgesetz (GG)

Das Grundgesetz steht über allen deutschen Rechtsnormen. Es ist die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland.²²¹ In Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG ist die körperliche Unversehrtheit des Menschen geschützt. Hierunter ist die Gesundheit im biologisch-physiologischen Sinn zu verstehen.²²² Dies umfasst die Integrität der körperlichen Substanz.²²³ Wird die körperliche Unversehrtheit mit der Gesundheitsdefinition der WHO definiert, ist die psychische Integrität nicht geschützt.²²⁴ Sie definiert Gesundheit „(...) als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheit und Gebrechen“.²²⁵ Unter Berücksichtigung des systematischen Zusammenhangs der Menschenwürde gem. Art. 1 Abs. 1 S. 1 GG, ist auch die psychische Gesundheit im GG verankert.²²⁶ Entstehen körperliche Effekte inkl. Schmerzen durch Einwirkungen auf die Psyche, ist die mentale Integrität im Rahmen der körperlichen Unversehrtheit geschützt. Psychische Erkrankungen wirken sich immer physisch auf die Mitarbeiter aus und sind somit vom Schutzbereich erfasst.²²⁷ Nationalsozialistische Gräueltaten (z. B. psychische

²¹⁷ Vgl. Scharnhorst, J., o. J., Psychische Belastung am Arbeitsplatz: Entstehung und Folgen / 6.2 Fehlzeiten, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/psychische-belastung-am-arbeitsplatz-entstehung-und-folgen-62-fehlzeiten_idesk_PI42323_HI11213872.html, 22.12.2021.

²¹⁸ Vgl. Bauer, C. et al., 2019, S. 4.

²¹⁹ Vgl. Stiftung Deutsche Depressionshilfe, o. J., Depression und Arbeit, <https://www.deutsche-depressionshilfe.de/depression-infos-und-hilfe/depression-in-verschiedenen-facetten/depression-und-arbeit>, 22.12.2021.

²²⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 133.

²²¹ Vgl. Deutscher Bundestag, 2019, Das Grundgesetz steht über allen deutschen Rechtsnormen, <https://www.bundestag.de/grundgesetz?url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzIwMT-kva3cyMC1ncnVuZGdlc2V0ei12aWRlby02NDIyOTA=&mod=mod642318>, 22.12.2021.

²²² Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.

²²³ Vgl. BeckOK GG/Lang, GG, Art. 2 Rn. 62.

²²⁴ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.; Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 43.

²²⁵ Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.

²²⁶ Vgl. BeckOK GG/Lang, GG, Art. 2 Rn. 62.

²²⁷ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.

Vernichtung, seelische Folterungen und Verhörmethoden) bilden den Hintergrund für die Aufnahme des zweiten Grundrechtsartikels.²²⁸ Es entsteht eine verfassungsrechtliche Schutzpflicht für den Gesetzgeber aus Art. 2 Abs. 2 GG.²²⁹ Diese beinhaltet den Auftrag bzw. die Pflicht, die Voraussetzungen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.²³⁰ Durch den Erlass entsprechender Arbeitsschutzvorschriften geschieht dies.²³¹

Zur Sicherung des Einkommens ist der Arbeitnehmer auf seinen Arbeitsplatz angewiesen. Hieraus resultiert, dass er dem Arbeitgeber gegenüber sozial schwächer gestellt ist. Vor Ausbeutung ist der Mitarbeiter zu schützen und seine Gesundheit soll durch die Ausführung der Arbeitstätigkeit nicht gefährdet werden. Art. 20 GG (Sozialstaatsprinzip) zielt auf diese Schutzbedürftigkeit des schwächer gestellten Arbeitnehmers.²³² Die Rechtsquelle ist mit Art. 1 Abs. 1 S. 1 GG bzw. Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG zu verknüpfen. Aus dieser Verknüpfung resultiert ein subjektiver Anspruch für den Mitarbeiter hinsichtlich des vom Staat zu konkretisierendem Grundrecht eines menschenwürdigen Existenzminimums.²³³

Um seinem verfassungsrechtlichen Schutzauftrag gerecht zu werden, formuliert der Gesetzgeber ein spezialisiertes und umfassendes Regelwerk.²³⁴ Dies ist in einen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zu differenzieren. Die privatrechtlichen Schutzpflichten schützen den Arbeitnehmer vor Gefahren des Arbeitslebens, welche sich aus den Rechten und Pflichten des Arbeitsvertrags begründen.²³⁵ Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz ist in der Bundesrepublik Deutschland durch einen Dualismus geprägt. Im Rahmen des Art. 74 Nr. 12 GG erlässt der Staat selbst Gesetze und Verordnungen.²³⁶ Auf der anderen Seite besteht das autonome Satzungsrecht der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, welches berufsgenossenschaftliche Vorschriften umfasst.²³⁷

6.1.2 Präventionsgesetz (PrävG)

Es handelt sich um ein Artikelgesetz. Hierdurch werden mehrere Gesetze gleichzeitig erlassen oder geändert.²³⁸ Das PrävG entstammt der jüngsten Vergangenheit und ist seit Juli 2015 in Kraft.²³⁹ Zur Verringerung der Krankheitslast in Deutschland möchte die Bundesregierung hiermit beitragen. Aufgrund der realen Zunahme psychischer Erkrankungen, liegt ein Schwerpunkt in der psychischen Gesundheit.²⁴⁰ Z. B. soll ein gesundheitsgerechter

²²⁸ Vgl. BeckOK GG/Lang, GG, Art. 2 Rn. 62.

²²⁹ Vgl. BVerfG, Urteil vom 28.01.1992, 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, juris.

²³⁰ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.

²³¹ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, Rechtliche Grundlagen, institutionelle und sachliche Gliederung des Arbeitsschutzes Rn. 24.

²³² Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 19.

²³³ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 51.

²³⁴ Vgl. Kollmer/Wiedmann, 2005, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 59.

²³⁵ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 37f.

²³⁶ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, Rechtliche Grundlagen, institutionelle und sachliche Gliederung des Arbeitsschutzes Rn. 27.

²³⁷ Vgl. Rudow, B., 2014, S. 37f.

²³⁸ Vgl. Deutscher Bundestag, o. J., Artikelgesetz, <https://www.bundestag.de/services/glossar/glossar/A/artikelgesetz-245330>, 22.12.2021.

²³⁹ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 142.

²⁴⁰ Vgl. dgppn, 17.06.2015, Präventionsgesetz: psychische Gesundheit erhält mehr Gewicht [Pressemitteilung], abgerufen von www.dgppn.de.

Führungsstil und die individuelle Stressbewältigungskompetenz gefördert werden.²⁴¹ Krankheiten noch vor ihrer Entstehung zu vermeiden, stellt hierbei das oberste Ziel dar.²⁴² Dieses Gesetz weist einen vorbeugenden Charakter auf. Der Staat verpflichtet bspw. Krankenkassen, mindestens 2,00 EUR pro Versicherten in die Betriebliche Gesundheitsförderung (siehe Kapitel 8) zu investieren. Darüber hinaus erfolgt die Einrichtung regionaler Koordinierungsstellen, welche die Erstberatung an Unternehmen und die Weiterleitung an unterstützende Krankenkassen vornehmen.²⁴³

6.2 Schutzpflicht des Arbeitgebers

6.2.1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 618 BGB stellt eine wichtige Vorschrift des privatrechtlichen Arbeitsrechts und die Teilausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht dar.²⁴⁴ Gem. der gesetzlichen Definition des § 611a Abs. 1 S. 1 BGB wird der Arbeitnehmer auf Basis eines Arbeitsvertrags tätig.²⁴⁵ Dieser ist ein kodifizierter und typisierter Anwendungsfall des privatrechtlichen Vertrags in § 611 BGB.²⁴⁶ Rechte und Pflichten der beteiligten Parteien prägen das Arbeitsverhältnis. Der Zeitraum des geschlossenen Arbeitsverhältnisses ist für die Anwendung dieses Paragraphen unbedeutsam.²⁴⁷ Es ist zwischen Haupt- und Nebenpflichten zu differenzieren. Die Hauptpflicht des Mitarbeiters ist die Leistung der versprochenen Arbeit. Zahlung der vereinbarten Vergütung definiert die Hauptpflicht des Arbeitgebers.²⁴⁸ Neben diesen begründen §§ 241 Abs. 2, 242 BGB die Nebenpflichten beider Parteien.²⁴⁹ Als der im Vordergrund stehende Anknüpfungspunkt zur Begründung von Nebenpflichten wird die Generalklausel § 242 BGB durch den Erlass des § 241 Abs. 2 BGB abgelöst.²⁵⁰ Die Pflicht zur Rücksichtnahme von Rechtsgütern, Rechten oder Interessen wird für den Arbeitnehmer als Treuepflicht und für den Arbeitgeber als Fürsorgepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) bezeichnet.²⁵¹ Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten werden von der arbeitgeberseitigen allgemeinen Fürsorgepflicht erfasst.²⁵² Sie wahren das berechnete Interesse des Arbeitnehmers.²⁵³ Aufgrund der Schutzpflichten hat der Arbeitgeber, den Schutz von Gesundheit und Persönlichkeitsrechten der Mitarbeiter zu gewährleisten.²⁵⁴

Der Arbeitgeber ist zur Einrichtung und Unterhaltung von Räumen, Gerätschaften und Vorrichtungen verpflichtet, sodass der Mitarbeiter vor Gefahren gewahrt ist, die Gesundheit und Leben bedrohen könnten.²⁵⁵ Im Rahmen des § 618 BGB werden psychische

²⁴¹ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2021, Fragen und Antworten zum Präventionsgesetz, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praeventionsgesetz/fragen-und-antworten-zum-praeventionsgesetz.html>, 22.12.2021.

²⁴² Vgl. dgppn, 17.06.2015, Präventionsgesetz: psychische Gesundheit erhält mehr Gewicht [Pressemitteilung], abgerufen von www.dgppn.de.

²⁴³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 142.

²⁴⁴ Vgl. BAG, Urteil vom 10.03.1976, 5 AZR 34/75, juris.

²⁴⁵ Vgl. Junker, A., 2020, S. 47, Rn. 92.

²⁴⁶ Vgl. ErfK/Preis, BGB, § 611 Rn. 1.

²⁴⁷ Vgl. BeckOK BGB/Baumgärtner, BGB, § 618 Rn. 4.

²⁴⁸ Vgl. Junker, A., 2020, S. 108, Rn. 200.

²⁴⁹ Vgl. ErfK/Preis, 2011, BGB, § 611 Rn. 615.

²⁵⁰ Vgl. MüKo/Schubert, 2019, BGB, § 242 Rn. 172.

²⁵¹ Vgl. Brox, H.; Rütters, B.; Henssler, M., 2020, S. 88, Rn. 254.

²⁵² Vgl. Wewers, U., 2017, S. 27, Rn. 12.

²⁵³ Vgl. Junker, A., 2020, S. 140, Rn. 257.

²⁵⁴ Vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007, 8 AZR 709/06, juris.

²⁵⁵ Vgl. ErfK/Wank, 2010, BGB, § 618 Rn. 6.

Belastungen erfasst, sobald die physische Integrität beeinträchtigt wird.²⁵⁶ Die arbeitgeberseitigen Maßnahmen sind so aufeinander abzustimmen, dass physische als auch psychische Gefahren auszumerzen sind.²⁵⁷ Der Begriff des Raums ist im Sinne dieses Paragraphen weit gefasst. Hierunter werden jegliche Örtlichkeiten, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeiten leistet oder solche, die er im Rahmen der Arbeitsleistungserfüllung aufsucht und betreten darf, verstanden. Dies sind bspw. Umkleide-, Sanitätsräume oder auch Pausen- und Bereitschaftsräume. Ebenfalls sind die Begriffe Vorrichtungen und Gerätschaften weit auszulegen. Im Sinne des § 618 Abs. 1 BGB handelt es sich um Gegenstände, womit der Mitarbeiter bei der Arbeitsausführung in Berührung kommt. Bspw. können dies Werkzeuge oder Schutzausrüstungen sein.²⁵⁸ Der Arbeitgeber hat die Anweisungen seiner Dienstleitungen so zu formulieren, dass die ausführenden Arbeitnehmer mit keinen Gefahren für Leben und Gesundheit konfrontiert werden. Das Entgegenwirken einer arbeitnehmerseitigen gesundheitsschädigenden Überanstrengung besteht für den Arbeitgeber neben der Unterweisungspflicht.²⁵⁹

Zur Konkretisierung von § 618 BGB bedarf es öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzvorschriften.²⁶⁰ § 618 BGB wirkt als Einfallstor, wodurch die Integration und Absicherung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes in das Privatrecht erfolgt.²⁶¹ Werden Schutzpflichten des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes über § 618 Abs. 1 BGB in das Arbeitsvertragsrecht transformiert, ist diesen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzregelungen eine Doppelwirkung zuzusprechen. Infolgedessen sind die Arbeitsschutzregelungen nicht nur eine öffentlich-rechtliche Pflicht, sondern zugleich eine arbeitgeberseitige privatrechtliche Verpflichtung.²⁶² Aufgrund der Transformationswirkung des § 618 BGB werden neben Gefahren auch Gefährdungen nach § 5 Abs. 1 ArbSchG erfasst (Definitionen siehe Kapitel 6.2.3.1).²⁶³ Nach § 619 BGB bilden die öffentlich-rechtlichen Vorschriften gegenüber den Mitarbeitern eine zivilrechtliche Unabdingbarkeit. Aufhebungen mittels vertraglicher Vereinbarungen, wie bspw. durch den Arbeitsvertrag, sind nicht möglich.²⁶⁴

6.2.2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Das Arbeitssicherheitsgesetz ist die Kurzform der vollständigen Bezeichnung Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Seit Dezember 1973 ist dieses Gesetz in Kraft. Grundlegende Regelungen hinsichtlich betrieblicher Arbeitsschutzorganisationen sind im ASiG enthalten. Gem. § 1 ASiG muss der Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte für die Arbeitssicherheit bestellen.²⁶⁵ Aus § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1d ASiG resultiert der Auftrag für Betriebsärzte, die Arbeitgeber hinsichtlich arbeitspsychologischer Fragestellungen zu beraten.²⁶⁶ Den Betriebsärzten obliegt die explizite

²⁵⁶ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 54.

²⁵⁷ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 99.

²⁵⁸ Vgl. ErfK/Wank, 2010, BGB, § 618 Rn. 7, 10.

²⁵⁹ Vgl. ErfK/Roloff, BGB, § 618 Rn. 11.

²⁶⁰ Vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2009, 9 AZR 241/08, juris.

²⁶¹ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 53.

²⁶² Vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2009, 9 AZR 241/08, juris.

²⁶³ Vgl. BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, juris.

²⁶⁴ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, BGB/HGB Rn. 19.

²⁶⁵ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 31.

²⁶⁶ Vgl. Kreizberg, K., 2019, S. 331.

Verantwortung der Annahme von Prävention und Folgen psychischer Belastungen der Mitarbeiter.²⁶⁷ Die kompetente fachliche Beratung des Arbeitgebers ist hierdurch sicherzustellen.²⁶⁸

6.2.3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Die rechtliche Basis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes innerhalb Deutschlands ist das ArbSchG, welches seit 1996 rechtswirksam ist.²⁶⁹ Das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit - bekannt als ArbSchG - ist die vollständige Bezeichnung.²⁷⁰ § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG definiert als Ziel die Sicherung einschließlich Verbesserung von Gesund- und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Anwendbar ist das ArbSchG gem. § 1 Abs. 2 ArbSchG auf alle Arbeitnehmer in privaten und öffentlich-rechtlichen Tätigkeitsbereichen mit der Ausnahme von Hausangestellten in privaten Haushalten.²⁷¹ Nach herrschender Literaturmeinung ist die Begrifflichkeit der Gesundheit im ArbSchG von der Definition der International Labor Organization (ILO)²⁷² abzuleiten.²⁷³ Gem. Art. 3e ILO-Übereinkommen 155 ist Gesundheit „(...) nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen“.²⁷⁴ Die psychische Integrität ist im ArbSchG inkludiert.

6.2.3.1 Pflichten des Arbeitgebers gem. § 3 ArbSchG

§ 3 ArbSchG definiert die arbeitgeberseitige Verantwortlichkeit, für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu sorgen. Er ist vorrangiger Adressat dieses Gesetzes.²⁷⁵ Gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG trägt der Arbeitgeber hauptsächlich eine präventive Handlungspflicht, geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und menschengerechter Arbeitsgestaltung gem. § 2 Abs. 1 ArbSchG zu treffen.²⁷⁶ Menschengerechte Gestaltung der Arbeit beschreibt die physische und psychische Arbeitsanpassung an die Bedingungen des Arbeitnehmers (siehe Anhang C).²⁷⁷ § 3 Abs. 3 ArbSchG beinhaltet, dass die entstehenden Kosten allein dem Arbeitgeber obliegen.²⁷⁸ Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) definiert, welche Maßnahmen geeignet und erforderlich sind.²⁷⁹ Aufgrund der Gesundheitsdefinition des ArbSchG ist § 3 ArbSchG zur Abwehr gesundheitlicher Gefahren und Gefährdungen durch psychische Belastungen und Stress einzusetzen.²⁸⁰ Eine Gefahr im Sinne des Arbeitsschutzes definiert eine Sachlage, welche in einen Schaden bzw. einer gesundheitlichen Beeinträchtigung mündet, unter der

²⁶⁷ Vgl. Bauer, 2016, 47 (48).

²⁶⁸ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 31.

²⁶⁹ Vgl. Rudow, B., 2014, S. 37f.

²⁷⁰ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 26.

²⁷¹ Vgl. Küttner Personalbuch/Poesche, Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, Rn. 6.

²⁷² ILO ist eine Spezialorganisation der UNO, vgl. hierzu auch Schönleber, S., 2017, S. 41.

²⁷³ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kollmer, ArbSchG, § 1 Rn. 19b.

²⁷⁴ ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, § 1 Rn. 8.

²⁷⁵ Vgl. BT-Drs. 13/3540, S. 12, 16.

²⁷⁶ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte, ArbSchG, § 3 Rn. 15.

²⁷⁷ Vgl. Rundnagel, R., 2017, Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Grundlagen und Modell, http://www.bagm.de/download/Menschengerechte_Arbeitsgestaltung.pdf, 17.01.2022.

²⁷⁸ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte, ArbSchG, § 3 Rn. 1.

²⁷⁹ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 114.

²⁸⁰ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte, ArbSchG, § 3 Rn. 17.

Voraussetzung des ungehinderten Ablaufs des objektiv zu erwartenden Geschehens. Hierbei muss eine hinreichende Wahrscheinlichkeit vorliegen. Aus der zeitlichen Perspektive liegt die Gefährdung vor der Gefahr und beschreibt die Möglichkeit eines Schadens bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung. Es bestehen keine speziellen Voraussetzungen an die Wahrscheinlichkeit des Eintritts oder an das Ausmaß.²⁸¹

6.2.3.2 Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG

Seit der Novellierung 2013 ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bestehender Arbeitsplätze konkretisiert. Psychische Belastungen, innerhalb der Arbeitswelt, sind bei dieser zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG).²⁸² Die Gefährdungsbeurteilung stellt ein essenzielles Element innerhalb des Arbeitsschutzes dar.²⁸³ Ihr Ziel ist die frühzeitige Erkennung möglicher Gefährdungen für die (psychische) Gesundheit und die Ableitung abgestimmter erforderlicher Schutzmaßnahmen, um Gefährdungen zu vermeiden oder zu minimieren.²⁸⁴ Somit bildet sie die Grundlage, um die Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbSchG systematisch planen und umsetzen zu können.²⁸⁵

Der Gesundheitsschutz von körperlicher und geistig-psychischer Integrität der Mitarbeiter beginnt mittels der Beurteilung.²⁸⁶ Ob Anhaltspunkte für eine Gefährdung oder bereits entstandener Gefahren vorliegen, ist zu prüfen.²⁸⁷ Innerhalb des dritten Abschnitts dieses Paragraphen sind mögliche Gefährdungsquellen definiert. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung wird mittels Rechtsverordnungen konkretisiert. (siehe Kapitel 6.2.7).²⁸⁸

Das Gesetz enthält wenige Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen ist.²⁸⁹ Mittels Broschüren und Handlungshilfen wird die Durchführung erleichtert.²⁹⁰ Die GDA definiert Empfehlungen, wodurch für den Arbeitgeber ein Korridor resultiert (§ 20a Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG). In dessen Rahmen soll die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen stattfinden. Die Umsetzung kann in sieben Prozessschritten erfolgen. Die Planungsphase wird durch die Schritte eins bis drei gebildet, Schritt vier stellt die Realisierungsphase dar und die Überprüfungs- und Verbesserungsphase werden mittels der Schritte fünf bis sieben definiert. Für die Planung inkl. Durchführung ist es notwendig, dass die beteiligten Akteure (z. B. Beschäftigten, Interessenvertretungen oder Betriebsärzte) das Spektrum der jeweiligen Arbeitstätigkeiten kennen als auch die verschiedenen Arbeitsaufgaben und -anforderungen. Neben diesen Basiskenntnissen ist sicherzustellen, dass die Beteiligten über weitergehende Fachkenntnisse hinsichtlich psychischer Belastungen verfügen. Diese können bspw. durch den Betriebsarzt eingebracht werden.²⁹¹ Die sieben Prozessschritte werden im Folgenden näher erläutert.

Im ersten Schritt werden Tätigkeiten bzw. Bereiche festgelegt, welche bei der Durchführung zu berücksichtigen sind. Nicht jeder Arbeitsplatz ist zu untersuchen, wenn vergleichbare Gefährdungen vorliegen. Diese sind als repräsentativ übertragbar auf andere

²⁸¹ Vgl. BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, juris.

²⁸² Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kollmer, ArbSchG, § 1 Rn. 19a.

²⁸³ Vgl. BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, juris.

²⁸⁴ Vgl. Romahn, R., 2006, S. 5.

²⁸⁵ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, § 5 Rn. 1.

²⁸⁶ Vgl. BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, juris.

²⁸⁷ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 25, Rn. 6.

²⁸⁸ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kreizberg, ArbSchG, § 5 Rn. 8, 9.

²⁸⁹ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kreizberg, ArbSchG, § 5 Rn. 78.

²⁹⁰ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 135.

²⁹¹ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 4, 6, 7.

betroffene Arbeitsplätze anzusehen (§ 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG).²⁹² Bspw. kann sich der Arbeitgeber anhand von Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen einen Überblick über die Arbeitsbereiche und -aufgaben des Unternehmens verschaffen.²⁹³

Beim zweiten Schritt werden die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt. Als wesentliche Einflüsse gelten die in fünf Merkmalsbereichen kategorisierten Belastungsfaktoren (siehe Kapitel 3.2). Diese sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen.²⁹⁴ Bei der Ermittlung hat der Arbeitgeber zunächst bereits vorhandene Informationen (z. B. Fluktuation, Krankenstände) zusammenzutragen (Bestandsaufnahme). Fehlen derartige Informationen oder liegt keine ausreichende Aktualität vor, muss eine Neuerfassung in Form von Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews oder Analyseworkshops durchgeführt werden.²⁹⁵ Auf diese Weise erfolgt die Feststellung des bestehenden Ist-Zustands.

Diesem steht der Soll-Zustand gegenüber. Er ergibt sich aus den allgemeinen Grundsätzen nach § 4 ArbSchG und dem Arbeitsschutzziel der präventiven Begegnung von Gefährdungen am Arbeitsplatz.²⁹⁶ Für die Mitarbeiter birgt der Soll-Zustand keine oder lediglich minimale Gefährdungen.²⁹⁷ Innerhalb des dritten Schritts, wobei die psychischen Belastungen der auszuführenden Tätigkeiten zu beurteilen sind, muss der Arbeitgeber beide Zustände miteinander vergleichen.²⁹⁸

Sollte das Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs psychische Belastungen aufzeigen, sind im vierten Schritt Maßnahmen zu entwickeln und entsprechend umzusetzen. Dieser Vergleich definiert Anhaltspunkte für die gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG erforderlich zu treffenden Maßnahmen.²⁹⁹ Bei der Entwicklung inkl. Durchführung sind seitens des Arbeitgebers auch die Grundsätze des § 4 ArbSchG zu berücksichtigen. Bezüglich negativer psychischer Beanspruchungsfolgen ist nach § 4 Nr. 1 ArbSchG die Gestaltung der Arbeit so vorzunehmen, dass Gefährdungen für das Leben als auch für die physische und psychische Gesundheit möglichst minimiert bzw. ausgeschlossen werden.³⁰⁰

Gem. § 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG ist der Arbeitgeber im fünften Schritt zur Wirksamkeitsüberprüfung der getroffenen Maßnahmen verpflichtet. Hierunter wird die Beurteilung verstanden, ob sich nach der jeweiligen Optimierung die psychische Belastungssituation positiv verändert. Z. B. kann dies in Workshops, Begehungen oder kurzen schriftlichen Befragungen überprüft werden. Es sind weitere Maßnahmen zu ergreifen, wenn die Wirksamkeitskontrolle unverändert oder negativ ausfällt. Mittels der Anpassungen organisiert der Arbeitgeber einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Gesundheits- und Arbeitsschutzes.³⁰¹

Der sechste Schritt definiert die Aktualisierung/Fortschreibung. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung bei verändernden Gegebenheiten nach § 3 Abs. 1

²⁹² Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 137.

²⁹³ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 8.

²⁹⁴ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 17.

²⁹⁵ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 9f.

²⁹⁶ Vgl. BeckOK ArbSchR/Rapp, ArbSchG, § 5 Rn. 7.

²⁹⁷ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 103.

²⁹⁸ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 11.

²⁹⁹ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 103.

³⁰⁰ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 27.

³⁰¹ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte, ArbSchG, § 3 Rn. 9.

ArbSchG zu aktualisieren hat. Bspw. stellen auffällige Häufungen von Fluktuation Anlässe einer solchen Aktualisierung dar.³⁰²

Nach § 6 ArbSchG besteht für die Arbeitgeber im siebten Schritt die Verpflichtung zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.³⁰³ Gem. des ersten Satzes dieses Paragraphen müssen das Resultat des Soll-Ist-Vergleichs, die formulierten (Verbesserungs-)Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich werden.

6.2.3.3 Unterweisungspflicht gem. § 12 ArbSchG

Gem. § 12 ArbSchG ist der Arbeitgeber zur Unterweisung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen verpflichtet. Begründet liegt dies darin, dass die Sicherheit am Arbeitsplatz arbeitnehmerseitige Kenntnisse über Gefahrenmomente voraussetzt.³⁰⁴ Resultierend muss der Arbeitgeber geeignete Anweisungen erteilen (§ 4 Nr. 7 ArbSchG). Hierzu zählen Erläuterungen und Anweisungen, welche auf die jeweiligen Aufgabenbereiche oder Arbeitsplätze der Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Der Arbeitgeber hat über bestehende Gefährdungen, als auch über die einzuhaltenden Arbeitsschutzmaßnahmen, zu informieren.³⁰⁵ Gegenstand der Unterweisung müssen die aus der Gefährdungsbeurteilung resultierenden konkreten Gefährdungen sein. Die Beurteilung bildet somit die Grundlage der arbeitgeberseitigen Unterweisungspflicht und hat zeitlich vor dieser zu erfolgen.³⁰⁶

6.2.4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Nach der weitverbreitetsten Auffassung i.V.m. BAG-Beschlüssen ist der Gesundheitsbegriff im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, entsprechend der Gesundheitsdefinition des § 1 Abs. 1 ArbSchG zu verstehen.³⁰⁷ Maßnahmen, die zum Erhalt der physischen als auch der psychischen Integrität des Arbeitnehmers dienen, sind hier einzuordnen.³⁰⁸

Für die Mitarbeiter spielt der Betriebsrat als Interessenvertretung eine bedeutsame Rolle, wenn es darum geht, Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefährdungen zu schützen.³⁰⁹ Diesbezüglich besitzt der Betriebsrat verschiedene Rechte. Die Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte, die in Unternehmen des privaten Rechts von Betriebsräten wahrgenommen werden, übernehmen im öffentlichen Dienst die Personalräte.³¹⁰ Die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Unternehmen kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte beeinflussen. Voraussetzung hierfür ist, dass ihm gem. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG rechtzeitige und umfassende Informationen seitens des Arbeitgebers zur Unterrichtung bereitgestellt werden. Nur auf diese Weise ist die Überwachung der Einhaltung einzelner Schutzpflichten möglich.³¹¹

³⁰² Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 13f.

³⁰³ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 15.

³⁰⁴ Vgl. Küttner Personalbuch/*Poesche*, Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, Rn. 12.

³⁰⁵ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/*Klindt*, ArbSchG, § 12 Rn. 2, 4.

³⁰⁶ Vgl. ArbSchR/*Pieper*, 2017, ArbSchG, § 12 Rn. 22.

³⁰⁷ Vgl. BAG, Beschluss vom 08.06.2004, 1 ABR 13/03, juris.

³⁰⁸ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 103.

³⁰⁹ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 195, Rn. 11.

³¹⁰ Vgl. Willing, W., o. J., Personalrat, <https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/P/personalrat.html>, 22.12.2021.

³¹¹ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 195, Rn. 12.

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG definiert den allgemeinen Überwachungsgrundsatz, ob bestehende Schutzregeln für den Arbeitnehmer eingehalten werden.³¹² Gem. dieses Paragraphen greift der Betriebsrat Themen auf, welche der Arbeitgeber im Rahmen seiner Unterrichts- und Erörterungspflicht nach § 81 Abs. 1 BetrVG einbringt. Diese Pflicht liegt z. B. in der arbeitgeberseitigen Information über Gesundheitsgefahren für die jeweiligen Fachbereiche/Abteilungen. Dem Betriebsrat obliegt die Überwachungspflicht der ordnungsgemäßen Durchführung dieser arbeitgeberseitigen Unterrichtung und Erörterung gegenüber den Arbeitnehmern.³¹³

Der Betriebsrat ist gem. § 91 BetrVG zum Handeln angehalten, sobald er von Missachtungen oder Verletzungen menschenwürdiger Arbeitsbedingungen erfährt.³¹⁴ § 91 BetrVG beinhaltet ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Dies bildet die oberste Stufe der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. An Entscheidungen des Arbeitgebers ist der Betriebsrat in gleichberechtigter Weise beteiligt. Bei fehlender Zustimmung des Betriebsrats kann nur der Spruch einer Einigungsstelle die Entscheidung herbeiführen.³¹⁵ Das positive Konsensprinzip liegt vor. Dies beschreibt, dass weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber, Änderungen inkl. abzuleitender Maßnahmen im Alleingang herbeiführen können.³¹⁶ Hinsichtlich der (menschengerechten) Gestaltung, ist dem Betriebsrat ein Unterrichts- und Beratungsrecht gem. § 90 Abs. 2 BetrVG zuzuordnen.³¹⁷

Zusätzlich stellt § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei präventiven Maßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes dar.³¹⁸ Sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 5 ArbSchG als auch bei der Unterweisung nach § 12 ArbSchG hat der Betriebsrat ein derartiges Mitbestimmungsrecht. Die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG mögliche schriftliche Beauftragung dieser Aufgaben an fachkundige Dritte, schließt das Mitbestimmungsrecht nicht aus.³¹⁹ Das erzwingbare Mitbestimmungsrecht beinhaltet die Klärung der Gleichartigkeit von Arbeitsbedingungen mehrerer Arbeitnehmer und ob darauf aufbauend die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder der jeweiligen Tätigkeit ausreichend ist.³²⁰

Gem. § 82 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Mitarbeiter bei psychischen Belastungen aufgrund betrieblicher Angelegenheiten anzuhören. Dies kann in Form der Begleitung eines Betriebsratsmitglieds erfolgen. Somit resultiert eine Möglichkeit, wie der Betriebsrat von Missständen erfährt.³²¹

Darüber hinaus erlaubt § 88 Nr. 1 BetrVG die freiwillige Erstellung zusätzlicher Betriebsvereinbarungen, welche den gesundheitlichen und psychischen Schutz der Mitarbeiter betreffen. Diese haben eine normative Wirkung auf das Individualarbeitsrecht. Gem. § 77 Abs. 4 BetrVG wirken diese Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend. Hieraus

³¹² Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196, Rn. 13.

³¹³ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 197, Rn. 16.

³¹⁴ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 197f., Rn. 17, 19.

³¹⁵ Vgl. Junker, A., 2020, S. 383, Rn. 702.

³¹⁶ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 195, Rn. 12.

³¹⁷ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196, Rn. 13.

³¹⁸ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196, Rn. 13.

³¹⁹ Vgl. BAG, Beschluss vom 30.09.2014, 1 ABR 106/12, juris.

³²⁰ Vgl. BAG, Beschluss vom 19.11.2019, 1 ABR 22/18, juris.

³²¹ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 198, Rn. 17.

resultiert, dass sie Inhalt der Arbeitsverträge werden und unabhängig vom Einverständnis des Mitarbeiters gelten.

Die Schnittstellenfunktion des Betriebsrats, gegenüber Überwachungsbehörden und das bestehende Recht zur Überwachung des Arbeitsschutzes, wird in § 89 Abs. 1 BetrVG definiert.³²²

6.2.5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das ArbZG folgt der Arbeitszeitrichtlinie des Rats der Europäischen Union (RL 2003/88/EG) und ist seit dem 01.07.1994 rechtswirksam. Die Begrifflichkeit der Gesundheit gem. § 1 Nr. 1 ArbZG umfasst die physische als auch die psychische Integrität.³²³ Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber die verankerten Vorschriften beachten und dafür Sorge tragen, dass diese Vorgaben seitens der Arbeitnehmer Einhaltung finden. Der Arbeitgeber muss erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen.³²⁴ Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG wird explizit erwähnt, dass aus der Arbeitszeit resultierende Risiken abzuschätzen sind.³²⁵

§ 3 ArbZG bildet das Grundelement dieses Gesetzes. Gem. § 3 S. 1 ArbZG beträgt die werktägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers acht Stunden. Als Werktag wird jeder Kalendertag verstanden, der nicht als Sonn- oder gesetzlich verankerter Feiertag definiert ist (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Der zweite Satz des § 3 ArbZG erlaubt eine werktägliche Arbeitszeitverlängerung auf bis zu maximal zehn Stunden. Diese Obergrenze darf nicht überschritten werden. Es resultiert eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 bis hin zu 60 Stunden. Innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen ist diese Verlängerung auszugleichen.³²⁶ Bei Nacht- und Schichtarbeiten ist die Ausdehnung auf zehn Stunden gem. § 6 Abs. 2 ArbZG nur zulässig, wenn der Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats oder vier Kalenderwochen stattfindet.³²⁷ Aufgrund der psychischen Belastungsfaktoren einer zunehmenden flexiblen 24/7-Arbeitswelt, einschließlich verschwimmender Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben als auch atypischen Arbeitszeiten und -verhältnissen, sind die Arbeitnehmer bereit, freiwillig Überstunden zu leisten. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung, die Arbeitszeiten der Mitarbeiter so einzuteilen, dass die Grenzen eingehalten und nicht überschritten werden. Gem. § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG ist der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der über § 3 S. 1 ArbZG hinausgehenden Arbeitszeiten der Mitarbeiter verpflichtet. Über diese Zeiten ist ein Verzeichnis zu führen.³²⁸

Eine geeignete Ruhepausenregelung dient dem Schutz vor psychisch negativen Beanspruchungsfolgen.³²⁹ Ruhepausen im Sinne dieses Gesetzes sind eine auf bestimmte Dauer gerichtete Unterbrechung der Arbeitszeit. Der Mitarbeiter leistet währenddessen keine Arbeit und erholt sich. Er entscheidet, an welchem Ort und auf welche Weise er diese Zeit verbringt.³³⁰ § 4 ArbZG definiert die arbeitgeberseitige Verpflichtung, notwendige

³²² Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196, Rn. 13.

³²³ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 94.

³²⁴ Vgl. BeckOK ArbR/Kock, ArbZG, § 1 Rn. 14.

³²⁵ Vgl. Arbeit & Gesundheit e.V., 2018, Arbeitszeit gesund gestalten, <https://www.arbeitundgesundheit.de/veroeffentlichungen/arbeitszeit-gesund-gestalten/>, 22.12.2021.

³²⁶ Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 3 Rn. 1.

³²⁷ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 159.

³²⁸ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 185.

³²⁹ Vgl. Grundmann, I.; Höhnel, A.; Löffler, T., 2020, S. 10.

³³⁰ Vgl. BAG, Urteil vom 25.02.2015, 5 AZR 886/12, juris.

Ruhepausen zu gewährleisten. Seine Aufgabe ist, mittels Anordnungen oder Regelungen entsprechende Voraussetzungen für Arbeitnehmer zu schaffen, dass diese ihre gesetzlich zustehenden Ruhepausen wahrnehmen können. Für Mitarbeiter muss es möglich sein, ihre Arbeitstätigkeiten innerhalb bestimmter Zeiträume zu unterbrechen.³³¹ Gem. § 4 S. 1 ArbZG muss die Ruhepause im Vorfeld festgelegt werden. Somit wird sichergestellt, dass sich der Arbeitnehmer auf die Pause einrichten und zu Erholungszwecken nutzen kann. Aufgrund kontinuierlicher Weiterarbeit soll die Pause nicht vergessen werden. Hierfür ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zu Anfang der täglichen Arbeitszeit den Beginn und die Dauer der Ruhepause mitteilt.³³² Gem. § 4 S. 1 ArbZG ist bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden bis zu neun Stunden, die Tätigkeit mit mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit beträgt die Ruhepause 45 Minuten.³³³ Diese können in einzelne Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden (§ 4 S. 2 ArbZG). Der dritte Satz dieses Paragraphen bringt zum Ausdruck, dass die Arbeitnehmer nicht länger als sechs Stunden Arbeitszeit am Stück ohne Ruhepause beschäftigt werden dürfen.³³⁴ Kurze Erholungspausen werden ermöglicht. Ermüdungserscheinungen mit resultierenden Leistungsminderungen werden somit entgegengewirkt.³³⁵ Es findet der Schutz vor einhergehenden Gesundheits- und Unfallrisiken statt.³³⁶

Für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist die Ruhezeit gem. § 5 ArbZG von besonderer Bedeutung. Als Ruhezeit wird der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem nächstaufzunehmenden Arbeitsbeginn definiert.³³⁷ Gem. § 5 Abs. 1 ArbZG beträgt die Ruhezeit elf Stunden und muss ohne Unterbrechungen gewährt werden.³³⁸ Eine Aufteilung in Zeitabschnitte ist nicht zulässig. Zieht der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Mitarbeiters während dieser Mindestruhe heran, muss im Anschluss dieser Unterbrechung eine Neugewährung der vollen Ruhezeit erfolgen. Dieser Zeitraum verfolgt das Ziel der Erholungsmöglichkeit von den Belastungen am Arbeitsplatz.³³⁹ Zusätzlich dient die Ruhezeit der Vorbeugung von langfristigen gesundheitlichen Schäden infolge einer Übermüdung.³⁴⁰ Aus der arbeitgeberseitigen Aufgabe auf die Einhaltung der Arbeitszeiten zu achten (§ 3 Abs. 1 ArbZG), hat er die Mitarbeiter auf die Ruhezeiten hinzuweisen. Erlangt der Arbeitgeber Kenntnis über arbeitnehmerseitige Verstöße (Ausführungen von Arbeitsaufgaben in der Ruhezeit), muss er arbeitsrechtliche Konsequenzen in Form einer Abmahnung und/oder einer Kündigung als Ultima Ratio Prinzip androhen.³⁴¹ Das Ultima Ratio Prinzip bedeutet, dass keine mildere Maßnahme möglich ist, welche eine gleichermaßen effektive Lösung darstellt.

³³¹ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 4 Rn. 30, 31.

³³² Vgl. BAG, Urteil vom 25.02.2015, 1 AZR 642/13, juris.

³³³ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 4 Rn. 16.

³³⁴ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 4 Rn. 21, 22.

³³⁵ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 188.

³³⁶ Vgl. ErfK/Roloff, ArbZG, § 4 Rn. 1.

³³⁷ Vgl. BAG, Urteil vom 22.07.2010, 6 AZR 78/09, juris.

³³⁸ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 5 Rn. 2.

³³⁹ Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 5 Rn. 2, 4.

³⁴⁰ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 5 Rn. 4.

³⁴¹ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 65.

Vereinbarungen zugunsten der Mitarbeiter sind gem. § 7 ArbZG durch Tarifparteien zulässig.³⁴² Weitere abweichende Regeln, wie z. B. das Arbeiten in Notfällen oder in Saisonbetrieben sind in §§ 14, 15 ArbZG definiert.³⁴³

6.2.6 Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)

Seit dem 08.01.1963 ist dieses Gesetz in Kraft. Die Urlaubsgewährung dient der Erholung von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz psychischer und physischer Natur. Arbeitnehmer sollen bevorstehende Herausforderungen im Berufsalltag psychisch bewältigen können.³⁴⁴ Gem. § 1 BUrIG besteht die arbeitgeberseitige Verpflichtung der Urlaubsgewährung. Der Mindesturlaub beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrIG 24 Werktagen. Innerhalb dieses Zeitraums obliegt es den Mitarbeitern ihre Erholung selbstbestimmend zu gestalten.³⁴⁵ Der Arbeitgeber hat betriebliche Planungen weitblickend zu organisieren, um das anfallende Arbeitspensum der beurlaubten Arbeitskraft aufzufangen.³⁴⁶ Zum Schutze der psychischen Gesundheit, ist ein Urlaubsteil gem. § 7 Abs. 2 BUrIG grundsätzlich zusammenhängend in Form von 12 Werktagen zu gewähren.³⁴⁷

Aufgrund der Entwicklung der Arbeitswelt hin zur Arbeit 4.0, ist ein Großteil der Arbeitnehmer auch im Urlaub telefonisch zu erreichen oder beantworten ihre eingehenden E-Mails. Gem. § 8 BUrIG darf der Mitarbeiter keinen Erwerbstätigkeiten nachkommen, die im Widerspruch zum Erholungszweck dienen. Sollte der Arbeitgeber Kenntnis erlangen, dass der Mitarbeiter auf E-Mails während des Urlaubs reagiert, muss der Arbeitgeber jedes weitere Tätigwerden untersagen.³⁴⁸

6.2.7 Rechtsverordnungen

Bei einer Rechtsverordnung handelt es sich um eine allgemeinverbindliche Anordnung. Diese gilt für eine unbestimmte Anzahl an Personen und resultiert nicht aus einem förmlichen Gesetzgebungsverfahren. Die Exekutive erlässt Rechtsverordnungen.³⁴⁹ Das ArbSchG wird in wichtigen Schwerpunkten mittels verschiedener Verordnungen konkretisiert.³⁵⁰

6.2.7.1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die ArbStättV berührt den Aspekt der psychischen Gesundheit. § 1 Abs. 1 S. 1 ArbStättV definiert die Sicherheit und die Gesundheit von Arbeitnehmern als Ziel. Das Verständnis der Gesundheitsdefinition steht mit der Auffassung des ArbSchG im Einklang, wodurch die physische als auch psychische Integrität inkludiert ist. Für die Ausstattung und das Betreiben von Arbeitsstätten inkl. Bildschirm- und Telearbeitsplätze findet dies Anwendung.³⁵¹ Der Telearbeit sind mittlerweile neue Arbeitsformen, wie z. B. das Homeoffice

³⁴² Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 3 Rn. 4.

³⁴³ Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 14 Rn. 4.; Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 15 Rn. 4.

³⁴⁴ Vgl. Renaud, W., 1977, S. 40.

³⁴⁵ Vgl. BAG, Urteil vom 20.06.2000, 9 AZR 405/99, juris.

³⁴⁶ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 198.

³⁴⁷ Vgl. ErfK/Gallner, BUrIG, § 7 Rn. 25.

³⁴⁸ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 199, 201.

³⁴⁹ Vgl. Kokemoor, A.; Wörlen, R., 2019, S. 9, Rn. 23.

³⁵⁰ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Wink, BetrSichV, § 1 Rn. 1a.

³⁵¹ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, § 1 Rn. 1.

zuzuordnen.³⁵² Die menschengerechte Arbeitsgestaltung bildet einen integralen Bestandteil der Gesundheitsdefinition.³⁵³

Zum einen werden unter dem Begriff der Arbeitsstätte gem. § 2 Abs. 1 ArbStättV Örtlichkeiten definiert, wo unmittelbar gearbeitet wird. Dies sind Orte in Gebäuden, im Freien oder Baustellen. Zum anderen gehören hierzu auch Orte, die im engen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeiters stehen. Dazu gehören bspw. Notausgänge oder Pausen- und Bereitschaftsräume.³⁵⁴

Die Gefährdungsbeurteilung gem. § 3 ArbStättV ist das arbeitsstättenkonkretisierende Instrument der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Gefährdungen für das Leben als auch die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer, sind hinsichtlich des Einrichtens und Betriebens von Arbeitsstätten systematisch zu ermitteln und zu beurteilen.³⁵⁵

Das Arbeiten an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen unterliegt aufgrund erhöhter körperlicher, psychischer und visueller Belastung einer gesundheitlichen Gefährdung.³⁵⁶ Der Anhang sechs der ArbStättV löst im Jahr 2016 die bis dahin gültige Bildschirmarbeitsplatzverordnung (BildscharbV) ab.³⁵⁷ Mittels dieses Anhangs wird das Gefährdungspotenzial psychischer Belastungen auf Bildschirmarbeitsplätze erweitert und konkretisiert.³⁵⁸ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßige Erholungszeiten von der reinen Durchführung der Arbeitstätigkeiten am Bildschirm zu gewähren.³⁵⁹

6.2.7.2 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

In der konzeptionellen und strukturellen Neufassung ist diese Verordnung seit 2015 in Kraft.³⁶⁰ § 1 BetrSichV definiert als Ziel die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter, sobald sie Arbeitsmittel verwenden. § 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 BetrSichV ist mit § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG vergleichbar.³⁶¹ Mittels der Neustrukturierung werden psychische Belastungen erstmalig explizit in die Verordnung aufgenommen.³⁶² Hinsichtlich der verankerten Regelungen innerhalb der BetrSichV sind psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Sie sind Gegenstand bei der Eingliederung des Arbeitsschutzes in das Unternehmen (§ 4 Abs. 6 BetrSichV). Darüber hinaus müssen sie z. B. bei der sicheren Handhabung/Bedienung von Arbeitsmitteln (§ 6 Abs. 1 S. 5 Nr. 1 BetrSichV) beachtet werden.³⁶³

6.2.7.3 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

Im Rahmen dieser Verordnung ist die Begrifflichkeit der psychischen Gesundheit ebenfalls ausdrücklich aufgeführt.³⁶⁴ Gem. § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbMedVV dient die arbeitsmedizinische Vorsorge zur Bewertung von Wechselwirkungen zwischen Arbeit und physischer als auch

³⁵² Vgl. Küttner Personalbuch/Röller, Homeoffice, Rn. 1.

³⁵³ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, § 1 Rn. 1.

³⁵⁴ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, § 2 Rn. 1, 2.

³⁵⁵ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, § 3 Rn. 1.

³⁵⁶ Vgl. DGUV, 2019, S. 12.

³⁵⁷ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 137.

³⁵⁸ Vgl. Bauer, 2016, 47 (48).

³⁵⁹ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, Anhang Rn. 4.

³⁶⁰ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, BetrSichV, Vor § 1 Rn. 8.

³⁶¹ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, BetrSichV, § 3 Rn. 37.

³⁶² Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, BetrSichV, Vor § 1 Rn. 8.

³⁶³ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, BetrSichV, § 3 Rn. 37.

³⁶⁴ Vgl. Adolph; Michel, 2018, 44 (46).

psychischer Gesundheit. Hierdurch erfolgt die Früherkennung von arbeitsbedingten gesundheitlichen Störungen als auch die Feststellung von möglichen Gefährdungen bei der Ausübung von Arbeitstätigkeiten. Im Sinne des § 3 Abs. 1 ArbMedVV, hat diese Vorsorge auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung (§5 ArbSchG) zu erfolgen.

6.2.8 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

Seit dem 01.07.2001 ist das SGB IX rechtswirksam.³⁶⁵ Die Paragraphenreihenfolge erlebt am 01.01.2018 eine Umgestaltung.³⁶⁶ Hierdurch verschiebt sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) aus § 84 Abs. 2 SGB IX nach § 167 Abs. 2 und 3 SGB IX.³⁶⁷

Innerhalb der beruflichen Integration ist das BEM nicht als isoliertes Instrument, sondern als Bestandteil der betrieblichen Präventionskultur anzusehen.³⁶⁸ Es ist festzustellen, welche gesundheitlichen Einschränkungen die Ausfallzeiten verursachen. Arbeitsunfähigkeiten sollen überwunden und künftig vermieden werden. Eine mögliche dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, ist zu fördern.³⁶⁹ Gesetzliche Regelungen des BEMs gelten nicht nur für Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung, sondern für alle Mitarbeiter.³⁷⁰ Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird mittels § 167 SGB IX i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB konkretisiert.³⁷¹ Auf Basis des starken Anstiegs psychischer Erkrankungen, einschließlich langer Ausfallzeiten, ist dieses Gesetz auch bei Menschen mit psychischen Störungen anzuwenden. Gem. § 167 Abs. 2 und 3 SGB IX wird der Arbeitgeber zur Unterbreitung eines Angebots der betrieblichen Eingliederung verpflichtet. Dies richtet sich an Arbeitnehmer mit einer Arbeitsunfähigkeitszeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres. Es ist unbedeutsam, ob die Krankschreibungen in mehreren einzelnen Perioden unterteilt sind oder ohne Unterbrechungen vorliegen.³⁷² Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist nicht von Bedeutung. Aus dem zeitlichen Ablauf der sechs Wochen (= 42 Kalendertagen) heraus, entsteht die arbeitgeberseitige Verpflichtung, den Kontakt zum erkrankten Mitarbeiter zu suchen.³⁷³ Dem Arbeitgeber obliegt die Initiativlast.³⁷⁴ Der betroffene Beschäftigte hat einen Anspruch auf diese Durchführung.³⁷⁵ Seine Teilnahme ist jedoch freiwillig.³⁷⁶

§ 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX definiert die arbeitgeberseitige Aufgabe, auf die Ziele als auch auf die Art und den Umfang der zu erfassenden Daten des BEMs hinzuweisen. Für den Arbeitgeber besteht die Aufklärungspflicht, dass lediglich Daten erhoben und genutzt

³⁶⁵ Vgl. Schell, H., o. J., Schell, SGB IX Einführung zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/schell-sgb-ix-einfuehrung-zum-neunten-buch-sozialgesetzbuch-sgb-ix_idesk_PI42323_HI11564275.html, 22.12.2021.

³⁶⁶ Vgl. Schwalm, B., 2018, Neudefinition des Behinderungsbegriffs und Änderungen des SGB IX, https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-recht-kommunal/bundesteilhabegesetz/bundesteilhabegesetz_238_446928.html, 22.12.2021.

³⁶⁷ Vgl. Die GesundheitsManager – Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement, o. J., Neufassung im SGB IX ab 2018 – Auswirkungen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, <https://www.gesundheitsmanagement24.de/neufassung-im-sgb-ix-ab-2018-auswirkungen-fuer-das-betriebliche-eingliederungsmanagement/>, 22.12.2021.

³⁶⁸ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 109, Rn. 77.

³⁶⁹ Vgl. ErfK/Rolfs, SGB IX, § 167 Rn. 4, 6.

³⁷⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 116.

³⁷¹ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 109, Rn. 75.

³⁷² Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 116.

³⁷³ Vgl. ErfK/Rolfs, SGB IX, § 167 Rn. 5.

³⁷⁴ Vgl. BAG, Urteil vom 24.03.2011, AZR 170/10, juris.

³⁷⁵ Vgl. ErfK/Rolfs, SGB IX, § 167 Rn. 5.

³⁷⁶ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 111, Rn. 79.

werden, welche der Durchführung eines Gesunderhaltungsprozesses dienen.³⁷⁷ Bei Zustimmung des erkrankten Mitarbeiters, ist die zuständige Interessenvertretung zu beteiligen.³⁷⁸ Bei langfristig psychisch erkrankten Arbeitnehmern, erfolgt der regelmäßige Versuch einer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell³⁷⁹) gem. § 44 SGB IX.³⁸⁰ Dies findet in Absprache mit Werks- oder Betriebsärzten (§ 167 Abs. 2 S. 2 SGB IX) statt.

6.2.9 Internationaler Standard – DIN EN ISO 10075

Der Arbeitgeber kann Normen, hinsichtlich der Betrachtung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz, heranziehen. Bei einer Norm handelt es sich um ein Dokument, das Anforderung bspw. für Verfahren festlegt.³⁸¹ Wenn Gesetze oder Rechtsverordnungen auf Normen verweisen, entsteht Rechtsverbindlichkeit.³⁸² DIN-Formate stellen eines der bekanntesten Beispiele dar. DIN ist die Abkürzung für das Deutsche Institut für Normierung e.V.³⁸³ Europäische Normen der CEN (Comité Européen de Normalisation) und internationale Standards der ISO (International Organization for Standardization) werden durch das Institut in den bestehenden deutschen Normenkatalog übertragen.³⁸⁴

Die Norm DIN EN ISO 10075 ist von der Arbeitsgruppe des Internationalen Normenausschusses Ergonomie (ISO TC 159) erstellt. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung ist die vollständige Bezeichnung dieser DIN-Norm. Es erfolgt eine Differenzierung in drei Teile. Der erste Teil beinhaltet die Einführung in verschiedene Begrifflichkeiten und Konzepte, wie z. B. die Begriffe der psychischen Belastung und Beanspruchung. Die in Teil zwei beinhalteten Grundsätze definieren Leitsätze der Arbeitssystemgestaltung, wobei psychische Belastungen und Beanspruchungen inkl. Folgen berücksichtigt werden. Im dritten Teil werden Anforderungen für die Erfassung und Messung psychischer Arbeitsbelastungen formuliert.³⁸⁵

6.3 Schutzpflicht des Arbeitnehmers

Im ArbSchG sind die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer schwerpunktmäßig im dritten Abschnitt (§§ 15-17 ArbSchG) verankert. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG definiert die Pflicht der Beschäftigten für die eigene Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Satz zwei dieses Paragraphen inkludiert die Gesundheit Dritter, die durch Arbeitstätigkeiten der Beschäftigten betroffen sind. Darüber hinaus bestimmt § 15 Abs. 2 ArbSchG die Aufgabe der Arbeitnehmer zur vorschriftsmäßigen Handhabung z. B. von Arbeitsmitteln oder Schutzvorrichtungen.³⁸⁶ Den Mitarbeitern wird mittels dieses Paragraphen erstmalig eine

³⁷⁷ Vgl. ErfK/Rolfs, SGB IX, § 167 Rn. 5, 5a.

³⁷⁸ Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 555.

³⁷⁹ Vgl. Kurz, S., 2021, Wiedereingliederung - was ist zu beachten?, https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheit-umwelt/wiedereingliederung-was-ist-zu-beachten_94_279188.html, 22.12.2021.

³⁸⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 118f.

³⁸¹ Vgl. DIN e. V., o. J., DIN - kurz erklärt, <https://www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/basiswissen>, 22.12.2021.

³⁸² Vgl. DIN e. V., o. J., Rechtsverbindlichkeit von Normen, <https://www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/normen-und-recht/rechtsverbindlichkeit-durch-normen>, 22.12.2021.

³⁸³ Vgl. DIN e. V., o. J., DIN - kurz erklärt, <https://www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/basiswissen>, 22.12.2021.

³⁸⁴ Vgl. IHK Wiesbaden, o. J., Normen (DIN, EN, ISO), <https://www.ihk-wiesbaden.de/recht/rechtsberatung/produkte/din-ce-gs/ce-kennzeichen-1262782>, 22.12.2021.

³⁸⁵ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 38-40.

³⁸⁶ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schucht, ArbSchG, § 15 Rn. 2.

generelle Vorsorgeverantwortung der eigenen Sicherheit und Gesundheit auferlegt.³⁸⁷ Es erfolgt eine Konkretisierung der privatrechtlichen Pflichten aus §§ 241 Abs. 2, 242 BGB.³⁸⁸

Die Vermeidung und Reduzierung psychischer Belastungen ist in der arbeitnehmerseitigen Pflicht gem. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG inkludiert. Der Arbeitgeber muss Voraussetzungen für die Arbeitnehmer schaffen, dass diese zur Einschätzung und Erfassung von Gefahren, Gefährdungen als auch entsprechender Gegenmaßnahmen fähig sind. Es obliegt den Beschäftigten, dies eigenverantwortlich zu erkennen und entsprechende Handlungen abzuleiten.³⁸⁹ Sie haben selbst Sorge zu tragen, dass sie sich künftig psychisch nicht überlasten.³⁹⁰ Die arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Verantwortung greift Hand in Hand. Begründet liegt dies, dass für die Befähigung zur Selbstvorsorge eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und eine entsprechende Unterweisung gem. § 12 ArbSchG seitens des Arbeitgebers notwendig sind. § 16 ArbSchG verpflichtet die Arbeitnehmer zur aktiven Unterstützung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Gem. des ersten Absatzes müssen sie eine unmittelbar festgestellte Gefahr dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten unverzüglich melden. Im Sinne des § 16 Abs. 2 ArbSchG haben die Beschäftigten den Arbeitgeber in der Gewährleistung von Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.³⁹¹

7 Kritische Würdigung der rechtlichen Rahmenbedingungen

In den Gesetzen gibt es nur an wenigen Stellen einen direkten Bezug auf psychische Belastungen.³⁹² Das GG enthält keine spezifischen Vorgaben hinsichtlich des Maßes und Umfangs des zu bietenden Arbeitsschutzes.³⁹³ Neu entstehende Gefährdungssituationen, wie z. B. Globalisierung oder Digitalisierung, münden für die Beschäftigten ggf. in eine Selbstüberforderung. Der Staat könnte neue Vorschriften festlegen oder bestehende gesetzliche Regelungen anpassen. Diese sollen den Zweck verfolgen, die Arbeitnehmer vor sich selbst zu schützen.³⁹⁴ Die Neuformulierungen/Ergänzungen könnten den verändernden Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz gerecht werden.³⁹⁵ Es ist zu prüfen, ob die gesetzlichen Vorschriften bereits einen Schutz vor Selbstüberforderung beinhalten. Der Staat ist nicht verpflichtet, die Mitarbeiter vollumfassend zu schützen. Er kann und sollte die Arbeitgeber anweisen, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, damit die Arbeitnehmer keinen Gefährdungen/Gefahren ausgesetzt sind. Die Arbeitnehmer willigen mit Abschluss des Arbeitsvertrags in Gefährdungen und Gefahren ein, die mit ihrer Arbeitspflicht im voraussehbaren Zusammenhang stehen. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit inkl. der psychischen Gesundheit ist hierdurch nicht unendlich weit gefasst.³⁹⁶

Ausschließlich Sozialversicherungsträger werden zur Etablierung von Bundes- und Landesstrukturen gem. des PräVG verpflichtet. Insbesondere der gesetzlichen Krankenversicherung und den Pflegekassen obliegt die Erbringung vorgegebener finanzieller Leistungen. Das System der Gesundheitsförderung, einschließlich der Prävention, kann eher als

³⁸⁷ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 142.

³⁸⁸ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/*Schucht*, ArbSchG, § 15 Rn. 3.

³⁸⁹ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 143.

³⁹⁰ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 115f.

³⁹¹ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 142f.

³⁹² Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 133.

³⁹³ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/*Schmidt am Busch*, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen, Rn. 18.

³⁹⁴ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 33.

³⁹⁵ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 143.

³⁹⁶ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 33f.

verengt angesehen werden. Der Gestaltungsauftrag richtet sich hauptsächlich an die gesetzliche Krankenversicherung. Im Sinne des § 20 SGB V (z. B. Prävention depressiver Erkrankungen gem. § 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 6 SGB V) entscheiden sie über die Ausrichtung der zu treffenden Maßnahmen. Eine gemeinsame Koordinierung aller Akteure findet nur in unzureichender Weise statt, wodurch eine umfassende Gesundheitsförderung und Prävention nicht gewährleistet werden kann.³⁹⁷

Der Gesundheitsschutz im Sinne des § 618 Abs. 1 BGB wird durch die Natur der Dienstleistung beschränkt. Diese Einschränkung der Fürsorgepflicht besagt, dass ein gefahrloser Betrieb in vielen Fällen nicht zu erreichen ist. Arbeitnehmer müssen Gefahren akzeptieren, die nach dem Stand der Technik keine Abmilderung finden. § 4 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet Arbeitgeber die zu verrichtenden Arbeitstätigkeiten so zu gestalten, damit Gefährdungen für das Leben inkl. der physischen und psychischen Gesundheit ausgemerzt bzw. minimiert werden.³⁹⁸ Aus § 4 ArbSchG resultiert, dass der Arbeitgeber akzeptable Risiken für die Beschäftigten hinnehmen darf. Aus einem Abwägungsprozess ergibt sich, welches Risiko akzeptierbar ist. Je folgenschwerer ein eventueller Schaden für den Mitarbeiter sein wird, desto stärker sind Schutzmaßnahmen zu treffen.³⁹⁹ Der Arbeitnehmer hat privatrechtliche Ansprüche, falls der Arbeitgeber seinen Pflichten zum Gesundheits- und Lebensschutz gem. § 618 Abs. 1 und 2 BGB nicht nachkommt.⁴⁰⁰ Aus § 618 BGB resultiert ein einklagbarer Erfüllungsanspruch auf einen für die Gesundheit ungefährlichen Arbeitsplatz.⁴⁰¹ Hierbei ist es dem Arbeitgeber freigestellt, welche Maßnahmen er zur Erreichung des Schutzziels ergreift, wobei dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine erzwingbare Mitbestimmung obliegt.⁴⁰² Darüber hinaus kann der Mitarbeiter seine Arbeitsleitung gem. § 273 Abs. 1 ArbSchG zurückbehalten.⁴⁰³ Die öffentlich-rechtlichen Vorschriften adressieren den Arbeitgeber. Beschäftigte können keine Schadensersatzforderungen ableiten. Beim arbeitgeberseitigen Verstoß gegen § 618 Abs. 1 und 2 BGB besteht dieser zivilrechtliche Anspruch auf Schadensersatz.⁴⁰⁴ § 280 Abs. 1 BGB stellt hierfür die Anspruchsgrundlage dar. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber den Schaden an Gesundheit oder Leben durch ein von ihm zu vertretendes Handeln oder Unterlassen kausal herbeiführt.⁴⁰⁵ Dem Arbeitnehmer obliegt die Beweisführung des ordnungswidrigen Zustands und die Herbeiführung eines dadurch eingetretenen Schadens.⁴⁰⁶ Der Anwendungsbereich dieses Anspruchs ist in der Praxis meist gering. Resultierende Verletzungen des Lebens oder der Gesundheit werden oftmals als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall klassifiziert, wodurch eine direkte arbeitgeberseitige Haftung gem. § 104 SGB VII ausgeschlossen ist. Nach § 17 Abs. 2 ArbSchG können Mitarbeiter Missstände den zuständigen Aufsichtsbehörden anzeigen.⁴⁰⁷ Privatrechtliche Schutzpflichten sind vom Arbeitnehmer selbst durchzusetzen. Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz wird von staatlichen Aufsichtsbehörden überwacht und kontrolliert. Mittels behördlicher Zwangsmaßnahmen sind diese durchzusetzen.⁴⁰⁸ § 618 BGB

³⁹⁷ Vgl. Altgeld, T. et al., 2021, S. 1f.

³⁹⁸ Vgl. MüKo/Henssler, 2020, BGB, § 618 Rn. 60.

³⁹⁹ Vgl. ErfK/Roloff, BGB, § 618 Rn. 13.

⁴⁰⁰ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 99.

⁴⁰¹ Vgl. BAG, Urteil vom 17.02.1998, 9 AZR 84/97, juris.

⁴⁰² Vgl. ErfK/Roloff, BGB, § 618 Rn. 15.

⁴⁰³ Vgl. MüKo/Henssler, 2020, BGB, § 618 Rn. 92.

⁴⁰⁴ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 99.

⁴⁰⁵ Vgl. MüKo/Henssler, 2020, BGB, § 618 Rn. 97, 98.

⁴⁰⁶ Vgl. BAG, Urteil vom 19.02.1997, 5 AZR 982/94, juris.

⁴⁰⁷ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 100.

⁴⁰⁸ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 37f.

dient den Beschäftigten als Instrument, um bestehende Schutzpflichten und einen für die Gesundheit ungefährlichen Arbeitsplatz geltend zu machen.⁴⁰⁹

Mittels der im ASiG geregelten Unterstützung, kann eine fachliche kompetente Beratung des Arbeitgebers gewährleistet werden. Im Vergleich zum ArbSchG, definiert das ASiG den für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung notwendigen organisatorischen Rahmen.⁴¹⁰ Die allgemeinen Vorsorgeuntersuchungen gem. § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 ASiG dienen bei Erstuntersuchungen dem primärpräventiven Ansatz.⁴¹¹ Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, vor Beginn einer psychischen Erkrankung vorbeugend zu handeln.⁴¹² Wiederkehrende betriebsärztliche Untersuchungen dienen der Sekundärprävention, wobei entstehende Symptome möglichst früh erkannt werden sollen.⁴¹³

Gesetzlich verankerte Regelungen im ArbSchG sind allgemein gehalten auch hinsichtlich der psychischen Gesundheit. Den Unternehmen wird ein genügender Gestaltungsspielraum gegeben, um betriebsinterne individuelle Gegebenheiten berücksichtigen zu können. Hieraus resultiert eine niedrige Regelungsdichte. Diese ermöglicht eine umfassende und universelle Anwendung des ArbSchG. Der bestehende Spielraum wird durch die in § 4 ArbSchG verankerten allgemeinen Grundsätze eingeschränkt. Arbeitsschutzrechtliche Erkenntnisse sind nicht statisch. Das diesbezügliche Wissen entwickelt sich stetig weiter. Starre Vorgaben würden schnell veralten. Eine mögliche Anpassung müsste seitens des Gesetzgebers permanent überprüft werden.⁴¹⁴ §§ 2-5 ArbSchG müssen im Einklang für eine übergreifende betriebliche Präventionspolitik betrachtet werden.⁴¹⁵ Die effektive Verwirklichung des ArbSchG kann sichergestellt werden, wenn bei der Unterweisung im Sinne des § 12 ArbSchG die Resultate der Beurteilung einbezogen werden.⁴¹⁶ Ein unmittelbarer Anspruch auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich nicht allein aus § 5 ArbSchG. Er wird mittels § 618 BGB in das individualrechtliche Arbeitsvertragsrecht transformiert. Hierbei kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber jedoch keine Vorgaben definieren, wie die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu erfolgen hat.⁴¹⁷ Häufig stellt die Kausalität klassischer Gefährdungen eine Eindeutigkeit dar. Es ist bspw. bekannt, welche physische Reaktion bei einer gewissen Giftstoffkonzentration hervorgerufen wird. Im Vergleich dazu sind emotionale Einflussfaktoren weniger monokausal, wodurch sich die Vorhersage als schwieriger erweist. Ein konkretes Führungsverhalten mündet z. B. bei einem Teil der Mitarbeiter in Ansporn und bei den Übrigen in Demotivation. Eine objektive Beurteilung der Schwere psychischer Gefährdungen ist kaum möglich. Aufgrund der komplexen Wirkung stehen oftmals nicht nur einzelne Arbeitsverfahren und/oder Arbeitsplätze im Fokus, sondern häufig das gesamte System aller möglichen Einflüsse.⁴¹⁸ Eine zusätzliche Problematik ist die Unwissenheit vieler Unternehmen, wie die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren zu erfolgen hat.⁴¹⁹ Zur fachlichen Unterstützung muss das Unternehmen externe Experten (z. B. Arbeitspsychologen) zu Rate ziehen. Mitarbeiter kennen ihre

⁴⁰⁹ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 100.

⁴¹⁰ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 31.

⁴¹¹ Vgl. Adolph; Michel, 2018, 44 (46).

⁴¹² Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 554.

⁴¹³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 146.

⁴¹⁴ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 147f.

⁴¹⁵ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, § 5 Rn. 1.

⁴¹⁶ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, § 12 Rn. 22.

⁴¹⁷ Vgl. BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, juris.

⁴¹⁸ Vgl. Nagel, U.; Petermann, O., 2016, S. 15-17.

⁴¹⁹ Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2021, S. 36.

individuelle emotionale Belastungssituation am besten. Es ist unerlässlich, diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen.⁴²⁰ Im § 25 ArbSchG ist eine Bußgeldhöhe bis zu 30.000,00 EUR definiert. Dieser Paragraph bezieht sich nicht explizit auf eine unterlassene Gefährdungsbeurteilung. Hieraus resultierend könnte sich der Rückschluss ergeben, dass dieses arbeitgeberseitige Unterlassen zu keinen Konsequenzen führt. Gem. § 22 Abs. 3 ArbSchG obliegt es der zuständigen Aufsichtsbehörde, die Durchführung der entsprechenden Beurteilung zu überprüfen. Sie können Anweisungen erteilen, z. B. über das Treffen von Maßnahmen zur Abwehr von Gefährdungen. Ignoriert der Arbeitgeber diese und setzt sie nicht verpflichtend um, finden die Bußgeldvorschriften der §§ 25, 26 ArbSchG Anwendung.⁴²¹ Die Kontrollen der zuständigen Aufsichtsbehörden finden oftmals nur alle zehn Jahre oder in noch größeren Abständen statt.⁴²² Vor diesem Hintergrund ist fraglich, wie abschreckend die gesetzlich verankerten Sanktionen für die Unternehmen sind. Damit das ArbSchG auch weiterhin wirkungsvoll bleibt, bedarf es deutlich mehr Personal in den Behörden. Dort bilden Neueinstellungen aufgrund von Personal- und Mittelkürzungen Schwierigkeiten.⁴²³ Die Gefährdungsbeurteilung leistet einen bedeutsamen Beitrag, um die Arbeit menschengerechter zu gestalten. Es muss die (psychische) Gesundheit als auch die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleiben. Auswirkungen umgesetzter Maßnahmen sind jedoch erst mittel- bis langfristig ersichtlich.⁴²⁴ Im BEM stellt die Gefährdungsbeurteilung ein wichtiges Werkzeug dar.⁴²⁵ Andersherum dienen Erkenntnisse aus dem BEM zur Präventionsoptimierung.⁴²⁶

Dem arbeitnehmerseitigen Schutz vor psychischen Gesundheitsgefährdungen kommt die verantwortungsvolle Tätigkeit des Betriebsrats zugute.⁴²⁷ Das Überwachungsrecht gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG definiert kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Es beschränkt sich auf Beanstandungen und das Drängen auf Abhilfe bei arbeitgeberseitiger Missachtung geltender Schutzregeln/Tarifverträge.⁴²⁸ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bildet die zentrale Rechtsgrundlage für die Mitbestimmung des Betriebsrats hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.⁴²⁹ Das bestehende Konsensprinzip verhindert die alleinige arbeitgeberseitige Umsetzung von Maßnahmen oder Änderungen.⁴³⁰ Dem Betriebsrat obliegt es, gesetzliche Vorgaben zu konkretisieren, aber das Schutzniveau nicht anzuheben.⁴³¹ Gem. § 91 BetrVG muss für jede sachkundige Person ersichtlich sein, dass ein offensichtlicher arbeitgeberseitiger Pflichtverstoß hinsichtlich menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung vorliegt. Seitens des Betriebsrats kann eine Abhilfe verlangt werden, wobei er nicht befugt

⁴²⁰ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 82f.

⁴²¹ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 39f., Rn. 34.

⁴²² Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2021, S. 36.

⁴²³ Vgl. Ahlers, 2015, 194 (199).

⁴²⁴ Vgl. Beck, D. et al., 2017, S. 5, 13.

⁴²⁵ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2019, Warum ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement notwendig?, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/betriebliches-eingliederungsmanagement-warum-notwendig_94_438028.html, 07.01.2022.

⁴²⁶ Vgl. Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige Gesellschaft mbH, 2021, Prävention psychischer Erkrankungen, <https://www.faw.de/aktuelles/praevention-psychischer-erkrankungen>, 07.01.2022.

⁴²⁷ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196f., Rn. 14.

⁴²⁸ Vgl. BAG, Beschluss vom 28.05.2002, 1 ABR 40/01, juris.

⁴²⁹ Vgl. Bund-Verlag GmbH, o. J., 2. Welche Rolle spielt der Betriebsrat im Arbeitsschutz?, <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/arbeitsschutz/basiswissen/betriebsrat-arbeitsschutz>, 07.01.2022.

⁴³⁰ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 195, Rn. 12.

⁴³¹ Vgl. BAG, Beschluss vom 27.07.1981, 1 ABR 65/79, juris.

ist, die explizite Maßnahme vorzugeben.⁴³² Als Schnittstelle hat er zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu fungieren.⁴³³ Der Betriebsrat muss beiderseitige Interessen gleichwertig aufeinander abstimmen.

Aus den Regelungen des ArbZG leiten sich weder Rechte noch Pflichten für den Arbeitgeber ab.⁴³⁴ Zur Reduzierung psychischer Fehlbelastung wirkt das Gesetz mittelbar.⁴³⁵ Mit der heutigen Praxis ist die gesetzlich verankerte maximale Arbeitszeit gem. § 3 ArbZG kaum zu vereinen. Dieses Gesetz bedarf einer erhöhten Flexibilität. Im Rahmen des klassischen Achtstundentags finden die Belastungsfaktoren der jüngsten Vergangenheit kaum Berücksichtigung. Müssen Arbeitnehmer in einer kurzen Zeit dringende Arbeitsaufgaben erledigen, stellt sich die starre Höchstarbeitszeit als problematisch dar. Dies tritt z. B. bei der Fertigstellung kurzfristiger Aufträge in der Projektarbeit auf. Mehr als zehn Stunden pro Arbeitstag dürfen Arbeitnehmer nicht arbeiten. Aufgrund der Entwicklung in der Arbeitswelt, ist es oftmals unumgänglich E-Mails nach Feierabend zu sichten und zu beantworten. Die durch die globale Zusammenarbeit von Unternehmen resultierende Zeitverschiebung, veranlasst Beschäftigte Online- oder Telefonkonferenzen nach Feierabend abzuhalten. Im Sinne des ArbZG ist dieses Tätigwerden als Arbeitszeit zu qualifizieren, wodurch ein Verstoß gegen den § 3 ArbZG stattfindet. Eine Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung resultiert aus Art. 6b der EU-Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG.⁴³⁶ Dieser Artikel definiert die Arbeitszeit für eine Arbeitswoche (48 Stunden) und sieht für den jeweiligen Werktag keine Maximalgrenze vor.⁴³⁷ Die Berechnung der Höchstarbeitszeit im Sinne des § 3 ArbZG bezieht sich explizit auf die werktägliche Basis. Durch eine Gesetzesänderung von einer täglichen auf eine wöchentliche Maximalgrenze könnte eine Flexibilisierung erreicht werden. Die vereinbarte Arbeitszeit gem. Arbeits- oder Tarifvertrag erfährt nach dieser Umstellung keine Änderung, jedoch erhalten Mitarbeiter einen Vorteil für eine bessere Vereinbarkeit von familiären und betrieblichen Belangen. Dies wirkt sich positiv auf die Beschäftigten aus. Aufgrund des Spielraums der EU-Arbeitszeitrichtlinie könnte dieser Verbesserungsvorschlag zügig in nationales Recht umgesetzt werden.⁴³⁸ Der Pausenregelung (§ 4 ArbZG) steht die ständige Erreichbarkeit bspw. durch Arbeitsanweisungen per E-Mail entgegen. Frühzeitige und kurze Pausen in Form der in § 4 S. 3 ArbZG verankerten 15 Minuten können sich positiv auf die psychische Gesundheit auswirken.⁴³⁹ Dem Grundsatz der vollständigen Neugewährung bei Unterbrechung der Ruhezeit (§ 5 ArbZG) bedarf aufgrund voranschreitender Vernetzung und Digitalisierung einer Einschränkung. Es ist vorstellbar, dass geringfügige Unterbrechungen keine Gefährdung für den Erholungszweck darstellen. Hierzu zählen bspw. das kurze Beantworten einer E-Mail oder das Erteilen kurzer telefonischer Auskünfte. Eine vollständige Neugewährung ist somit nicht erforderlich. Nach herrschender Literaturmeinung gelten 15-minütige Unterbrechungen als unschädlich.⁴⁴⁰ Ein weiteres Flexibilisierungshindernis stellt die Sonn- und Feiertagsruhe des § 9 ArbZG dar. Die kurzfristige Erledigung von Arbeitsaufgaben oder die Möglichkeit der globalen Zusammenarbeit finden hierdurch eine Einschränkung. § 10 ArbZG sollte um internationale Sachverhalte

⁴³² Vgl. Wewers, U., 2017, S. 198f., Rn. 19.

⁴³³ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196f., Rn. 14.

⁴³⁴ Vgl. Hahn/Pfeiffer/Schubert/Spengler, ArbZG, § 1 Rn. 1.

⁴³⁵ Vgl. BAuA, 2010, S. 43.

⁴³⁶ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 57-59.

⁴³⁷ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 3 Rn. 7.

⁴³⁸ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 59f.

⁴³⁹ Vgl. Beermann, B.; Schütte, M., 2020, S. 20.

⁴⁴⁰ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 5 Rn. 14.

ausgeweitet werden. Deutsche Unternehmen könnten an diesen Tagen mit ausländischen Unternehmen zusammenarbeiten, wo kein Beschäftigungsverbot besteht. Gem. der RL 2003/88/EG gibt es keine europäischen Vorgaben hinsichtlich der Sonn- und Feiertagsruhe.⁴⁴¹ Dem entgegen steht jedoch die Verpflichtung des deutschen Gesetzgebers, den hierfür entsprechenden Mindestschutz nach § 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV sicherzustellen.⁴⁴² Diese Flexibilisierungsmöglichkeit ist ausschließlich durch eine Änderung des GG möglich. Jedoch ist es wenig realistisch, da die Sonn- und Feiertagsruhe ein sehr hohes Gut darstellt. Finden gesetzliche Regelungen des ArbZG arbeitgeberseitig keine Beachtung, so besteht gem. § 22 Abs. 2 ArbZG eine Bußgeldvorschrift in Höhe von 30.000,00 EUR. Sollte der Arbeitgeber vorsätzlich (absichtlich, willentlich) oder wiederholend gegen diese Regelungen verstoßen, resultiert für ihn eine Strafbarkeit im Sinne des § 23 ArbZG. Hierbei stellt jedoch die ungenügende strafrechtliche Verfolgung die zentrale Problematik dar. Nur selten decken die zuständigen Aufsichtsbehörden, aufgrund Personalmangels und evtl. fehlendem Verfolgungswille, Arbeitszeitverstöße auf.⁴⁴³ Aufgrund der arbeitgeberseitigen Aufzeichnungspflicht von Überstunden wäre es theoretisch ein Leichtes, Verstöße gegen das ArbZG festzustellen. Somit bedarf es auch hier der Neueinstellung von neuen Mitarbeitern.⁴⁴⁴

Während des Urlaubs ist es Beschäftigten gem. § 8 BUrlG untersagt, dem Erholungszweck widersprechende Tätigkeiten auszuführen.⁴⁴⁵ Arbeitnehmer können bei einem Verstoß keine neuen Urlaubstage verlangen. Dies findet lediglich Anwendung, wenn der Beschäftigte externe Leistungen für Dritte erbringt, mit einer Gegenleistung in Form von Geld oder Sachwerten. Jedoch verbietet § 8 BUrlG jede zu erbringende Erwerbstätigkeit gegen Entgelt.⁴⁴⁶ Renovierungen im eigenen Haus sind z. B. kein Verstoß gegen den Erholungszweck.⁴⁴⁷ Durch das Verbot, wird eine vom Arbeitgeber zu veranlassende Erreichbarkeit ebenfalls in den Anwendungsbereich des § 8 BUrlG subsumiert. Das Gesetz differenziert nicht zwischen Arbeitsausführungen für Dritte oder für den eigenen Arbeitgeber. Im Vergleich zum Tätigwerden des Arbeitnehmers gegenüber Externen hat beim arbeitgeberseitigen Verlangen der ständigen Erreichbarkeit, dieser auch die fehlende Urlaubszeit zu vertreten. Er muss einen entsprechenden Ausgleich für die in Anspruch genommene Urlaubszeit gewähren. Jedoch besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer trotz Erholungsurlaub E-Mails bearbeiten. Dies resultiert aus dem psychischen Druck, um nicht am ersten Arbeitstag von einer Vielzahl erdrückt zu werden. Weder aus §§ 1, 3 BUrlG noch aus § 8 BUrlG kann eine arbeitgeberseitige Rechtspflicht abgeleitet werden, die Mitarbeiter in ihrem Urlaub mittels technischer Maßnahmen zum Abschalten zu zwingen. Die Verantwortlichkeit könnte auf Basis der Fürsorgepflicht existieren, jedoch steht dieser die aus dem Arbeitsvertrag resultierende Eigenverantwortung entgegen. Es wären Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nr. 1 BetrVG) zu schließen, um das Recht auf eine Unerreichbarkeit zu vereinbaren. Mit beginnendem Urlaub könnten arbeitgeberseitig die E-Mail-Accounts der Mitarbeiter

⁴⁴¹ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 70f.

⁴⁴² Vgl. Deutscher Bundestag, 2020, Verfassungsrechtliche Fragen zum Sonntagsschutz, <https://www.bundestag.de/resource/blob/690710/779b2c763468c4f345c8bc4f1bd89f1c/WD-3-025-20-pdf-data.pdf>, 07.01.2022.

⁴⁴³ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 58, 73.

⁴⁴⁴ Vgl. Ahlers, 2015, 194 (199).

⁴⁴⁵ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 199.

⁴⁴⁶ Vgl. ErfK/Gallner, BUrlG, § 8 Rn. 2.

⁴⁴⁷ Vgl. VFR Verlag für Rechtsjournalismus GmbH, 2021, Arbeiten im Urlaub: Was das Gesetz dazu besagt, <https://www.arbeitsrechte.de/arbeiten-im-urlaub/>, 07.01.2022.

gesperrt werden, um den Erholungszweck aktiv zu unterstützen.⁴⁴⁸ Die Gewährung eines von mindestens 12 Werktagen zusammenhängenden Urlaubs im Sinne des § 7 Abs. 2 BUrlG wird regelmäßig missachtet. Oftmals sind es kleinere Einheiten, in Extremfällen sogar nur vereinzelte Tage. Der Arbeitnehmer könnte den zusammenhängenden Erholungsurlaub erneut verlangen.⁴⁴⁹

Der § 167 SGB IX enthält keine gesetzlichen Regelungen, wie ein detailliertes BEM auszu-sehen hat. Jedes Unternehmen muss individuelle Lösungen finden. Lediglich die Beteiligung der Interessenvertretungen ist innerhalb dieses Paragraphen geregelt.⁴⁵⁰ Mittels des BEMs werden Maßnahmen identifiziert, die im Vergleich zur personenbedingten Kündigung ein milderes Mittel sind. Dies kann z. B. eine Arbeitsplatzumgestaltung oder die Weiterbeschäftigung in einem anderen Fachbereich sein.⁴⁵¹ Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung zur Durchführung, ist er im Falle eines Kündigungsschutzprozesses einem erhöhten Risiko ausgesetzt, diesen zu verlieren. Es liegt in seiner Beweislast, dass das Arbeitsverhältnis auch bei einem BEM nicht hätte fortgeführt werden können.⁴⁵² Obwohl der Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme verpflichtet ist, muss der Arbeitgeber bei Ablehnung keine milderen Mittel anhand des BEMs identifizieren.⁴⁵³ Für die Qualität der Durchführungen bedarf es noch Optimierungen.⁴⁵⁴ Im Jahr 2018 erhalten nur 40%, der mehr als sechs Wochen erkrankten Arbeitnehmer, ein Angebot. Mehr als zwei Drittel nehmen dieses in Anspruch.⁴⁵⁵ Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen stellen im Rahmen des BEMs eine neue Herausforderung dar. Psychische Störungen führen oftmals zu Irritationen und basieren auf mangelnder Erfahrung.⁴⁵⁶ Für den Arbeitgeber wirkt sich die Durchführung eines BEMs positiv aus. Die Leistungsfähigkeit und die (psychische) Gesundheit wird gefördert. Hinsichtlich des Fachkräftemangels eignet sich das BEM als bedeutsames Instrument, um dem krankheitsbedingten Ausscheiden der Beschäftigten entgegenzuwirken. Für betroffene Arbeitnehmer bildet sich ein Schutz vor Frühverrentung oder Arbeitslosigkeit.⁴⁵⁷

Als internationale und nationale Verständnisgrundlage ist die DIN EN ISO 10075 zu verstehen.⁴⁵⁸ Einheitliche Definitionen sind unumgänglich, da die Betrachtung einschließlich der Bearbeitung psychischer Belastung und Beanspruchung aus unterschiedlichen fachwissenschaftlichen Perspektiven erfolgen kann.⁴⁵⁹ Die Norm entstammt dem industriellen Bereich und enthält nur wenig konkrete Hinweise bezüglich einer qualitätsgesicherten und praktikablen Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungsfaktoren. Explizite arbeitgeberseitige Schutzpflichten lassen sich nicht ableiten. Vielmehr definiert die DIN EN ISO 10075 einzelne Mindeststandards, welche im Einzelfall einer kritischen Überprüfung zu unterziehen sind. Die Gesamtheit der Kritikpunkte mindern nicht den Wert dieser Norm, um ein Instrument zur Kommunikation und Orientierung für

⁴⁴⁸ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 199-202.

⁴⁴⁹ Vgl. ErfK/Gallner, BUrlG, § 7 Rn. 26.

⁴⁵⁰ Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 555.

⁴⁵¹ Vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2009, 2 AZR 400/08, juris.

⁴⁵² Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 556.

⁴⁵³ Vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2009, 2 AZR 400/08, juris.

⁴⁵⁴ Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 556.

⁴⁵⁵ Vgl. BAuA, 25.11.2020, Nur jeder vierte potenziell Berechtigte nimmt Unterstützungsangebot in Anspruch [Pressemitteilung], abgerufen von www.baua.de.

⁴⁵⁶ Vgl. Becke; Pöser; Schwerdt, 2017, 5 (19).

⁴⁵⁷ Vgl. Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, S. 555f.

⁴⁵⁸ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 40.

⁴⁵⁹ Vgl. BAuA, 2010, S. 39.

verschiedene Interessengruppen zu bilden. Sie ist eine außerhalb der Wirtschaft anerkannte und schriftlich fixierte Arbeitsgrundlage.⁴⁶⁰

Die arbeitnehmerseitige Pflicht nach § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG inkludiert die Verringerung und Vermeidung psychischer Belastungen. Nachdem der Arbeitgeber Voraussetzungen schafft, dass der Mitarbeiter Gefahren und Gefährdungen erkennen und Gegenmaßnahmen ableiten kann, liegt es in der arbeitnehmerseitigen Eigenverantwortung entsprechend zu handeln.⁴⁶¹ Hieraus resultiert eine individualisierte und zielgerichtete Vorbeugung von psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die mit einer generalisierten Prävention nicht möglich wäre. Erfährt ein Arbeitnehmer z. B. die negative psychische Beanspruchungsfolge der Monotonie, kann er mittels einer entsprechenden Pausen- und Freizeitgestaltung selbst präventiv tätig werden.⁴⁶² Der Arbeitgeber wird durch § 15 ArbSchG jedoch nicht von seiner Verpflichtung befreit, für den Gesundheitsschutz Sorge zu tragen.⁴⁶³ Es ist anzunehmen, dass Meldungen im Sinne des § 16 ArbSchG gegenüber dem Arbeitgeber nur in seltenen Fällen ausgesprochen werden. Die Offenlegung von zu hoch empfundenen Leistungsanforderungen wird im Unternehmen oftmals als persönliche Schwäche angesehen. Arbeitnehmer müssen um geminderte Karriere-chancen oder des eigenen Arbeitsplatzes fürchten.⁴⁶⁴ Dieser Angst ist entgegenzuwirken, denn selbst eine Anzeige von Missständen bei der zuständigen Behörde dürfen für Arbeitnehmer gem. § 17 Abs. 2 S. 3 ArbSchG zu keinen Nachteilen führen.

8 Abzuleitende Präventionsmaßnahmen für den Arbeitgeber

Der Arbeitsschutz als auch das BEM sind für den Arbeitgeber gesetzlich verpflichtend und bilden die ersten beiden Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) stellt die dritte Säule dar und basiert auf einer arbeitgeberseitigen Freiwilligkeit.⁴⁶⁵ Als ganzheitliches Managementsystem ist das BGM in unternehmensinterne Prozesse und betriebliche Organisationen implementiert. Das BGF bildet einen Teilbereich des BGMs. Die Gesundheit der Mitarbeiter steht im Fokus. Arbeitsbedingte (psychische) Belastungsfaktoren sollen mittels geeigneter Maßnahmen vermieden und arbeitnehmerseitige Ressourcen gestärkt werden. Eine Teilnahme ist für Mitarbeiter nicht verpflichtend. Effektive Maßnahmen werden auf Basis der Gefährdungsbeurteilung entwickelt.⁴⁶⁶ Präventive Maßnahmen sind zwischen zeitpunktbezogener (Primär-, Sekundär-, und Tertiärprävention) sowie verhaltens- und verhältnisbezogener Prävention zu differenzieren.⁴⁶⁷ Das BGF bezieht sich auf die verhaltens- und verhältnisbezogene Vorbeugung, wobei Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention geht.⁴⁶⁸

⁴⁶⁰ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 40f.

⁴⁶¹ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 143.

⁴⁶² Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 143.

⁴⁶³ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 50.

⁴⁶⁴ Vgl. Ahlers, 2015, 194 (198).

⁴⁶⁵ Vgl. Fischer, S.; Müller-Kanneberg, B., 2018, S. 321f.

⁴⁶⁶ Vgl. Barth, A., 2018, S. 91f.

⁴⁶⁷ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, o. J., Prävention, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html>, 10.01.2022.

⁴⁶⁸ Vgl. Halbe-Haensche, B., 2017, S. 24.

Mit der Verhältnisprävention erfolgt die Beseitigung von Risikofaktoren innerhalb des Arbeitsumfelds.⁴⁶⁹ Im Rahmen dessen ist bspw. der Blick auf eine gesundheitsförderliche Führungskultur oder auf die Arbeitsorganisation zu lenken.⁴⁷⁰ Mittels eines gesundheitsförderlichen Führungsstils können Vorgesetzte psychische Belastungen möglichst gering halten. Hierzu zählen bspw. eine realistische und konkrete Vereinbarung von Arbeitszielen (SMART-Kriterien) oder eine regelmäßige Kommunikation mit Mitarbeitern. Eine soziale Unterstützung der Führungskräfte wirkt zusätzlich als Stresspuffer. Sie können bspw. ihre Mitarbeiter aktiv mit Hilfestellungen unterstützen, sodass ihnen die Arbeitstätigkeit erleichtert wird. Durch die enge Zusammenarbeit erkennen Vorgesetzte frühzeitig Warnsignale möglicher Überlastungen.⁴⁷¹ Der Blick auf die Arbeitsorganisation, ist hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstehen. Eine Flexibilität von Arbeitszeiten und Schichtmodelle sind bspw. hierunter einzuordnen.⁴⁷² Dazu sind Regelungen notwendig. Die Arbeitsdauer gilt es im Tarif- oder individuellen Arbeitsvertrag zu regeln. Im Rahmen von Teilzeitmodellen kann die Dauer flexibel gestaltet werden. Durch Beginn und Ende der Arbeitszeit erfolgt die entsprechende Festlegung der Lage. Das Gleitzeitmodell stellt hierfür ein Beispiel dar. Die Verteilung der Arbeitszeit verläuft gleichmäßig oder ungleichmäßig bspw. über Wochen, Monate oder Jahre. Durchschnittlich wird die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Voraussetzung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist das Besitzen eines Arbeitszeitkontos. Abweichungen zwischen der vereinbarten und tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden dokumentiert. Entstehende Zeitsalden müssen innerhalb einer bestimmten Zeit ausgeglichen werden. In der Praxis bewährt sich das Ampelmodell, welches den Arbeitnehmern und Führungskräften einen guten Blick über die Zeitsalden gibt (siehe Anhang D). Eine derartig große Flexibilität ist im Rahmen der Schicht- und Nachtarbeit nicht möglich. Hierbei müssen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, wie z. B. die Sicherstellung von ausreichender Erholungszeit und Schlaf einschließlich genügend wertvoller Freizeit an Abenden, Wochenenden oder Feiertagen, zugrunde gelegt werden. Zusätzlich kann das Vermeiden von mehr als drei Nachtschichten hintereinander oder die Möglichkeit von 24 Stunden Freizeit nach der Nachtarbeit einer günstigen Schichtsystemgestaltung dienen. Eine Erholung von psychischen Belastungsfaktoren innerhalb der Schichtarbeit ist nur sichergestellt, wenn die Gestaltung der Dienstpläne möglichst frühzeitig kommuniziert werden.⁴⁷³

Die Verhaltensprävention setzt beim Mitarbeiter an. Das Fördern von belastungssenkendem Handeln und der Gesundheitskompetenz als auch die Verringerung (psychisch) riskanter Verhaltensweisen werden angestrebt.⁴⁷⁴ Fortbildungsangebote oder externe Mitarbeiterberatungen sind hier bspw. einzuordnen. Konfliktbewältigung als auch persönliches Zeitmanagement, stellen mögliche Themen im Fortbildungskatalog dar. Mitarbeiter können Fähigkeiten und Kenntnisse zur psychischen Gesundheitsprävention mittels interner oder externer Fortbildungen/Workshops erlernen.⁴⁷⁵ Hinsichtlich der aktuellen Corona-Pandemie und der voranschreitenden Digitalisierung, sollten diese Trainings auch als Online-

⁴⁶⁹ Vgl. WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, 2021, Verhältnis- und Verhaltensprävention: Das ist umfassender Arbeitsschutz, <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/verhaeltnispraevention-verhaltenspraevention/>, 10.01.2022.

⁴⁷⁰ Vgl. Halbe-Haensche, B., 2017, S. 25.

⁴⁷¹ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 180-182.

⁴⁷² Vgl. Halbe-Haensche, B., 2017, S. 25.

⁴⁷³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 157-163.

⁴⁷⁴ Vgl. Halbe-Haensche, B., 2017, S. 26.

⁴⁷⁵ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 185.

Meetings z. B. via Zoom, Microsoft Teams oder WebEx angeboten werden. Konflikte stellen im Berufsalltag einen psychischen Stressfaktor dar, der bis hin zum Mobbing führen kann. Hierdurch wird eine sehr hohe Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit von Mitarbeitern einschließlich Führungskräften abverlangt. Konfliktbewältigungs-Schulungen stellen eine bedeutsame Stressprävention, hinsichtlich des betriebsinternen und kundenorientierten Umgangs, dar. Innerhalb des Trainings findet z. B. die Vermittlung von Konfliktursachen und -arten als auch die entsprechende Planung und Gestaltung von Konfliktgesprächen statt.⁴⁷⁶ Eine Hauptquelle von Stressempfinden ist Zeitdruck. Die effektive Planung der zur Verfügung stehenden Zeit, führt zu einer Reduzierung des psychischen Drucks im beruflichen Alltag. In einer Schulung für Zeitmanagement wird z. B. die Art und Weise einer Priorisierung der zu erledigenden Arbeitsaufgaben vermittelt. Mitarbeiter werden befähigt, die wichtigen von den weniger wichtigen Thematiken differenzieren zu können.⁴⁷⁷ Ein Employee Assistance Program (EAP) kann sich als interessante Maßnahme erweisen. Hierunter ist eine externe Mitarbeiterberatung zu verstehen. An diese dürfen sich Mitarbeiter bei beruflichen als auch privaten Problemen wenden. Die Experten gehören nicht dem Unternehmen an. Für welche Problematiken die jeweiligen Mitarbeiter eine Beratung in Anspruch nehmen, bleibt anonym.⁴⁷⁸

9 Fazit

In den letzten zehn Jahren verzeichnen die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen eine 56%ige Zunahme. 2020 liegen diese mit 265 AU-Tagen pro 100 Versicherten auf einem Höchststand.⁴⁷⁹ Infolge psychischer Störungen werden Beschäftigte 16,5 Jahre früher verrentet.⁴⁸⁰ Ursachen stammen aus dem persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld. Die Berufsausübung stellt einen entscheidenden Einflussfaktor auf die psychische Gesundheit dar.⁴⁸¹ Belastungsfaktoren aus der Arbeitswelt werden von der GDA in fünf Merkmalsbereiche kategorisiert. Dies sind Arbeitsaufgabe/Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen.⁴⁸² Die Coronapandemie und die Entwicklungen in der Arbeitswelt, sind den gesellschaftlichen Ursachen der jüngsten Vergangenheit zuzuordnen. Aus den Belastungsfaktoren der drei Bereiche entstehen psychische Beanspruchungen, die von den persönlichen Ressourcen eines jeden Individuums abhängig sind.⁴⁸³ Beim Arbeitnehmer können sich diese als kurz- und/oder langfristige Folgen zeigen. Chronischer Stress ist der Risikofaktor psychisch langfristiger Erkrankungen, welche multifaktoriell bedingt sind.⁴⁸⁴ Unternehmen sind aufgrund dessen mit unterschiedlichen (finanziellen) Auswirkungen, wie z. B. Lohnfortzahlungen oder möglichen Konventionalstrafen konfrontiert.

⁴⁷⁶ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 193f.

⁴⁷⁷ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 188-190.

⁴⁷⁸ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 177f.

⁴⁷⁹ Vgl. DAK-Gesundheit, 2021, S. 2f.

⁴⁸⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, o. J., Wann kann ich in Rente gehen?, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html#spgr_pub0, 20.01.2022.

⁴⁸¹ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 16.

⁴⁸² Vgl. Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, S. 11.

⁴⁸³ Vgl. Grundmann, I.; Höhnel, A.; Löffler, T., 2020, S. 4.

⁴⁸⁴ Vgl. AOK-Bundesverband GbR, 2020, Stress: So krank kann er machen, <https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/stress/stress-so-krank-kann-er-machen/>, 20.01.2022.

In verschiedenen Gesetzen sind Prävention und Umgang mit psychischen Erkrankungen verankert. Aus diesen ergeben sich rechtliche Verpflichtungen für Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.⁴⁸⁵ Gem. GG besteht für den Staat die Schutzpflicht, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.⁴⁸⁶ Hierzu wird ein spezialisiertes und umfassendes Regelwerk formuliert.⁴⁸⁷ Dies ist zwischen dem privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zu differenzieren.⁴⁸⁸ Der Dualismus ist das prägende Kriterium des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes.⁴⁸⁹

Mittels des PräVG möchte der Staat zur Verringerung der (psychischen) Krankheitslast beitragen.⁴⁹⁰

§ 618 Abs. 1 BGB bildet die privatrechtliche Teilausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht.⁴⁹¹ Dieser Paragraph wirkt als Einfallstor, wodurch die Integration und Absicherung des öffentlich-rechtlich Arbeitsschutzes in das Zivilrecht erfolgt.⁴⁹² Werden die öffentlich-rechtlichen Schutzpflichten in das Arbeitsvertragsrecht transformiert, ist diesen die Doppelwirkung zuzusprechen.⁴⁹³

Das ASiG verpflichtet den Arbeitgeber gem. § 1 ASiG zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für die Arbeitssicherheit. Hierdurch erfährt er eine Beratung in arbeitspsychologischen Fragestellungen (§ 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1d ASiG).

Der Hauptkern des ArbSchG bildet die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG), welche als Soll-Ist-Vergleich zu verstehen ist. Es können Anhaltspunkte für die gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG erforderlich zu treffenden Maßnahmen entwickelt werden, um Gefährdungen für die psychische Gesundheit zu minimieren bzw. auszumerken.⁴⁹⁴ Arbeitgeber haben aufgrund der Unterweisungspflicht (§ 12 ArbSchG), über bestehende Gefährdungen als auch einzuhaltende Schutzmaßnahmen zu informieren.⁴⁹⁵

Der Betriebsrat kann mittels seiner Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte den psychischen Gesundheitsschutz beeinflussen.⁴⁹⁶ Dieser muss gem. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG rechtzeitig mit umfassenden Informationen seitens des Arbeitgebers unterrichtet werden. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG obliegt dem Betriebsrat der allgemeine Überwachungsgrundsatz, ob bestehende Schutzregeln arbeitgeberseitig eingehalten werden. § 87 Abs. 1 Nr. 7 und § 91 BetrVG beinhalten erzwingbare Mitbestimmungsrechte. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nimmt Bezug auf Präventionsmaßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes, wie die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisungspflicht. Hält der Arbeitgeber Schutzgesetze hinsichtlich der psychischen Gesundheit nicht ein, darf der

⁴⁸⁵ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 133.

⁴⁸⁶ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Schmidt am Busch, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 24.

⁴⁸⁷ Vgl. Kollmer/Wiedmann, 2005, ArbSchG, Verfassungsrechtliche Grundlagen Rn. 59.

⁴⁸⁸ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 37f.

⁴⁸⁹ Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbSchG, Rechtliche Grundlagen, institutionelle und sachliche Gliederung des Arbeitsschutzes Rn. 27.

⁴⁹⁰ Vgl. dgppn, 17.06.2015, Präventionsgesetz: psychische Gesundheit erhält mehr Gewicht [Pressemitteilung], abgerufen von www.dgppn.de.

⁴⁹¹ Vgl. BAG, Urteil vom 10.03.1976, 5 AZR 34/75, juris.

⁴⁹² Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 53.

⁴⁹³ Vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2009, 9 AZR 241/08, juris.

⁴⁹⁴ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 103.

⁴⁹⁵ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Klindt, ArbSchG, § 12 Rn. 2, 4.

⁴⁹⁶ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 196, Rn. 13.

Betriebsrat aktiv Abhilfe verlangen (§ 91 BetrVG). Betriebsrat und Arbeitgeber können nach § 88 Nr. 1 BetrVG Betriebsvereinbarungen schließen.

Die werktägliche Maximalarbeitszeit beträgt gem. § 3 S. 1 ArbZG acht Stunden. Über diese Grenze hinausgehende Arbeitszeiten sind seitens des Arbeitgebers gem. § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG aufzuzeichnen. Eine mögliche Arbeitszeitverlängerung auf maximal zehn Stunden ist erlaubt, wenn ein Ausgleich binnen sechs Monaten oder 24 Wochen stattfindet (§ 3 S. 2 ArbZG). Im Sinne des § 4 S. 1 ArbZG, ist die Ruhepause im Vorfeld zu definieren. Arbeitgeberseitig sind Voraussetzungen zu schaffen, damit der Mitarbeiter die Möglichkeit zur Unterbrechung seiner Arbeitstätigkeit erhält und die Ruhepause wahrnehmen kann.⁴⁹⁷ Gem. § 5 ArbZG obliegt es dem Arbeitgeber auf die Einhaltung der Ruhezeit von elf Stunden zu achten. Diese ist grundsätzlich nicht zu unterbrechen. Bei Kenntnisnahme von arbeitnehmerseitigen Verstößen, muss der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Konsequenzen androhen.⁴⁹⁸ Mittels tarifvertraglicher Vereinbarungen, dürfen Abweichungen zugunsten des Mitarbeiters getroffen werden.⁴⁹⁹

Der Arbeitgeber ist gem. § 1 BUrlG zur Gewährung des Erholungsurlaubs verpflichtet. Zum Schutze der psychischen Gesundheit, ist ein Urlaubsteil im Sinne des § 7 Abs. 2 BUrlG grundsätzlich in Form von 12 zusammenhängenden Werktagen zu gewähren. Erlangt der Arbeitgeber Kenntnis darüber, dass der Beschäftigte während seines Erholungsurlaubs erwerbsmäßig tätig wird (§ 8 BUrlG), muss er ihm ein weiteres Tätigwerden untersagen.⁵⁰⁰

Das ArbSchG erfährt mittels Verordnungen eine Konkretisierung.⁵⁰¹ § 3 ArbStättV stellt das arbeitsstättenkonkretisierende Instrument der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG dar.⁵⁰² Das Gefährdungspotenzial gem. § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG findet durch die BildscharbV im Anhang sechs der ArbStättV auf Bildschirmarbeitsplätze eine Erweiterung und Konkretisierung.⁵⁰³ Im Sinne der BetrSichV müssen psychische Belastungen ebenfalls ermittelt und beurteilt werden (§ 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 BetrSichV). Mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge gem. § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbMedVV können Wechselwirkungen zwischen Arbeit und physischer als auch psychischer Gesundheit bewertet werden.

In § 167 Abs. 2 und 3 SGB IX ist das BEM verankert und bildet einen Bestandteil der betrieblichen Präventionskultur.⁵⁰⁴ Der Arbeitgeber ist gegenüber Mitarbeitern, mit einer Arbeitszeitunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres, zur Unterbreitung des Angebots der betrieblichen Eingliederung verpflichtet.⁵⁰⁵ Arbeitgeber müssen Ziele als auch Art und Umfang der zu erfassenden Daten des BEMs erläutern.⁵⁰⁶ Die Teilnahme ist für Arbeitnehmer freiwillig.⁵⁰⁷ Bei langfristigen psychischen Erkrankungen findet die stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) nach § 44 SGB IX regelmäßige Anwendung.⁵⁰⁸

⁴⁹⁷ Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer/Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, § 4 Rn. 30, 31.

⁴⁹⁸ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 65.

⁴⁹⁹ Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 14 Rn. 4.; Vgl. ErfK/Wank, 2012, ArbZG, § 15 Rn. 4.

⁵⁰⁰ Vgl. Helmer, K., 2014, S. 201.

⁵⁰¹ Vgl. Kollmer/Klindt/Schucht/Wink, BetrSichV, § 1 Rn. 1a.

⁵⁰² Vgl. ArbSchR/Pieper, 2017, ArbStättV, § 3 Rn. 1.

⁵⁰³ Vgl. Bauer, 2016, 47 (48).

⁵⁰⁴ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 109, Rn. 77.

⁵⁰⁵ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 116.

⁵⁰⁶ Vgl. ErfK/Rolfs, SGB IX, § 167 Rn. 5, 5a.

⁵⁰⁷ Vgl. Wewers, U., 2017, S. 111, Rn. 79.

⁵⁰⁸ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 118f.

DIN EN ISO 10075 gliedert sich in drei Teile. Innerhalb des ersten Teils finden Begriffe, wie z. B. psychische Belastung und Beanspruchung, ihre Normierung. Definierte Leitsätze der Arbeitssystemgestaltung, wo die psychischen Belastungen und Beanspruchungen einschließlich ihrer Folgen berücksichtigt werden, beinhaltet der zweite Teil. Im dritten Teil werden Anforderungen für die Erfassung und Messung psychischer Arbeitsbelastungen formuliert.⁵⁰⁹

Mittels § 15 ArbSchG wird den Arbeitnehmern erstmalig eine generelle Vorsorgeverantwortung der eigenen Sicherheit und Gesundheit auferlegt. Gem. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG haben die Beschäftigten für die eigene als auch für die Gesundheit Dritter zu sorgen, die durch ihr Handeln betroffen sind. Arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Verantwortung greifen Hand in Hand. Für die Befähigung zur Selbstvorsorge der Beschäftigten ist die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung notwendig. Gem. § 16 ArbSchG werden die Mitarbeiter zur aktiven Unterstützung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verpflichtet.⁵¹⁰

Über die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitsschutzes und des BEMs hinaus, kann der Arbeitgeber im Rahmen des BGFs freiwillige Maßnahmen ergreifen.⁵¹¹ Das BGF nimmt auf die verhaltens- und verhältnisbezogene Vorbeugung Bezug, wobei Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention geht. Im Rahmen der Verhältnisprävention, ist der Blick auf eine gesundheitsförderliche Führungskultur z. B. in Form der sozialen Unterstützung für die Mitarbeiter oder auf die Arbeitsorganisation zu richten. Diese äußert sich bspw. durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung.⁵¹² Eine externe Mitarbeiterberatung oder Fortbildungsangebote, wie z. B. Konfliktbewältigung und Zeitmanagement, sind der Verhaltensprävention zuzuordnen.⁵¹³

Intensive Untersuchungen der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bestätigen, dass Mitarbeiter zunehmend mit psychischen Belastungsfaktoren konfrontiert werden. Der Ursachenforschung ist zu entnehmen, dass die Einflussfaktoren aus unterschiedlichen Bereichen stammen. Die Berufsausübung stellt den bedeutsamsten Belastungsfaktor dar.⁵¹⁴ In Unternehmen bestehen oftmals Wissens-/Kompetenzdefizite bezüglich Erkennung und Beurteilung psychischer Belastungen. Multikausale Entstehungszusammenhänge, verschiedene Erscheinungs- und Verlaufsformen als auch fehlende eindeutige Erkennungsmerkmale bergen eine hohe Komplexität. Dies führt bei den Arbeitgebern zu einer Handlungsunsicherheit, um einen bestmöglichen psychischen Gesundheitsschutz gewährleisten zu können.⁵¹⁵ Aufgrund dieser Handlungsunsicherheit kann sich der Arbeitgeber an gesetzliche Vorschriften orientieren. Die Untersuchung der Rechtsgestaltung hinsichtlich bestehender Schutzvorschriften zeigt, dass nur wenige Stellen explizit auf die psychische Gesundheit Bezug nehmen. Diese gesetzlichen Vorschriften bilden eine Basis, um der arbeitgeberseitigen Handlungsunsicherheit entgegenzuwirken. Die Teilausprägung der Fürsorgepflicht nach § 618 BGB verliert an praktischer Bedeutung. Eine arbeitgeberseitige Einhaltung von öffentlich-rechtlichen Schutzvorschriften wird durch Aufsichtsbehörden überwacht. Bei Verstöße werden Bußgelder auferlegt. Somit besteht zumeist kein Anlass mehr

⁵⁰⁹ Vgl. Neuner, R., 2019, S. 38-40.

⁵¹⁰ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 142f.

⁵¹¹ Vgl. Fischer, S.; Müller-Kanneberg, B., 2018, S. 321f.

⁵¹² Vgl. Halbe-Haensche, B., 2017, S. 24f.

⁵¹³ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 185.

⁵¹⁴ Vgl. Mätschke, L. et al., 2019, S. 16.

⁵¹⁵ Vgl. Becke; Pöser; Schwerdt, 2017, 5 (19).

für privatrechtliche Klagen nach § 618 BGB.⁵¹⁶ Starre gesetzliche Regelungen, sind mit den heutigen Belastungsfaktoren kaum zu vereinen. Bei kurzfristig fertigzustellenden Projektarbeiten stößt bspw. das ArbZG an Grenzen. Eine Flexibilisierung könnte der Gesetzgeber durch die Änderung von einer täglichen auf eine wöchentliche Arbeitszeit herbeiführen.⁵¹⁷ Mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt obliegt es den Mitarbeitern gem. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG selbst, für eine individualisierte und zielgerichtete Prävention tätig zu werden.⁵¹⁸

Der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel verdeutlichen, dass qualifizierte sowie psychisch gesunde Mitarbeiter die knappste und wichtigste Ressource für die Unternehmen darstellen.⁵¹⁹ Arbeitgeber müssen über das Gesetz hinausgehende geeignete Präventionsmaßnahmen für den psychischen Gesundheitsschutz ergreifen. Dies stellt die Kür präventiven Handelns dar.⁵²⁰ Innerhalb unterschiedlicher Branchen gibt es differenzierte Belastungsschwerpunkte. Diese sind bei der Umsetzung von Maßnahmen zu berücksichtigen (siehe Anhang E).⁵²¹ Es sollte eine Kombination der verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen erfolgen.⁵²² 40% der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland erwägen bisher noch kein BGF.⁵²³ In der deutschen Wirtschaft bilden sie das Rückgrat.⁵²⁴ 56% der Beschäftigten sind in dieser Unternehmensgruppe tätig.⁵²⁵ Mit Blick auf die steigenden Fallzahlen psychischer Erkrankungen verdeutlicht dies, dass besonders KMUs zukünftig präventiv tätig werden müssen. Vorgesetzte sollten den Nutzen des BGFs erkennen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels entgegenzuwirken.⁵²⁶ Maßnahmen sind an die individuellen Anforderungen des eigenen Unternehmens anzupassen. Kosten interaktiver Trainings für Mitarbeiter belaufen sich bspw. zwischen 250,00-500,00 EUR pro Stunde.⁵²⁷ Entsprechen Maßnahmen den Vorgaben des § 20 SGB V (z. B. Gruppenangebot bezüglich Stress, Sucht, Ernährung oder Bewegung), kann der Arbeitgeber einen Steuerfreibetrag von 600,00 EUR pro Kalenderjahr und Mitarbeiter nutzen.⁵²⁸ Bei Umsetzung ist der Return on Investment (ROI) mit zu betrachten. Dies ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, die zum Ausdruck bringt, ob sich eine Investition lohnt. 2018 ergibt sich ein ROI von 2,7. Unternehmen sparen 2,70 EUR für jeden investierten EUR in präventive Maßnahmen. Arbeitsausfälle sinken um 26%. Arbeitgeber haben 25% weniger Kosten für medizinische Versorgung und

⁵¹⁶ Vgl. MüKo/Henssler, 2020, BGB, § 618 Rn. 6.

⁵¹⁷ Vgl. Jacobs, S., 2019, S. 59f.

⁵¹⁸ Vgl. Schönleber, S., 2017, S. 143.

⁵¹⁹ Vgl. Dachroth, G., 2017, Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource, <https://www.springerprofessional.de/management---fuehrung/mitarbeiter-sind-die-wichtigste-ressource/6600562>, 21.01.2022.

⁵²⁰ Vgl. Barth, A., 2018, S. 92.

⁵²¹ Vgl. Scharnhorst, J., 2019, S. 196.

⁵²² Vgl. Müller, A., 2020, S. 120.

⁵²³ Vgl. Biallas et al., 2019, 398 (399).

⁵²⁴ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., o. J., Mittelstand, <https://www.iwkoeln.de/themen/unternehmen-und-maerkte/mittelstand.html>, 20.01.2022.

⁵²⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2019, Kleine und mittlere Unternehmen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/aktuell-beschaefigte.html>, 20.01.2022.

⁵²⁶ Vgl. Barth, A., 2018, S. 91.

⁵²⁷ Vgl. Niemann, S., 2021, Betriebliches Gesundheitsmanagement, <https://www.transparent-beraten.de/betriebliches-gesundheitsmanagement/#M%C3%B6gliche-Kosten>, 10.01.2022.

⁵²⁸ Vgl. Haufe Online Redaktion, 2021, Steuer- und beitragsfreie Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber, https://www.haufe.de/personal/entgelt/gesundheitsfoerderung-durch-den-arbeitgeber_78_509602.html, 10.01.2022.

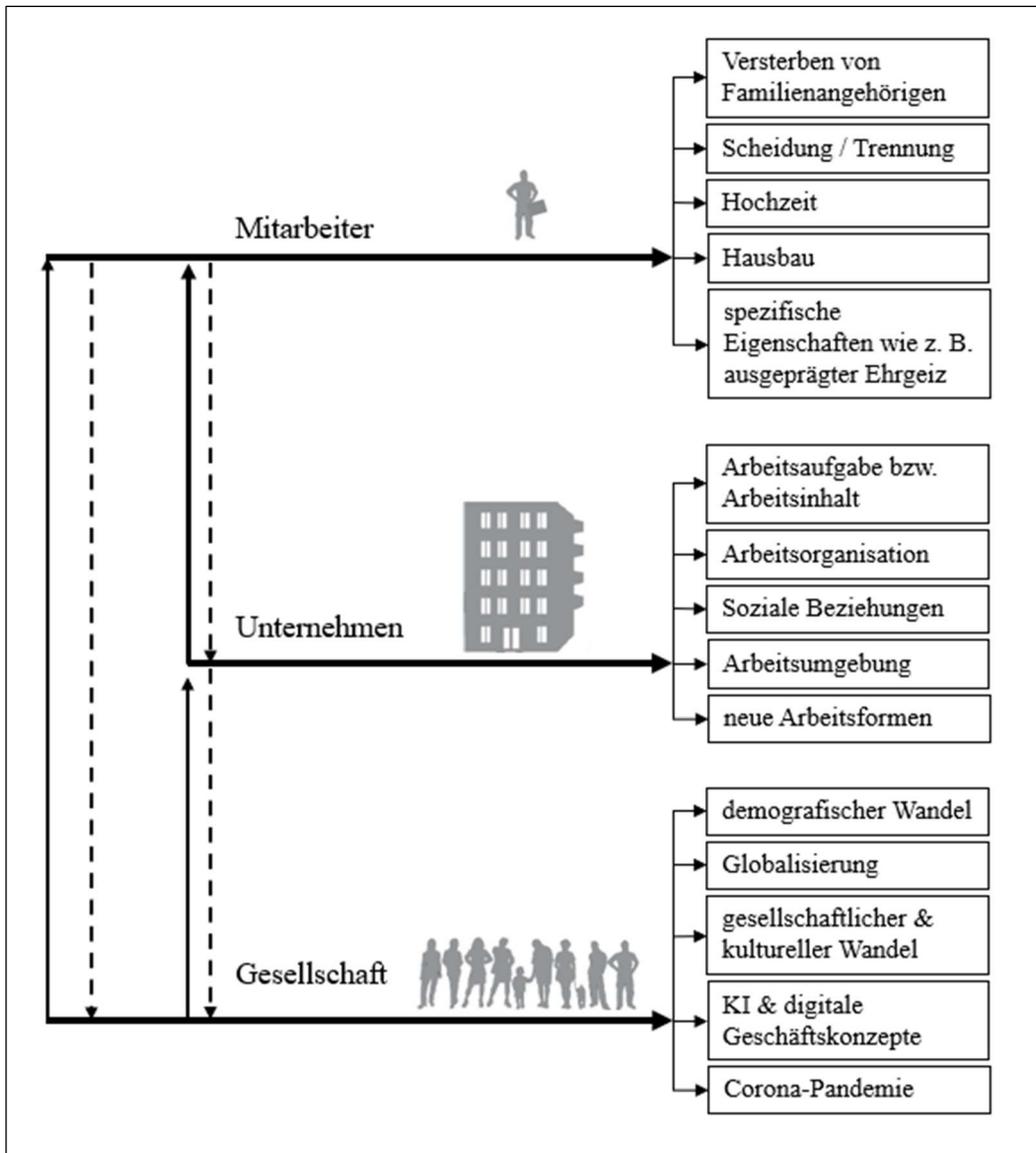
Berufsunfähigkeit zu tragen.⁵²⁹ Nur psychisch gesunde Beschäftigte stellen das Rückgrat eines leistungsstarken Arbeitgebers dar.⁵³⁰ Präventionsmaßnahmen zeigen den Mitarbeitern eine Wertschätzung. Somit fühlen sich diese mit dem Unternehmen verstärkt verbunden, entwickeln eine erhöhte Stressresistenz und ein gesteigertes Selbstwertgefühl, wodurch die psychische Gesundheit positiv beeinflusst wird.

⁵²⁹ Vgl. BKK Dachverband e.V., o. J., Betriebliche Gesundheitsförderung, <https://bgf-koordinierungsstelle.de/>, 10.01.2022.

⁵³⁰ Vgl. AMD TÜV, o. J., S. 1.

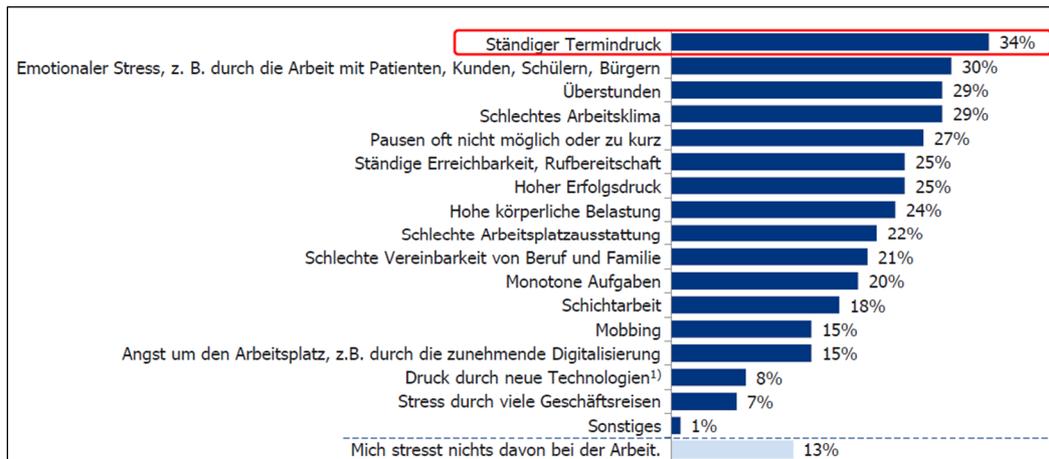
Anhang

Anhang A: Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf



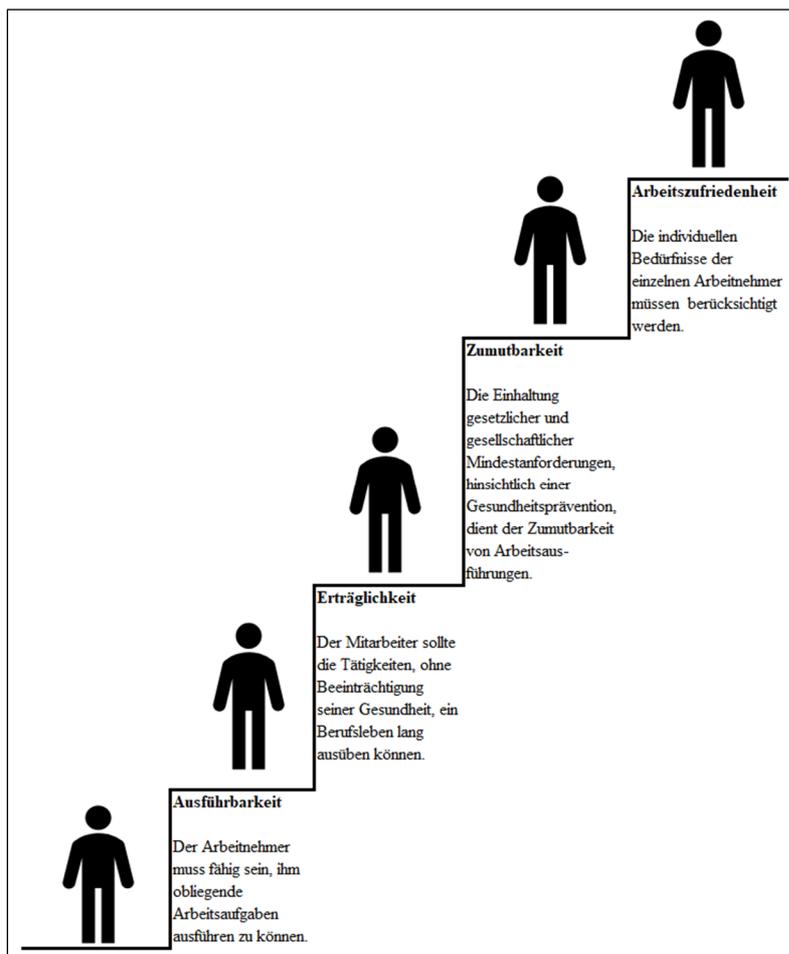
Quelle: in Anlehnung an Jung, D.; Petermann, O.; Windemuth, D., 2010, S. 14.

Anhang B: Die einflussreichsten Belastungsfaktoren deutscher Arbeitnehmer

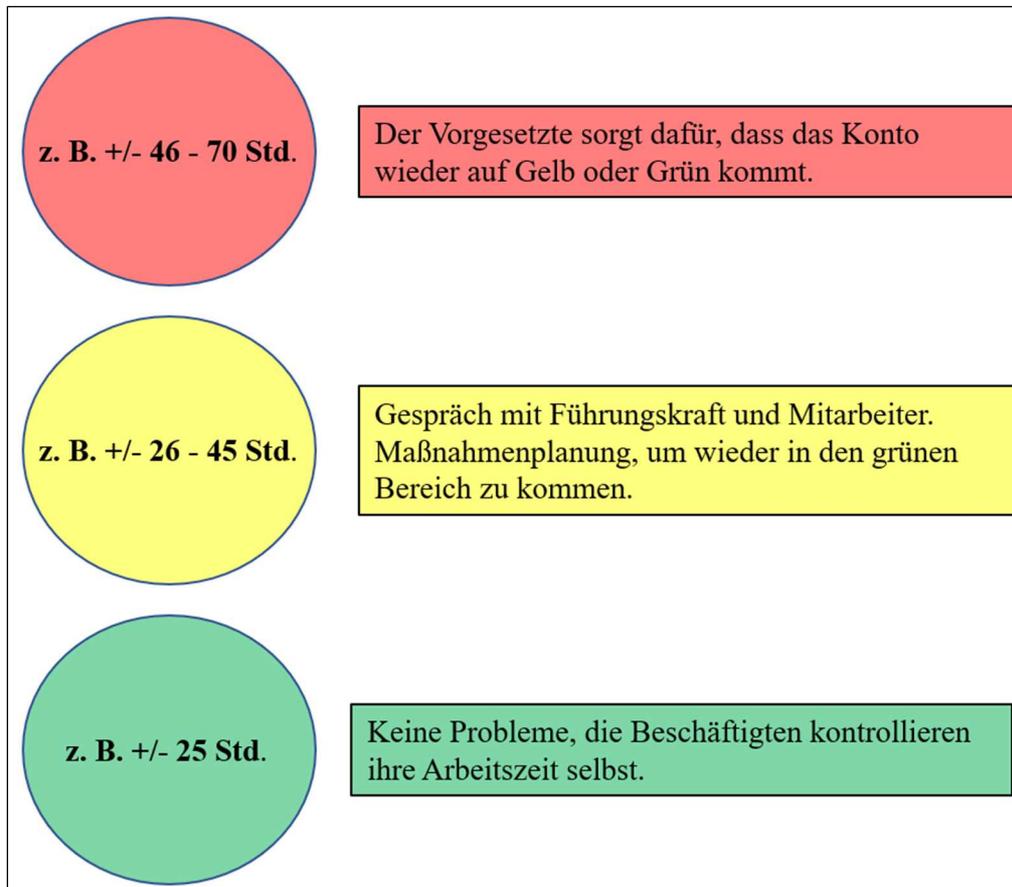


Quelle: pronova BKK, 2018, S. 24.

Anhang C: Grundmodell der menschengerechten Arbeit



Quelle: in Anlehnung an Wewers, U., 2017, S. 199, Rn 19.

Anhang D: Ampelmodell zur Übersicht von Zeitsalden

Quelle: in Anlehnung an Scharnhorst, J., 2019, S. 161.

Anhang E: Belastungsschwerpunkte in verschiedenen Branchen

Belastungsfaktoren	Büro	Industrie	Gesundheitswesen	Dienstleistung	KMU
Vollständigkeit der Tätigkeit	X	X			
Tätigkeitsspielraum		X	X		
Kommunikation		X	X		
Emotionale Inanspruchnahme			X	X	
Unterbrechungen	X		X	X	
Nacht- und Schichtarbeit		X	X	X	
Soziale Beziehungen	X	X	X	X	X
Führungsverhalten	X	X	X	X	X
Äußere Belastungsfaktoren		X	X		

Quelle: in Anlehnung an Scharnhorst, J., 2019, S. 196.

Literaturverzeichnis

- Adolph, L.; Michel, J., 2018, Regulativer Rahmen und programmatische Aktivitäten zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt, in: ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed, Sonderheft 53, Erscheinungsdatum 12.2018, S. 44-50
- Ahlers, E., 2015, Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, in: WSI Mitteilungen, Ausgabe 3/2015, S. 194-201
- Altgeld, T. et al., 2021, Rahmenpapier zur Novellierung des Präventionsgesetzes, Rahmenpapier, o. O.
- AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH, o. J., Belastungen reduzieren, Arbeitskraft optimieren, AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH, Berlin
- Badura, B.; Ehresmann, C., 2020, Die Aussagekraft der Kennzahl „Fehlzeiten“ - Deutungsversuch aus Sicht der Gesundheitswissenschaften, in: Badura, B. et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2020, Springer-Verlag GmbH, Berlin S. 313- 329
- Baeck, U.; Deutsch, M.; Winzer, T. (Hrsg.): Arbeitszeitgesetz, Kommentar, 4. Auflage 2020, C. H. Beck oHG, München, (zit.: Baeck; Deutsch; Winzer/ *Bearbeiter*, ArbZG)
- Barth, A., 2018, Betriebliche Gesundheitsförderung - Konzepte für Bewegungsanbieter, in: Mehlich, H.; Pfannstiel, M. (Hrsg.), BGM - Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 87-99
- Bartscher, T.; Nissen, R., 2017, Personalmanagement, 2. Auflage, Pearson Deutschland GmbH, Hallbergmoos
- Bauer, C. et al., 2019, Fluktuation und deren Auswirkungen auf Unternehmen, Deloitte Consulting GmbH, Wien
- Bauer, J., 2016, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Ausgabe 1/2016, Erscheinungsdatum 23.11.2015, S. 47-49
- Beck, D.; Thomson, B.; Wendsche, J., 2021, Soziale Beziehungen, in: Adolph, L. et al. (Hrsg.), Handbuch Gefährdungsbeurteilung - Teil 2, BAuA, Dortmund, S. 26-34
- Beermann, B.; Schütte, M., 2020, Zum Hintergrund: Ergebnisse des Projekts Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden, S. 18-26
- Beck, D. et al., 2017, Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 3. Auflage, Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, Berlin
- Becke, G.; Pöser, S.; Schwerdt, C., 2017, Psychische Gesundheitsrisiken als Herausforderung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), in: Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Ausgabe 19 / Juni 2017, S. 11-21
- Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsschutzrecht: 8. Edition 2021, C. H. Beck, München (zit.: BeckOK ArbSchR/*Bearbeiter*, ArbSchG)

- Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht: 62. Edition 2021, C. H. Beck, München (zit.: BeckOK AbR/*Bearbeiter*, ArbZG)
- Beck'scher Online-Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch: 60. Edition 2021, C. H. Beck, München (zit.: BeckOK BGB/*Bearbeiter*, BGB)
- Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz: 49. Edition 2021, C. H. Beck, München (zit.: BeckOK GG/*Bearbeiter*, GG)
- Berufsgenossenschaft Holz und Metall, 2021, Extra-aurale Lärmwirkungen Nicht das Innenohr betreffende Lärmwirkungen, in: Fachbereich AKTUELL, S. 1-6
- Biallas, B. et al., 2019, Präventionsreife in kleinen und mittleren Unternehmen, in: Prävention und Gesundheitsförderung, Ausgabe 4/2019, Erscheinungsdatum 12.02.2019, S. 398-402
- Borgetto, B., 2007, Psychosoziale Belastungen und Ressourcen Begriffserklärung und theoretische Modelle, in: Hörmann, G.; Weber, A. (Hrsg.), Psychosoziale Gesundheit im Beruf, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 39-46
- Brand, M., 2021, Corona: Auswirkungen in der Arbeitswelt, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Ausgabe 7/2021, 76. Jg. S. 40-42
- Brandl, R., 2021, Bore-out: Monotonie am Arbeitsplatz und ihre Folgen, in: Fornfeist, A.; Rybnikova, I. (Hrsg.), Kritische Fallstudien zum Verhalten in Organisationen, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston, S. 15-20
- Brodersen, S. et al., 2015, iga.Report 29, Initiative Gesundheit und Arbeit, Berlin
- Brox, H.; Rütters, B.; Henssler, M., 2020, Arbeitsrecht, 20. Auflage, W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.; 2002, Demographischer Wandel in der Arbeitswelt, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stuttgart
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2010, Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen - Gestalten, 5. Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2020, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2019, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden
- Canan Agren, C. et al., 2019, Psychische Erkrankungen in der Rehabilitation und bei Erwerbsminderung - zentrale Handlungsfelder, in: RVaktuell, Ausgabe 8/2019, S. 194-199
- Deutsche Angestelltenkrankasse, 2021, Psychoreport 2021, Deutsche Angestelltenkrankenkasse, Hamburg
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V., 2021, Basisdaten Psychische Erkrankungen, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V., Berlin

- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., 2018, DGUV Regel 115-401 Branche Bürobetriebe, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Berlin
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., 2019, DGUV-Information 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Berlin
- Deutsche Rentenversicherung Bund, 2021, Rentenversicherung in Zeitreihen, Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin
- Deutscher Gewerkschafts Bund Bundesvorstand, 2020, Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen, in: arbeitsmarktaktuell, Ausgabe 1/Januar 2020, S. 1-17
- Diehl, B., 2020, Homeoffice und computervermittelte Kommunikation: Lernen aus der Pandemie für ein Arbeiten 4.0, in: DGUV Forum, Ausgabe 8/2020, S. 14-17
- Eilers, S.; Rump, J., 2017, Arbeit 4.0 - Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen, in: Eilers, S.; Rump, J. (Hrsg.), Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Springer-Gabler, Berlin, S. 3-77
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Band 51, 10. Auflage 2010, C. H. Beck, München (zit.: ErfK/Bearbeiter, BGB)
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Band 51, 11. Auflage 2011, C. H. Beck München (zit.: ErfK/Bearbeiter, BGB)
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Band 51, 12. Auflage 2012, C. H. Beck, München (zit.: ErfK/Bearbeiter, ArbZG)
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Band 51, 22. Auflage 2022, C. H. Beck, München (zit.: ErfK/Bearbeiter, ArbZG); (zit.: ErfK/Bearbeiter, BGB); (zit.: ErfK/Bearbeiter, BUrtG); (zit.: ErfK/Bearbeiter, SGB IX)
- Fehlau, E., 2012, Gesundheit am Arbeitsplatz, Verlag C. H. Beck oHG, München
- Fischer, S.; Müller-Kanneberg, B., 2018, Betriebliches Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, in: Karwohl, W.; Rössler, W. (Hrsg.), Arbeit und Psyche, W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart, S. 321-333
- Grundmann, I.; Höhnel, A; Löffler, T., 2020, Die Psyche im Lot, Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Chemnitz, Chemnitz
- Habermann, W.; Lohaus, D., 2018, Präsentismus, Springer, Berlin
- Hager, S.; Kern, S., 2017, Always online - Permanente Erreichbarkeit und die psychische Gesundheit, in: Seidel, M. (Hrsg.), Banking & Innovation 2017, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 137-157
- Hahn, F.; Pfeiffer, G.; Schubert, J. (Hrsg.): Arbeitszeitrecht, Kommentar, 2. Auflage 2018, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden (zit.: Hahn; Pfeiffer; Schubert/Spengler, ArbZG)
- Hahnzog, S., 2015, Psychische Gefährdungsbeurteilung, Springer Gabler, Wiesbaden
- Halbe-Haenschke, B., 2017, Informieren: Was ist BGM, in: Halbe-Haenschke, B.; Reck-Hog, U. (Hrsg.), Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 17-31

- Helmer, K., 2014, *Stress am Arbeitsplatz als Herausforderung für das Arbeitsrecht*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, zugl. Diss. Mannheim 2013
- Henkel, D. et al., 2014, *Infoteil A: Beschreibung psychischer Belastungsfaktoren bei der Arbeit*, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin, S. 163-186
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, 2021, *Hessischer Jahresbericht 2019*, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Wiesbaden
- Hoppe, D.; Kauffeld, S., 2014, *Arbeit und Gesundheit*, in: Kauffeld, S. (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*, 2. Auflage, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, S. 241-264
- Hupfer, K., 2007, *Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz*, in: Hörmann, G.; Weber, A. (Hrsg.), *Psychosoziale Gesundheit im Beruf*, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 184-199
- Jacobs, S., 2019, *Schutz vor psychischen Belastungen durch die Individualisierung des Arbeitszeitrechts*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, zugl. Diss. Regensburg 2019
- Jäggi, C., 2021, *Die Corona-Pandemie und ihre Folgen*, Springer Gabler, Wiesbaden
- Jung, D.; Petermann, O.; Windemuth, D., 2010, *Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb*, in: Jung, D.; Petermann, O.; Windemuth, D. (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 13-15
- Junker, A., 2020, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 19. Auflage, C. H. Beck oHG, München
- Kawohl, W.; Krämer, B., 2018, *Stress und psychische Erkrankungen*, in: Karwohl, W.; Rössler, W. (Hrsg.), *Arbeit und Psyche*, W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart, S. 162-173
- Kliner, A.; Rennert, D.; Richter, M., 2021, *Arbeitsunfähigkeit*, in: Knieps, F.; Pfaff, H. (Hrsg.), *BKK Gesundheitsreport 2021*, Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, S. 83-169
- Kokemoor, A.; Wörlen, R., 2019, *Arbeitsrecht*, 13. Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, München
- Kollmer N. (Hrsg.): *Arbeitsschutzgesetz, Kommentar*, 2005, C. H. Beck, München (zit.: *Kollmer/Bearbeiter, ArbSchG*)
- Kollmer N.; Klindt, T.; Schucht, C. (Hrsg.): *Arbeitsschutzgesetz, Kommentar*, 4. Auflage 2021, C. H. Beck, München (zit.: *Kollmer/Klindt/Schucht/Bearbeiter, ArbSchG*); (zit.: *Kollmer/Klindt/Schucht/Bearbeiter, BetrSichV*)
- Kommentar für die Praxis Arbeitsschutzrecht: 6. Auflage 2017*, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main (zit.: *ArbSchR/Bearbeiter, ArbSchG*); (zit.: *ArbSchR/Bearbeiter, BGB/HGB*); (zit.: *ArbSchR/Bearbeiter, ArbStättV*); (zit.: *ArbSchR/Bearbeiter, BetrSichV*)

- Kreuzberg, K., 2019, Arbeitsschutz im Wandel - Kompetenzen im Kampf gegen psychische Belastungen, in: Fichtner-Rosada, S.; Hermeier, B.; Heupel, T. (Hrsg.), Arbeitswelten der Zukunft, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 323-342
- Küttner Personalbuch: Arbeitsrecht Lohnsteuerrecht Sozialversicherungsrecht, 28. Auflage 2021, C. H. Beck, München (zit.: Küttner Personalbuch/*Bearbeiter*, Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz)
- Kunz, T., 2005, Psychische Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Vigilanz und psychische Sättigung, in: Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.), Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch, Bundesverband der Unfallkassen, München, S. 43-50
- Lindinger, C.; Zeisel, N., 2013, Spitzenleistung durch Leadership, Springer Gabler, Wiesbaden
- Lindner, D.; 2020, Virtuelle Teams und Homeoffice, Springer Gabler, Wiesbaden
- Loos, J., 2017, Lebenslanges Lernen im demografischen Wandel, Springer Gabler, Wiesbaden
- Lotter, M.; Portuné, R.; Walgenbach, H., 2015, Stress, Mobbing & Co., Unfallkasse NRW, Düsseldorf
- Mätschke, L. et al., 2019, Psychisch krank im Job, 4. Auflage, BKK Dachverband, Berlin
- Mainka-Riedel, M., 2013, Stressmanagement- Stabil trotz Gegenwind, Springer Gabler, Wiesbaden
- Manz, R., 2005, Entstehungsbedingungen psychischer Belastungen, in: Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.), Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch, Bundesverband der Unfallkassen, München, S. 17-30
- Manz, R., 2010, Angst und Aggression, in: Jung, D.; Petermann, O.; Windemuth, D. (Hrsg.), Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 341-354
- Mierke, K.; Poppelreuter, S., 2012, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, 4. Auflage, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin
- Mücklich, A.; Oster, S., 2019, Präsentismus Verlust von Gesundheit und Produktivität, 2. Auflage, Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), Dresden
- Müller, A., 2020, Klassiker der betrieblichen Gesundheitsförderung, in: Graßl, W.; Simmel, M. (Hrsg.), Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, S. 115-121
- Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: Band 2 Schuldrecht - Allgemeiner Teil I, 8. Auflage, 2019, C. H. Beck, München (zit.: MüKo/*Bearbeiter*, BGB)
- Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: Band 5 Schuldrecht - Besonderer Teil II, 8. Auflage 2020, C. H. Beck, München (zit.: MüKo/*Bearbeiter*, BGB)
- Nagel, U.; Petermann, O., 2016, Psychische Belastungen, Stress, Burnout?, 2. Auflage, ecomed-Storck GmbH, Landsberg am Lech

- Neuner, R., 2019, Psychische Gesundheit bei der Arbeit, 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden
- Oppolzer, A., 2009, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, 3. Auflage, Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution, Mannheim
- pronova BKK, 2018, Betriebliches Gesundheitsmanagement 2018, pronova BKK, Ludwigshafen
- Rademacher, U., 2017, Arbeitssucht, Springer Gabler, Wiesbaden
- Renaud, W., 1977, Die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nach dem Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, 27. Band, Duncker & Humblot, Berlin
- Romahn, R., 2006, Gefährdungsbeurteilungen, Bund-Verlag, Frankfurt am Main
- Roschker, N., 2014, Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, Springer Gabler, Wiesbaden
- Rudow, B., 2014, Die gesunde Arbeit, 3. Auflage, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München
- Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, Fachlicher Hintergrund, in: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.(Hrsg.), KPB-Kompaktverfahren Psychische Belastungen, Springer Vieweg, Berlin, S. 3-10
- Sandrock, S.; Stahn, C., 2017, Merkmalsbereiche psychischer Belastungen, in: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.(Hrsg.), KPB-Kompaktverfahren Psychische Belastungen, Springer Vieweg, Berlin, S. 11-16
- Schaff, A., 2019, Arbeit 4.0: Risiken für die psychische Gesundheit, in: Fichtner-Rosada, S.; Hermeier, B.; Heupel, T. (Hrsg.), Arbeitswelten der Zukunft, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 303-321
- Scharnhorst, J., 2019, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg
- Scherrmann, U., 2015, Stress und Burnout in Organisationen, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg
- Schönleber, S., 2017, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, Verlag Dr. Kovač GmbH, Hamburg, zugl. Diss. Hamburg 2016
- Schröder, U.; Stegmann, R., 2018, Anders Gesund - Psychische Krisen in der Arbeitswelt, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden
- Schwarzmann, K., 2011, Handbuch Psychische Belastung am Arbeitsplatz, Jedermann-Verlag GmbH, Heidelberg
- Ulich, E., 2011, Arbeitspsychologie, 7. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH, Stuttgart
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, 2020, Themenbezogene Handlungshilfe zum SARS-CoV-2 - Psychische Belastungen durch Corona bei der Arbeit minimieren, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Hamburg
- Weber, A., 2007, Einführung in die Thematik, in: Hörmann, G.; Weber, A. (Hrsg.), Psychosoziale Gesundheit im Beruf, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 21-33

Weber, A., 2007, Das Burnout-Syndrom - eine Krankheit moderner Gesellschaften?, in: Hörmann, G.; Weber, A. (Hrsg.), Psychosoziale Gesundheit im Beruf, Gentner Verlag, Stuttgart, S. 74-89

Wewers, U., 2017, Psychische Belastung am Arbeitsplatz, Deutscher Anwaltsverlag, Bonn

The influence of religion on the representation of women in politics

Master's thesis

at

FH Aachen – University of Applied Sciences

Department of Economics

Master of International Business Management – Customer and Service Orientation (MBA)

Supervisor: Prof. Dr. rer. Pol. Duc Hung Tran

Submitted on: 07.05.2021

submitted by

Eva Scholtes

from Aachen

Abstract

The aim of this thesis is to examine the influence of religion on the political representation of women. Ideally, it should be equal, but reality shows that most countries in the world have not achieved equal participation and representation of women in politics yet. This can be, at least partially, caused by traditional gender stereotypes which are historically promoted and emphasized by religions, amongst other factors. Typical assumptions are that some religions have a stronger effect on women's lives and also their political representation when desiring equality in it.

However, in the quantitative analysis results, the different forms of religion – the five world religions plus atheism – only show negligible divergences in the dimensions of women's political representation: percentages of women in parliament, the introduction of women's suffrage and the current as well as the all-time number of female heads of state or government. Neither the affiliation to a certain religion nor the predominance of non-democratic or democratic political systems considerably affect women in politics. Instead, it seems like religiousness, i.e. the importance of religion in people's everyday lives, has a more significant effect. Religiousness exhibits the highest impact on when women's suffrage was introduced while the other variables of women in politics are only minimally affected by it. Furthermore, an influence of financial and humanitarian wealth on these variables was statistically proven. All dimensions of women's political representation indicate dependencies on the GDP, education and most of all human development in the respective country. Summarizing, the chances for women to be equally represented in politics increase by higher economic and social wealth and decrease by higher religiousness.

Also, recent literature and interviews with high-ranking politicians and religion experts conducted within the qualitative analysis confirm the statistical results. Not only the affiliation to a non-male gender but also to other disadvantaged social groups (e.g. young age) appears to increase the likelihood of political discrimination. Several interviewees highlight the importance of religion for society and blame the historical patriarchy to abuse formerly religious gender roles for preserving their power. Therefore, it seems that not religion but pretended religiousness limits women in achieving high political mandates. It would be beneficial for women and society if the religions distance themselves from outdated gender roles. Amongst others, the most relevant measurements to increase women's participation and representation in politics are ensuring a comprehensive equal education and enhancing the compatibility of career and private life.

Table of contents

1	Introduction	1
1.1	Relevance and interest of the study	1
1.2	Structure and methodological approach	2
2	Major religious affiliations and their gender roles	3
2.1	Without affiliation: Atheism and Agnosticism	5
2.1.1	Prevalence of atheism in the world	5
2.1.2	Atheist view on gender roles.....	6
2.2	Christianity.....	7
2.2.1	Prevalence of Christianity in the world	7
2.2.2	Christian view on gender roles	7
2.3	Judaism	8
2.3.1	Prevalence of Judaism in the world	9
2.3.2	Judaist view on gender roles.....	9
2.4	Islam.....	10
2.4.1	Prevalence of Islam in the world	11
2.4.2	Muslim view on gender roles.....	11
2.5	Hinduism.....	12
2.5.1	Prevalence of Hinduism in the world	13
2.5.2	Hindu view on gender roles	13
2.6	Buddhism	14
2.6.1	Prevalence of Buddhism in the world	15
2.6.2	Buddhist view on gender roles	15
3	Analysis of the religious influence on women in politics.....	17
3.1	Data sets	17
3.1.1	Religions and religiousness.....	17
3.1.2	Women in politics.....	17
3.1.3	Other variables: Economy, Education, Development.....	18
3.2	Quantitative analysis	19
3.2.1	Arithmetic means.....	19
3.2.2	Pearson’s correlation coefficient	23
3.2.3	Linear regression	28

3.2.3.1	Simple linear regression.....	29
3.2.3.2	Multiple linear regression	32
3.3	Qualitative analysis	36
3.3.1	Choice of interview partners and literature	38
3.3.2	Findings of the interviews and literature.....	40
4	Conclusion	46
4.1	Summary of the findings	46
4.2	Limitations	47
4.3	Recommendations and outlook	48
5	Annex	51
	List of references.....	106

List of figures

Figure 1: World map of countries with female head of state/government.....	18
Figure 2: Scatter diagram and linear trend function of the regression between introduction of women's suffrage and religiousness	29
Figure 3: Simple linear regression of years of women's suffrage and religiousness.....	30
Figure 4: Simple linear regression of years of women's suffrage and religiousness.....	31
Figure 5: Simple linear regression of current female heads of state and religiousness ...	31
Figure 6: Simple linear regression of all-time female heads of state and religiousness...	32
Figure 7: Multiple linear regression of introduction of women's suffrage depending on religiousness, GDP and education	33
Figure 8: Multiple linear regression of percentages of women in parliament depending on religiousness and HDI	34
Figure 9: Multiple linear regression of current female heads of state depending on religiousness and HDI	35
Figure 10: Multiple linear regression of all-time female heads of state depending on religiousness and HDI	35

List of tables

Table 1: Distribution of world population on major religions	4
Table 2: Arithmetic means of women's representation in politics by religion.....	20
Table 3: Comparison of arithmetic means between democratic and non-democratic political systems	21
Table 4: Arithmetic means of women's representation in politics with focus on Christianity	22
Table 5: Arithmetic means of women's representation in politics clustered by religiousness	23
Table 6: Overview of correlation between religions and variables.....	24
Table 7: Overview of correlation between different forms of Christianity and variables ..	25
Table 8: Comparison of correlation coefficients between overall religions and democratic countries	26
Table 9: Overview of calculated correlation coefficients between all variables.....	27

List of abbreviations

AfD	Alternative für Deutschland (Alternative for Germany)
BC	Before Christ
CDU	Christlich Demokratische Union (Christian Democratic Union)
CSU	Christlich Soziale Union (Christian Social Union)
CIA	Central Intelligence Agency
e.g.	example given (synonymously used as "for example")
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland (Protestant Church of Germany)
FDP	Freie Demokratische Partei (Liberal Democratic Party)
GDP	Gross domestic product
GNI	Gross national income
HDI	Human development index
i.e.	that is to say (latin: "id est")
LGBTQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Queer
PPP	Purchasing power parity
r	Pearson's correlation coefficient
R ²	Determination coefficient
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands (Social Democratic Party of Germany)
UN	United Nations
USA	United States of America

1 Introduction

1.1 Relevance and interest of the study

Only recently, in January 2019, Germany celebrated the 100-year anniversary of women's right to vote. While some countries, the USA or New Zealand amongst them, accomplished this stage of equality beforehand, others – particularly countries in the Middle East – only followed during the last two decades and again others, namely Brunei, Eswatini and the Vatican City, still do not grant women the permission to participate in elections. The women's suffrage timeline is only one of many examples of how the role, freedom and equality of women have changed during the past century. Nowadays, we regularly encounter new movements and initiatives to improve gender equality in all areas of life. A lot of media attention was given to the women's quota for political parties, management, and supervisory boards in Germany as well as the worldwide feminist "Me Too" movement against sexual harassment and abuse of women, just to name two recent and prominent examples. The foundation of new and growth of existing initiatives imply that the development made so far is not yet sufficient and, especially in some areas, not satisfactory. Thus, gender equality remains a prevailing topic in science and society. Despite progress in the role of women in society during the last decades, some areas – both in a geographical and societal meaning – lag behind. Positions in politics and high management were traditionally occupied by men, usually providing them with immense power and authority. With women being considered equal to men, having the same rights and education, those positions and powers should theoretically be distributed equally amongst the sexes. Though, as of today, only 21 of all 195 countries in the world are governed by a female head of state and only 23,2% of all seats in their governing institutions are occupied by women.¹ Thus, reality demonstrates that notably in the domain of politics women still tend to be underrepresented.

Obvious divergences in progress of gender equality led to the assumption that women's roles and rights might vary between countries or continents, political systems, predominant religion, or other comprehensive influences. In general, it seems that countries with Western civilizations are more progressed when it comes to equality between sexes, ethnicities, or other social groupings. However, in this context, the term "Western" could be misleading because it also comprises states that, from a Middle European perspective, are geographically located in the East, such as Australia and New Zealand. Nonetheless, this term is used to serve a facilitated illustration and categorization. It is questionable if these discrepancies only result from a geographical position or rather from profound influential factors in the respective country's culture. Since religion is amongst the major components of culture and shapes it over decades and centuries, there might be a correlation between religion and deviating roles and representation of women. All five often labelled world religions, i.e. Christianity, Judaism, Islam, Hinduism, and Buddhism, can be found as predominant religions in countries around the globe and thus provide a preferably homogeneous base for investigations. Additionally, atheism, i.e. the absence of any religion or belief, will be examined to enable a comparison between religious and non-religious countries or in general the absence of religiousness. Thereby, a possible correlation to the representation of women can be traced back to religion and belief.

The ideal of equality referred to in this thesis is derived from the ethical point of view that every human being possesses equal rights. Every religion, country, or society might have

¹ Cf. International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2020).

different views on their respective ideal of equality, the distribution of rights and gender roles. Though, they will be compared to the ethical ideal and evaluated according to their deviation from this ideal.

Moreover, equality goes beyond gender equality. Politicians should reflect the actual diversity of the population and society that is shown by several movements, e.g. LGBTQ+² or Black Lives Matter. While diversity of representation in all spheres is undoubtedly desirable, the focus of this analysis is limited to gender equality between men and women. The aim of this thesis is to examine women's representation in politics and investigate the divergences between and correlation to the five major religions and atheism as well as the influence of overall religiousness.

1.2 Structure and methodological approach

Chapter 2 introduces the five major religions and atheism. After illustrating them including their respective gender roles, data of political systems and predominant religions including religious affiliations is collected for all countries in the world in chapter 3. Additionally, information on head of states or government, women in parliament, and the introduction of women's suffrage is gathered for each country to draw a broad comparison between atheism and the different world religions. Thereby, common hypotheses can be reviewed and checked according to their validity. Typical stereotypes are e.g. the paternalistic hierarchy of Islam resulting in bad representation and discrimination of women in Muslim countries' politics or the supposed tolerance of Buddhism resulting in equal representation of genders. For the quantitative analysis in chapter 3, all countries are clustered according to their predominant religion and the relationship between religious prevalence and criteria for women's representation in politics, such as the delegation of women to governing institutions, is examined and tested by comparing averages and calculating correlations. To avoid false conclusions based on varying political systems, the correlation of countries with democratic forms of government will again be examined separately and compared to the overall results. Consequently, the five world religions' results can be compared to another to identify potential similarities, divergences, or interdependencies as well as indicate their comprehension of and progress towards gender equality in political representation.

However, other influential factors – like culture, economy or education – cannot be fully excluded and may at least partially affect the representation of women in politics. Thus, the further quantitative analysis focuses on overall religiousness regardless of its form. It does not only consider the variables mentioned above but instead moreover includes other possible influential factors such as GDP, human development, or educational level of the respective countries. Culture is considered one of the most relevant limitations to women in leading political positions.³ Nevertheless, the issue is that it is inseparably entangled with religion and religiousness and hard to measure because of its intangibility and various, immeasurable components.⁴ A link between culture and women in politics is thus likely to exist but cannot be examined as a part of this thesis. All the measurable factors, i.e. religiousness, GDP, human development and education, are individually tested concerning their correlation to both each other and the representation of women in parliament. To

² LGBTQ+ is the abbreviation for Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Queer, and other social sexes or sexual orientations. Awareness and acceptance for this community is growing and so is their demand for equality in various areas of life.

³ Cf. Norris, Inglehart (2003).

⁴ Cf. Croucher et. al. (2017) and Annexes 8, 12.

depict a more thorough explanation, firstly simple, then multiple linear regressions are conducted with the ambition to trace back different measurable influences of the variables.

Subsequently in chapter 3, a qualitative analysis, based on interviews with former and current politicians of the different major German parties and people with (non-)religious backgrounds, is conducted to complement the objective evaluation of statistical data with subjective perspectives and mirror the quantitative results with the perceptions of reality. Between end of October 2020 and mid of January 2021, the interviews were conducted in various forms – in presence, via video conference tools and in written form. All protocols have again been checked by the informants themselves or their employees to ensure the informative value and approve the use for this thesis.

The conclusion in chapter 4 summarizes the findings of the previous chapters, gives an outlook on how religion and religiousness might develop and affect the representation of women in politics and society in the future. It further gives suggestions on how to improve gender equality in these domains.

2 Major religious affiliations and their gender roles

Although there is no unique and final definition of religion, everyone has their own unaware approach depending on one's circumstances, education, and environment. In general, the term religion commonly refers to beliefs and practices to dignify anything perceived as sacred, divine, or transcendental.⁵ While the current abstract concept of religion only developed due to the scientific examination and debate during the past centuries, the actual practices have been executed for millennia. Early civilizations provide plenty of evidence for religious rituals, e.g. cave paintings by Stone Age men or Egyptians worshipping their Pharaohs as gods and goddesses.⁶ Research in human and social sciences suggest that humans invented religion to give reasons for the inexplicable, such as diseases, natural catastrophes or the creation of the world and humanity. It further seems probable that the derivation of rituals, prayers and traditions intended to please the worshipped supernatural powers, granting the humans luck, health, and other rewards in return.⁷

Religion is no clearly bordered sphere but rather unconsciously influences all areas of human life since its very beginnings – culture and behaviour amongst them.⁸ Hence, it is assumed that cultures and countries developed differently because of their underlying religion. To a certain extent, this might also include the varying gender roles of today. Therefore, the typical gender roles conveyed by the religions are illustrated and compared to each other to deviate hypotheses on how gender equality is perceived and implemented into these countries and societies. Self-evidently, a single country or society is barely influenced by one religion only, but most of them exhibit a history and clear prevalence of one of them.

As there are countless religious streams in the world, this thesis focuses on the so-called world religions – Christianity, Judaism, Islam, Hinduism, and Buddhism – because they comprise the great majority of the world population and are historically considered most important.⁹ The categorization as world religion can mostly be traced back to the absolute

⁵ Cf. Clark, Clanton (2012, p. 3) and Clarke (1995, p. 7).

⁶ Cf. Clarke (1995, p. 7) and Winzeler (2008, p. 46 ff. and 124).

⁷ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017), Clark, Clanton (2012, p. 5), Clark (1995, p. 7) and Winzeler (2008, p. 53 ff.).

⁸ Cf. Clark, Clanton (2012, p. 4 f.).

⁹ Cf. Waldow (2021).

amount of affiliated people as they outnumber other religions or beliefs. Judaism is the exception (cf. table 1) but is still considered a world religion because of its perpetuity. It was not only the first monotheistic religion in the world but is also reckoned as the source of Christianity, today's numerically greatest religion, and Islam.¹⁰ A significant part of the world population also shows no affiliation to any religion; hence this section of the population is additionally included in the investigation under the term atheism.

The world population is distributed to the major religions as follows:

Table 1: Distribution of world population on major religions

Religion	Affiliation in %	Affiliation in Mio. people
Unaffiliated	16,3	1.274
Christianity	31,5	2.463
Judaism	0,2	156
Islam	23,2	1.814
Hinduism	15,0	1.173
Buddhism	7,1	555
Others	6,7	524

The table above was created based on data on religion from Pew Research Center and extrapolated with the current world population of approximately 7,82 billion people.¹¹ Since the data on religion was collected in 2010, the percentages might have changed to some extent and thus also the absolute numbers should rather be regarded as reference values. The biggest percentage of the world population, 31,5%, considers themselves Christian, followed by 23,2% Muslims. Hindus and unaffiliated people make up almost the same percentage with 15% respectively 16,3%. In comparison, Buddhism and especially Judaism fall back in relative and absolute numbers with a percentage of 7,1 % respectively 0,2%. Religions counted amongst the 6,7% in the category "Others" are mainly geographically centralized, traditional religions such as native beliefs, natural religions, Sikhism and Jainism in India or Confucianism in China.

As it was mentioned before, religions influence culture, behaviour, and human life and might thus promote a varying perception of gender equality. However, all of them are compared to the ideal imagination of equality that has been shaped by philosophers since centuries. Many famous philosophers like Immanuel Kant, John Rawls or Martha Nussbaum supported and shaped the idea of equality and strived for equity and social justice for all humans.¹² Yet, their remarks were rarely interpreted as explicit gender equality and sometimes even excused the non-applicability of gender equality.¹³ The movement of egalitarianism initially advocated the equal treatment of all humans but nowadays also often specifically represents gender equality, e.g. in the Tunisian constitution of 2014, which was

¹⁰ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017)

¹¹ Cf. Deutsche Stiftung Weltbevölkerung (2020).

¹² Cf. Altman (2017, p. 94 and p.122) and Comim, Nussbaum (2014, p. 53).

¹³ Cf. Chambers (2010, p.181 ff.)

the first to apply egalitarianism as gender parity in an Arab country.¹⁴ Judgment on equality will be made according to the moral ideal of it. In application to women's representation in politics this implies a gender distribution of a ratio of 50% women and 50% men. Not only moral ideals are strongly linked to politics and laws, but so are religious ones, regardless of the religion. Some countries, 43 to be exact, declare state religions¹⁵, in others the churches and religions are preferentially treated by the government, e.g. in Sweden or Germany with financial support. Contrariwise, again other countries, e.g. exemplified by France, emphasize the importance of laicism, i.e. the principle of strict separation between religion and state.¹⁶ Furthermore, in 75 countries worldwide, blasphemy is criminal and punishable, eight of them even impose death sentences on reputed offenders.¹⁷ This proves a strong interrelation of religion and politics and raises reasonable suspicion that gender roles of the religions might impact politics just as well.

2.1 Without affiliation: Atheism and Agnosticism

Nowadays, atheism is a common phenomenon especially in Western societies, although it only essentially emerged in the past centuries after the rise of thoughts of French Enlightenment and findings of science.¹⁸ The etymology of the term atheism derives from the syllable "a-" (Greek: not, without) and the word "theism" (Greek: the belief that god exists) and thus describes the non-existent belief in any god.¹⁹ This affiliation does not have a single definition. Amongst others it contains people who believe that there are no gods, people who do not believe that there are gods, as well as people who acknowledge the possible existence of divine natures but do not incorporate the idea or practice in their lives.²⁰ Atheism is often confused with agnosticism, but indeed there is a clear distinction. Agnostics consider themselves neither theists nor atheists, meaning that they reject believing in either presence or absence of god(s). Instead, they reckon both options to be true, but do not favour one because of missing evidence or inconsistency with their personal beliefs, among other reasons.²¹ Since they are also religiously unaffiliated and in its wider understanding, atheism comprises agnosticism, they are thus counted to the numbers of atheists.²² For the reason of facilitated reading the term atheism will thus be used as a collective term for all religiously unaffiliated people.

2.1.1 Prevalence of atheism in the world

Although 1.274 Mio. people or 16,3% of the world's population are religiously unaffiliated²³, only one country's population, i.e. Estonia, shows atheism as their predominant belief.²⁴ Despite not being prevalent, the importance of atheism is continuously rising and holds relevant shares of population – e.g. in several European countries but also in the USA, Uruguay, Canada, China or Vietnam.²⁵ In fact, many people, especially in Western countries, officially belong to a certain religion, but unofficially count as atheists since their lives

¹⁴ Cf. Sallon (2014).

¹⁵ Cf. Pew Research Center (2017).

¹⁶ Cf. Clarke (1995, p.41).

¹⁷ Cf. End Blasphemy Laws (2012).

¹⁸ Cf. Deiss (2001).

¹⁹ Cf. Draper (2017).

²⁰ Cf. Kirchengaustritt (2021).

²¹ Cf. Draper (2017).

²² Cf. Draper (2017).

²³ Cf. Pew Research Center (2012).

²⁴ Cf. Aid to the Church in Need (2018) and CIA (2020).

²⁵ Cf. Jacobs (2019).

are either not affected by belief or they practically do not believe in their religion despite the official affiliation.²⁶ Since the absolute growth of atheism does not outperform the population growth on earth, the percentual share of atheists in the world population is expected to slightly decrease, though.²⁷

2.1.2 Atheist view on gender roles

As there is no religion to influence gender stereotypes, many other factors such as culture, society, traditions etc. might play a role in the perception of women in atheism. The fact that atheist women face scepticism and criticism more often than atheist men – mostly by religious people but also by other fellow atheists' views – shows that gender equality is not yet achieved in non-religious communities and that there must be other influences.²⁸ However, those factors strongly vary from countries, social groupings etc. and there cannot be a unique image of women in atheism. The absence of religiously embossed gender roles provides a more open framework for women, though. Feminism tends to be strongly related to non-religiousness, so the empowerment of women during the last decades might have been influenced by increasing rejection of religion.²⁹ Already in early times of popularity of atheism, scientists, and philosophers initiated the discourse on the existence or absence of religion and started demanding for evidence.³⁰ At least in this context, critical thinking and questioning present patterns are strongly linked to atheism. It further suggests that atheists are more likely to question the gender inequality in society, culture, religion, and all other areas. Still, more men than women are atheists, at least partially because they tend to turn extremist in both directions – atheism and religious fundamentalism – while women remain rather moderate despite a decreasing importance of religion in their lives.³¹ Atheism is not necessarily required to be a feminist, but many feminist roots trace back to it. Its proponents brought up criticism on women's roles in traditional, religious understandings and achieved major changes towards equality in the last decades.³²

As previously mentioned, gender roles do not only diverge from religion, but are influenced by many other factors, that are not necessarily related to atheism. Nevertheless, former countries with socialist regimes, e.g. the German Democratic Republic or the Soviet Union, tended to reinforce or even demand religious freedom. This might have led or contributed to a comparatively high independence of women back then since they usually worked full-time, earned their own money and were able to equally finance a couple's or family's spending.³³ In spite of their collapse, countries like the Soviet Union belong to the early introducers of women's suffrage and paved the way for female political participation in today's Estonia, Latvia, Lithuania, Russia, Belarus, Moldova, Ukraine, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan, Uzbekistan, Armenia, Azerbaijan and Georgia.³⁴ Nowadays, some of these countries provide better frameworks for women to maintain a self-determined and successful lifestyle whereas others heavily suppress women when they behave inappropriately compared to the traditional imaginations. While Estonia, Latvia and

²⁶ Cf. Kirchenaustritt (2021).

²⁷ Cf. Pew Research Center (2015).

²⁸ Cf. Miller, Gordon (2019).

²⁹ Cf. Mahlamäki (2012, p. 62 f.).

³⁰ Cf. Deiss (2001).

³¹ Cf. Mahlamäki (2012, p. 61 f. and p. 64).

³² Cf. Overall (2006, p. 233 ff.).

³³ Cf. Annex 10, l. 98 ff.

³⁴ Cf. Eterna (2021).

Lithuania had at least one woman as head of state, in Azerbaijan domestic violence against women is not even considered a crime.³⁵ Thus, religion certainly is not the only influential factor for women's roles and there probably is no conjoint view on gender roles for all unaffiliated people due to varying environments, cultures, educational levels etc.

In the upcoming sections for the five major world religions, the additional influences will not be portrayed although they are probably crucial for their gender perceptions as well. Anyhow, the aim is to point out the actual effect of the respective religion on women and overall gender roles.

2.2 Christianity

About 2000 years ago, with the deeds and death of Jesus, Christianity derived from Judaism and turned into the biggest world religion of today.³⁶ According to written records, God sent his son Jesus, who is considered an important prophet in Judaism and Islam, to earth to free humanity of its sins. After his crucifixion and resurrection, his followers spread his word and faith and created a new covenant with god, partially contradicting the belief and old covenant with god of the Jews.³⁷ Despite its belief in the holy trinity of god, his son Jesus and the holy spirit, Christianity is mostly considered a monotheistic religion since there is only one true god and the others are merely embodiments of him. However, some people affiliated to other monotheistic religions do not acknowledge Christianity as strict monotheism.³⁸ Christianity typically differentiates between Catholicism and Protestantism, but there are various other forms of Christianity, such as Orthodox', Copts, Baptists, etc. They share the new testament as their holy scripture and all have the following characteristics in common: reception ritual (e.g. baptism), worship (church service), ecclesial ministry and good deeds.³⁹ While some forms of Christianity do not have official holy representatives, the pope based in Vatican City is the head of the Roman Catholic Church.⁴⁰

2.2.1 Prevalence of Christianity in the world

Although Christianity was only founded about 2000 years ago, it is the religion with the highest number of affiliated people in the world, namely approximately 2.463 Mio. people, i.e. 31,5% of the world's population.⁴¹ This is also reflected in the number of countries with Christianity as their predominant religion, i.e. 123 of 197 countries. When put into a map, Christianity displays majorities in North and South America as well as Europe, Oceania, and the southern half of Africa.⁴² The amount of Christians is expected to increase up to almost 3 billion people in 2050, mostly due to a strong population growth in African countries.⁴³

2.2.2 Christian view on gender roles

The holy book of Christianity, the bible, tells the story of human origins with God creating the man named Adam in his own likeness.⁴⁴ This results in the assumption that God must

³⁵ Cf. Safarova (2021).

³⁶ Cf. Clarke (1995, p.41).

³⁷ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017).

³⁸ Cf. Britannica (2020).

³⁹ Cf. Clarke (1995, p. 41 f.).

⁴⁰ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017).

⁴¹ Cf. Pew Research Center (2012).

⁴² Cf. Jacobs (2019).

⁴³ Cf. Pew Research Center (2015).

⁴⁴ Cf. The Bible, 1 Mos 1,27, 1 Mos 2,7 and 1 Mos 5,1.

have been imagined and depicted as of male gender. Only when God realized that Adam was lonely, he put him to sleep and removed one of his ribs. Thereof, he created “a helper fit for him”⁴⁵, displaying the subordination of women in the biblical history of origins. This understating is further confirmed by the verses of the New Testament “For a man ought not to cover his head, since he is the image and glory of God, but woman is the glory of man. For man was not made from woman, but woman from man. Neither was man created for woman, but woman for man”.⁴⁶ The woman, Eva, was held responsible for not resisting the temptation of the forbidden tree in paradise. Thus, god did not only curse and punish her with unbearable pain in pregnancy and childbirth but also subordinated her to the man’s command and banned all of humanity from his garden Eden.⁴⁷ Consequently, the inferior role of women was emphasized by their fault for having to leave paradise. This understanding of roles and distribution of tasks between genders spread with the dissemination of Christianity in the centuries after the year zero and became state religion of the Roman empire in the fourth century AD.⁴⁸ In medieval times, some women such as Hildegard of Bingen and Julian of Norwich acted as prominent Christian role-models,⁴⁹ but at the same time the persecution of alleged witches was a common phenomenon. In this process, also the church and clergy imputed conspiracy with the devil to mostly female suspects and therefore bear complicity for the death of 50.000 innocent victims, thereof approximately 80 % women.⁵⁰ Nowadays there are huge differences when discussing women’s role within Christianity: Roman Catholicism condemns abortion, same-sex marriage and women as priests or even higher ecclesiastical positions.⁵¹ In contrast to that, the Protestant church is more open and tolerant in terms of gender equality. Lots of homosexuals and women act as priests, the first woman as bishop was Barbara Harris in Boston in 1989.⁵² Nonetheless, female Protestant priests struggled with the traditional structures and mindset and had to oppose many antagonists and obstacles.⁵³

Since there are various forms of Christianity with their respective characteristics, there is no unique distribution of gender roles. However, traditional values of Christianity mostly contextualize women’s responsibilities and devoirs in family and household. Due to changing circumstances, such as the decreasing faith in Christianity in Western countries and its emergence towards new areas as well as women’s empowerment movements, Christian gender roles now strongly diverge around the world. Comparatively newly Christian countries, e.g. in Africa, tend to have stricter and more traditional gender roles than Western countries, where social and economic development was accompanied by challenging and changing former stereotypes.⁵⁴

2.3 Judaism

Having significantly older roots than Christianity and Islam, Judaism is considered the oldest monotheistic religion in the world, i.e. stating that there is only one god. The origin of Judaism dates back to approximately 1900 BC, when Abraham, the progenitor of all Hebrews, moved with his family and associates to find a new land and create a new belief

⁴⁵ The Bible, 1 Mos 2,18.

⁴⁶ The Bible, 1 Kor 11,7-9.

⁴⁷ Cf. The Bible, 1 Mos 3,6-24.

⁴⁸ Cf. Clarke (1995, p.52 f.).

⁴⁹ Cf. Clarke (1995, p.59 and 65).

⁵⁰ Cf. Aufmkolk (2020).

⁵¹ Cf. Stack (2015).

⁵² Cf. Clarke (1995, p.42).

⁵³ Cf. Groth (2016).

⁵⁴ Cf. Beattie (2005).

that rejects tin gods and worships only one true god. In search of the god-promised land Kanaan, his descendants were trapped in Egyptian slavery for centuries before the prophet Moses freed them, received the Ten Commandments from god and led them to Israel.⁵⁵ The holy book of Judaism, the Thora, comprises the five books of Moses and is thus equivalent to the Christian Old Testament. Jews further sanctify the scriptures Nebi'im and Ketubim. Altogether they form the Jewish holy scripture, the Tanach, telling the Jewish people's history and regulating everyday Jewish life.⁵⁶ Not only did Judaism spawn the emergence of Christianity and Islam, but also affiliated people of all three beliefs deify Jerusalem, the capital of Israel, as a holy city and centre of their religion.⁵⁷ Moreover, similar importance and worship evinced towards Abraham, Moses, etc. can be found in all three monotheistic religions.⁵⁸

2.3.1 Prevalence of Judaism in the world

While Judaism once was one of the most important religions in the ancient world, nowadays it is barely predominant. Of the major religions in the world, it has the lowest number of affiliated people with 156 Mio. people, i.e. only 0,2% of the world's population.⁵⁹ Israel is the only country with Judaism as predominant religion⁶⁰, further larger communities of faith are typically found in e.g. Brazil or Argentina and especially in the USA.⁶¹ The prophet Moses is the assumed author of the Thora, the holy book of Judaism. These scriptures also constitute the first five books of the Christian bible and depict the common roots of both religions e.g. in the creation of the world and the reception of the Ten Commandments.⁶²

2.3.2 Judaist view on gender roles

As Judaism and Christianity are partially based on the same scriptures, the history of origin in the Thora respectively the Old Testament and thus the ancestry of women of men is identical and can be evidenced with the same scriptures. The negative bias towards women is further explicit in a blessing in daily morning prayers of Jewish men thanking god for not having made them a woman.⁶³ Nonetheless, recent adaptations of prayer books add comments interpreting the blessing as men thanking god for additional precepts that are not valid for women.⁶⁴ In fact, there are several rules applying to men only⁶⁵, yet the statement made in the blessing remains doubtful. In general, gender roles depend on the rigour of Jewish communities' developments. The movements are typically classified as Orthodox Jews and Reform Jews, latter being considered more liberal and progressive while Orthodox Jews strictly obey various rituals and rules.⁶⁶ It is also the reformist movement that allows women to be ordained Rabbi, i.e. the leader of worship in a Jewish community or Synagogue, in contradiction to the Orthodox Jews where only men may possess this status.⁶⁷ Also ordinary life is affected by traditional and yet unchanged Jewish laws, e.g. in women

⁵⁵ Cf. Clarke (1995, p.20).

⁵⁶ Cf. Delvaux de Fenffe (2020).

⁵⁷ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017).

⁵⁸ Cf. Clarke (1995, p.20, p.78 and p.88 f.) and Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017).

⁵⁹ Cf. Pew Research Center (2012).

⁶⁰ Cf. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2017).

⁶¹ Cf. Clarke (1995, p.39).

⁶² Cf. Clarke (1995, p.20 and 28).

⁶³ Cf. Rickman (2009) and Baker (1993, p.35).

⁶⁴ Cf. Baker (1993, p.35).

⁶⁵ Cf. BBC (2020).

⁶⁶ Cf. Delvaux de Fenffe (2020) and BBC (2020).

⁶⁷ Cf. BBC (2020).

requiring their husband's permission for a religious divorce.⁶⁸ The religious law, the so-called Halacha, shows several disadvantages for women but also for all liberal Jews, since e.g. marriages to non-Jews constitute an arduous issue and are even prohibited in Orthodoxy.⁶⁹

Unlike other religions, gender roles and separation are not always perceived as discrimination, for many Jews the role of women in household and family is more appreciated and dignified than other occupations.⁷⁰ Still, this view of occupations and obligations seems to be hardly compatible with the modern, equality targeting imagination of women's lives. Besides the ambitions and statements of individual believers, prominent female Rabbis of both orthodox and reformist Jewish communities try to develop women's position in Judaism, e.g. with more commonness of and acceptance for female clerics or alterations in Jewish law.⁷¹

As previously mentioned for Christianity, one must also distinguish between the traditional Jewish stereotype of women and the changing role in society and Judaism. Orthodox perceptions might be considered old-fashioned and obsolete. Nevertheless, both feminist and egalitarian movements have already initiated change in women's role in society which successively moved Judaism towards more gender equality.⁷² Yet there is a long way to go to full equality, especially in more conservative Jewish communities.

2.4 Islam

Besides Judaism and Christianity, Islam counts as the third monotheistic world religion and they might have the strictest interpretation of monotheism.⁷³ The mutual origin of the three monotheistic world religions – Judaism, Christianity, and Islam – is verified by the common belief in the genesis and early history of humanity and god. As for Islam, amongst others they acknowledge Moses and Jesus as their prophets⁷⁴ and consider the Jewish Thora and Christian Gospels as revelations of god's word.⁷⁵

The genesis of Islam took place in Arabia around 1400 years ago, where nomad tribes lived between the Christian European world and the Persian Empire. Formerly disrupted between the tribes, the prophet Mohammed unified huge areas in one belief in a short period of time.⁷⁶ He received the god Allah's words transmitted by an archangel and collected them in the holy book called Koran, framing the rules for Muslim lives ever since.⁷⁷ After the prophet Mohammed's death without a male descendant, his followers could not agree on a common successor. One party, who later became the Sunnis, wanted only relatives of Mohammed as their leaders, others, later named Shiites, argued for electing a successor who is not necessarily a relative. The streams are also differing in their interpretations of the Muslim faith and its rules.⁷⁸ These controversies resulted in betrayals, battles and mistrust and caused the separation into Sunni and Shiite Muslims.⁷⁹ As of today, the Sunnis

⁶⁸ Cf. Rickman (2009).

⁶⁹ Cf. Baker (1993, p. 45 ff. and p.172 f.)

⁷⁰ Cf. BBC (2020) and Baker (1993, p.123 ff.)

⁷¹ Cf. Rickman (2009) and Wemaere (2019).

⁷² Cf. Rickman (2009).

⁷³ Cf. Britannica (2020).

⁷⁴ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017).

⁷⁵ Cf. Clarke (1995, p.86 and p.93).

⁷⁶ Cf. Clarke (1995, p.85).

⁷⁷ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017).

⁷⁸ Cf. Schulte von Drach (2014).

⁷⁹ Cf. Clarke (1995, p.91).

make up approximately 90% of the Muslim population, the Shiites only 10%.⁸⁰ Despite their historic enmity and varying interpretations and practices of parts of the Koran, they believe in the same faith and share the same traditions.⁸¹

2.4.1 Prevalence of Islam in the world

As of today, about 1.814 Mio. people, i.e. 23,2 % of the world population, consider themselves Muslims.⁸² Islam currently is the fastest growing religion, in 1995 there were only 860 Mio. Muslims⁸³ and experts expect Islam to equal Christianity in the amount of affiliated people by the year 2050 and possibly outnumber them afterwards.⁸⁴ This development is related to the geographical representation of Islam, being mainly predominant in the Middle East and North Africa, because lots of those countries have young inhabitants and fast-growing populations.⁸⁵

2.4.2 Muslim view on gender roles

Western societies often construe headscarves as the subordination of Muslim women. In strict Muslim communities or when attending prayers in the mosque women are obliged to cover their heads, deriving from interpretations of the Koran.⁸⁶ However, generally women in liberal countries have the freedom of decision to do so or not.⁸⁷ Theoretically, Islam concedes the same rights for all genders, but practically women are often limited to duties in household and family only.⁸⁸ Besides, they are eligible for having typically female professions, such as teachers or nurses.⁸⁹ Already the Muslim roots of the prophet Mohammed's history provide very little presence and importance of female involvement, moreover only male successors came into consideration as leaders.⁹⁰ Until few years ago, only men were permitted as Imams, i.e. formerly understood as successors of Mohammed and today rather as prayer leaders in mosques. This has slightly changed since recently women became Imams, e.g. in Denmark or France. Yet, they represent absolute exceptions and female Imams can mainly be found in more Western countries in Europe or Northern America. In the majority of countries, Muslim communities and mosques still do not allow women to become religious leaders.⁹¹ Inferiority of women is further depicted in the marital life of Muslims in many countries, since the Koran allows men to wed up to four women in its following Sura: "[...] *marry whatever suits you in women, two, three or four. And if you fear not treating so many justly, then only one, or whatever you have in slaves*".⁹² Following this interpretation and translation, the Koran does not only permit polygamy but also slavery. Beside the female obligation for household and family, it is still the male counterpart who is higher-ranked and responsible for decision-making. If necessary to ensure obedience, violence of men against women is usual⁹³ and even approved by the Koran: "*And if you fear that women will rebel, admonish them, avoid them in the marriage bed*

⁸⁰ Cf. Schulte von Drach (2014).

⁸¹ Cf. Clarke (1995, p.91)

⁸² Cf. Pew Research Center (2012).

⁸³ Cf. Clarke (1995, p.85).

⁸⁴ Cf. Pew Research Center (2015).

⁸⁵ Cf. Pew Research Center (2015).

⁸⁶ Cf. Schröter (2019, p.240 ff.).

⁸⁷ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017).

⁸⁸ Cf. Schröter (2019, p.224).

⁸⁹ Cf. Clarke (1995, p.84).

⁹⁰ Cf. Schulte von Drach (2014).

⁹¹ Cf. Wemaere (2019).

⁹² Koran, Sura 4 Verse 3.

⁹³ Cf. Schröter (2019, p.224 ff.).

and beat them!".⁹⁴ Famous Muslim leaders, such as the Imam Saad Arafat trivialize domestic violence or sexual harassment, blaming the women for deserving these actions⁹⁵ or publicly explain how to properly beat women like the Muslim preacher Adellatif Rouali.⁹⁶ According to the principles that regulate sexuality in Islam, men are only held liable for rape if there are at least four other males witnessing the act, whereas the raped woman might be accused of and arrested for illicit sexual relationship.⁹⁷ While constitutional laws of most countries in the world lever out these principles, they demonstrate the different worth of men and women in theoretic Islam. In case of women committing crime against the religious ideology of chastity, e.g. adultery or pregnancy after a divorce, severe punishment, possibly in form of death sentence or through stoning, awaits them and was conducted in Afghanistan, Nigeria, Iran, Iraq, Yemen, Pakistan, Saudi-Arabia, Somalia, Sudan, the United Arab Emirates and Syria during the last years.⁹⁸ Amongst others, two examples were prominently reported on by the media: In 2014, a Syrian father stoned his daughter for alleged adultery and in 2015, a young Afghan woman was stoned by a group of men for the same reason while her male counterpart in adultery was not punished.⁹⁹ To promote chastity, gender segregation is important for all areas of life – when praying in the mosque, at work or even in restaurants – although the Koran only offers poor justification for it.¹⁰⁰ Enormous divergences are visible between strict and liberal Muslim governments when talking about gender segregation. Islamist regimes such as the Taliban prohibit women to have jobs, use their flats' balconies, leave their house without male company, or talk to another male but their husband or male relatives. Others, e.g. Indonesia, handle the gender segregation less strictly despite of their strong faith: Women are common in all kinds of professions and even pray in the same room, albeit not in mixed groups.¹⁰¹ In contrast to the commonly weaker position of women in Islam and Muslim life, in times of war, they regularly join military forces, e.g. in Iran's revolution in 1979 or according to written records even in wars in times of Mohammed, i.e. approximately 1400 years ago.¹⁰²

2.5 Hinduism

Out of the five world religions, Hinduism is the oldest with roots tracing back more than 4000 years ago, but without any concrete date of origin.¹⁰³ Furthermore, it is the only one referred to as polytheistic since Hindus worship more than one god. The most important gods are Brahma, the creator, Vishnu, the preserver and Shiva, the destroyer and regenerator. Together they form the holy triad of the circle of existence.¹⁰⁴ Theoretically, there are up to millions of deities but most of them are of minor significance.¹⁰⁵ However, some Hindus argue that there is only one god, Brahman (the all-embracing soul, not to confuse with Brahma), who appears in varying natures and disguises.¹⁰⁶ Hence, Hinduism can also be considered monotheistic, depending on the perception. The ancient heritage of Hinduism

⁹⁴ Koran, Sura 4 Verse 34.

⁹⁵ Cf. Abou Bakr (2012).

⁹⁶ Cf. Youtube (2015).

⁹⁷ Cf. Schröter (2019, p.236).

⁹⁸ Cf. Schröter (2019, p.236 f.)

⁹⁹ Cf. Bezhan (2020) and BBC News (2014).

¹⁰⁰ Cf. UK Essays (2018).

¹⁰¹ Cf. Schröter (2019, p.238 f.).

¹⁰² Cf. Clarke (1995, p.84).

¹⁰³ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017) and Mark (2020).

¹⁰⁴ Cf. Clarke (1995, p.136).

¹⁰⁵ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017).

¹⁰⁶ Cf. Clarke (1995, p.126 f. and p.136) and Mark (2020).

is also evidenced by the vast majority of temples dedicated to specific deities. The purpose of pilgrimage to and prayer in the religious sites or home shrines is to bring humans closer to divineness.¹⁰⁷ The holy scriptures called Vedas, however, are even older than the temples, since they were initially recorded around 1500 BC.¹⁰⁸ Unlike other religions, Hindus do not interpret their holy scriptures as words and rules of god (or the gods), but rather construe them as a manifestation of the truth of existence and the universe.¹⁰⁹ Hindus are obliged to stick to the holy scriptures, prayers and gods as well as follow a moral behaviour in interactions with any creature or in society. Thereby, they increase their Karma, i.e. the sum of all good or bad consequences of every mental or physical activity, in order to be reborn in another nature or a higher caste. The Indian caste system is over 3.000 years old and divides Hindus into hierarchical groups based on which professions they have and how intellectual and reputable they are.¹¹⁰ Although discrimination by belonging to castes was forbidden by law in 1950, they still play a major role in many areas of life, e.g. when choosing a partner.¹¹¹ The ultimate objective is to even escape the vicious circle of rebirth, called Samsara, and reach personal spiritual liberation.¹¹²

2.5.1 Prevalence of Hinduism in the world

Hinduism nowadays represents 15 % of the world population.¹¹³ The majority of the 1.173 Mio. Hindus in the world still lives in and around India, but the Hinduist belief is also popular amongst other countries, especially the USA and the UK as well as former British colonies, where lots of Indians emigrated to.¹¹⁴ The only countries with Hindu majorities remain India and Nepal, though.¹¹⁵ The Hindu population is expected to increase with the same pace as the world population growth and might rise to over 1,4 billion affiliated by 2050. This development is provoked by the comparatively high population growth in India and a relatively big share of Hindus younger than the age of 15.¹¹⁶

2.5.2 Hindu view on gender roles

In contrast to the other religions, which primarily have male gods, prophets or role-models, goddesses are present in Hinduism as well. Aside the male holy triad there are four females amongst the most important Hindu deities: Saraswati is the goddess of erudition and arts, Lakshmi is the goddess of beauty, the mother goddess Parvati (or Durga) symbolizes power and protection, and Kali embodies the goddess of death.¹¹⁷ These goddesses represent stereotypically female attributes such as beauty and arts but also rather cliched male duties like power and death. Thus, the first imagination of the effect of the religious idols on women's lives indicates a balanced attitude which allows various development potentialities. Moreover, Hinduism apparently is the only of the five major world religions that specifically worships goddesses as equals to their male associates.¹¹⁸ Nonetheless, the actual lives and obligations of traditional Hindu women do not differ as much as expected from

¹⁰⁷ Cf. Clarke (1995, p.139 f.)

¹⁰⁸ Cf. History.com (2017).

¹⁰⁹ Cf. Mark (2020).

¹¹⁰ Cf. Das (2004, p. 6 f.).

¹¹¹ Cf. Rios (2021).

¹¹² Cf. Clarke (1995, p.126, p.129 and p.133)

¹¹³ Cf. Pew Research Center (2012).

¹¹⁴ Cf. Clarke (1995, p.143).

¹¹⁵ Cf. Jacobs (2019).

¹¹⁶ Cf. Pew Research Center (2015).

¹¹⁷ Cf. Clarke (1995, p. 136 f.) and Das (2019).

¹¹⁸ Cf. Bhattacharjee (2020).

the previous religions since household and childcare are also the traditional occupations of Hindu women.¹¹⁹ Especially less developed areas of India are infamous for their danger for women, as crimes as rape or honour-killing are still a daily occurrence.¹²⁰ However, this might not be caused by Hindu gender roles in particular, but rather those of the less educated parts of the population as well as the almost invariably present classification of people into the caste system. In spite of official legal arrangements, the lowest group in the caste system, the formerly titled "untouchable" Dalits, does not only still suffer from economic and educational poverty today but is also more often victim of the above-mentioned crime against women.¹²¹ Regardless of their caste, women in traditional Hinduism are expected to be devoted to their husbands, and if not married, to their fathers, a characteristic that is often rather assigned to stereotypical Islam.¹²² Similarly to other religions, justification of this practice is done by holy scriptures claiming the male control over women.¹²³ Male privilege is also visible in religious practice of Hinduism since women may not conduct all rituals or become priests – just like in all other religions except for Protestant Christianity – and are commonly less accepted as gurus, spiritual leaders, at least from the traditional point of view.¹²⁴

Conservative and orthodox Hindus remain a strong force, especially in Indian politics and justice, and keep trivializing the discrimination, abuse, and inequality of women.¹²⁵ Yet, equality in Hinduism has developed since the middle of the 20th century because of several reasons. India's economic and social progress is one of them, but furthermore yoga and meditation as well as the esteem of Hindu personalities such as Mahatma and Indira Gandhi have raised awareness and interest for Hinduism.¹²⁶ This causes a coalescence of traditional values with liberal approaches and thus a more equal portrayal of women. Although inequality is often exemplified in everyday life and still has to be combatted, nowadays girls are much more likely to be educated, choose their own professions and advocate for their interests and ambitions.¹²⁷ The Westernization of India and its predominant religion, Hinduism, has opened many opportunities for women. Nevertheless, the majority of the population still persists in the traditional way of thinking about gender roles and the improvements primarily affect urban areas with richer and more educated inhabitants, whereas discrimination remains usual in poorer rural areas and lower social groups.¹²⁸

2.6 Buddhism

The Indian prince Siddharta Gautama, the founder of Buddhism, lived approximately 2500 years ago. He is often referred to as Buddha, signifying the awakened or enlightened one in Sanskrit. He dedicated his life to finding an escape from the suffering of the world and finally reached Nirwana, the enlightenment, after long meditation. Sharing his experiences, doctrines, and exemplary life, he built the foundation for Buddhism.¹²⁹ Instead of believing in an almighty god, Buddhists rather aim at questioning and thinking carefully to then act

¹¹⁹ Cf. Rodrigues (2008).

¹²⁰ Cf. Bhattacharjee (2020) and Ramachandran (2020).

¹²¹ Cf. Clarke (1995, p. 128) and Ramachandran (2020).

¹²² Cf. Rodrigues (2008).

¹²³ Cf. Wadley (1977, p.155 f.).

¹²⁴ Cf. Rodrigues (2008).

¹²⁵ Cf. Ramachandran (2020).

¹²⁶ Cf. Clarke (1995, p. 142).

¹²⁷ Cf. Bhattacharjee (2020) and Rodrigues (2008).

¹²⁸ Cf. Clarke (1995, p.128), Rodrigues (2008).

¹²⁹ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017) and Clarke (1995, p.149).

based on sensible and logical principles.¹³⁰ While most people are familiar with the existence of the Ten Commandments in Judaism and Christianity, it is widely unknown that also Buddhism has its Ten Commandments, called Sangha, that trace back to Buddha's life principles. These principles are particularly compulsory for Buddhist monks and nuns and e.g. prohibit to harm others as well as deny any kind of intoxication or luxury.¹³¹

Since Buddhism arose out of Hinduism, these two world religions have lots of analogies. Believers of both faiths have spiritual concepts of karma to achieve higher reincarnation or reach salvation and enlightenment. The leading divergences are the Buddhist rejection of the Hindu caste system, priests, and gods.¹³² The most famous Buddhist person probably is the Dalai Lama, meaning "Ocean of wisdom", who is not only the religious leader of Buddhism but also the political leader of Tibet.¹³³ This combination indicates a link between religion and politics at least to a certain extent. Although the Dalai Lama has already broken the circle of rebirth and achieved enlightenment and salvation, he remains on earth to assist humanity with reaching salvation.¹³⁴

2.6.1 Prevalence of Buddhism in the world

As of today, 555 Mio. people, i.e. 7,1 % of the world population, are Buddhists.¹³⁵ Buddhism is mainly prevalent in South East Asia and Japan.¹³⁶ Unlike the other world religions, which rise in absolute numbers, Buddhism's numbers are expected to stay the same but its share of religious affiliation will decline until 2050 because of the world population growth.¹³⁷ Many Buddhist countries, e.g. Japan or Thailand, have comparatively old inhabitants and low fertility rates. Meanwhile, some further spreading of Buddhism in Western countries, e.g. the USA or Brazil, partially outbalances the negative development.¹³⁸ Hence, the number of Buddhists remains roughly stable but due the increasing world population, the overall share decreases.¹³⁹

2.6.2 Buddhist view on gender roles

Commonly, Buddhism is rarely considered misogynistic, at least when compared to regular perceptions of patriarchy in Islam, Christianity, etc. But the all-embracing imagination of Buddhists, rising above these earthly issues, is inconsistent with several other aspects of its faith and religious practice.¹⁴⁰ In contrast to the other major world religions, in its origin and worship, Buddhism is limited to a single person: Buddha.¹⁴¹ Despite him being a man, it is hard to claim male dominance in Buddhism only because of one person. However, the incarnation of Buddha on earth, the Dalai Lama, has ever since only been male.¹⁴² In order to become Dalai Lama, young boys are examined by various tests, e.g. correctly identifying objects from former Dalai Lamas, while girls were never taken into consideration for the

¹³⁰ Cf. Rundfunk Berlin Brandenburg (2017).

¹³¹ Cf. Clarke (1995, p.161).

¹³² Cf. History.com (2017).

¹³³ Cf. Wiegand (2017).

¹³⁴ Cf. Wiegand (2017).

¹³⁵ Cf. Pew Research Center (2012).

¹³⁶ Cf. Jacobs (2019).

¹³⁷ Cf. Pew Research Center (2015).

¹³⁸ Cf. Clarke (1995, p.171).

¹³⁹ Cf. Pew Research Center (2015).

¹⁴⁰ Cf. Pattaniak (2016).

¹⁴¹ Cf. Clarke (1995, p. 152 f.).

¹⁴² Cf. Clarke (1995, p.148 f.) and Dalai Lama (2021).

participation in those tests.¹⁴³ Thus, women are denied access to highest religious ranks just like in the other world religions. Nonetheless, women can become nuns and equally find their way to enlightenment.¹⁴⁴ A Tibetan nun explains the traditional gender roles in Buddhism as misogynistic, although in her opinion Buddhism changed during the last decades as it has reinforced interest in the education of women. Since the full ordination of nuns is still prohibited, it is less likely for them to be equally respected and important as monks though.¹⁴⁵ Furthermore, they have to follow 331 rules – monks only have 227 – to prevent them from falling for their natural longings and arousing the interest of men.¹⁴⁶

In traditional mythology of Buddhism, women symbolize the immoral and godless part of the world and life that misleads men and deters them from spiritual growth.¹⁴⁷ Interestingly, the standard perception of inferior women partially contradicts the actions of Buddha himself, who allowed women to become nuns and follow the equal path to enlightenment only five years after the introduction of monks. Yet, they were placed in a dependent relationship to the monks and relied on their knowledge, benevolence, and wealth.¹⁴⁸ It is the same subordinate position of women that existed in these times' society and outlasted for centuries. Also today, the female nature is commonly regarded as evil, seductive and destructive on the one hand and maternal and caring on the other hand. If not in their roles as mothers and caretakers, women are often seen as obstacles in life of men for reaching salvation.¹⁴⁹ A theory even claims that the inferiority and negative image of women in Buddhism influenced or partially caused the discrimination of women in Christianity and Islam since they evolved afterwards.¹⁵⁰

Overall, it can be said that Buddhism is similar to the other religious forms in terms of gender equality, although often considered superior at first glance of its spiritual concept. However, the worldwide movement of feminism, modernization and progress towards equality caused Buddhism to adjust its former principles and nowadays there are just as many female as male Buddhist teachers.¹⁵¹ Since they are no longer denied education, the position of women in Buddhism has improved noticeably and paths and possibilities to almost all areas of life are accessible for girls and women.¹⁵² Some even interpret texts of ancient scriptures in combination with the recent empowerment of women as a prediction of a female enlightenment of humanity.¹⁵³ Anyhow, the role of women in Buddhism is expected to further improve with time and upcoming generations since they grow up with different mindsets and role-models.¹⁵⁴ Besides, the Western perception of Buddhism is rather related to its philosophy of spirituality and responsibility than Buddhism as a state religion or institution, leaving more freedom to every individual as well.¹⁵⁵

¹⁴³ Cf. Wiegand (2017).

¹⁴⁴ Cf. Clarke (1995, p. 161).

¹⁴⁵ Cf. Study Buddhism (2016).

¹⁴⁶ Cf. Pattaniak (2016).

¹⁴⁷ Cf. Paul, Wilson (1985, p. 6).

¹⁴⁸ Cf. Sundara (2019).

¹⁴⁹ Cf. Paul, Wilson (1985, p. 5 ff. and 60 ff.).

¹⁵⁰ Cf. Pattaniak (2016).

¹⁵¹ Cf. Rinpoche (2018).

¹⁵² Cf. Study Buddhism (2016).

¹⁵³ Cf. Paul, Wilson (1985, p. 281 ff.).

¹⁵⁴ Cf. Study Buddhism (2016).

¹⁵⁵ Cf. Kirchneraustritt (2021).

3 Analysis of the religious influence on women in politics

3.1 Data sets

To start the collection of relevant data, a list of 197 countries in the world was compiled, consisting of the 193 United Nation (UN) countries¹⁵⁶, the two UN observer countries Palestine State and Vatican City¹⁵⁷ as well as Taiwan and Kosovo since they are mostly internationally recognized as sovereign states. For those countries, general data on population, political system and their current heads of state and government was gathered.¹⁵⁸

3.1.1 Religions and religiousness

Primarily, data on religious affiliation was mainly extracted from a 2018 report on religious freedom generated by the Swiss public social aid initiative "Aid to the Church in Need", which aims to help people suffering due to their belief, and enriched with additional statistics and information from the CIA on the distribution of the five world religions and atheism.¹⁵⁹ This results in a categorization of countries by predominant religion if one religion exceeds the threshold of 50% of a country's population.

Besides the categorization into predominant religions, the countries in the world can also be ranked according to their people's general religious faith. In this case the distribution between and official statistics of religious forms are neglected. In a survey, people of 146 countries were asked to state whether they feel religious regardless of their official religious affiliation, resulting in divergences from 16% religiousness in Estonia up to 100% in Bangladesh, Ethiopia, Niger, and Somalia.¹⁶⁰

3.1.2 Women in politics

To enable an objective examination of women in politics, the measurable variables of women as head of state, the quota of women in the governing institution, and the introduction of women's suffrage have been retrieved per country, both active and passive right to vote.¹⁶¹ Active voting rights describes that people are allowed to vote, passive rights enable people to run as a candidate and be elected. The former variable does not only count the current head of states but also includes those countries that previously had women in their highest position in government. Moreover, if a country's highest political position is split into head of state and head of government, both positions are incorporated to the analysis. This allows a more realistic depiction of women's power in politics than just a snapshot of the current situation, exemplified by only 27 countries with women as head of state or government in October 2020¹⁶² vs. 80 countries who previously had one or more women in the highest political positions.¹⁶³ To facilitate the calculation and include the head of state or government variable into the quantitative analysis, the dummy variables 1 and 0 were used – 1 stating a woman currently acts in these positions and 0 for the opposite. Thereby, also the nonmetric variables can be incorporated into the statistical calculation.¹⁶⁴

¹⁵⁶ Cf. United Nations (2020a).

¹⁵⁷ Cf. United Nations. (2020b).

¹⁵⁸ Cf. CIA (2020) and United Nations Protocol and Liaison Service (2020).

¹⁵⁹ Cf. Aid to the Church in Need (2018) and CIA (2020).

¹⁶⁰ Cf. Smith (2018) and World Population Review (2020).

¹⁶¹ Cf. Etherna (2021).

¹⁶² Cf. United Nations Protocol and Liaison Service (2020).

¹⁶³ Cf. Annex 2.

¹⁶⁴ Cf. Hair et. al. (2010, p. 35).

A full list of current female heads of state / government can be found in Annex 1 (valuation date 01.10.2020). The number of women compared to this date has already decreased to handovers of political power, e.g. in Bolivia and Belgium.¹⁶⁵

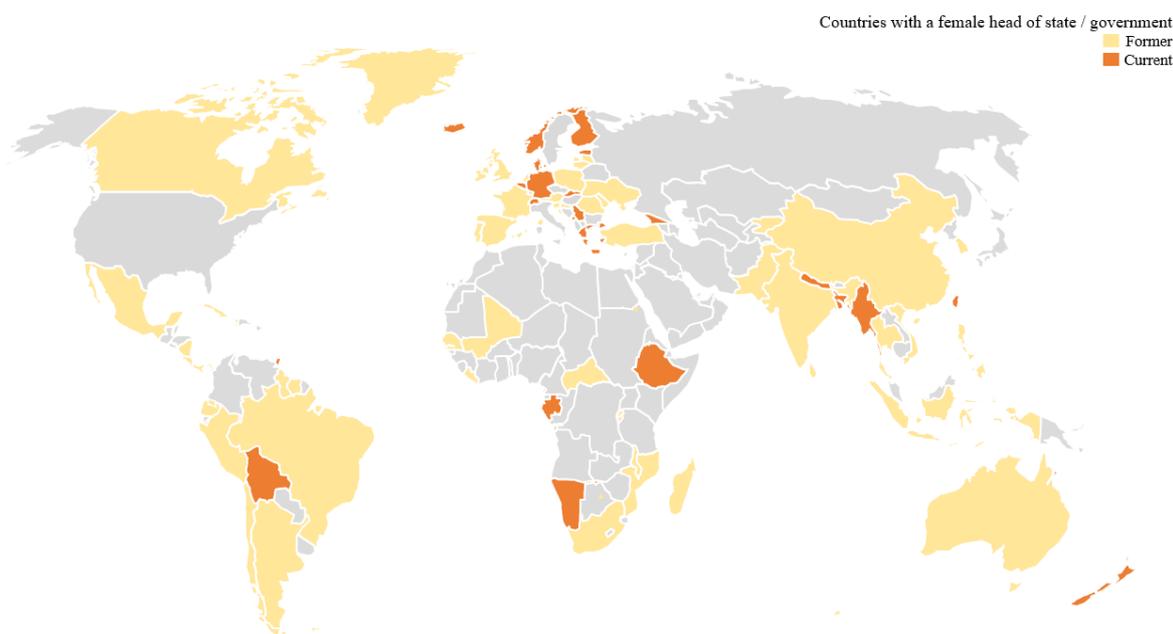


Figure 1: World map of countries with female head of state/government

Source: Own depiction

Also, the graphic above shows the world map with all countries highlighted that currently (as of 8th October 2020) have or previously had a female head of state or government. While most parts of South America, Europe, East Asia and Oceania exhibit at least one female head of state or government now or in the past, the USA, most of Africa, the Middle East and North-Eastern Asia remain grey coloured, i.e. without women in their highest political positions.

The quota of women in the governing institution, extracted from a study of the International Institute for Democracy and Electoral Assistance, displays the level of equal gender representation in politics a country has achieved. It ranges from 0% in Brunei, Micronesia, Papua New Guinea, Vanuatu and the Vatican City up to 61,25% in Rwanda.¹⁶⁶ Another important variable for women's role in politics is the introduction of women's suffrage. As it was already mentioned, in all but three countries, nowadays women have the right to participate in elections. Australia was the first country to implement women's suffrage in 1902 and at present Saudi-Arabia is the last country to have introduced it in 2015.¹⁶⁷ Some countries introduced the active and passive rights to vote, i.e. the right to vote and the right to be elected, in different years. In this case, the latter year was considered for the calculations since only then women gained the right to vote to the full extent.

3.1.3 Other variables: Economy, Education, Development

Since influential factors rarely stand alone, further indicators are comprised in the analysis. Economic wealth tends to play a major role in the development of a country, and it is

¹⁶⁵ Cf. Valdez (2020) and Hope (2020).

¹⁶⁶ Cf. International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2020).

¹⁶⁷ Cf. Keiper (2018).

accompanied by the assumption that the higher the wealth, the higher the participation and representation of women in politics.¹⁶⁸ The economic and financial wealth is commonly represented by the reference figure gross domestic product (GDP), showing the total value of all goods and services that were produced within the borders of a country's economy in one year. In this case, the GDP is adjusted by purchasing power parity (PPP) and displayed per capita, i.e. the conversion of GDP into international dollars in consideration of varying purchasing power and price levels between countries as well as the division by population of a country.¹⁶⁹ Thereby, it provides a more accurate picture of the real differences in income and relative cost of living instead of only using exchange rates.

The wealth of a society can further be measured in other figures, education amongst them. A study of the World Bank conducted from 1970 to 2010 lists the percentages of the population over the age of 15 without education per country. Percentages range from 0% uneducated population in Finland, Lithuania, and the Netherlands up to 74,57% of Mali's inhabitants over the age of 15 not having received any kind of education.¹⁷⁰ This reflects the actual existence of highly varying educational levels between countries. Lack of education is often accompanied by severe effects, such as decreased opportunities for equal participation in social and professional life.¹⁷¹

To quantify the overall progress and development of countries and their societies, the UN created the human development index (HDI). It measures the human development of a country based on several factors, creating a broader picture of its progress in social and economic terms. It comprises the life expectancy at birth, the expected as well as the mean years of schooling and the gross national income (GNI) weighted by PPP, amongst others.¹⁷² In contrast to the GDP, the GNI measures the income generated by residents, regardless of whether they were earned domestically or abroad.¹⁷³ Consequently, the HDI is closely related to both formerly mentioned categories GDP and education but involves slightly different key indicators.

In the next subchapter, different quantitative and statistical analyses will be applied to examine the possible relations between representation of women in politics and religion or other influential factors.

3.2 Quantitative analysis

3.2.1 Arithmetic means

The arithmetic mean is a metric of statistics that determines the average of all measured values.¹⁷⁴ It is defined as "the sum of all the numbers divided by the number of terms"¹⁷⁵ and can be used to draw a basic comparison between the values for women as head of states or government, the percentage of women in parliament and the introduction of women's suffrage between the world average and each religion.

¹⁶⁸ Cf. Jayachandran (2015).

¹⁶⁹ Cf. Global Finance Magazine (2020).

¹⁷⁰ Cf. World Bank (2020) and Roser, Ortiz-Ospina (2020).

¹⁷¹ Cf. Anger et. al. (2007).

¹⁷² Cf. United Nations Development Programme (2020).

¹⁷³ Cf. Global Finance Magazine (2020).

¹⁷⁴ Cf. Schuster, Liesen (2017, p. 39).

¹⁷⁵ Cf. Sydsaeter et. al. (2016, p.57).

Table 2: Arithmetic means of women's representation in politics by religion

	Current percentage of women as head of state/ government	No. of women as head of state/ government ever	Current percentage of women in parliament	Women's suffrage since no. of years
World average of 197 countries	13,71 %	111	23,25 %	68,18
Average of 123 Christian countries	17,07 %	86	25,9 %	70,5
Average of 48 Muslim countries	2,08 %	10	18,8 %	60,4
Average of 1 Judaist country	0 %	1	25 %	76
Average of 2 Hindu countries	50%	3	23,55 %	69,5
Average of 8 Buddhist countries	12,5 %	4	23,15 %	68,18
Average of 1 Atheist country	100 %	1	26,73 %	102

The results for Judaism, Hinduism and Atheism in this table should be regarded with suspicion as they are only predicated on the values of one respectively two and one country. Especially the numbers for current women as head of state or government deviate from the world's arithmetic mean, although the percentages of women in parliament rather confirm the overall average.

Contrariwise, the outcomes for Christianity, Islam and Buddhism are more statistically valid since they are based upon 123, 48 and eight countries. As it is displayed in the table above, the world average percentage of women as head of state or government adds up to 13,71%. Whilst Christianity and Buddhism are located only slightly above respectively beneath, Islam significantly undercuts the average with 2,08%. The image for percentage of women in parliament and women's suffrage looks similar with Buddhism in the exact arithmetic mean, Christianity showing somewhat higher and Islam marginally lower values.

In total, Islam ends up with the lowest representation of women in politics in all categories. Except for the percentage of current women as head of state, the results for the religions and atheism compared to the world average only diverge to a small extent.

As varying political systems might affect the representation of women, the results of the arithmetic mean above are now compared to the averages of only democratic countries in the table below. Christianity and Islam are used as examples as those religions provide the highest amount of countries in the control sample.

Table 3: Comparison of arithmetic means between democratic and non-democratic political systems

	Current percentage of women as head of state/ government	No. of women as head of state/ government ever	Current percentage of women in parliament	Women's suffrage since no. of years
Average of 123 Christian countries	17,07 %	86	25,9 %	70,5
Average of 119 Christian democratic countries	17,65 %	86	26,04 %	71,29
Average of 4 Christian non-democratic countries	0 %	0	21,57 %	47
Average of 48 Muslim countries	2,08 %	10	18,80 %	60,40
Average of 35 Muslim democratic countries	2,86 %	10	20,15 %	68,77
Average of 13 Muslim non-democratic countries	0 %	0	15,14 %	37,85

Although the samples of non-democratic countries are smaller (4 in Christianity and 13 in Islam, compared to 119 respectively 35 democratic countries) and thus less significant, they indicate a thoroughly lower representation in all measured categories. The complete absence of women as head of state or government of non-democratic countries is especially noticeable but democratic countries also perform remarkably better in the percentage of women in governing institutions and introduction of women's suffrage. To conclude, with a high probability, democracies provide a superior environment for women's participation in politics. A separate, more detailed investigation of the relationship between political system and representation of women in politics seems constructive and will be conducted more profoundly in this thesis.

Now, the comparison of average representation of women in politics is continued with an in-depth analysis on the varying forms of Christianity – Orthodox, Protestant and Roman Catholic – to test and show similarities and divergences within one major world religion. Other forms, e.g. Copts or Baptists, are neglected due to their minor comparative relevance. The control sample consists of twelve Orthodox, 15 Protestant and 52 Catholic countries.

Table 4: Arithmetic means of women's representation in politics with focus on Christianity

	Current percentage of women as head of state / government	No. of women as head of state/ government ever	Current percentage of women in parliament	Women's suffrage since no. of years
Average of 197 countries in the world	13,71 %	111	23,25 %	68,18
Average of 123 Christian countries	17,07 %	86	25,90 %	70,50
Average of 12 Christian Orthodox countries	25,00 %	9	24,74 %	85,42
Average of 15 Christian Protestant countries	46,67 %	19	25,60 %	77,13
Average of 52 Christian Catholic countries	7,69 %	34	28,88 %	67,73

The table above shows the existing deviations within Christianity. One of the mentionable findings is that Orthodox countries were the first to introduce women's suffrage in average, approximately 18 years earlier than Catholic countries. Besides, Protestant countries stand out with almost 50% of them having a female head of state or government, exceeding the world and Christian country averages and especially the Catholic country average by far. In contrast, latter countries apparently exhibit a generally higher percentage of women in governing institutions.

Consequently, probably all religions bear their individual forms with deviating results and should rather not be judged and compared as a whole. Instead, now the religious forms are neglected, and focus is put on general religiousness. It might be a better indicator for measuring the political representation of women since rules, gender roles and strictness differ within all religions. Furthermore, people may feel religious or not regardless of their official affiliation to one religion. Therefore, all 146 countries with data on overall religiousness were again clustered into three categories: highly religious countries with over 80%, medium religious countries with 40-79% and less religious countries with less than 39% of the population stating the importance of religion to their life.

Table 5: Arithmetic means of women's representation in politics clustered by religiousness

	Current percentage of women as head of state / government	No. of women as head of state/ government ever	Current percentage of women in parliament	Women's suffrage since no. of years
World average of 146 countries	13,01 %	95	25,03 %	72,84
Average of 82 countries of high religiousness	8,54 %	37	22,61 %	62,83
Average of 41 countries of medium religiousness	12,20 %	38	26,27 %	80,27
Average of 23 countries of less religiousness	30,43 %	20	31,48 %	95,30

The arithmetic means of the 146 countries with data on religiousness slightly deviate from the world averages, but these variances will be neglected. Apparently, all values measuring the representation of women in politics increase the lower the religiousness of countries gets. The 82 highly religious countries with an average religiousness of 92 % score below average in all categories and especially in comparison to the 23 less religious countries with a mean religiousness of 29 %. Latter exhibit the highest statistically representative values for percentage of women in parliament with 31,48 % and 95,3 years of average women's suffrage, only being excelled by Protestant countries in the average of countries with women as head of state or government of 46,67% compared to 30,43 %. The results for the 41 medium religious countries with an average of 62 % religiousness feature rather insignificant deviations from the world average but however show considerable gaps to the least religious countries. When the amount of countries per cluster is put into relation to the number of women as head of state or government ever – 20 women in 23 less, 38 women in 41 medium and 37 women in 82 highly religious countries – latter again manifest the worst quota. Therefore, a clear tendency of increasing representation of women in politics with decreasing religiousness is visible in the results.

The comparison of arithmetic means indicates a possible influence of religion and especially religiousness on the representation of women in politics. These assumptions will be tested on their validity in the next subchapter.

3.2.2 Pearson's correlation coefficient

Pearson's correlation coefficient (abbreviated by the letter r) is a mathematical instrument to measure the association between two quantitative variables. As it only examines the relation between the variable to be explained and one influencing variable it is considered a univariate method. Values for r range between -1 and 1, with -1 being a fully negative dependency, 1 a fully positive dependency and 0 full independency and no association

between the variables.¹⁷⁶ Nevertheless, the interpretation of the value r should be conducted cautiously since a high calculated correlation is no evidence for a causal relationship but can only be interpreted as an indication of a possible association.¹⁷⁷

Initially, the correlation coefficients for Christianity, Islam and Buddhism are calculated to find possible associations between those religions and the variables "current women as head of state", "number of women as head of state ever", "percentage of women in governing institutions", "years since the introduction of women's right to vote", "GDP (PPP) per capita", "HDI" and "percentage of population over the age of 15 without any education". The latter three variables were added to the analysis since they might affect women's representation in politics for the following reasons: Primarily, the GDP (PPP) per capita serves as an economic indicator for prosperity, purchasing power and economic progress per country. High economic wealth of countries suggests that they value science, education, and progress, which usually includes equal participation for all people in all areas of life. Secondly, the HDI was considered. It depicts the overall development of a populations in the areas of health, wealth, and knowledge, which is an important foundation for the pursuit of equality in all terms.¹⁷⁸ The last variable results from data on the educational level of each country, based on the percentage of the population over the age of 15 that has not received any education. Providing equal education is considered a prerequisite to generate equal interest and participation in politics for all social groupings.¹⁷⁹

As Hinduism, Judaism and Atheism do not provide sufficient data of countries with over 50% as their predominant religious affiliations, results for these religions cannot be considered statistically valid and are thus omitted. Statements to those countries' correlation between religion and the representation of women in politics cannot be made reliably. Christianity, Islam, and Buddhism provide more valid results since they consist of a base of 123, 48 and eight country examples, instead of Hindu and Jewish or Atheist samples with two respectively one country. The analysis of divergences between the three world religions with sufficient data shows that there are certain tendencies visible in the correlation results, which are displayed in the table below:

Table 6: Overview of correlation between religions and variables

	Women in parliament in %	Current female head of state/government	# of women as head of state ever	Years of women's suffrage	GDP (PPP) per capita	HDI	% of people >15 without education
Christianity	-0,2796	-0,1095	0,0015	-0,3041	0,2241	0,0688	0,0101
Islam	0,1711	0,0192	0,0908	0,1465	0,2138	0,0453	0,1963
Buddhist	-0,3135	0,1220	0,2177	-0,2525	0,3733	0,3697	-0,0005

While an increasing belief apparently slightly decreases women's percentages in parliament and the likeliness of early introduction of women's suffrage in Christianity and Buddhism,

¹⁷⁶ Cf. Benesch (2012, p.70 ff.) and Schuster, Liesen (2017, p. 189).

¹⁷⁷ Cf. Benesch (2012, p. 72).

¹⁷⁸ Cf. United Nations Development Programme (2020).

¹⁷⁹ Cf. Annexes 5, 11.

correlation values for Islam indicate the opposite, albeit smaller associations. There do not seem to be relations between women as head of state or government, specifically for Christianity and Islam, whereas for Buddhism a marginally positive correlation exists. The economic wealth indicator GDP tends to diminish with an increasing belief for all religions. HDI and percentage of the population without education seem to be in no case related to the religions, except for the medium correlation of decreasing human development and increasing belief in Buddhism. However, all calculated correlation coefficients are relatively little and for Buddhism with its eight sample countries (vs. 123 Christian and 48 Muslim) only restrictedly meaningful. Concludingly, there is apparently no direct link between the religions and the variables.

To draw a comparison of sub-streams within one religion and illustrate variances, Christianity is again split between Orthodox, Protestant and Roman Catholic countries. While Orthodoxy, Protestantism and Catholicism feature 12, 15 and 52 countries, other forms were not further investigated.

Table 7: Overview of correlation between different forms of Christianity and variables

	Women in parliament in %	Current female head of state/government	# of women as head of state ever	Years of women's right to vote	GDP (PPP) per capita	HDI	% of people >15 without education
Overall Christianity	-0,2796	-0,1095	0,0015	-0,3041	0,2241	0,0688	0,0101
Christian Orthodox	-0,3347	0,1974	0,3801	0,2109	0,2868	0,2343	0,1628
Christian Protestant	-0,5542	-0,1827	-0,1750	-0,5786	0,5127	0,5369	0,3271
Christian Catholic	-0,2105	-0,2541	0,1110	-0,4316	0,4922	0,4214	0,2406

Variances within Christianity are visible in several categories, shown in the table above. All forms of Christianity indicate a negative correlation between religion and the quota of women in parliament, i.e. the higher the religion the lower the percentage of women in parliament. Meanwhile, Christian Orthodox countries exhibit positive relationships between the predominance of their religion and women as head of government and women's right to vote. In contrast to this, both Protestant and Roman Catholic countries feature clearly more negative correlations in these areas. The mentioned tendencies appear to be stronger in Protestantism and Catholicism when compared to the Orthodox countries. Unlike the expectation of Orthodox countries being more conservative, they appear to have relatively low influences on women's representation in politics in both negative and positive direction.

The highest correlation between religion and indicators of women's representation in politics can be found for Protestantism and the introduction of women's suffrage with -0,58. On the scale from -1 to 1 of Pearson's correlation coefficient, this points out a medium strong association. For the indicators of financial and social wealth – GDP, HDI and education – the examination of statistic correlation portends a positive incline in all areas the less distinct the religion. Most salient of them are the association between religion and GDP

as well as religion and HDI in Protestant and Roman Catholic countries, amounting -0,42 and -0,54.

As the comparison of arithmetic means suggested, a non-democratic political system might have a negative impact on the representation of women in politics. Therefore, the correlation coefficients are again calculated for Christianity and Islam without non-democratic countries to exclude the influence of political system. A significant cut is made to countries with Muslim belief since their number decreases from 45 to 29 when excluding non-democratic political systems whereas in Christianity only 4 countries with non-democratic political systems are excluded.

Table 8: Comparison of correlation coefficients between overall religions and democratic countries

	Women in parliament in %	Current female head of state/government	# of women as head of state ever	Years of women's right to vote	GDP (PPP) per capita	HDI	% of people >15 without education
Overall Christianity	-0,2796	-0,1095	0,0015	-0,3041	0,2241	0,0688	0,0101
Democratic Christian countries	-0,2481	-0,1144	-0,0023	-0,2808	0,2235	0,0614	-0,0008
Overall Islam	0,1711	0,0192	0,0908	0,1465	0,2138	0,0453	0,1963
Democratic Muslim countries	0,2746	0,0287	0,1169	-0,0099	0,0975	0,1675	0,1568

The line-up of correlation coefficients of all Christian and Muslim countries compared to only the democratic Christian and Muslim countries shows that there are barely deviations from the initial correlation values. For Islam, the correlations to the economic and social welfare indicators seem to reinforce with the absence of non-democracies. In some cases, e.g. the years since the introduction of women's right to vote, the calculated association to the degree of religions, both Christianity and Islam, even decreases. Hence, unlike it was assumed in the previous analysis of arithmetic means, the exclusion of non-democratic countries appears to be of minor importance for the further examination. From now on the split of political systems will be left out because of the limited divergences and the focus on religion.

Since the analysis of divergences between the major religions' and political systems' influences on the representation of women did not show significant differences, in a second step, the correlation for overall religiousness is investigated. The amount of countries analysed according to their religiousness is reduced to 146 since the survey on religiousness only provides data on less countries.¹⁸⁰ The table below provides an overview of all considered variables tested on their association to each other by Pearson's correlation coefficient:

¹⁸⁰ Cf. Smith (2018), World Population Review (2020).

Table 9: Overview of calculated correlation coefficients between all variables

	Religiousness in %	Women in parliament in %	Current female head of state/government	# of women as head of state	Years of women's right to vote	GDP (PPP) per capita	HDI	% of people over 15 without education
Religiousness in %	-	0,2862	-0,3334	0,2858	-0,5836	0,4926	0,6869	0,5445
Women in parliament in %	0,2862	-	0,0129	0,0236	0,0128	0,1023	0,1395	-0,0864
Current female head of state/government	0,3334	0,0129	-	0,4795	0,2059	0,2436	0,3228	-0,2233
# of women as head of state ever	0,2858	0,0236	0,4795	-	0,2788	0,2187	0,3057	-0,1832
Years of women's right to vote	0,5836	0,0128	0,2059	0,2788	-	0,1036	0,3318	-0,3731
GDP (PPP) per capita	0,4926	0,1023	0,2436	0,2187	0,1036	-	0,7609	-0,4729
HDI	0,6869	0,1395	0,3228	0,3057	0,3318	0,7609	-	-0,8093
% of people over 15 without education	0,5445	0,0864	-0,2233	0,1832	-0,3731	0,4729	0,8093	-

Unlike the scarce and little correlations between the world religions and the other variables, the calculation of Pearson's correlation coefficient with religiousness, i.e. whether belief affects the everyday lives, apparently exhibits clearer outcomes. Religiousness is negatively correlated to all other variables – except for the inverted values for education. It exposes medium associations to women in parliament as well as both current and all-time women as head of state/government – ranging from 0,2858 to 0,3334. The correlation to the introduction of women's suffrage and wealth, development and education indicators is even higher with results between -0,4926 and -06869. Hence, it appears that religiousness negatively affects all indicators of representation of women in politics as well as GDP, HDI and education in all countries to a medium up to high degree.

In addition to the correlations of religiousness, the correlation coefficients between the other variables were calculated. Possible linkages between the political representation indicators or associations to GDP, HDI and education are conceivable due to the values. It could for example be assumed, that an early introduction of women's suffrage improves today's political representation of women in the other fields. Indeed, the presence of current female head of state or government and its all-time amount indicate small to moderate correlations (0,2059 – 0,3228) to the years of women's right to vote. Also, GDP and HDI indicate medium correlations (0,3318 and -0,3731), stating that the lower the average income and education the later women's suffrage was introduced. Meanwhile, there appears to be no connection to the current percentages of women in parliament or the degree of education – with values of 0,0128 respectively 0,0864. Out of all the variables,

surprisingly the percentage of women in parliament has the lowest correlations to other variables. If at all, it seems to be affected by religiousness, amounting to a correlation of -0,2862. Naturally, the variables current and all-time number of female heads of state exhibit the strongest correlation (0,4795) between each other. With regards to the other variables, they indicate smaller, but still possibly significant correlations. The strongest linkages of current and overall female heads of state might exist to religiousness (-0,3334 respectively -0,2858) and HDI (0,3228 respectively 0,3057), implying that religiousness decreases and human development increases the likelihood and number of female heads of state.

As it could be expected, GDP, HDI and education seem to be strongly linked to each other. High economic wealth usually goes along with higher educational rates in the population, higher life expectancy and human development in general. The degree of correlation between these indicators varies from medium strong (-0,4729) between GDP and education up to a very high correlation (-0,8093) between HDI and percentage of the population over 15 without education. In general, also their correlations to almost all other variables are not negligible. Small to moderate relationships between GDP, HDI, education and the variables of women's representation in politics are likely to exist because of correlation values up to -0,3731 between years of women's suffrage and people over the age of 15 without education. Their correlation to religiousness is, as previously mentioned, even higher.

The correlation overview table is an important foundation for the following multiple linear regression as it suggests which variables might have stronger influences on each other. However, correlation may not be confused with causality. It only implies possibly existing relations that can further be tested in the following linear regression.

3.2.3 Linear regression

Linear regression is a method of descriptive statistics that tries to explain a dependent variable by one or more independent variables by creating a linear function or model.¹⁸¹ The multiple linear regression aims to determine a linear relation to several independently influencing values. It is thus labelled a multivariate method.¹⁸² Multiple linear regressions do not only allow for inferences on overall statistical dependencies but moreover individually derive the degree of each variables' influence on the dependent parameter.¹⁸³ Thus, the previous analysis using Pearson's correlation coefficient is now complemented with further variables, respectively all variable's influences are assembled in one calculation. The dependent variables of women's representation in politics are as in the previous analyses the introduction of women's right to vote, women in parliament and women as head of state or government. As previously, they are assessed with respect to the influences of the independent variable religiousness. Besides, there are the supplementary independent variables GDP per capita (PPP), percentage of population without education over the age of 15, and HDI that augment the investigation. Since all variables are metric or were converted to metrics by dummy variables and the relation between a dependent variable and several independent variables shall be investigated, simple and multiple linear regression are appropriate statistical techniques.¹⁸⁴ Yet, it is almost impossible to find an exact linear function because the trends of variables respectively their influences are usually not

¹⁸¹ Cf. Sydsaeter et. al. (2016, p. 513).

¹⁸² Cf. Backhaus et. al. (2015, p. 8 and 13 f.).

¹⁸³ Cf. Schuster, Liesen (2017, p. 242).

¹⁸⁴ Cf. Hair et. al. (2010, p. 16).

completely consistent. Thus, the objective is to find the closest result, explain most values and trace as many effects as possible back to the independent variables.¹⁸⁵ For all statistical analyses and especially regressions, it is assumed that all variables fulfil the requirements and desired preconditions of normality, linearity and homoscedasticity (the equal spread of variance).¹⁸⁶

As the UN's research on human development (and thus the HDI) did not include all countries considered for this analysis, the following countries must thus be excluded from the linear regressions which include the HDI: Kosovo, Monaco, Nauru, North Korea, San Marino, Somalia, Taiwan (integrated in China's results), Tuvalu, Vatican City.¹⁸⁷

3.2.3.1 Simple linear regression

If a simple linear regression is conducted, the correlation table of the previous subchapter indicates which variable should be chosen by picking the one with the highest correlation value. Concerning the indicators for women's representation in politics, the correlation between years of women's suffrage and religiousness is highest with a value of -0,5836. For women's percentages in parliament and current female heads of state, it is also religiousness with a correlation value of -0,2862 respectively -0,3334, and, for the all-time number of female heads of state, it is the HDI with a correlation of 0,3057. Normally, this would then be investigated initially, but since the focus of the analysis is on religiousness' influence, it will be taken into account first. The simple linear regressions will follow in this order, now starting with religiousness' influence on the introduction of women's right to vote.



Figure 2: Scatter diagram and linear trend function of the regression between introduction of women's suffrage and religiousness

Graphically depicted, as seen in the figure above, there is a clearly visible negative trend in the regression of women's suffrage and religiousness. The value R^2 , the determination coefficient, in the lower left corner indicates the amount of how much of the values can be explained by this function. It usually ranges from 0 (no explanation) to 1 (full explanation)

¹⁸⁵ Cf. Sydsaeter et. al. (2016, p.513).

¹⁸⁶ Cf. Hair et. al. (2010, p. 79 ff.).

¹⁸⁷ Cf. United Nations Development Programme (2020).

and in this case, $R^2=0,3406$ already is a very good value as there are of course multiple factors besides religiousness that might influence the introduction of women's suffrage.

If applied in simple linear regression calculation with a significance level of 95%, the following output is generated for the 146 observations:

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,58363475					
R ²	0,34062952					
Adjusted R ²	0,33605056					
Standard Error	17,8070278					
Critical F value	1,07E-14					
Observations	146					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	110,416902	4,598988056	24,0089561	3,351E-52	101,326657	119,507147
Religiousness in % (-0,51050323	0,05918898	-8,62497096	1,0656E-14	-0,62749469	-0,39351177

Figure 3: Simple linear regression of years of women's suffrage and religiousness

As previously seen in the correlation analysis, the introduction of women's suffrage and religiousness seem to be correlated on a medium-strong level (0,5836). The determination coefficient R^2 and its adjusted variant amount 0,3407 respectively 0,3361. On its scale from 0 to 1, it indicates a medium prediction quality – the higher the coefficient of determination, the better the explanation of the values in the linear regression model. In this case of a simple linear regression, only R^2 should be considered, but for multiple linear regressions solely the adjusted R^2 is decisive.¹⁸⁸ The standard error measuring 17,807 indicates a rather high spread of the values of the years since the introduction of women's suffrage. This is conclusive in the scatter diagram, since not all values are close to the regression line and there are several extreme outliers.

The critical F-value is equivalent to a p-value and expresses the significance of the whole regression model respectively each variable. In this case, only one variable is incorporated in the simple linear regression and the critical F-value corresponds to the individual p-value of religiousness, i.e. $1,0656 \cdot 10^{-14}$. Since it is remarkably lower than 0,05 and thereby the earlier determined 5% probability of error (equivalent to a significance level of 95%), religiousness has a significant influence on the dependent variable that is introduction of women's suffrage. If the critical F-value and/or p-values are above this threshold of 0,05, the researcher cannot preclude the possibility that the effects occur randomly. Then, all other descriptive values of the single variables or even the whole linear regression are insignificant and can be neglected based on the 95% significance level. As it is identifiable in the coefficient table and in the scatter diagram, the regression trend line intersects the y-axis displaying religiousness at 110,417 (which would be 110%), symbolizing no introduction of women's suffrage (equalling 0 years). If religiousness decreases by one unit, the introduction of women's suffrage increases by 0,511 years per unit, which is the inverted coefficient of religiousness. The standard errors for both intercept and religiousness coefficient determine the area in which the actual intercept and coefficient will be, i.e. 110,417 +/- 4,599 for the intercept and 0,511 +/- 0,059 for the religiousness coefficient.

¹⁸⁸ Cf. Hair et. al. (2010, p. 156 and 193).

The t Stat is calculated by dividing the coefficient by the standard error and should amount to unequal to zero, which is the case for both values. If it does amount to zero, the coefficient would have no effect on the whole population and thus be insignificant. Lower 95% and upper 95% connote that 95% of all values estimated using this model are within these ranges of 101,327 up to 119,507 for the intercept and -0,394 up to -0,627 for religiousness. To summarize, religiousness seems to have a remarkable effect on the introduction of women's suffrage.

When the same calculations and procedures are applied to the other three dependent variables of women's representation in politics, the results look as follows:

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,28624454					
R ²	0,08193594					
Adjusted R ²	0,07551591					
Standard Error	11,3783464					
Critical F value	0,00048242					
Observations	145					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	35,0903328	2,94077656	11,9323356	3,275E-23	29,2773228	40,9033429
Religiousness in % (I	-0,13542682	0,037908442	-3,57247123	0,00048242	-0,21036014	-0,0604935

Figure 4: Simple linear regression of years of women's suffrage and religiousness

Secondly, the simple linear regression for women's percentages in parliament and religiousness was calculated. In this case, the number of observations decreased by one to now 145 because there is no data available for the percentage of women in the Central African Republic's parliament. However, p-value and F-value indicate the significance of the model and the concrete effect of religiousness on women in parliament. When looking at its coefficient, for each unit that religiousness increases, the percentage of women in parliament decreases by -0,135. There is an existing effect, but is not as big as e.g. previously for the introduction of women's suffrage. Also, the relatively small R² of 0,076 implies that only few of the values can be explained by this model. Thus, religiousness negatively impacts the percentages of women in parliament, but to a slight extent.

Then, the regression statistics for current female heads of state or government and religiousness can be found below:

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,33344566					
R ²	0,11118601					
Adjusted R ²	0,10501369					
Standard Error	0,29653737					
Critical F value	3,9099E-05					
Observations	146					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	0,41749898	0,076586157	5,45136344	2,1155E-07	0,26612069	0,56887727
Religiousness in % (I	-0,0041834	0,000985664	-4,24424917	3,9099E-05	-0,00613164	-0,00223516

Figure 5: Simple linear regression of current female heads of state and religiousness

Again, both p-value and F-value fulfil the threshold of the 95% confidence level and thus the model and the effect of religiousness on the current amount of women as heads of state or government is significant. Now in this case, the coefficient for religiousness is extremely small, -0,004, and barely makes a difference, which could also be partially caused by the dummy variable yes/no (1/0) for current female heads of state. Anyways, also R² with a value of 0,111 implies a rather unsatisfactory prediction quality of the model. So, religiousness apparently has a marginally negative influence on the prevalence of current female heads of state or government.

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,28585804					
R ²	0,08171482					
Adjusted R ²	0,07533784					
Standard Error	0,85470093					
Critical F value	0,00046943					
Observations	146					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	1,41289846	0,220742025	6,40067728	2,0439E-09	0,97658528	1,84921164
Religiousness in % (I	-0,01016966	0,00284095	-3,57966904	0,00046943	-0,01578501	-0,00455431

Figure 6: Simple linear regression of all-time female heads of state and religiousness

The last simple linear regression, results displayed above, was conducted between the all-time number of female heads of state or government and religiousness, although the HDI exhibits a slightly higher correlation to it. The investigation of the statistics table allows to state the significance of the model and religiousness' effect on the all-time amount of female heads of state due sufficiently low p- and F-values. Yet, the very small coefficient for religiousness (-0,01) and the low R² (0,082) express that the influence of religiousness on the all-time number of female heads of state or government is rather exiguous and that it can barely explain the values.

When further comparing the results of all simple linear regressions, it is evident that religiousness negatively affects all dependent variables of women's representation in politics, but the extent varies strongly. While it has a remarkable effect on the years since the introduction of women's suffrage and many values can be explained by the regression model, the other simple linear regressions only show little, but existent, influence of religiousness on the dependent variables. Thus, they cannot be satisfactorily explained. Further independent variables will be added to the regression analyses with the aim to increase R², i.e. how well the model is suited to explain the values and variances of women's representation in politics. Moreover, the examination shall point out which independent influences are most decisive for which dependent variable.

3.2.3.2 Multiple linear regression

To conclude the quantitative analysis, the former simple linear regressions are enhanced to multiple linear regressions by adding further independent variables. They can be conducted with one dependent variable of representation of women in politics each with the independent variables: religiousness, GDP, HDI and education. However, as it could be previously seen in the correlation table, there are high correlations between GDP, HDI and education that could lead to multicollinearity issues. The problem with multicollinearity is

that if several correlated independent variables are included in a regression model, the multicollinearity affects calculations regarding individual predictions. Therefore, the results obtained might not be as valid if the predictors in the regression model are correlated. In other words, multicollinearity reduces the predictive power of any independent variable by the extent to which it is associated to another independent variable.¹⁸⁹ Therefore, a correlation threshold of $r=0,5/-0,5$ is applied in this analysis, i.e. if the correlation between two of the independent variables exceeds the threshold, only the one with the higher correlation with regard to women's representation in politics will be incorporated. This results in the following combinations of variables that augment the multiple regression analysis:

1. Introduction of women's suffrage depending on religiousness, education and GDP: Education has the second strongest correlation coefficient with years since the introduction of women's suffrage amounting to $-0,3731$. The HDI is excluded because of its too high correlation to education ($-0,8093$), but GDP is included because the correlation to education is within the threshold ($-0,4729$).

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,63163299					
R ²	0,39896023					
Adjusted R ²	0,38393424					
Standard Error	17,2826054					
Critical F value	3,049E-13					
Observations	124					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	121,041881	6,27434287	19,291563	1,3972E-38	108,619119	133,464643
Religiousness in %	-0,53920133	0,07647958	-7,05026546	1,2271E-10	-0,69062558	-0,38777709
GDP (PPP) per capita (US\$)	-0,0002755	7,8846E-05	-3,49410488	0,00066704	-0,00043161	-0,00011939
% of uneducated population	-20,7287666	10,6593857	-1,94464927	0,05415694	-41,8336085	0,37607525

Figure 7: Multiple linear regression of introduction of women's suffrage depending on religiousness, GDP and education

First of all, the critical F-value is $3,049 \cdot 10^{-13}$, significantly below the threshold of 0,05, and thus expresses the significance of the overall regression model. The multiple correlation coefficient (Multiple R) amounts to 0,632 on the scale of 0 to 1 which indicates a remarkable relation between the variables. The adjusted determination coefficient R², which is relevant for multiple linear regressions, is 0,384, which also argues for a comparatively good explanation of the values by the regression model concerning the scale from 0 to 1. The 124 observations – some countries did not have available data on educational levels – provide a standard error of 17,283, the possible deviation from the actual mean. Similar to the critical F-value, now the individual p-values of the variables must be checked: The p-value for education amounts to 0,054. This means that it slightly exceeds the 5% (0,05) probability of error and must be neglected for the analysis due to a too high risk of random occurrence of the values. However, since the significance level is only marginally surpassed and the coefficient for education is extremely strong with a value of $-20,729$, it might be worth considering another multiple linear regression with a significance level of 90%. Then, the p-value of education would fall within the 10% probability of error (0,1 as threshold). The values for religiousness

¹⁸⁹ Cf. Hair et. al. (2010, p. 93 and 200 ff.).

and GDP lie below the earlier determined 5% probability of error (equivalent to a significance level of 95%) and are thus significant. Religiousness' and GDP's coefficients (-0,539 and -0,0003) and thereby their influences are significant, but the value for GDP is extremely low and probably only makes a minuscule difference. Consequently, religiousness and GDP affect the introduction of women's suffrage, but the value of GDP is minor. In contrast to that, education could bare a profound influence on the introduction of women's suffrage, if the confidence level of the analysis is lowered to 90% and its probability of error then lies within the tolerance area.

2. The second multiple linear regression is calculated with the percentages of women in parliament depending on religiousness and HDI, which has the second highest correlation to the dependent variable with 0,1395. Since both GDP and education exceed the threshold for multicollinearity, they are not included in this multiple linear regression.

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,29080414					
R ²	0,08456705					
Adjusted R ²	0,07158218					
Standard Error	0,11442155					
Critical F value	0,00197093					
Observations	144					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	0,29892072	0,09363445	3,19242241	0,00173996	0,11381182	0,48402961
Religiousness in %	-0,00114892	0,000527037	-2,17995523	0,03092037	-0,00219083	-0,000107
HDI 2018	0,05080993	0,086123628	0,58996498	0,55615839	-0,11945059	0,22107044

Figure 8: Multiple linear regression of percentages of women in parliament depending on religiousness and HDI

Again, the critical F-value of 0,002 implies that the regression model with 144 observations is significant. Yet, in this case, the multiple correlation coefficient of 0,291 is rather mediocre and the adjusted R² with 0,072 is very low as well, speaking for a poor explanation of values. The standard error of 0,114 (or 11,4% since it describes the percentage of women in parliament) indicates a wider range of actual percentages of women in parliament. When looking at the p-values of each independent variable, religiousness is within but HDI exceeds the limit of 0,05. It can therefore be declared insignificant and does not have to be further investigated. As in the previous multiple regression, the HDI is only slightly above the threshold and could disclose a considerable effect if the probability of error were altered to 10%, in return for a lower significance level. On the other hand, religiousness is significant, but its coefficient only amounts to -0,001, which is a weak effect – an increase of religiousness by one unit decreases the percentage of women in parliament by 0,1%.

3. Subsequently, focus is put on current female heads of state depending on religiousness and the HDI, which again has the second strongest correlation with 0,3228. Thus, also here the exclusion of GDP and education applies because of multicollinearity reasons.

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,3568851
R ²	0,12736698
Adjusted R ²	0,11507637
Standard Error	0,29576208
Critical F value	6,2957E-05
Observations	145

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	0,04219976	0,23867357	0,17680954	0,85990993	-0,42961277	0,5140123
Religiousness in %	-0,00263517	0,00135796	-1,94053537	0,05429594	-0,00531961	4,9261E-05
HDI 2018	0,36300356	0,21866398	1,66009767	0,09910153	-0,0692538	0,79526092

Figure 9: Multiple linear regression of current female heads of state depending on religiousness and HDI

Although the critical F value is within the threshold and multiple R and adjusted R² amount to noticeable numbers, both independent variables exceed it in their p-values and make the further investigation of the regression results superfluous. This issue will be dealt with after the last multiple linear regression.

- The last multiple linear regression was conducted for the all-time number of female heads of state or government depending on religiousness and the HDI (which again eliminates GDP and education) with the strongest correlation of 0,3057 to the dependent variable.

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,32139672
R ²	0,10329585
Adjusted R ²	0,09066621
Standard Error	0,8488734
Critical F value	0,0004346
Observations	145

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	0,14828977	0,68502238	0,21647434	0,82892871	-1,20587	1,50244954
Religiousness in %	-0,00485913	0,00389752	-1,24672416	0,21455124	-0,01256378	0,00284553
HDI 2018	1,2174565	0,6275924	1,93988406	0,05437583	-0,02317506	2,45808807

Figure 10: Multiple linear regression of all-time female heads of state depending on religiousness and HDI

Just like the previous multiple linear regression, the critical F value fulfils the requirements, but the p-values do not. Primarily, the calculation thus contributes to the conclusion that neither religiousness nor HDI affect the overall number of women as head of state. Nevertheless, this contradicts the results of the former simple linear regressions with religiousness and should be questioned.

The high p-values despite of significant F-value are most likely to result from multicollinearity between the independent variables. It often leads to incorrectly rejecting the wrong

null hypothesis and accepting the correct one.¹⁹⁰ Therefore, it seems reasonable to conduct separate, simple linear regressions for each independent variable instead and eliminate the risk of falsely concluding in-/significances due to multicollinearity. Summarized, these calculations show the following relations:

- HDI and education are significant for the introduction of women's suffrage and have high influences, while GDP is insignificant. If HDI and education increase by one unit, years since the introduction of women's suffrage increase by 46,824 respectively 45,096 units. The effect seems extraordinarily high because of the scales of HDI and education, both ranging from 0 to 1. However, purely hypothetically, if 100% of the population are educated compared to 0% or a country has HDI of 1 compared to one of 0, women's suffrage was introduced 45 respectively 47 years earlier. Similar values possibly result at least partially from both variables' incorporation of education statistics.
- GDP and HDI are significant for women's percentages in parliament. While the influence of GDP (its coefficient) is minor, the HDI has a strong coefficient of 0,18, meaning that if the HDI increases by one unit, 18% more women are part of the parliament. The percentage of uneducated people in a country seems to be insignificant in this case.
- The number of current female heads of state is significantly influenced by all three independent variables. Again, the coefficient of GDP is negligible, but HDI and education firmly impact the current female heads of state in the respective countries.
- Like for the current female heads of state, all three independent variables are significant for the all-time amount of female heads of state. Both HDI and education show remarkable coefficients and thus effects, whereas the one for GDP only is of marginal extent.

An overview of the detailed simple linear regressions for the independent variables GDP, HDI and percentage of population over the age of 15 without education and how they are related to the dependent variables of women's representation in politics can be found in annex 3.

In general, the statistical analysis proves that there are no significant differences between the different world religions. The previously assumed hypotheses that Islam causes higher political discrimination of women or that Buddhism is more tolerant could not be proved statistically. In contrast to that, religiousness, regardless of the religion, does have a negative impact on all four dimensions of women's representation in politics. The effect is most recognizable for the introduction of women's suffrage, while the other dependent variables are only marginally affected. Nevertheless, besides religiousness, they show noticeable correlations and possible dependency on the other independent variables GDP, HDI or education. This outcome seems reasonable since a good and universal education as well as monetary and humanitarian wealth in a country are likely to contribute to a fair, inclusive society with equal rights and opportunities for all members.

3.3 Qualitative analysis

While the quantitative analysis shows objective, numeric and measurable results, the subjective perception of how women are represented in politics might differ or add valuable insights. Therefore, a successive qualitative analysis is conduction, which in contrast

¹⁹⁰ Cf. Nath (2020).

consists of non-metric and -numeric data. In qualitative analysis, the researcher becomes part of the analysis as he/she is involved in the more subjective, open and flexible collection and interpretation of data, which is at odds with the principles of quantitative research.¹⁹¹ Instead of aiming to find statistically verifiable relationships and generalizable findings by using broad, but shallow data, quantitative analysis wants to generate richer data for the better understanding and interpretation of complex situations and individual contexts.¹⁹² In qualitative research, interviews are the most common and important method because they capture in-depth views and diverse results instead of limiting the analysis to numbers or predetermined answers.¹⁹³ Still, there are different types of interviews concerning the conversation structure and the kind of conduction. Primarily, interviews can be categorized as unstructured, semi-structured and structured. While unstructured interviews provide the richest source for data collection since people can talk more openly and freely about their perspectives and opinions, the downsides are that the conversation structure is not planned and unpredictable and that the analysis and interpretation of the collected information is more challenging for the researcher. In contrast to that, structured interviews consist of predetermined questions and answers. Since all participants get the same questions, often with closed answering options, it is mainly applicable for quantitative surveys and facilitated statistical analysis whereas its results would be less meaningful and too standardized for qualitative research. A compromise in between are semi-structured interviews, wherein the researcher poses predetermined, but open questions which do not necessarily have to follow a certain order and there is space for alterations or additions. Consequently, its advantage is the combination of freedom of answering with the maintenance of consistency in structure and examination possibilities. Semi-structured interviews are thus the most common and preferred interview type in qualitative methods.¹⁹⁴ Furthermore, one can differentiate within the conduction of interviews, e.g. face-to-face, email or telephone.¹⁹⁵ In all cases, recording can be useful to document the conversation for further transcription and analysis, but the downside is that some information may only be revealed when the participants feel less observed.¹⁹⁶

This qualitative analysis is based on semi-structured interviews with currently powerful and young rising politicians as well as literature review of former female politicians. The target is to enhance the depiction of religiousness and other influences on women in politics as they might experience and express further facets and views. Furthermore, interviews with supporters and opponents of religion and church augment the qualitative analysis. The questions of the interviews were open to give the participants freedom for answering and allow a more detailed and richer gathering of information. Recording the interviews enabled a better remembrance of statements and avoidance of misunderstandings. All interviews and research were conducted with and about German politicians, journalists, and religiously (un)affiliated people due to a better reachability and increased comparability of the opinions and results.

In general, qualitative research does not aim to be generalized – as in this case to other countries – but instead is interested in individual meanings and experiences.¹⁹⁷ Anyway, qualitative methods and analysis can also be trustworthy and credible by quality evaluation

¹⁹¹ Cf. Corbin, Strauss (2015, p. 4).

¹⁹² Cf. Braun, Clarke (2013, p. 4).

¹⁹³ Cf. Braun, Clarke (2013, p. 77 ff.) and Yin (2018, p. 118 f.).

¹⁹⁴ Cf. Corbin, Strauss (2015, p. 38 f.).

¹⁹⁵ Cf. Braun, Clarke (2013, p. 79 f.).

¹⁹⁶ Cf. Corbin, Strauss (2015, p. 40).

¹⁹⁷ Cf. Braun & Clarke (2013, p. 280 f.).

of member checking and triangulation.¹⁹⁸ Both are conducted in this paper since all interviewees reviewed the transcribed interviews and several sources of data, i.e. in this case the interviewees and quantitative data, are used to examine the same questions.

3.3.1 Choice of interview partners and literature

Since this thesis focuses on the role of women in politics and how it is affected by religion and other influences, it is most interesting to find out about current and former female politicians' perceptions. One of the most prominent women in current German politics is Julia Klöckner. She is a member of the Christian Democratic Party (CDU) and has been in the German Federal Parliament for 18 years. Currently, she holds positions as Federal Minister for Agriculture and Nutrition, vice Federal President of CDU as well as President of Rhineland-Palatinate's state association of CDU. Besides her political expertise, she is an explicitly adequate interview partner due to her studies and state examination in political sciences, theology, and education science.¹⁹⁹

When it comes to important women in current European politics, also Katarina Barley cannot be left unnoticed. She started her political career in the Social Democratic Party (SPD) and went from board member in her local SPD association in 1994 to general secretary of the party in 2015. In 2017, she became German Federal Minister for Family, Seniors, Women and Youth as well as managing Federal Minister of Labour and Social Affairs. From March 2018 to June 2019, she held the function as Federal Minister of Justice and Consumer Protection before she ran for the European Parliament elections and was elected Vice President. In terms of charity and voluntary, amongst others, she publicly supports the friend's association of the Hinzert Concentration Camp Memorial, a nondenominational institution to raise awareness for war crimes of the national socialist dictatorship against certain population groups, e.g. Jews or disabled people.²⁰⁰

In addition to that, the first mayoress of the City of Aachen, Sibylle Keupen, provided information on her view on women in politics and religion. She is no member of a party, but strongly linked to the Green party (Bündnis 90/Die Grünen), which supported her in the 2020 elections. Since her youth, she campaigned for political education and women's empowerment in Catholic associations.²⁰¹

To depict a comprehensive picture, also opinions of the opposite gender should not be neglected. Andreas Steier is a member of the CDU and looks back to over 30 years in politics, thereof four in the German Federal Parliament. His main topics in politics are digitalization, infrastructure and strengthening of the middle class, in doing so he states the belief in god as one of his motives.²⁰² Thus, by his interview, the findings of the current political elite can be enriched.

Moreover, interviews with young politicians were executed to compare the opinions of today's high-ranking politicians to those of the successive generation that is also highly engaged in politics and especially pursues equality in all areas.

Firstly, June Tomiak (Bündnis 90/Die Grünen) has been politically active since years and has become the youngest deputy in the Berlin House of Representatives in the 2016 elections at an age of 19. Her age as well as being raised in LGBT parenting²⁰³ implies a modern

¹⁹⁸ Cf. Braun & Clarke (2013, p. 282 ff.).

¹⁹⁹ Cf. Julia Klöckner (2020).

²⁰⁰ Cf. Katarina Barley (2020).

²⁰¹ Cf. Sibylle Keupen (2020).

²⁰² Cf. Andreas Steier (2020).

²⁰³ LGBT Parenting is the term for children being raised by lesbian, gay, bisexual and transgender people, including LGBT single parenthood, same-sex marriages and one partner being LGBT.

and progressive perception of gender equality that might differ from currently leading politicians.²⁰⁴

Another interview was conducted with Nyke Slawik (Bündnis 90/Die Grünen) who is lead candidate of the green youth party for the German federal elections in 2021 and, possibly, the first transsexual woman to achieve this position. Since her youth, she aims to accomplish gender equality and acceptance of queer people and thus represents a future that many young people wish for.²⁰⁵

Also, a young male politician, Lukas Benner (Bündnis 90/Die Grünen), candidate for the German Federal Parliament in the 2021 elections, was consulted for his views on the topic. Despite his political focus on sustainability and insect protection²⁰⁶, he also represents the generation of young men who were raised with a more progressive philosophy of life. This likely affects the formerly conventional gender stereotypes and how gender equality is perceived amongst young men today.

The questions asked in the interviews were mainly identical or at least similar. Depending on the interviewee, they were slightly adapted or expanded to suit the respective interview partner and do justice to their particular area of expertise and experience. Nevertheless, the identical basis of the questions enables an increased comparability of the answers.

While the current and “future” politicians expressed their opinions explicitly in the interviews, the inquired former politicians denied providing information or left the requests unanswered. Thus, to reflect the recent perceptions of the interviews with past impressions and opinions, a book about women in power in the former German capital Bonn in the 1980’s, “Frauen in Bonn” (*Women in Bonn*), was taken into consideration for the in-depth analysis of women in politics in the past. Amongst others, the author depicted portraits of the former Federal Minister for Building (nowadays Ministry for Transportation and Digital Infrastructure), Dr Irmgard Schwaetzer (FDP, free democratic party) and Minister of State in the Ministry of Foreign Affairs.²⁰⁷ Besides her political engagement, since 2013, she currently holds the position of president of the synod²⁰⁸ of the Protestant Church in Germany (EKD) and is experienced on both politics and religion.²⁰⁹ Other explicitly mentionable and famous interview partners for the book were Annemarie Renger (SPD), Vice President of the German Parliament at that time, and Dr Rita Süßmuth (CDU), back then Federal Minister for Youth, Family, Women and Health and later on President of the German Federal Parliament.²¹⁰ Furthermore, several female deputies of the German Federal Parliament in the 1980’s and their respective opinions on being a woman in political power were considered to complete the image of past perceptions. As previously mentioned, many of these women are already deceased and others declined interview requests, the information was extracted from the above-mentioned book as well as an interview with its author. The author and journalist Sigrid Latka-Jöhring campaigned for and journalistically accompanied women’s empowerment and thus knew most of the portrayed female politicians for a long time.²¹¹ Similar books, studies and documentaries about the situation of women in politics

²⁰⁴ Cf. June Tomiak (2020).

²⁰⁵ Cf. Grüne Jugend NRW (2020).

²⁰⁶ Cf. Aachener Nachrichten (2020).

²⁰⁷ Cf. Evangelisch.de (2020) and Latka-Jöhring (1988, p. 239).

²⁰⁸ A synod is a religious council consisting of representatives of the parishes, which regulates questions of doctrine and church order.

²⁰⁹ Cf. Evangelisch.de (2020).

²¹⁰ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.244 ff.) and Rita Süßmuth (2020).

²¹¹ Cf. Annex 11.

and discrimination in the past and today were taken into consideration²¹² as well as internet articles.

In addition to the interviews with politicians, information was also gathered by an expert interview with Dr Carsten Frerk, a famous German church criticizer. Alongside his expertise in political science due to studies and conferral of a doctorate, he also investigated the church's and religion's deficits for several decades.²¹³ Opposing him as believers and advocates pro religion, church and religiousness, the superior sister in the Franciscan Order of St. Joseph, Ana Rech, and Catholic pastoral assistant Rita Hesseler were interviewed.

3.3.2 Findings of the interviews and literature

Indeed, recent publications of evolutionary scientists and historians indicate that the concept of inequality between men and women was emphasized by religions. More specifically, after millennia of equality, they hold the shift from polytheistic to monotheistic religions and corresponding patriarchy responsible for discrimination of women.²¹⁴ Consequently, the institutionalization and spreading of Christianity under Emperor Konstantin of the Roman Empire, suppressing previous polytheistic religions, marked a historically significant point in history when examining gender inequalities.²¹⁵ But in fact, the actual religion seems to be of less interest than the devotion to a belief. This assumption is substantiated by a recent study on the influence of religiosity on the gender pay gap. Its authors do not only emphasize the reciprocal fortification of religiosity and patriarchy, concomitant with intolerance and harassment of women. They also prove the existence of a coherency between religiosity and the gender pay gap, in particular an increasing gap with increasing faith.²¹⁶ These results confirm the previous statistical analyses and comparisons of the five world religions and atheism with only minor divergences in most categories, whereas religiousness appeared as a decisive factor on political inequalities between men and women, just like its economic correspondence in the gender pay gap. Recent studies from France, Germany and Switzerland suggest that religiousness is sometimes even in conflict with democracy since a substantial part of believers values their religion's maxims higher than those of their countries' constitutions. Some would even enforce their beliefs with violence.²¹⁷ Although this can only be transferred to gender roles in a weakened form, the studies support the assumption that strictly religious people place religious gender roles above the principles and laws of equal rights. As pointed out in chapter 2, in all world religions and their strict interpretations, men are valued higher than women. Thus, the preference of the religious ideology to (inter-)national laws manifests a disadvantageous standing of women in society, at least amongst these parts of the population. Paradoxically, the non-democratic attitudes are by these people's votes – in democratic elections – then transferred to the political participation and representation of women.

A connection between religiousness and discrimination of women is further reinforced by personal records of a female Protestant priest who therein described her career and the related barriers created by men, the church as an institution and political commitment in her function. She did not only face criticism, hostility, and hatred on her progressive and open-minded attitude, preaches and political activities, but the patriarchal church hierarchy

²¹² Cf. Genreith (2021), Körner (2020), Criado-Perez (2020), Groth (2016), FOWID (2013 and 2020), Sitzmann, Campbell (2019),

²¹³ Cf. Frerk (2020).

²¹⁴ Cf. Rabhansl (2021) and Annex 4.

²¹⁵ Cf. Röllin (2021).

²¹⁶ Cf. Sitzmann, Campbell (2019, p.8, 22 f., 26, 28 f., 32 f., 35 ff.)

²¹⁷ Cf. FOWID (2020).

also tried to relocate her to less important areas or even suspend her – without success. With her like-minded colleagues she ended up resigning from church, to publicly boycott their parochial politics.²¹⁸

In conjunction with literature and recent studies, the conducted interviews gave relevant insight on women in politics and religion. In order to depict a chronological development in the order of experiences, women in political mandates in the 1980s will be described and examined first. In general, incompatibility of career and family as well as a lack of acceptance for women in high political mandates are a consistent motive.²¹⁹ Most of the 20 portrayed women, more than 50%, were not able to achieve compatibility of family and career.²²⁰ Some declared they had wished for both, but at the same time were forced to decide. While individuals regret their limited life model, all women in political power argued that they fight to enable the compatibility of family and profession for future generations of women.²²¹ In case they had husband and/or children, female politicians were mostly supported by external assistants for childcare and household or relied on other family members.²²² Yet, the husbands of those politically active women at least partially expressed discontent with the situation due to their wives' long working hours and unusual partnership or family construct.²²³ It appears that traditional gender stereotypes did and do not only play significant roles in family, but also in politics since women were outnumbered and often object of discrimination.²²⁴ One of the portrayed members of the Federal German Parliament, Ursula Männle, mentioned that, in religious and conservative areas, she had to put her relatively new and uncommon demands for women's politics in more moderate words in order not to offend her voters.²²⁵ Moreover, she claimed that regardless of one's political attitude, in her region Bavaria, traditionally inhabited by strongly religious Catholics, politicians could only achieve their ambitions if they belonged to the dominating Christian Social Party (CSU).²²⁶ In contrast to the other German Federal States, at least for Bavaria, this predominance of one religiously affiliated party is apparently still valid. The CSU governed Bavaria for more than 70 years, thereof over 50 as sole party in power with absolute majority of votes.²²⁷ Former State Secretary Irmgard Karwatzki testified that her religious upbringing and attitude was a leading reason for her choice of the CDU party and the support of its ambitions, thus influenced her politics.²²⁸ By Wiltrud Holik, former women's representative in the German Federal Foreign Office and German ambassador, it was also stated that the religious influence of Islam and the role of women in it negatively affected her in the ability to exercise her profession while spending time as a diplomat and ambassador's wife in Muslim countries.²²⁹ Considering these illustrations, a link between religion and politics seems indisputable, although it is not always negatively connotated. Nonetheless, at least to some extent, female politicians were limited in their assertiveness, appreciation, and development by the traditional role of women transmitted by religion and conservatism.

²¹⁸ Cf. Groth (2016).

²¹⁹ Cf. Körner, (2020, p. 35).

²²⁰ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.8).

²²¹ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.8, 31, 125, 138, 148) and Körner (2020, p. 15).

²²² Cf. Latka-Jöhring (1988, p.50 f., 74, 78, 112, 130 f., 136, 165).

²²³ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.29, 31, 81, 127).

²²⁴ Cf. Körner (2020, p.7 ff.) and Annexes 11, 12.

²²⁵ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.121).

²²⁶ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.123 f.).

²²⁷ Cf. Schlemmer (2018).

²²⁸ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.89).

²²⁹ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.78).

It is most interesting that all women who attained high political mandates were apparently fostered by even higher-ranking male politicians as their patrons: Irmgard Schwaetzer, who later became Federal Minister in the Foreign Office and Federal Minister for Building and Infrastructure, cultivated close relationships with Otto Graf Lambsdorff, Federal Minister for Economy, and Hans-Dietrich Genscher, Federal Foreign Minister; Lieselotte Berger, the later state secretary of the chancellor, with Gustav Heinemann, Federal President; Anke Fuchs, who became Federal Minister for Youth, Family and Health and Vice President of the German Federal Parliament, was empowered by her father Paul Nevermann, major of the city of Hamburg, Herbert Ehrenberg, Federal Minister for Labour and Helmut Kohl, German chancellor, only to mention some examples.²³⁰ Also for the current German chancellor, Angela Merkel, it is widely known that in her early political years she was intensely backed by the previous chancellor Helmut Kohl, who even called her "my girl".²³¹ While this initial help might have been the decisive factor for her steep political career, she nowadays is a famous political instance and more powerful and popular than many of her male colleagues. On the one hand, this indicates women's need for support to achieve political power in the first place. On the other, it implies that all these male top-ranking politicians recognized the potential of those women and considered them more suitable for the positions than their male competitors. Consequently, not all men underestimated the role and influence of women in politics. This might be traced back to the politicians' vast experiences and probably high cosmopolitanism in comparison to the average population. However, former female politicians disputed that men's awareness for gender equality and acceptance for women in political power was alarmingly low and must be raised by increasingly addressing the subject.²³²

Even today, politically disadvantaged parts of the population such as women, young people or religious minorities, are almost considered sensations when in high political mandates, e.g. the former Belgian Prime Minister Sophie Wilmès – a woman of the minority group of Jews.²³³ However, it shows that these positions are achievable, although not easily, and that women in such positions act as role-models for many others. The powerful female politicians of today want to be exactly these indispensable role-models and further pave the way for more women in politics, as well as acceptance and compatibility of the political career with other areas of life.²³⁴ Whether the past ambitions of the first generation of women in politics have changed respectively facilitated circumstances for women can be elaborated by the statements of today. Some things changed for the better, but the fact that politicians still try to improve the general comparability of career and family shows that the ideal situation is not achieved yet. One example is the improvement of regulations for parental leave. In many countries, of all people, politicians in Federal Parliaments are excluded from this law and must return to their workplaces only two weeks after delivering a baby.²³⁵ Although then, often no other choice remains but bringing their children to e.g. conferences or board meetings, they regularly feel disapproving attitudes towards them when doing so.²³⁶ In a survey, religiously affiliated people approved the statement "*It is much better for everyone if the man is fully employed and the woman stays at home and takes care of the household and the children*" three times more often than unaffiliated

²³⁰ Cf. Latka-Jöhring (1988, p.27, 40, 45 f., 51 f.)

²³¹ Cf. Galaktionow, Reuß (2018).

²³² Cf. Latka-Jöhring (1988, p.32) and Körner (2020, p. 31).

²³³ Cf. Lazaroff (2020).

²³⁴ Cf. Genreith (2021) and Annexes 5, 6, 9, 10, 11.

²³⁵ Cf. Criado-Perez (2020, p.117 f.) and Genreith (2021).

²³⁶ Cf. Annex 8 and Genreith (2021).

people.²³⁷ Hence, the imagination of traditionally female occupations still seems to limit women in their professional self-fulfilment, regardless of which field. This goes in line with the experiences of current female politicians who have all encountered negative opposition in their political activism because of their gender.²³⁸

Apparently, not only the disadvantaged gender affiliation but also a relatively young age represents an issue. June Tomiak, Member of the Berlin City Parliament and formerly youngest deputy in Germany, reported: *"Young men also have to listen to a few things and are not taken seriously, but as a young woman it's kind of presumptuous"*.²³⁹ This is exemplified by the average age in the German Federal Parliament, 49,4 years, and the one in the US Senate, 62,9 years.²⁴⁰ Young people in high political mandates form a minority and are often ignored or not taken seriously because of their age.²⁴¹ If this characteristic is then combined with a female or diverse gender, young politicians are even more structurally disadvantaged.²⁴² One argument why these traditional structures, consisting of male hierarchies, are still intact is the reinforced networking amongst men. According to many current politicians, women have not sufficiently internalized the need to do so and prefer focusing on content instead of relations.²⁴³ Nyke Slawik, lead candidate of the Green Youth for the German Federal Election in 2021, is of the opinion that *"You can only break these vicious circles if you also establish strong women's networks in politics"*.²⁴⁴ Unlike in the 1980s, where powerful men enabled particular women's political careers, nowadays there are many powerful women who could foster their fellow women. Notwithstanding, even if women wanted to increase their networking, they are limited in their time because of other non-professional occupations, i.e. mostly care work. Today, women still deal with 75% of the unpaid care work.²⁴⁵ This is likely to increase the gender inequalities by two reasons: Firstly, women cannot work as much overtime as men and might be perceived as less diligent or eager to climb the career ladder. Secondly, while women conduct the care work that society and also men rely on, those men perform increased networking and tighten paternalistic hierarchies. Consequently, women should reinforce their networking behaviour but the essential preconditions, an equal distribution of care work, must be adjusted.²⁴⁶

Improving the compatibility of politics with family and life is an issue that all interviewees addressed: They want to advocate for this compatibility e.g. by equally dividing the parental leave between parents, setting better rules and framework for care work and childcare or increasing the parental allowance.²⁴⁷ Of course, progress in these terms has to be evaluated individually for each country, some lag behind and some are ahead – e.g. France counts as an early introducer of such laws.²⁴⁸ But even when these inequalities are resolved, the lack of acceptance for women in (high) political positions remains. Therefore, the politicians' aim is to change the existent mindset that men are more suitable for high

²³⁷ Cf. FOWID (2013).

²³⁸ Cf. Annexes 4, 5, 6, 8, 9.

²³⁹ Annex 8.

²⁴⁰ Cf. Deutscher Bundestag (11/2017) and Carey (2020).

²⁴¹ Cf. Annexes 4, 6, 8, 12.

²⁴² Cf. Annexes 4, 8, 9.

²⁴³ Cf. Annexes 5, 6, 9, 11.

²⁴⁴ Annex 9.

²⁴⁵ Cf. Criado-Perez (2020, p.104)

²⁴⁶ Cf. Annexes 4, 5, 6, 9, 10, 11.

²⁴⁷ Cf. Annexes 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

²⁴⁸ Cf. Annex 11.

political mandates and possess a generally higher level of acceptance.²⁴⁹ This applies also to reciprocal support and solidarity amongst women, on professional bases within the parties or institutions and from the female electorate.²⁵⁰ If this mindset and actions were realized, women would probably not be considered exceptions anymore but be a standard in politics.

Although the calculations could not prove it statistically, countries with Islam as their predominant religion are generally considered most retrogressive in terms of gender equality, also in politics.²⁵¹ It is no surprise that this is the consensus despite the missing statistic proof, when Turkey alone delivers two recent evidence for discrimination of women in Muslim countries: The withdrawal from the Istanbul Convention that protects children and women from violence²⁵² as well as the so-called Sofa-Gate. On a state visit, Turkey's president Erdogan publicly offended the head of the EU Commission, Ursula von der Leyen, by not offering her an adequate chair next to him and the EU Council President Charles Michel. Instead, she was forced to sit on a remote sofa and felt harassed for both her gender and her European ideals.²⁵³ Not only the Turkish President and representatives are to blame for discrimination but also Charles Michel, who could have offered his chair to von der Leyen. Although he later excused for not doing so, he confirms the legitimacy of action whereas an instant reaction would have defended and promoted the European ideal of equality. This shows that, even amongst the allegedly most progressive countries, men are still not fully aware of the structural discrimination of women and do not sufficiently advocate for gender equality.

Yet, also countries with other predominant religions and strong religious communities provide negative examples of current influences of the religiousness on politics. In Poland, the right-wing party, with the support of the Catholic church, enforced a strict ban on abortion which came into effect in January 2021.²⁵⁴ Together, churches and conservative parties do not only limit the self-determination of women but also the equality of non-heterosexual people.²⁵⁵ In 1980, abortion was legalized in Germany despite strong opposition from the churches and their lobbyism on conservative parties.²⁵⁶ Even today, these parties and their lobbyists have a strong influence when it comes to equality, e.g. when the German Federal parliament enacted same-sex marriage.²⁵⁷ The conservative union of CDU/CSU, more precisely approximately 75% of its members, refused it and only lost the vote because all other members of parliament voted for the legalization.²⁵⁸ Overall, when looking at Europe, a geographical gradient is recognizable: The further south and east, the more religious and traditional the societies, politicians and gender stereotypes, while the further north and west, the more liberal and progressive the countries are.²⁵⁹ In this context, Vice President of the European Parliament, Katarina Barley noted that "*even among the right-wing extremists, the Nordic countries are even more emancipated*".²⁶⁰ Additionally, an urban/rural gradient is presumed based on younger, more open-minded urban inhabitants in

²⁴⁹ Cf. Annexes 4, 8, 12, 14.

²⁵⁰ Cf. Annexes 4, 6, 9.

²⁵¹ Cf. Annexes 5, 6, 11, 12, 13, 14.

²⁵² Cf. Yalcinalp (2021).

²⁵³ Cf. Dartford, Bühring (2021).

²⁵⁴ Cf. Pallokát (2021) and Annexes 4, 9.

²⁵⁵ Cf. Annex 9.

²⁵⁶ Cf. Annex 11.

²⁵⁷ Cf. Annexes 9, 11.

²⁵⁸ Cf. Deutscher Bundestag (06/2017).

²⁵⁹ Cf. Annex 4.

²⁶⁰ Annex 4.

comparison to a more traditional rural population.²⁶¹ In general, all interviewees consider their home country Germany more progressive in terms of the influence of religions and religiousness in comparison to most other countries in the world.²⁶² Beyond that, no one seemed to be surprised when being confronted with the quantitative analysis results that, to a certain degree, religiousness has a negative influence on the representation of women in politics.

All experts agree on the positive impact of religious communities on society, e.g. by providing shelter for people or supporting welfare.²⁶³ Especially the older generation is religious themselves and names their Christian beliefs and motives as an inspiration for their politics.²⁶⁴ Sibylle Keupen, mayoress of the city of Aachen, declares her religious values as the main motivation to be politically active but thinks that when *“talking about charity or citizen participation [...] you can of course put all of this in Christian words, but you can just as easily put it in a political context”*.²⁶⁵ A similar statement was made by the young politician Lukas Benner: *“But whether we do nature conservation to preserve god’s creation or simply out of love for nature, I don’t care in the end”*.²⁶⁶ Hence, not always the motives behind actions are relevant to accomplish the target, as long as these actions serve the common purpose. However, they and the other politicians think that a liberal, modern interpretation of any belief is beneficial for all parts of society, including politics.²⁶⁷ The focus of religion should therefore not be the claim that their principles must be binding for all people or laws, but instead to foster the bonds within society and teach people important values like altruism or acceptance for others. Also, the politicians see a difference between religion as a faith and religion as an institution. Latter seems to be more problematic, since these institutions are historically dominated by men and still nowadays, women are discriminated and denied the ascent.²⁶⁸ The patriarchal hierarchies are beneficial for men and allegedly religious rules serve as justifications not to change the hierarchies or power distribution.²⁶⁹ A prominent example for it is the German right-winged party AfD (Alternative für Deutschland) which promotes a conservative world view with pretended religious justifications.²⁷⁰ At the same time, unlike in other countries, the churches in Germany distance themselves from this nationalist party.²⁷¹ In the German Federal Parliament, AfD has the lowest percentage of women and the politicians explain it by the world view they represent, which does not attract many women either.²⁷² However, also the other parties have not achieved full equality either, but they are making more effort, e.g. by introducing legally binding quotas for themselves.²⁷³ Almost all experts are in favour of a women’s quota, even if they usually do not consider it the ideal way to achieve equality but the only working solution.²⁷⁴ Interestingly, the only interviewee refusing a women’s quota is the conservative politician²⁷⁵ – assumingly privileged because he is male, middle aged, white. It is also him who,

²⁶¹ Cf. Annex 12.

²⁶² Cf. Annexes 8, 9, 11, 13.

²⁶³ Cf. Annexes 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13.

²⁶⁴ Cf. Annexes 5, 6, 7.

²⁶⁵ Annex 6.

²⁶⁶ Annex 10.

²⁶⁷ Cf. Annexes 4, 5, 6, 8, 10, 13.

²⁶⁸ Cf. Annexes 6, 14.

²⁶⁹ Cf. Annexes 6, 10, 12, 13.

²⁷⁰ Cf. Annexes 4, 7, 8.

²⁷¹ Cf. Annexes 4, 8, 9.

²⁷² Cf. Annexes 10, 11, 12.

²⁷³ Cf. Annexes 4, 8, 9.

²⁷⁴ Cf. Annexes 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11.

²⁷⁵ Cf. Annex 7.

referring to the German Constitution, claims that for reaching high political mandates “*the starting opportunities are the same for all applicants*”.²⁷⁶ While the anchoring in the constitution is correct, several other experts deny the actual realization of the paragraph with regard to women and other disadvantaged social groups and demand improvement.²⁷⁷

Besides previously mentioned measurements, the direct approach and encouragement of young women or even girls to participate in politics could contribute to this change.²⁷⁸ The experts, independently from the statistical analysis, stated that education is the key to political participation and that the interest in it rises with the educational level.²⁷⁹ The Superior sister in the Franciscan Order, Ana Rech, admits that “*The religious population needed more time to understand and perceive the role they play in society as women [...] and how they can make their voices audible*”.²⁸⁰ This could serve as a possible explanation for why highly religious countries lag behind in gender equality. Either way, the diversity of the political landscape will only develop towards the ideal over time. The more important it is therefore to start making change to outdated concepts, such as gender stereotypes. In his interview, church and religion criticizer Frerk concluded that “*the less educated people are and the more often they go to church and are religious, the better these models [set by religion] still work*”.²⁸¹ This is a statement that seems especially plausible after the quantitative analysis proved the respective linkages between religiousness, education and women in politics. Presumably, a better education for girls considerably increases their chances of professional freedom and career opportunities.

Thus, the experts are generally in accordance with the previous findings that the political representation of women varies, amongst others, because of the degree of religiousness. They further point out that religion and religiousness are likely to be abused as threadbare legitimations by patriarchal societies and institutions to maintain male power. In their opinion, the religions and churches have several positive impacts on society and have a legitimate standing in it. Nevertheless, they should exemplify modern interpretations of belief and distance themselves more clearly from institutions which exploit former, supposedly religious rules, stereotypes and concepts of life for their purposes. This would contribute to a change of mindset, which is utterly necessary, to increase acceptance and self-evidence of women in politics. Besides, the interviewees demand improved regulations for universal education and equal distribution of care work to enable women in their professional careers, regardless of which occupation they want to pursue. After all, there still seems to be a long way to go until gender equality is fully achieved in politics as well as other areas.

4 Conclusion

4.1 Summary of the findings

The depiction of the different world religions and atheism showed that, from a traditional perspective, women are commonly regarded inferior to men. This is often reflected in society and daily lives, but stronger acted out amongst conservative communities than amongst more liberal ones. Already the comparison of religions suggests that the role of

²⁷⁶ Annex 7.

²⁷⁷ Cf. Annexes 6, 8, 9.

²⁷⁸ Cf. Annexes 4, 6, 8, 12.

²⁷⁹ Cf. Annexes 6, 11, 12.

²⁸⁰ Annex 13.

²⁸¹ Annex 12.

women differs little between the religions forms and rather within them depending on the strictness of interpretations and practices. This assumption has been validated mathematically since the arithmetic means and correlations of the different religions to women's representation in politics merely vary or barely exist. In contrast, the importance of religion regardless of its form, i.e. religiousness, exhibits stronger associations. This is closely related to the traditional and liberal interpretations of religions, as e.g. religion plays a minor role in the life and practices of liberal believers while it might be of utmost significance for traditionalists. Thus, the distinction should rather be made between levels of religiousness instead of the religious forms. In this context, the calculations result in a significance of the population's religiousness for all variables of women's representation in politics. The strongest effect can be observed for the introduction of women's suffrage. The other variables – women's percentage in parliament, current and all-time number of women as head of state – are affected to a smaller extent. Besides, also GDP, HDI, and educational level of a country seem to influence the representation of women in politics, especially the latter two. Based on their correlation results and the multicollinearity between them and religion, a complex construct of interdependencies can be assumed, e.g. a negative influence of religiousness on educational levels and thus also the HDI. Altogether, these variables significantly influence women in politics. Theoretically, in today's capitalism it is in each country's interest to improve its economy and living standard – thereby GDP, HDI and education. This would then likely go along with lower religiousness and higher representation of women in politics.

Despite the exclusion of varying political systems by separately validating non-democratic and democratic states, the diverging results of women's representation in politics cannot only be traced back to the single influence of religiousness or the additional independent variables GDP, HDI and education. Some countries support the combination of careers and private life with regulations such as parental leaves more and earlier than others. This makes it easier for women to achieve higher positions and pursue their goals because they are at least partially relieved from the typically female burdens of childcare and household. Creating further incentives as well as achieving a high level of acceptance, or rather self-evidence, for female politicians is essential to facilitating women's entry and persistence in politics. The expert interviews underlined the importance of such measurements and confirmed the negative influence of traditionally interpreted religiousness.

4.2 Limitations

More interviews with politicians from other countries and/or other religious and cultural backgrounds could contribute to a more comprehensive picture, but their accessibility is even more difficult. A limitation of the quantitative analysis is that it lacks primary data and only consists of previously collected information. Nevertheless, the constellation of data analysis provided new insights and the results were confirmed by the qualitative analysis. Besides, the critical reception of the analysis on women's right to vote could be challenged since a population's current religiousness is not necessarily related to the times when women's suffrage was introduced, in some cases over 100 years ago. To examine it more accurately, religiousness at these times should have been taken into consideration, but was not available as data, especially worldwide. However, already back then, some countries did not put religion first anymore but economy instead and realized that half of their population (women) was thereby empowered to advance their country. On the other hand, the general development suggests that traditionally extremely religious countries, e.g. Saudi-Arabia, Bahrain, Oman, Brunei or Vatican State, were latest to introduce women's suffrage or have not even introduced it yet. These are, moreover, the countries

where the parliaments as of today still consist of almost or exactly 100% men. This means that today's religiousness does affect the chances of women to achieve political participation and the past religiousness was likely to be relevant for introducing women's suffrage, too. A further argument could be that some countries have undercut the threshold of religiousness where women's suffrage is commonly accepted earlier than others. Along with that, some countries with still high and strict religiousness might have only introduced it because of external, international pressure. Latter is often assumed a main reason for the general promotion of women's rights in society and politics, amongst others in Arab countries and in Chile.²⁸²

The validity and reliability of the results might be negatively affected by the formerly mentioned limitations to some extent, but the consistence and confirmation of results, by both the quantitative analysis and the several interviews in the qualitative analysis, still express a trustworthy, reliable, and valid conclusion.

4.3 Recommendations and outlook

It is not the aim of this work to portray one affiliation better or worse than others. Religions should not separate people but bring them together. Regardless of which religion people belong to, there are often parallels and common bases, as can be seen, among other things, in similar genesis stories, equally revered personalities or scriptures. No society, no religion is infallible, but there are many valuable similarities and values, for example the grace of charity, caring for others or the rejection of violence. Acceptance of differences in religions should be as natural as expecting acceptance for one's own affiliation and practice of belief. Some religiously established and propagated attitudes such as gender inequality or sexuality (e.g. acceptance for homo-, bi-, transsexuals) are inappropriate in many people's opinion. Though, religions teach us important values of living together and should not be banned from society. The goal of every society should be to respect, maintain and promote these values as well as religious and cultural diversity. A large part of the distrust and hostility towards allegedly foreign religions and cultures could be prevented by introducing people to a diverse society early in their childhood so that they learn to appreciate and respect diversity. It goes without saying that a young generation with reformist ambitions, such as is embodied by the young politicians, expect the religions and the institutions belonging to them to rethink and improve the above-mentioned issues and historic positions of the religions. This includes above all gender equality. Once it was limited to the equal rights of men and women, in which much has been achieved in the past decades, especially with regard to laws and rights. However, there is still need for action, because there is still a lot of subtle discrimination in western countries (e.g. gender pay gap, childcare) and more obvious discrimination in other areas, amongst others in the Arab world, where e.g. domestic violence still is widely accepted.²⁸³ Nowadays, however, the term equality encompasses a much wider field and advocates for people of all ages, genders, sexualities, origins, etc. Politics should reflect society, which is why these people must be represented in government and parliament as well. Examples of this, among many others, are the transsexual politician Nyke Slawik, who was interviewed for this thesis, or the US Secretary of the Interior with indigenous origin, a premiere in the history of the United States.²⁸⁴ Therefore, the outlook for the topic gender equality and thus the equal representation of women in politics is generally positive. More examples for improvement

²⁸² Cf. Kaufmann (2021).

²⁸³ Cf. Liloia (2020).

²⁸⁴ Cf. Morin, King (2020).

towards political and legal equality are laws that support the self-determination of women, such as the right of abortion just recently entitled to women in Ireland and Argentina, although highly antagonized by the strong Catholic churches in both nations.²⁸⁵ In the previously mentioned more traditionalist Arab world, more specifically Saudi Arabia, women gained the rights of possessing passports and traveling on their own only in 2019.²⁸⁶ Whether these developments are directly linked to the increasing share of religiously unaffiliated people or a development towards less conservatism in religion cannot be stated unambiguously. Yet, there seems to be a positive connection to the empowerment of women, both in a general and professional context, be it as a politician or in any other occupation. Further studies could aim to break down the religions, their sub-divisions and the concomitant cultures and practices into different, measurable components. Thereby, the possible influences could be traced back more precisely to the actual cause. Similarly, key indicators for economy and living standards could be investigated more in detail, e.g. by splitting the educational level into literacy rate, the percentages of college degrees etc.

Moreover, it is meaningful to question if the actual disadvantages are caused directly by religion and religiousness or whether they are abused as pretext to secure male dominance in patriarchal societies. To facilitate the demarcation and distinguish reasons, the religions and churches should position themselves more clearly and put values like altruism and equity before historic structures with discrimination of various groups, women amongst them. This would not only deprive patriarchy of its pretended religious foundation but also move religion towards a more progressive and modern thinking. Thereby, people might even be motivated to remain part of the churches and religions instead of resigning from it and thus withdrawing their membership fees, e.g. in forms of church taxes. The resulting communities of equal members can have strongly positive impacts on countries and societies, e.g. by establishing a network of like-minded, benevolent people and also by financially supporting welfare associations or providing educational facilities as kindergartens and schools. Especially in this context, religions and churches have contributed a lot since centuries and now that education should be open to every child and adult, they still are an important medium. Nevertheless, they must adapt their teachings and qualities to contemporary times. Liberalization in religions should also include liberal views towards each other, i.e. creating more acceptance for other beliefs, ending enmities, and collaborating for a better world. Values that were of utmost importance back when religions were founded are outdated by now and so is patriarchy and inequality of humans in all terms. Political structures often lag behind the mindset of the countries' population as politicians are mostly represented by above-average aged people and also not all ethnical and social groups. Most societies value wisdom and experience over change and courage, but politics should include all demographic parts of the population. Change, taking risks and making progress is what brought humanity forward since millennia and thus people should not shut themselves off from this progress that can be brought by more women and diversity in politics.

Concludingly, religion and women in political power are no contradictions. Instead, religiousness is often misused as false pretence of conservative, patriarchal organizations and institutions, to discriminate women and other currently less privileged people. Those institutions and structures are unfortunately very present in politics, where men have been in

²⁸⁵ Cf. Whelan (2021).

²⁸⁶ Cf. Liloia (2020).

sole power for centuries and try to maintain superiority. Whenever individuals or groups try to improve politics and society, resistance emerges from those who benefit from the old system. In this case, men are privileged and often try to maintain structures which are beneficial for them. The aim should not be to fight against religions but against conservative, obsolete interpretations, structures and rules which sometimes go along with high religiousness but are often abused as an instrument of power by privileged groups. A modern self-conception of the religions and their institutions should be combined with political measurements, e.g. for the distribution of care work, to align the initial positions for all people to make a professional career. This would secure increasing diversity and equality in all areas of life, hence also the political representation of women.

5 Annex

Annex 1: Countries with current female head of state / government listed by inauguration (as of 8th October 2020)

#	Country	Name	Position	In office since
1	Germany	Angela Merkel	Chancellor	22.11.2005
2	Bangladesh	Hasina Wajed	Prime Minister	06.01.2009
3	Grenada	Cecile La Grenade	General Governor	07.05.2013
4	Norway	Erna Solberg	Prime Minister	16.10.2013
5	Namibia	Saara Kuugongelwa-Amadhila	Prime Minister	21.03.2015
6	Nepal	Bidhya Devi Bhandari	President	29.10.2015
7	Myanmar	Aung San Suu Kyi	State Counsellor	06.04.2016
8	Taiwan	Tsai Ing-Wen	President	20.05.2016
9	Estonia	Kersti Kaljulaid	President	10.10.2016
10	Serbia	Ana Brnabic	Prime Minister	29.06.2017
11	Singapore	Halimah Yacob	President	14.09.2017
12	Canada	Julie Payette	General Governor	02.10.2017
13	New Zealand	Jacinda Ardern	Prime Minister	26.10.2017
14	Iceland	Katrin Jakobsdottir	Prime Minister	30.11.2017
15	Trinidad and Tobago	Paula Mae Weekes	President	19.03.2018
16	Barbados	Mia Mottley	Prime Minister	25.05.2018
17	Ethiopia	Sahle-Work Zewde	President	25.10.2018
18	Georgia	Salome Zourabishvili	President	16.12.2018
19	Slovakia	Zuzana Caputova	President	15.06.2019
20	Denmark	Mette Frederiksen	Prime Minister	27.06.2019
21	St. Vincent and the Grenadines	Susan Dougan	General Governor	01.08.2019
22	Belgium	Sophie Wilmès	Prime Minister	27.10.2019
23	Bolivia	Jeanine Anez	President	12.11.2019
24	Finland	Sanna Marin	Prime Minister	10.12.2019

25	Switzerland	Simonetta Sommaruga	President of the Federal Council	01.01.2020
26	Greece	Katerina Sakellariopoulou	President	13.03.2020
27	Gabon	Rose Christiane Raponda	Prime Minister	16.07.2020

Annex 2: List of countries with one or more women as head of state / government, sorted by the amount

#	Country	No. of women as head of state / government	Currently governed by a woman
1	Switzerland	5	Yes
2	Finland	4	Yes
3	Iceland	3	Yes
4	New Zealand	3	Yes
5	Poland	3	No
6	Slovakia	2	Yes
7	Bangladesh	2	Yes
8	Trinidad and Tobago	2	Yes
9	Denmark	2	Yes
10	Norway	2	Yes
11	Canada	2	Yes
12	Senegal	2	No
13	United Kingdom	2	No
14	Argentina	2	No
15	Ireland	2	No
16	Croatia	2	No
17	Latvia	2	No
18	India	2	No
19	Moldova	2	No
20	Lithuania	2	No
21	Philippines	2	No
22	Sao Tome and Principe	2	No
23	Malta	2	No
24	Sri Lanka	2	No
25	Haiti	2	No
26	Belgium	1	Yes
27	Georgia	1	Yes

28	Ethiopia	1	Yes
29	Gabon	1	Yes
30	Barbados	1	Yes
31	Estonia	1	Yes
32	Greece	1	Yes
33	Singapore	1	Yes
34	Nepal	1	Yes
35	Germany	1	Yes
36	Serbia	1	Yes
37	Namibia	1	Yes
38	Myanmar	1	Yes
39	Bolivia	1	Yes
40	Grenada	1	Yes
41	Taiwan	1	Yes
42	St. Vincent and the Grenadines	1	Yes
43	Costa Rica	1	No
44	Rwanda	1	No
45	Nicaragua	1	No
46	France	1	No
47	Portugal	1	No
48	Mozambique	1	No
49	Austria	1	No
50	Dominica	1	No
51	Guyana	1	No
52	Australia	1	No
53	Chile	1	No
54	Slovenia	1	No
55	Burundi	1	No
56	Mali	1	No
57	Ukraine	1	No
58	South Korea	1	No

59	Jamaica	1	No
60	Panama	1	No
61	Israel	1	No
62	Romania	1	No
63	Mauritius	1	No
64	Liberia	1	No
65	Brazil	1	No
66	Malawi	1	No
67	Pakistan	1	No
68	Indonesia	1	No
69	Turkey	1	No
70	Thailand	1	No
71	Kyrgyzstan	1	No
72	Marshall Islands	1	No
73	Central African Republic	1	No
74	Peru	1	No
75	Macedonia	1	No
76	Kosovo	1	No
77	China	1	No
78	Vietnam	1	No
79	Ecuador	1	No
80	Bulgaria	1	No

Note: Some of these women only acted as Interim head of state or government.

Source: Own compilation according to Vogelstein et. al. (2020), Senn (2019) and Wills et. al. (2019).

Annex 3: Overview of the simple linear regressions with the independent variables GDP, HDI and percentage of population over the age of 15 without education

3.a.: The influences of GDP, HDI and education on the introduction of women's suffrage

Regression Statistics						
Multiple R	0,10362048					
R ²	0,0107372					
Adjusted R ²	0,00377056					
Standard Error	21,8970433					
Observations	144					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	70,7041362	2,51961155	28,0615225	8,4908E-60	65,7233404	75,684932
GDP (PPP) per	0,00010106	8,1403E-05	1,2414634	0,21648141	-5,9859E-05	0,00026198

Regression Statistics						
Multiple R	0,3317618					
R ²	0,11006589					
Adjusted R ²	0,10384257					
Standard Error	20,7216793					
Observations	145					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	39,2050049	8,20690787	4,77707384	4,3599E-06	22,9824741	55,4275356
HDI 2018	46,8241018	11,1340711	4,20547897	4,5732E-05	24,8154703	68,8327332

Regression Statistics						
Multiple R	0,37310982					
R ²	0,13921094					
Adjusted R ²	0,13221266					
Standard Error	20,4601327					
Observations	125					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	79,1459592	2,35485848	33,6096458	7,7928E-64	74,4846613	83,8072572
% of populati	-45,0962736	10,1111321	-4,46006174	1,8242E-05	-65,1106397	-25,0819075

3.b.: The influences of GDP, HDI and education on the percentage of women in parliament

Regression Statistics						
Multiple R	0,17167919					
R ²	0,02947374					
Adjusted R ²	0,02259058					
Standard Error	0,1168084					
Observations	143					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,2308138	0,01352767	17,0623514	4,1729E-36	0,20407053	0,25755706
GDP (PPP) per	9,0124E-07	4,3553E-07	2,06930052	0,04034355	4,0229E-08	1,7622E-06

Regression Statistics						
Multiple R	0,23176212					
R ²	0,05371368					
Adjusted R ²	0,04704969					
Standard Error	0,11592343					
Observations	144					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,12139808	0,04682244	2,59273299	0,01051792	0,02883897	0,21395719
HDI 2018	0,17988743	0,0633615	2,83906506	0,00518888	0,05463371	0,30514115

Regression Statistics						
Multiple R	0,10306697					
R ²	0,0106228					
Adjusted R ²	0,00251315					
Standard Error	0,11876083					
Observations	124					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,2675842	0,01368343	19,5553404	2,0652E-39	0,24049648	0,29467193
% of populati	-0,06832824	0,05970102	-1,14450703	0,25465389	-0,18651237	0,0498559

3.c.: The influences of GDP, HDI and education on the current number of female heads of state

Regression Statistics						
Multiple R	0,2435516					
R ²	0,05931738					
Adjusted R ²	0,05269286					
Standard Error	0,30694539					
Observations	144					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,03823244	0,03531907	1,08248737	0,28087079	-0,03158668	0,10805157
GDP (PPP) per	3,4145E-06	1,1411E-06	2,99235838	0,00326548	1,1588E-06	5,6702E-06

Regression Statistics						
Multiple R	0,32284013					
R ²	0,10422575					
Adjusted R ²	0,09796159					
Standard Error	0,29860846					
Observations	145					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	-0,36133738	0,11826513	-3,05531626	0,00268284	-0,59511115	-0,12756362
HDI 2018	0,65446646	0,16044684	4,07902379	7,481E-05	0,33731245	0,97162047

Regression Statistics						
Multiple R	0,22325263					
R ²	0,04984174					
Adjusted R ²	0,04211687					
Standard Error	0,31932461					
Observations	125					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,1787534	0,03675266	4,86368637	3,4483E-06	0,10600377	0,25150303
% of populati	-0,40084353	0,15780608	-2,540102	0,01232725	-0,71321099	-0,08847608

3.d.: The influences of GDP, HDI and education on the all-time number of female heads of state

Regression Statistics						
Multiple R	0,21876064					
R ²	0,04785622					
Adjusted R ²	0,04115098					
Standard Error	0,87299226					
Observations	144					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,48855724	0,10045198	4,86358994	3,0212E-06	0,28998266	0,68713182
GDP (PPP) per	8,6701E-06	3,2454E-06	2,67154248	0,00843271	2,2547E-06	1,5086E-05

Regression Statistics						
Multiple R	0,30574596					
R ²	0,0934806					
Adjusted R ²	0,0871413					
Standard Error	0,85051709					
Observations	145					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	-0,59581273	0,33685085	-1,7687731	0,07906374	-1,26166318	0,07003772
HDI 2018	1,75489964	0,45699567	3,84007936	0,00018419	0,85155986	2,65823941

Regression Statistics						
Multiple R	0,18319559					
R ²	0,03356062					
Adjusted R ²	0,02570339					
Standard Error	0,90964866					
Observations	125					
	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	0,88817689	0,10469599	8,48338978	5,7969E-14	0,6809376	1,09541618
% of populati	-0,92906327	0,44953656	-2,06671346	0,04085955	-1,81889333	-0,0392332

Hinweis: Das Einverständnis aller Interviewpartner wurde eingeholt und liegt dem FB 7 der FH Aachen vor.

Annex 4: Expert interview with Katarina Barley (SPD), Vice-President of the European Parliament, former Federal Minister for Family, Seniors, Women and Youth and Federal Minister of Justice and Consumer Protection

1. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach auf die deutsche bzw. europäische Politik?

Also das muss man sehr stark differenzieren. Auf die deutsche Politik da würde ich sagen nicht so sehr die Religionen, aber schon die Religionsgemeinschaften, also die Kirchen- und Religionsgemeinschaften. Die sind sehr wichtige Player in der politischen Landschaft, die werden sehr viel auch in Dialoge einbezogen. Nicht nur wenn es um religionspolitische Fragen geht, sondern insgesamt um Gesellschaftspolitik. Das sind Gruppen, zu denen die meisten Politikerinnen und Politiker auch eine enge Beziehung pflegen. Das ist in anderen europäischen Ländern natürlich ganz anders. Zum Beispiel in Frankreich ist das durch den Laizismus deutlich weniger der Fall und in anderen Ländern, vor allen Dingen in Osteuropa aber auch in Teilen Südeuropas, spielt Religion schon eine große Rolle. Wir sehen gerade vor allen Dingen in Polen wie stark die Katholische Kirche Einfluss nimmt auf die Regelung der Schwangerschaftsabbrüche. Es ist bemerkenswert, dass die Proteste so groß sind, weil die Kirche ja eigentlich sakrosankt ist, im wahrsten Sinne des Wortes.

2. Im Gegensatz zu vielen anderen Politiker*innen halten Sie sich zu Ihrer Religionszugehörigkeit in der Öffentlichkeit bedeckt. Welche Rolle spielt Religion in Ihrer Politik?

Für mich ist vor allen Dingen der interreligiöse Dialog ein ganz prägendes Thema. Es gibt Bereiche, wo ich sehr eng mit den christlichen Kirchen zusammenarbeite. Das war zum Beispiel hier in Trier, ich habe auch mit Bischof Ackermann ein recht enges Kommunikationsverhältnis. Jetzt, wo ich in Europa bin, etwas weniger, aber als ich noch hier war haben wir uns häufiger ausgetauscht, vor allem zur Sozialpolitik, weil da die katholische Kirche auch sehr aktiv ist, hier in der Region. Die Aktion Arbeit der katholischen Kirche hatte zum Beispiel hier in Trier 2014 eine Aktion „Leben in der Langzeitarbeitslosigkeit“, wo man eine Woche in einer Hartz IV Familie gehen konnte. Also da auch wirklich wohnen, übernachten, mit denen die Dusche teilen sozusagen, das habe ich damals auch wirklich gemacht. Das war ganz am Anfang meiner Abgeordnetentätigkeit, dadurch hat sich gerade im sozialpolitischen Bereich eine ganz enge Zusammenarbeit ergeben. Ich bin aber auch sehr eng verbunden mit der jüdischen Gemeinde, das ist mir halt auch ein riesiges Anliegen, alles was Antisemitismus angeht. Nächstes Jahr werde ich Ehrenbotschafterin für „1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“ sein und nach meinem letzten Stand bin ich die einzige Politikerin, die dafür ausgewählt ist, weil ich eben sehr, sehr engen Dialog auch mit der jüdischen Gemeinde pflege, schon lange. Vor allen Dingen auch als Ministerin, aber jetzt auch in Europa mache ich das. Das ist für mich so der wichtigste Aspekt von Religion in der Politik ist das Verbindende und nicht das Trennende, das ist mir sehr, sehr wichtig.

3. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Das ist natürlich auch sehr unterschiedlich, auch nach der politischen Farbe ein Stück weit. In meiner politischen Ausrichtung spielt es kaum eine Rolle. Also religiös geprägte Geschlechterrollen gibt es ganz wenig, aber gesellschaftlich geprägt natürlich schon, weil die sich eingeschliffen haben. Ich glaube die meisten würden sagen bewusst spielt es keine

Rolle, aber natürlich gibt es immer noch diese ganzen Vorurteile, Zuschreibungen. Die kriegt man so schnell nicht raus und das ist in der Politik auch nicht anders.

4. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger in der Politik haben?

Für uns, deren Parteien eine verbindliche Quote haben, sind die Benachteiligungen natürlich viel weniger offensichtlich. Das hat dann auch den Vorteil, dass sie halt Ausschau halten müssen nach Frauen. Sie können nicht einfach sagen, dass sie jetzt keine Frauen wollen, bewusst oder unbewusst, sondern sie müssen sich dann aktiv bemühen. Das ist im Grunde der Zweck von Quoten. Dadurch hat man es auch mal leichter, aber man hat es natürlich schon auch immer noch schwerer. Bestimmte Sachen werden Frauen auch immer noch nicht zugetraut. Diese Erlebnisse, die wahrscheinlich jede Frau kennt: Du bist in einer Diskussionsrunde und sagst was und keiner regt sich, dann sagt ein Mann fünf Minuten später exakt dasselbe und alle applaudieren ihm begeistert und loben ihn für seine super Idee. Das passiert in der Politik auch und das passiert auch in Parteien, die progressiver unterwegs sind als andere was die Beteiligung von Frauen aussieht. Es ist eben nicht nur was, was man im Kopf einfach abschalten kann. Das ist so tief eingebuddelt und das hat auch Faktoren wie z.B. Stimme. Wenn du was sagst, macht der Inhalt dessen nur 15-20% aus wie die Wirkung ist und die restlichen 75-80% sind was anderes, das ist Körperhaltung, das ist Aussehen, das ist die Stimme. Da sind Frauen einfach benachteiligt.

5. Wie nehmen Sie den Unterschied zwischen Deutschem Bundestag und Europaparlament bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen wahr?

Im Deutschen Bundestag haben wir ja einen erheblichen Rückgang der Frauenquote, dadurch dass die FDP und die AfD drin sind, was beim letzten Mal nicht der Fall war. Damals saß ich immer neben Ursula von der Leyen und wir haben immer zueinander gesagt, dass wir ein Meer aus schwarzen Anzügen vor uns sehen und das ist auch so. Vor uns saßen immer auf der Regierungsbank AfD, FDP und CSU/CDU und alle drei Fraktionen haben so einen niedrigen Frauenanteil, dass du das Gefühl hast du stehst vor einer Wand aus Männern. Sie [Ursula v.d. Leyen] ist ja auch jemand, die für eine CDU-Frau sehr frauenpolitisch unterwegs ist. Das ist im Deutschen Bundestag jetzt schlechter geworden, im Europaparlament ist es total divers. Wir haben nicht nur diese politische Aufteilung, die so ähnlich ist wie in Deutschland auch, sondern innerhalb der Gruppen hat man auch noch diese Ländertraditionen, auch wenn sich das zum Teil überlappt. Wenn man bei den Rechtsextremen, von denen wir leider zwei Parteien im Europaparlament haben, Frauen findet, sind die eher aus Frankreich, Schweden, Finnland, etc. als auch Griechenland oder Spanien. Die gibt es auch, aber ich sage mal selbst unter den Rechtsextremen sind die nordischen Länder dann noch emanzipierter. Insofern ist es im Europaparlament etwas besser als im Deutschen Bundestag, weil da viele Länder schon weiter sind. Auch sonst, bezüglich Alter, People of Colour. Da haben wir glaube ich im Deutschen Bundestag im Moment nur meinen lieben Kollegen Karamba Diabi. In der letzten Legislatur gab's von der CDU noch Charles Huber, aber ich glaube das war es dann auch schon. Das ist halt im Europaparlament schon anders.

6. Welche Unterschiede von Herkunft, religiöser Prägung und Geschlechterstereotype sind im Europaparlament bzw. im Deutschen Bundestag spürbar? Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Da gibt es gewaltige Unterschiede. Am krassesten ist es wirklich bei den Polen, gerade was das Thema Homosexualität angeht. Aber in auch orthodoxen Ländern, z.B. Bulgarien, ist das auch schon sehr, sehr stark, insbesondere wenn das in diese Bereiche Geschlechterrollen geht, in jeder Hinsicht. Wir hatten neulich eine Resolution zu Bulgarien im Europaparlament, wo die Situation ja prekär ist im Moment, wo viele Leute auf die Straße gehen wegen Baustellenkorruption, Medienkonzentration in den Händen von Oligarchen. Da kam ein bulgarischer Kollege aus meiner Fraktion zu mir und sagte, die Istanbul Konvention zum Schutz von Frauen vor häuslicher Gewalt würde in Osteuropa gleichgesetzt mit Christopher Street Day jeden Tag, überall. Als wäre es das westliche verlotterte Leben, was der böse Westen in den moralischen Osten bringen wollte, so wird da die Istanbul Konvention gesehen. Und er sagte obwohl er es besser weiß, kann er es nicht unterstützen, denn dann wird er Zuhause gelyncht. So weit ist das da, da spielen die Religionen, die Kirchen eine riesige Rolle. Das sehen wir ja gerade in Polen auch ganz stark.

Dazu erzähle ich dir auch mal eine Anekdote, das war eigentlich ein privates Gespräch mit Herrn Seehofer. Er sagte, er hätte damit gerechnet, dass er Wäschekörbe voll Briefen bekommen würde von seinen Wählerinnen und Wählern, als die Ehe für Alle eingeführt wurde. Also diese Idee, dass nur weil die Kirche eine Position hat auch die Gläubigen diese Position haben, ist falsch. In Irland z.B. gab es diese Aktion „Ask Grandma“, frag die gläubige Großmutter was sie von gleichgeschlechtlicher Ehe und Schwangerschaftsabbruch hält. Das hat dazu geführt, dass sie ihr Referendum gewonnen haben, weil die Großmütter sagten, dass sie ihre Enkel lieben, egal wen sie lieben und wollen, dass sie glücklich sind. Obwohl die katholische Kirche so vehement dagegen war, hat sich das durchgesetzt. Natürlich sind die Grandmas super religiös und trotzdem hat sie, wie jetzt die Frauen in Polen auch, gesagt „ja, wir sind Katholikinnen, aber das, was sie da machen, ist falsch“.

7. Neun europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach in allen Ländern verpflichtend sein?

Auf lange Sicht finde ich ja, weil wir einfach feststellen, dass sich ohne Quote nichts ändert. In Deutschland ist es so, bei den ersten Wahlen wo Frauen wählen durften, 1918, war der Anteil der Frauen, die in die Weimarer Nationalversammlung gewählt wurden, sowas um 8%. Wenn man sich anschaut, wie lange es gedauert hat, bis wir nicht mehr den Wert von 1918 unterschreiten, dass wir dauerhaft darüber geblieben sind, war das bis 1983. Und zwar nur, weil dann die Grünen in den Bundestag gezogen sind, und zwar weil die eine 50:50 Quote haben. Die haben den Schnitt so hochgezogen, dass zum ersten Mal der Wert nicht dauerhaft unterschritten wird. Dann hat die SPD irgendwann die Quote eingeführt, 1990 oder so, und dann waren wir auf 16%. Mein Petitum ist, dass ich Quoten auch nicht toll finde, aber es ist so eindrücklich, dass sich ohne nichts verändert hat. Deshalb glaube ich ohne eine gesetzliche Regelung geht's nicht. Andere Parteien haben schon lange eine Empfehlung, aber es wirkt ja nicht.

8. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Religiös geprägte Partei würde ich für die AfD vehement verneinen. Die AfD und die Kirchen stehen miteinander auf Kriegsfuß und das rechne ich allen Religionsgemeinschaften hoch an, dass sie da immer klar Position beziehen. Die reden zwar immer vom christlich geprägten Abendland, aber die AfD ist ja gerade im Osten nochmal besonders stark, da sind die Menschen generell nicht so religiös geprägt. Die AfD ist halt eine Partei, die im Grunde genommen eine Umkehr der Geschichte will, sie nimmt die Leute mit, die sagen „Früher

war alles besser", die Angst haben vor Globalisierung und Digitalisierung und Diversität und versprechen, den alten Kokon zu bauen, den die Leute kennen. Raus aus dem Euro, Frauen an den Herd zurück gehört dann da dazu. Deswegen haben die eben wenig Frauen in der Mitgliedschaft und auch deutlich weniger Frauen als Männer in der Wählerschaft. Bei CDU/CSU ist es auch ein traditionelles Rollenbild, was schon auch ziemlich Deutsch ist. In anderen europäischen Ländern, auch im Süden, ist diese Rollenverteilung „das Kind muss bei der Mutter bleiben, nur bei der Mutter" nicht so ausgeprägt. Dort sind auch die Frauen in erster Linie die, die für die Kinder zuständig sind, aber nicht so zwanghaft, dass die Mutter zuhause bleiben muss. Das kann heißen Großfamilie, Oma, mehr Community Gedanke.

9. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Ein Problem ist halt die generelle Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen. Solange sich da nichts verändert, wird es immer schwerer sein für Frauen als für Männer, vor allen Dingen die unbezahlte Care Arbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige generell. Solange das eben bei den Frauen zum weit überwiegenden Teil hängenbleibt, und Hausarbeit natürlich sowieso auch, ist es schwieriger. Die politischen Sitzungen finden nun mal abends statt. Das wird auch nicht anders gehen, weil man ja auch noch einen Beruf hat und am Wochenende passiert viel. Wenn das so bleibt, wie das in den meisten Familien eben immer noch ist, dass man keine gleiche Aufgabenverteilung vorfindet, so lange wird das nichts. Dafür braucht man natürlich Mentalitätsveränderung, das kommt nur nach und nach, aber ich hoffe eben, dass es dann kommt. Mehr Frauensolidarität wäre wünschenswert, also dass auch Frauen anderen Frauen vermitteln, nicht perfekt sein zu müssen und dass es okay ist, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Genau deshalb sind, wenn du Frauen in die Politik bekommst, die dann auch besser. Wenn sie es dann machen, geben sie auch 100%. Deswegen sind einige vor der Legislatur schon weg, weil sie feststellen, immer perfekt sein geht nicht. Man braucht Niederlagen, um zu wachsen und das ist etwas, das Frauen schwerer fällt zu akzeptieren als Männern.

10. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Wenn es um konkrete Maßnahmen geht, kann man politisch auch nachhelfen. Wir haben finde ich ein ganz tolles Modell propagiert. In den letzten Koalitionsverhandlungen habe ich ja den Bereich Familie verhandelt für uns, da haben wir versucht durchzusetzen, dass der Staat Familien finanziell unterstützt, in denen beide Elternteile ihre Arbeitszeit etwas reduzieren. Also dass nicht immer die Frau auf 50% geht und der Mann bei 100% bleibt, weil das auch von den Gehaltsstrukturen sinnvoller ist, sondern dass beide auf 60-75% reduzieren und der Staat finanziell unterstützt, weil eben durch die Reduktion des Besserverdienenden auch ein Loch in der Familienkasse entsteht. Dann haben eben beide Elternteile Zeit fürs Kind und man hat auch Zeit füreinander, das finde ich jetzt als Mutter auch wichtig. Das fällt ja total hinten runter, wenn man versucht alles unter einen Hut zu kriegen, die gemeinsame Zeit. Dabei bleibt dann halt die Beziehung auf der Strecke, das sollte man auch nicht hinnehmen. Darüber hinaus gibt es Quoten, Paritätsgesetze und auch die Quoten in den Parteien. Dann gibt es noch sowas wie Mentoring. Wobei ich auch sagen muss, ich habe viele Mentoring Projekte gemacht, sowohl als Mentee als auch als Mentorin, und ich würde sagen, diejenigen, die man dann fördert und die sich auch fördern lassen, die schaffen es eh. Also es ist schon nochmal eine Hilfe und kann einen Schub geben, aber eigentlich müsste man die ermuntern, die sonst eben den Schritt gar nicht gehen. Ich

versuche das immer, wenn wir Schülergruppen haben, zum Beispiel, gerade die Mädchen auch anzusprechen und zu sagen, lasst euch nicht entmutigen. Viele junge Frauen trauen sich erst eine Aufgabe zu, wenn sie sich hundert Prozent sicher sind, dass sie sie hundert Prozent gut erfüllen werden. Da sage ich immer, dass sie nie drankommen, wenn sie so lange warten, weil die Männer das schon machen, wenn sie noch gar nicht richtig begriffen haben, worum es überhaupt geht.

11. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Ich habe da nur die relativ naheliegende Erklärung, dass zumindest in monotheistischen Religionen die Stellung der Frau eben eine ist, die vom Mann abgeleitet wird und die eher eine dienende Funktion hat. Deswegen wird traditionell die politische Verantwortung bei den Männern verortet und umgekehrt die familiäre Verantwortung bei den Frauen. Rein faktisch haben die Frauen daher gar nicht so sehr die Möglichkeit, also finde ich das gar nicht so überraschend. Hundertprozentig kann ich es nicht erklären, aber ich würde sagen es hat einfach was damit zu tun, bei den monotheistischen Religionen jedenfalls, mit der Ableitung der Existenz der Frau vom Mann und der hierarchischen Einordnung.

Annex 5: Expert interview with Julia Klöckner (CDU), Federal Minister for Agriculture and Nutrition, Vice President of the Federal CDU association, President of CDU association Rhineland-Palatinate

1. Sie haben Politikwissenschaft und Theologie studiert. Welche Rolle spielt Religion in Ihrem Leben und in Ihrer Politik?

Mein Glaube gibt mir viel Kraft und leitet mich bei manch schwierigen Entscheidungen – im Privaten, aber natürlich auch im Politischen. Die katholische Soziallehre der Solidarität, der Subsidiarität und der Individualität etwa hat durchaus Einfluss auf meine politische Haltung. Mein Glaube bedeutet für mich Heimat, Halt und Zuversicht. Ich bin nicht mit allem einverstanden, was meine Amtskirche sagt und tut, aber ich bleibe bewusst Mitglied, um mich einzubringen.

2. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Das kommt darauf an, in welches Land sie schauen. In Deutschland spielen religiös geprägte Geschlechterrollen in der Politik natürlich eine geringere Rolle als etwa in arabischen Ländern.

3. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger in der Politik haben?

Sicherlich gibt es Situationen, in denen eine Frau anders behandelt oder vielleicht auch kritischer beäugt wird als ein Mann. Das habe ich auch oft erlebt, vor allem zu Beginn meiner politischen Laufbahn. Ich war die junge Frau, die Seiteneinsteigerin ohne Netzwerk und politische Erfahrung. Klar gab es da Männer, die einen belächelt und vielleicht weniger ernst genommen haben als einen Kollegen. Das ärgert einen, aber umso schöner ist es, wenn man ihnen dann bewiesen hat, wie falsch sie lagen.

4. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Fakt ist, es gibt Religionen und Strömungen innerhalb der Religionen, die Frauen als nicht gleichwertig oder minderwertig sehen. Das gilt sicherlich besonders für den Islam, ich will aber auch das Christen- oder Judentum nicht ausnehmen, wenn es fundamentalistisch wird. Hochproblematisch ist es, wenn Religion und das darin vorhandene Geschlechterbild dann Anspruch erhebt, dass weltliche Gesetze und Gerichte sich danach richten sollen.

5. Wie hängen Ihrer Meinung nach die eher niedrigen Frauenanteile bei religiös stärker geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Die CDU ist die einzige Partei, die bisher eine Frau als Kanzlerin, die erste Verteidigungsministerin und die erste Frau als europäische Kommissionspräsidentin gestellt hat. Der Frauenanteil einer Partei ist ein Baustein, aber nicht das alleinige Kriterium, ob Frauen in Führungspositionen in den Parteien und Staatsämtern kommen.

6. Einige europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach weltweit verpflichtend sein?

Am besten wäre es, wenn solche Gesetze überflüssig wären. Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass Frauen genauso repräsentiert sind wie Männer, wenn sie dies wollen. Immerhin machen sie mehr als die Hälfte unserer Bevölkerung aus. Zudem wissen wir aus der Forschung, dass geschlechtergemischte und auch diverse Teams bessere Ergebnisse liefern. Für Deutschland gilt: Alle Versuche, ein derartiges Gesetz zu beschließen, wurden von den Gerichten gekippt und für verfassungswidrig erklärt. Viele Parteien, auch die CDU, haben daher freiwillige Quoten bei der parteiinternen Kandidatenaufstellung beschlossen. Die CDU soll bis 2025 eine verbindliche Frauenquote von 50 Prozent bekommen. Dem voraus gingen viele innerparteiliche Diskussionen. Ich kann auch die Kritiker verstehen, dennoch stehe ich hinter dieser Entscheidung und halte sie für absolut notwendig. Der nächste Bundesparteitag wird hierüber endgültig beschließen.

7. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Es braucht inspirierende weibliche Vorbilder. Die gibt es, bei uns in Deutschland, aber auch international. Ich denke an Angela Merkel, Ursula von der Leyen oder auch die Regierungschefinnen in Neuseeland oder Dänemark. Oder Kamala Harris, die gerade gewählte Vizepräsidentin in den USA. Erstmals übernimmt eine Frau dieses Amt. Sie alle zeigen, dass Frauen es schaffen können, wenn sie es nur wollen. Junge Mädchen wachsen heute mit starken Politikerinnen auf, das war früher noch anders.

8. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Gleichberechtigung beginnt im Kopf. Gesetze allein können keine Gleichberechtigung, die auch tatsächlich in den Köpfen der Menschen ankommt, bewirken. Es liegt zum Teil sicherlich auch an den weitestgehend männlichen Binnenstrukturen im politischen Leben und in der politischen Kultur. Treffen am Abend, lange Vorstandssitzungen im Hinterzimmer sind für berufstätige Frauen mit Kindern schwierig und zudem nicht sehr verlockend. Und dann gehört oft noch das anschließende Bier nach der Sitzung dazu. Da können sich viele Frauen Besseres für ihren Feierabend vorstellen. Manche Frauen sind auch einfach nicht bereit, den Preis zu zahlen, den ehrenamtliches oder hauptamtliches politisches Engagement mit sich bringt. Und das kann ich nachvollziehen. Spätestens seit Corona wissen wir aber, dass Videokonferenzen hervorragend funktionieren, man auch ortsunabhängig zusammenarbeiten kann und man nicht unbedingt weite Wege auf sich nehmen muss, um an einer Sitzung teilzunehmen.

Außerdem müssen wir die Attraktivitätsfrage stellen. Die persönliche Kosten-Nutzen-Rechnung muss stimmen. Deshalb müssen wir Lust auf Politik machen. Gerade in der Kommunalpolitik kann man politisch Einfluss nehmen, die eigene Gemeinde mitgestalten, Dinge ganz konkret voranbringen und sich auch persönlich weiterentwickeln.

9. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Die Ergebnisse zeigen, dass es in den Religionen noch viel Nachholbedarf gibt. Es ist ein langer und generationenübergreifender Prozess hin zur gelebten Gleichberechtigung. Aber Religion ist nach unserem Verständnis nicht gleich Politik. Wer beides gleichsetzt, der bremst Gesellschaft und Frauen damit häufig aus.

Annex 6: Expert interview with Sibylle Keupen (Independent candidate of Bündnis 90/Grüne), Mayoress of the city of Aachen

1. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach auf die Politik?

Also ich glaube eher weniger an der Oberfläche. Aber was die Kultur des Diskurses angeht schon. Also ich glaube schon, dass es einen Unterschied ist, ob wir in einer christlich-abendländischen Gesellschaft sind, und so würde ich unsere Kultur auch noch bezeichnen, zumindest in der Politik. Dann kommen wir aber auch zum Thema Interkultur oder „wird wirklich auch die kulturelle und auch die religiöse Vielfalt in unserer Gesellschaft in der Politik abgebildet“. Es ist eben eher eine abendländisch dominierte Politik, die Wertebasierung ist da schon auch relevant und leitend für politische Entscheidungen, auch die Motivation der Menschen Politik zu machen. So ist zumindest meine Wahrnehmung. Wenn man jetzt auch letzte Woche bei meiner Vereidung [als Oberbürgermeisterin Aachens] die konstitutionelle Ratssitzung sieht, gab es einen religiösen, einen ökumenischen Gottesdienst. Beim Wortgottesdienst im Ratssaal, Corona-bedingt war die Hälfte der Ratsmitglieder da anwesend. Also von daher kann man sagen, ist es auch nicht für alle bedeutsam. Ich glaube da ist auch ein Wandel im Gange. Mit dem Politikwandel ändert sich auch die Relevanz der Religion. Also gerade wenn ich jetzt bei den Grünen schaue, dass da eben auch nicht so eine Nähe ist. Das ist eher bei den traditionellen Parteien so, bei der CDU steht es ja im Namen. Aber auch die Form von Sozialdemokratie hat auch viel mit sozialer Verantwortung zu tun, die die christlichen Kirchen auch mittragen.

2. Sie engagieren sich auch privat für kirchlichen Verbänden für politische Bildung und Frauenarbeit. Welche Rolle spielt Religion in Ihrer Politik?

Ganz stark, das ist ein ganz wichtiger Grund, auf dem ich stehe. Die Verantwortung für die Welt und für die Bewahrung der Schöpfung, das ist ein christliches Thema. Diese Wertebasierung ist für mich zentrale Motivation auch politisch aktiv zu sein, das war schon in meiner Jugend so. Mein politisches Engagement ist quasi aus dieser katholischen Jugendarbeit erwachsen, aus dem Willen heraus die Themen soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Verantwortung für die Schöpfung zu gestalten. Das sind die Themen, die heute wieder prägend sind, Klimawandel, Umweltpolitik und aber auch Gendergerechtigkeit sind Themen, die ich aus der christlichen Motivation herausnehme und die mich da auch nach vorne bringen. Das gibt mir Kraft in dem was ich tue, indem ich da auch einen klaren Wertegrund habe, auf dem ich stehe und mit dem ich die Entscheidungen, die ich zu treffen habe, die Dinge die ich tue, auch daran ausrichte und messe und die mir auch da eine Verwurzelung und Kraft geben. Ich glaube ohne so eine spirituelle Verwurzelung ist es schwierig Politik für die Menschen zu machen. Ich bin angetreten für das Thema Bürgerdialog und das hat auch sehr viel mit der Wertebasis zu tun und dem Blick auf den Menschen. Man kann das natürlich alles in christliche Worte fassen, aber man kann es genauso in politischen Wortkontext geben, ob ich jetzt von Nächstenliebe spreche oder von Bürgerbeteiligung. Das ist jetzt aber schon sehr weit hergeholt. Die Aufgabe der Kommune oder der Politik generell, das Beste für die Menschen dieser Stadt zu tun, das Beste auf den Weg zu bringen. Auch das Thema Sorge, also Sorgearbeit für die Menschen zu sorgen und dass alle in dieser Stadt gut leben können, ist ein christliches Motiv.

3. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Religion prägt die Gesellschaft und von daher sind die Geschlechterrollen dann auch religiös geprägt. Was ich merke, ist dass wir noch in einer sehr männerdominierten Politik sind und auch dass die Hierarchien sehr männerdominiert sind. Also je höher man als Frau kommt, umso mehr Männer sind um sie herum. Da sind wir noch lange nicht in der Geschlechtergerechtigkeit und von daher ist es auch ganz wichtig, dass Frauen eben in Führungspositionen gehen und auch in Führungspositionen, die mit viel Macht ausgestattet sind. Da fehlen sie und es fehlt eben auch da der Blick der Frauen auf die Politik, auf politisches Geschehen. Das bereichert eigentlich das Thema nochmal.

4. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger in der Politik haben?

Also ich muss sagen ich bin meinen Weg gegangen und bin ihn auch sehr konsequent gegangen. Natürlich sucht frau sich dann den Weg, der auch zu gehen ist. Von daher kann ich natürlich sagen vielleicht wäre ich auch früher schon auf höhere Positionen gegangen, aber dass ich strukturell auch als Frau diskriminiert worden wäre, was Hierarchiefragen angeht, würde ich nicht so sehen. Altersdiskriminierung gibt es immer noch ganz vielfältig und da sind wir noch lange nicht dort, wo wir sein wollen. Es hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten nicht so viel getan, wie wir eigentlich erwartet haben vor 30 Jahren, wo es eine starke Frauenbewegung gab. Für mich persönlich habe ich immer die Dinge machen können, die ich mir auch vorgenommen habe. Was positiv ist für Frauen, ist, dass ich glaube, dass sie mehr Freiheiten haben unterschiedliche Instrumentarien zu nutzen. Das macht es leichter, bestimmte Dinge zu erreichen, weil wir aus meiner Sicht flexibler sind in den Strategien des politischen Handelns. Das ist eine Stärke, die sollten wir uns auch immer wieder bewusst machen und stärker ausspielen. Wo Frauen sich besser aufstellen könnten, ist das Thema Netzwerken. Wir sind da nicht ausreichend vernetzt oder nutzen die Netzwerke nicht strategisch genug. Das kommt auch daher, dass Männer in diesen Netzwerken historisch viel länger unterwegs sind und ihre Kultur da geschaffen haben. Es ist wichtig, dass Frauen, gerade in entscheidenden Positionen, sich ihre Netzwerke auch schaffen, um eben strategisch den Männerbünden auch etwas entgegenzusetzen. Da sehe ich uns aber als wesentlich stärker, weil wir flexibler sind und oft auch kommunikativer.

5. Welche Unterschiede von Herkunft, religiöser Prägung und Geschlechterstereotypen sind in der Politik spürbar?

Ich glaube, dass Politik bei Weitem noch nicht divers genug ist. Der Rat ist kein Spiegelbild der Gesellschaft, er ist sehr akademisch. Aachen hat den höchsten Frauenanteil der neu gewählten Räte hier in der Städtereion hier mit 45-46%, das hat das Frauennetzwerk erhoben. Das ist gut so, aber zum Beispiel die Repräsentanz von Menschen anderer Kulturen, anderer Herkünfte entspricht überhaupt nicht dem, was die Bevölkerung von Aachen widerspiegelt. Über die Grünen ist es natürlich gelungen auch mehr junge Menschen in den Rat zu bringen, was auch sehr kritisch gesehen wird bei konservativen, älteren Aachenern. Die sagen dann „Die wohnt mal gerade anderthalb Jahre hier und jetzt will die schon in den Rat“. Das ist eben so dieses alte Denken, man müsse hier geboren sein und sich lange politisch abgearbeitet haben, damit man Ratspolitik machen darf. Das müsse man sich erst erarbeiten. Dass es eine Wahl von der Repräsentanz der Bevölkerung ist, unabhängig von dem, was an Hintergrund ist, das hat sich jetzt gewandelt. Auch die letzten Wahlen haben

gezeigt, das ist nicht mehr das größte Kriterium. Aber die Repräsentanz der Menschen mit migrantischem Hintergrund ist viel zu gering. Wir haben 36% Menschen mit migrantischem Hintergrund in der Stadtbevölkerung und wir haben 2 von 58 im Rat. Das ist viel zu wenig. Aber es ist letztlich auch die Frage wer stellt sich zur Wahl. Das System der repräsentativen Demokratie ist auch nicht gerade niedrigschwellig würde ich sagen. Von daher ist für mich das Thema Bürgerrat nach Losverfahren ein gutes Instrument, um die Breite der Bevölkerung in der Politik und im politischen Diskurs besser abzubilden. Der Bürgerrat ersetzt ja nicht die demokratisch gewählten Mandatsträger, aber er bietet die Chance die Breite der Gesellschaft repräsentativ abzubilden und auch dessen Votum mit in die Ratsentscheidung zu nehmen. Was Partizipation an politischen Prozessen angeht, ist denke ich noch echt viel zu tun im Bereich Frauen und Männer. Aber das ist ja auch nur ein Teilbereich, da sprechen wir noch gar nicht von der ganzen Diskussion Transgender, die da auch noch nicht abgebildet ist. Da gibt es viele Bereiche, auch vom sozialen Status und Einkommen her. Das ist im Rat vielleicht noch näher dran an der Bevölkerung, im Bundestag ist das ja völlig entfernt von dem, was die Bevölkerung abbildet. Das Thema Beteiligung und Partizipation ist ein ganz wichtiges Thema, auch jetzt für die nächsten Jahre, weil die Menschen wollen das. Ganz viele schreiben mir und wollen mitmachen und Teil dieses Aufbruchs sein. Da ändert sich gerade auch die politische Kultur und da müssen wir als Verantwortliche, als Mandatsträger gut dafür sorgen, dass dieser Wille zur Gestaltung auch seinen relevanten Platz findet.

6. Denken Sie, dass Frauen aus oder in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ja, das glaube ich schon. Es gibt ja Länder, wo die Frauen weitaus stärker diskriminiert werden als hier, weniger Rechte haben, wo es auch eine sehr patriarchale Gesellschaftsstruktur gibt, die religiös in einigen Ländern auch nochmal fundiert ist. Da sind wir offener. In den arabischen Ländern sind wir noch weit entfernt von Gleichberechtigung, politisch schon gar nicht.

7. Neun europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach in allen Ländern und auch auf niedrigeren Ebenen, z.B. in der Kommunalpolitik, verpflichtend sein?

Ja, auf jeden Fall. Ich glaube ohne Quoten, ohne Rahmenbedingungen erreichen wir keine Parität, vom Aufsichtsrat bis in die demokratischen Strukturen. Das ist ein Thema was wir weiterverfolgen müssen, weil natürlich auch die Paritee-Frage eine Rolle spielt. Wir haben auch unterschiedliche Wahlverfahren, die dazu führen, dass selbst wenn die Partei gleichberechtigt antritt, die Mandate trotzdem nicht paritätisch besetzt werden, weil einfach die Strukturen das nicht zulassen. Da müssen wir ran. Gleichberechtigung ist ein Grundgesetz-Grundsatz und er wird dort praktisch nicht gelebt.

8. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Das sind ja traditionelle Rollenbilder, die dort vorherrschend und prägend sind. Die sind natürlich auch religiös geprägt, aber es ist auch ein gesellschaftliches Bild, wenn es um die Rolle der Frau geht. Ob das religiös motiviert ist, wenn ich die Frau an den Herd packe, weiß ich nicht. Das ist das christliche Bild der Familie, was dem oft entgegensteht, wenn

wir über Gleichberechtigung und gleichberechtigte Teilhabe reden. Dieses traditionelle Familienbild ist religiös geprägt, aber es ist auch Teil unserer Kultur. Wir sind halt eine christlich abendländische Gesellschaft, zumindest was kulturprägend ist. Das ist auch eine politische Frage, inwieweit sind Menschen mit Migrationshintergrund bei uns überhaupt kulturbildend und kommen darin vor. Da ist es immer noch so, dass sie sehr separiert werden und die Kulturen sich kaum verstricken. Das ist auch etwas, wo wir als Verantwortliche die Segregation aufheben wollen. Ob sie jetzt hier studieren und danach wieder weg sind, ob sie aus einem anderen Land kommen oder ob sie seit 3 Generationen hier wohnen, es sind alles Aachenerinnen und Aachener.

9. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Das ist natürlich das Thema Rahmenbedingungen. Unsere politische Arbeitskultur ist nicht frauenfreundlich oder familienfreundlich, seien es die Sitzungen im Abendbereich, das hohe Zeitinvestment, das erforderlich ist. Für Frauen, die auch Familie, Beruf haben, ist diese Mehrfachbelastung oft nicht machbar. In der Politik wird daran dann häufig quasi gespart, da gibt es auch Untersuchungen zu, die es belegen. Da gibt es Beispiele aus den nordischen Ländern, wie es anders praktiziert wird. Wir müssen die Rahmenbedingungen ändern, damit Frauen es leichter haben, in die Politik zu gehen. Die politische Kultur muss sich auch ein Stück weit verändern zu einer sachorientierteren Politik. Neben den Sitzungen gibt es den informellen Teil, etwas was Frauen in der Weise nicht leisten können oder wollen. Da müssen sich die Bedingungen auch ändern, hin zu Familienvereinbarkeit und Digitalisierung von politischer Arbeit. Es muss nicht unbedingt hier im Ratssaal passieren, sondern es muss über digitale Plattformen einfacher werden daran teilzuhaben. Politik hat schon ein sehr hohes Einstiegslevel und das macht es Frauen schwerer als Männern daran teilzuhaben. Dazu braucht es frauenspezifische Modelle. Die Grünen haben zum Beispiel ein Mentoring Programm für Frauen in der Politik und das war sehr erfolgreich. Viele Frauen, die dort in den letzten beiden Jahren teilgenommen haben, sind jetzt im Rat und auch an verantwortlicher Position. Das kann man auch schon mal als gelungenes Beispiel, wie der Anteil von Frauen gestärkt werden kann, zitieren.

10. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Ich glaube was sicherlich auch hilfreich wäre, das ist jetzt so eine spontane Idee, ist dass man es kleinteiliger macht, dass man kleinere Pakete anbietet. So ein Ratsmandat heißt 20 Stunden Arbeit pro Woche, die man investiert. Das neben Beruf und Familie zu managen ist fast unmöglich. Eine Art Teilzeitmandat könnte es demnach geben. Ein anderes Thema haben wir gerade in der Fraktion: Kinderbetreuung. Wir haben ein junges Paar, die gerade ein Kind bekommen haben und da stellt sich die Frage, wie können die ihr Ratsmandat wahr. Wir bräuchten eigentlich eine Kinderbetreuung im Rat oder zumindest eine Ratssitzung, die es ermöglicht sie mit Kind auch zu besuchen. Ich finde Digitalisierung ist ganz wichtig, also dass man viel flexibler und unabhängiger auch miteinander kollaborativ arbeiten kann. Also das Ratsinformationssystem ist digital abgebildet, aber das ist nur Einwegkommunikation und müsste auch in die andere Richtung gehen. Mehr solche Geschichten, wie wir es Corona-bedingt haben, Zoom-Konferenzen oder Streaming von Ratssitzungen, wären gut, um eben flexibler teilnehmen zu können an der politischen Arbeit. Das ist auch eine Möglichkeit, wie mehr Menschen teilnehmen. Auch wenn man an räumliche

*Grenzen kommt ist das Digitale wirklich eine gute Alternative. Mein Thema ist ja auch immer Bildung und politische Bildung. Es wird ja immer davon gesprochen wie man die MINT-Fächer [Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik] in der Grundschule vermittelt, aber politische Bildung muss auch dort viel stärker Raum finden. Deshalb habe ich zum Beispiel ein Projekt Kinderbürgermeister*in. Wir laden Kinder in der Grundschule dazu ein, ihre Interessen wahrzunehmen in Form eines Schulparlaments. Wir haben 45 Grundschulen in Aachen, jede hat ein Jahr lang die Möglichkeit den/die Kinderbürgermeister*in zu stellen, am besten auch zwei – ein Junge und ein Mädchen zu wählen. Die können dann in den Ferien mit mir die Geschicke der Stadt leiten. Somit wird Politik viel früher nähergebracht und deutlich gemacht, dass ist nicht nur die große Politik. Politik hat auch viel mit Alltag zu tun, mit Entscheidungen, die wir für das Alltagsleben auch treffen. Auf dem Weg können wir es attraktiv machen für Kinder und vor allem für junge Frauen, die eben auch nicht so selbstverständlich da reinwachsen. Politik von morgen ist die Politik von Kindern und Jugendlichen und wir wollen jungen Mädchen und Frauen zeigen, dass sie für ihre Zukunft auch Verantwortung übernehmen können, sollen und wollen. Wenn man das sehr früh einübt, machen sie das auch. Es muss auch Spaß machen, weg von diesem trockenen, verstaubten Image. Die Gestaltung unserer Umwelt ist eine sehr wertvolle Aufgabe. Zu vermitteln, dass das politische Handeln ist und Transparenz herzustellen, ist auch nochmal eine Aufgabe.*

11. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Das heißt ja Religiosität ist eher Konservatismus und damit auch ein traditionelles Rollenbild. Ich glaube den Zusammenhang kann man so herstellen. Wie wohl ich ja weiß als aktive Katholikin, dass es auch andere Bewegungen gibt in der Kirche. Maria 2.0 ist genau diese Bewegung die Verantwortung übernehmen will, aber das arbeitet auch gegen einen mächtigen, von Männern dominierten, patriarchalischen Kirchenapparat. Da sage ich auch, wenn das so weitergeht, sollten alle Frauen in der Kirche mal ihre Arbeit niederlegen und dann wird dieser Apparat schon sehen, was er ohne sie noch leisten kann. Von daher ist es so, Religionsgemeinschaften sind eher konservativ, was das Frauenbild angeht. Da ist es nicht verwunderlich, dass es da einen Zusammenhang gibt. Das ist auch die Frage zu Religionsgemeinschaften und Struktur der Religionsgemeinschaften, die sind sehr patriarchal. In der katholischen Kirche ist es ganz klar, da haben Frauen keine Chance nach oben zu kommen. Vom Glauben ist es eine wertebasierte, befreiende Basis, die die Gleichberechtigung von Frauen in der Botschaft trägt, aber die Struktur der Kirchen verhindert das. Das ist genau der Kampf, den wir führen als Frauen in der Kirche. Ich sage immer, dass ich mir von der Kirche den Glauben nicht nehmen lasse. Man kann als Frau an der Kirche verzweifeln, aber mein Glaube ist ein Glaube der Ermächtigung jedes Menschen,

unabhängig vom Geschlecht. Das was die Kirche daraus gemacht hat ist dieses klassische Krippenbild: Maria, Josef und Kind. In der feministischen Theologie wissen wir auch, dass es da andere Modelle gibt, aber die Kultur anders ist. Die Struktur ist sehr frauenverachtend und von daher ist es klar, da wo diese Strukturen so mächtig sind, kommen Frauen auch nicht nach oben. Religiosität ist für mich Glaube, wenn ich aber von Kirche, Religions- und Glaubensgemeinschaften spreche, sage ich hundertprozentig, dass es patriarchale Systeme sind. Ich wüsste nicht welche Religion anders ist, da gibt es vielleicht ein paar ganz kleine Religionen. Aber staatstragende Religionsgemeinschaften in ihrer Struktur sind patriarchal und lassen Frauen nicht nach oben. Mit der Spiritualität und dem Glaubensgrund hat das nichts zu tun, das ist die Struktur. Es ist genau das, was wir in der Gesellschaft auch haben – von Männern gemachte Strukturen. Männer halten natürlich an ihren Strukturen fest. Gleichberechtigung hieße dann Macht aufgeben und Männer wollen ihre Systeme erhalten, es läuft ja. Von daher bin ich sehr froh, dass ich es zu dieser Position geschafft habe. An vielen Stellen kann ich einfach nur durch meine Präsenz deutlich machen, dass sich etwas ändert. Ich erlebe mich in vielen Kontexten schon als Herausforderung für viele Männervorstände, also da geht es um Aufsichtsräte und Vorstände. Es gibt da noch erschreckend viele Männer, das hätte ich nicht so gedacht. Von daher kann ich Frauen nur ermutigen. Es wird sich nichts ändern, wenn wir nicht diese Posten übernehmen, auch wenn das sehr herausfordernd ist. Da ist viel zu tun, aber wir müssen es auch tun, denn sonst wird sich nie was verändern. Es ist für junge Frauen auch sehr wichtig, dass wir da auch Vorbild sind und zeigen, dass es geht. Ich denke es gibt auch viele Mädchen hier in der Stadt, die das jetzt anders wahrnehmen, dass es eine Oberbürgermeisterin gibt. Es ist eine Frau, die da plötzlich steht und das vermittelt eine ganze andere Botschaft als die, die über Jahrhunderte bisher gesetzt wurde.

Annex 7: Expert interview with Andreas Steier (CDU), Member of the German Federal Parliament for the electoral district Trier-Saarburg

1. Sie haben sich bei Ihrem Parteieintritt 1990 für die CDU entschieden, eine christlich geprägte Partei. Welche Rolle spielt Religion in Ihrem Leben und in Ihrer Politik?

Ich bin katholisch aufgewachsen. Sehr früh musste ich Verantwortung für mich selbst, aber auch für den Nächsten übernehmen. Aus diesem christlichen Menschenbild heraus entschied ich mich aufgrund positiver Vorbilder in der eigenen Familie für die CDU. Bereits während meiner Schulzeit war ich aktiv für die Schüler-Union und bin dann 1990 in die CDU eingetreten.

2. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Ich beziehe mich in der Antwort auf diese Frage auf die deutsche Politik. Wir gehen in unserem Grundgesetz von der Gleichheit von Mann und Frau vor dem Gesetz aus. Demnach haben auch alle Personen die gleichen Chancen auf ein Amt oder Mandat. In der Gesellschaft gibt es sicherlich Zuschreibungen, die sich auf die einzelnen Geschlechter beziehen. Insgesamt finde ich, dass die Freiheit der Entscheidung, wer welche Rolle übernimmt, jedem Einzelnen überlassen bleiben sollte. Das gilt natürlich auch für die Frage des politischen Engagements. Rahmenbedingungen für diese freie Entscheidung kann und muss, die Politik schaffen, zum Beispiel über das Angebot kostenfreier Kinderbetreuung. Die Annahme dieses Angebots ist unabhängig vom Geschlecht.

3. Haben Sie bei befreundeten oder bekannten Politikerinnen bemerkt, dass sie es aufgrund ihres Geschlechts schwieriger in der Politik haben bzw. bei sich selbst bemerkt, dass Sie Vorzüge genießen?

Nein, das habe ich so nicht bemerkt. Aus meiner Sicht sind die Startchancen für alle Bewerber gleich. Selbstverständlich ist unterschiedlich zu bewerten, was einzelne Personen daraus machen. Diese Unterschiede gibt es aus meiner Sicht bei beiden Geschlechtern.

4. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ja, dies gilt insbesondere für Länder, in den die Gleichheit zwischen Mann und Frau keinen Verfassungsrang hat.

5. Wie hängen Ihrer Meinung nach die eher niedrigen Frauenanteile bei religiös stärker geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Einen direkten Zusammenhang zwischen den Frauenanteilen bei unterschiedlichen Parteien kann ich nicht erkennen. Die Anteile von Frauen und Männern in Parteien hängt möglicherweise davon ab, wie die einzelnen Programmatiken sind, wie beispielsweise Frauen konkret angesprochen werden und evtl. wie viele Frauen bereits in den einzelnen Parteigremien vertreten sind. Dass es aber einen Zusammenhang beispielsweise zwischen dem Frauenanteil bei der CDU und dem Frauenanteil bei einer anderen Partei gibt, kann ich nicht erkennen. Außerdem möchte ich zur Frage noch anmerken, dass die AfD aus meiner Sicht keine religiös geprägte Partei ist.

6. Einige europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach weltweit verpflichtend sein?

Nein.

7. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Vereinbarkeit des politischen Engagements mit anderen Lebensbereichen, wie Beruf, Familie; höhere Anerkennung des Politikerberufs und des ehrenamtlichen politischen Engagements allgemein; andere Aufgabenteilung innerhalb von Familien.

8. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Eine in der Verfassung bzw. den Gesetzen der jeweiligen Staaten verankerte Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, wie sie beispielsweise im deutschen Grundgesetz zu finden ist.

9. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen kaum Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw.

ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation = 0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Ein solcher Zusammenhang kann nie monokausal sein. Bei derartigen Korrelationen sind immer auch andere Variablen zu berücksichtigen. Da ich die Studie und ihren Hintergrund, ihre Grundgesamtheit und die weiteren Ergebnisse nicht kenne, kann ich mich dazu nicht dezidiert äußern. Für die genannte Frage sind meiner Meinung nach wichtige Faktoren, wie politische Mehrheiten, der Grad des Engagements der Frauenbewegung und die historische Einordnung in der Zeit von großer Bedeutung.

Annex 8: Expert interview with June Tomiak (Bündnis 90/Die Grünen), Member of the Berlin City Parliament, formerly youngest deputy in Germany (2016-2020)

1. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach auf Politik im Allgemeinen?

Ich glaube, dass es schon eine Rolle spielt und dass es unterschiedlich stark eine Rolle spielt. Aber ich glaube auch quasi in eher weltlichen Ländern, Deutschland ist ja auch so ein Beispiel dafür auf der einen Seite gibt es eine Trennung von Staat und Religion und auf der anderen Seite sind gleichzeitig die meisten Menschen hier christlich sozialisiert – evangelisch oder katholisch – und das ist schon eine Sache, die man, finde ich, auch merkt. Trotz dieser offiziellen Trennung ist es was, das auf jeden Fall sehr präsent ist. Es gibt natürlich auch Länder, wo Religion eine stärkere Rolle spielt und wahrscheinlich gerade in politischen Prozessen. Aber ich finde es schwierig zu sagen, wie viel davon ist die gesellschaftliche Prägung und Meinung verflochten mit Religion und wie viel davon ist tatsächlich die theologische Auslegung. Da muss man differenzieren, aber es ist immer verwoben miteinander. Es spielt weiterhin eine ziemlich krasse Rolle immer noch und vor allem ist das was, was man nicht direkt auf den ersten Blick merkt. Oft ist es eine Sache, die ein bisschen versteckt mitläuft.

2. Welche Rolle spielt Religion spezifisch in Ihrer Politik?

Für mich ganz persönlich spielt es gar keine Rolle. Ich bin atheistisch aufgewachsen, ich bin nicht getauft und bin auch sonst nicht irgendwie groß religiös erzogen worden. An meiner Grundschule waren relativ viele Menschen mit muslimischem Hintergrund, also wenn Zuckerfest war, waren ungefähr 90% der Schüler beurlaubt. Das habe ich früh kennengelernt. Später war ich viel in der jüdischen Gemeinde, weil mein Vater dort Lehrer war. Die meisten Gottesdienste, die ich mitgemacht habe, waren da halt in der jüdischen Gemeinde. Das passiert auch nicht super häufig als nicht-jüdische Person. Das heißt ich habe da auch Sachen mitbekommen, aber das war alles nicht auf der Grundlage, dass ich da theologischen Unterbau hätte oder irgendwie ideologisch geprägt wurde, sondern das einfach kennengelernt habe. Für meine Politik spielt es wie gesagt keine Rolle und es ist eher so, dass ich merke, dass es für andere eine große Rolle spielt und mich das eher stört und ich das problematisch finde. Zum Beispiel Tanzverbot an Karfreitag, wo die Grünen immer eine Aktion machen, ist so die politische Ebene, die das für mich hat. Für mich persönlich spielt Religion wie gesagt keine Rolle, aber ich habe Verständnis für bestimmte Sachen. Gerade jetzt in der Corona Krise haben wir z.B. das Problem, dass sich muslimische Gemeinden, die sich stark über Spenden finanzieren, Probleme haben. An Freitagen wird ja viel gespendet, das ist auch einer der Grundsätze vom muslimischen Gottesdienst

oder zur Moschee gehen, dass danach gespendet wird. Dadurch sind den ganzen Moschee Vereinen die Einnahmen ausgeblieben, weil das ein Teil deren Einnahmen ist, u.a. für die Mietkosten. Als ich das gehört habe, hat es für mich total Sinn gemacht, weil ich dafür voll Verständnis hatte, wie das abläuft. Ich glaube, dass vielleicht andere Kollegen nicht haben, weil sie es nicht kennen. Das Wissen darüber macht schon Sachen möglich. Religiös geprägte Entscheidungen treffe ich nicht, aber eine Sensibilisierung dafür habe ich auf jeden Fall.

3. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Ja, die sind definitiv wichtig. Es ist diese Verwebung zwischen einem Großteil Gesellschaft und teilweise begründen es Personen – meistens Männer – für sich auch ein bisschen religiös. Aber de facto ist es nicht so das tragende Element, sondern eher ein konservatives Weltbild, was gefüttert ist mit einem angeblich religiösen Verständnis von Rollenverteilung. Das ist glaube ich eher eine gesellschaftliche Thematik. Ich merke das in meinem Alltag total. Ich war ja bis Anfang des Jahres die jüngste Abgeordnete in Deutschland, seit meiner Wahl 2016. Es gab keine andere so junge Person in einem anderen Landtag und im Bundestag eh nicht. Jetzt zum Glück konnte ich abgelöst werden von meiner Kollegin Ricarda Budke in Brandenburg, die ist ein oder zwei Jahre jünger. Da bin ich ganz froh drüber.

4. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts und/oder Ihres Alters schwieriger oder auch leichter in der Politik haben?

Es ist schon eine Sache, die man merkt, dass auf der einen Seite wegen Alter Kommentare gibt und auch nochmal gepaart vor allem mit junger Frau. Das ist eine ganz spezielle Dimension. Junge Männer müssen sich auch einige Dinge anhören und werden nicht ernst genommen, aber als junge Frau ist es quasi eine Anmaßung. Gerade auch ältere Kollegen tun sich schwer damit, wenn Frauen in derselben Machtposition sind oder sogar über ihnen stehen. Das ist eine Sache, die sie oft nur ganz schwer akzeptieren können. Gerade auch jemanden zu haben, der definitiv in ihrer Sicht sozial unter ihnen steht, also eine junge Frau, und zu akzeptieren, dass es jemand ist, der auf Augenhöhe mit einem interagiert oder vielleicht sogar darüber ist für viele sehr schwer. Dann versuchen die natürlich für sich zu begründen, woran das liegt. Es ist schon zwei, drei Jahre her, davon ist mir eine Situation im Kopf geblieben: eine Kollegin von mir hatte ihr Kind mit dabei und musste was besprechen, dann habe ich das Kind genommen und bin bisschen mit ihm rumgelaufen und hatte es an der Hand. Da gab es Blicke von vor allem AfD-lern aber auch so ein paar CDU-lern nach dem Motto „Ach wie schön, jetzt ist die junge Frau da mit dem Kind“. Ich fand das furchtbar. Ich bin zwar vielfache große Schwester, habe kein Problem mich um Kinder zu kümmern und es ist keine Sache, für die man sich schämen sollte. Aber dieser Impuls, dass von den Männern suggeriert wurde, es sei viel richtiger als hier als Frau nur Politik zu machen, hatte auf jeden Fall einen Beigeschmack für mich. Gesellschaftlich wird Frauen auch einfach nicht so viel zugetraut. Ein anderer großer Punkt ist, dass ich als junger Mensch noch nicht fertig studiert bin, ich habe gerade erst angefangen, weil ich gerade auch nicht so mega viel Zeit habe neben der Politik zur Uni zu kommen. Das ist natürlich die Sache, dass es im politischen Alltag eher den Usus gibt, dass Leute am besten Jura studiert und drei Dokortitel haben. Das sind eher so Sachen, die standesgemäß sind. Wenn dann so ein Jungspund kommt, eine junge Frau, die sich nicht sagen lässt, was richtig ist, sondern auch eine eigene Meinung hat und Belehrung nicht mit sich machen lässt, ist das ein großer Affront auf ganz, ganz vielen Ebenen. Ich glaube teilweise wird das

auch religiös mitbegründet. Wir haben einen Kollegen, der wurde von der AfD Fraktion ausgeschlossen und ist weiterhin AfD-ler, der hat auch mehrfach in Reden gesagt es wäre naturgegeben, dass der Mann sich kümmert, arbeiten geht und seine Familie ernährt und die Frau bleibt zuhause, das wäre gut und richtig so. Der argumentiert sehr oft auch mit seiner christlichen Religion, aber er ist auch einfach bisschen strange. Trotz allem ist es ein Thema, was irgendwie aufkommt und ich glaube, dass es schon eine Verknüpfung gibt zwischen Personen, die stark gläubig sind und darin sehr konservative Ansichten haben. Auch in meiner Fraktion gibt es Personen, die für sich persönlich sehr religiös sind. Ein Kollege von mir ist Katholik, mit dem verstehe ich mich super und er ist nicht chauvinistisch drauf wie andere Kollegen. Für ihn spielt Religion auf der persönlichen Ebene eine Rolle, aber das bringt er nicht mit ein in die Politik, ich glaube er hat eh ein progressives Religionsverständnis. Gerade im konservativen Bereich ist es glaube ich teilweise sehr unaufgeklärt und wird als Argument benutzt.

5. Wie nehmen Sie den Unterschied zwischen den Generationen bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen wahr?

Es ist sogar als mittelalte Frau schwer, in die Politik einzusteigen. Als junge Frau ist es quasi unmöglich. Also ich bin ja als einzige junge Person in unserer Fraktion ins Rennen gegangen, die nächstjüngere Person ist glaube ich Mitte 30. In den anderen Fraktionen fängt es da meistens erst an, der jüngste CDU-ler ist eben auch so Mitte 30. Ich glaube es hat nichts mit unseren verschiedenen Generationen, den intrinsischen Dingen, ob man jetzt Millennial ist oder was auch immer, zu tun. Sondern werden Frauen in Machtpositionen oft erst toleriert, wenn sie ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben. Das habe ich vorher versucht anzudeuten, dass das Merkmal „Frau“ oft allein schon zu viel zu tragen ist und dann das Alter als Punkt dazu kommt und es nochmal schwieriger macht. Wenn ich drüber nachdenke, fällt mir bei uns im Abgeordnetenhaus Berlin auf, dass die meisten Frauen mittleren Alters, Mitte 30 bis 50 und in den 60ern sind. In diesem Spielraum ist es ungefähr, zwischen 35 bis 65 sind die meisten. Wenn ich an die Männer denke, die sind noch deutlich älter als die Frauen bei uns im Parlament, das finde ich beachtlich. Ich weiß nicht, ob sich das sozusagen raus wächst, dass die Frauen auch aktiv bleiben, aber ich würde sogar eher vermuten nicht. Das ist so eine Beobachtung, die ich bei der Grünen Jugend so mache [Jugendorganisation der Grünen], da haben wir eine Bio-Klippe im Sinne von man kann nur bis 28 Mitglied sein. Da habe ich versucht drauf zu achten, wer geschlechtermäßig so bis zum Ende Mitglied bleibt. Viele von unseren jungen Frauen hören vor 28 auf sich im Verband zu engagieren und gehen schon in die Partei. Ich habe das nicht statistisch belegt, aber es ist mein subjektives Gefühl – auch von den letzten Bundeskongressen – dass mehr Männer bis zum Ende bleiben. Im Parlament ist es wahrscheinlich ähnlich, dass viele Männer eher an den Sitzen kleben und Frauen dann durchaus proaktiv bereit sind, sich umzuorientieren.

6. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Jein. Ich glaube letztendlich nicht so sehr, dass es sich an der konkreten Religion festmacht, sondern die meisten stark religiös geprägten Länder sind gleichzeitig sehr konservativ geprägt. Das ist vielleicht eher so das Ding, was man merkt. Wenn man sich zum Beispiel Israel anschaut, die haben sicher auch keine 50:50 Quote im Parlament und wenn man sich muslimische Länder anschaut, ist es auch ähnlich, wenn nicht sogar schlimmer. Ich glaube es hat weniger mit der konkreten Religion zu tun als mit hoher Religiosität, egal

von welcher Religion, die mit hohem Konservativismus einhergeht. Das bedeutet dann oft, dass Frauen weniger in Ämter und Mandate kommen und weniger gepusht werden, animiert werden zur Politik. Das ist jetzt meine subjektive Beobachtung.

7. Neun europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach in allen Ländern verpflichtend sein?

Ja, aber im Sinne davon, dass es mir eigentlich nicht weit genug geht. Wir Grünen haben eine Regelung, die 50+ bedeutet, also wir haben eine Quote von mindestens 50%. Auch bei der Grünen Jugend, wir versuchen das auch in die Partei zu tragen, dass es nicht nur Frauen gibt, die durch ihr Geschlecht benachteiligt sind, sondern beispielsweise nicht-binäre oder trans Personen. Die versuchen wir auch mit aufzunehmen, dafür haben wir in der Grünen Jugend eine FINT-Quote (Frauen, Inter, Nicht-binäre, Trans), um das für alle zu öffnen, die nicht cis-männlich sind. Wenn wir zum Beispiel ein Paritätsgesetz beschließen würden irgendwo in Deutschland, hieße das auch eine Beschneidung von uns selbst, weil wir z.B. im Berliner Abgeordnetenhaus mehr als 50% Frauen stellen. Es muss mindestens 50% sein, aber es kann auch hochgehen bis zu 100% Frauen oder FINT-Personen, das ist kein Problem für uns. Ich finde das ist ein wichtiges Zeichen. Zumindest für eine Zeit, bis zu der wir tatsächliche Gleichberechtigung haben – wobei das dann auch wahrscheinlich nicht mehr nötig ist mit Quoten – müssen wir a) was kompensieren und b) selbst 50:50 Aufteilung – das ist meine ganz persönliche Meinung – dem auch nicht gerecht werden würde, weil gerade die Zurückdrängung von männlichen Machtbündnissen nur funktioniert, wenn wir auch schlagkräftige Frauen- und FINT-Bündnisse haben und entgegensetzen können. Wenn man eine Doppelspitze hat, haben wir in der Fraktion z.B. zwei Frauen, die uns anführen und ich finde das überhaupt nicht schlimm. Ich fände es ein Problem, wenn es zwei Männer wären, aber eine Frau und ein Mann ist in Ordnung, aber auch zwei Frauen sind okay. Das ist mein großes Problem, warum ich mich mit den Paritätsgesetzen schwer tu, weil das für uns eine Männerquote bedeuten würde und es gibt – das ist jedenfalls meine politische Überzeugung – im derzeitigen Patriarchat keine Überrepräsentation von Frauen. Das kann es gesellschaftlich nicht geben. Von daher Paritätsgesetz ja, aber gern radikaler. 62 oder 64% Frauen haben wir jetzt von unserer Fraktion im Parlament und das würde dadurch runtergedrückt werden. Klar, wenn dann die anderen Fraktionen, vor allem die Konservativen, die aktuell fast keine Frauen stellen, müssten dann auch mehr Frauen stellen. Ich bin gespannt, wie das auch laufen kann, wenn es umgesetzt wird. Es wird jetzt schon geklagt und es stellen sich viele Fragen, z.B. ob Parteien zur Wahl zugelassen werden trotz unvollständiger Wahllisten, sehr viele ungeklärte Fragen. Ich finde die Selbstverpflichtung für die Parteien einfach super wichtig. Wir haben da auch ehrlicherweise noch Aufholbedarf. Manchmal schaffen wir es auch nicht, die Quoten vernünftig zu erfüllen, z.B. mit einer ungeraden Anzahl an Direktwahlkreisen. Hier in Berlin-Mitte, wo ich auch wohne, haben wir sieben Wahlkreise, drei davon gingen an Frauen und vier an Männer. Das ist eigentlich auch nicht in unserem Sinne und sehr schade, dass wir, die versuchen es am konsequentesten durchzuziehen, auch manchmal einfach nicht schaffen oder nicht genug hinterher sind. Wir führen auch in unserer eigenen Partei da Kämpfe, um das auszuweiten und besser zu machen. Auch manchmal schwierig. In Hamburg wurde sich komplett der Doppelspitze verweigert und es macht nur ein Mann, was natürlich auf zwei Ebenen problematisch ist. Das heißt wir haben da auch einige Baustellen bei uns selbst, aber merken, dass wir damit am effektivsten sind. Also in Berlin haben wir Grünen die höchste Frauenquote, ich weiß jetzt nicht, ob das im Bundestag genauso ist.

8. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?



Quelle: Statista

Ich glaube teilweise, es ist wieder diese Verknüpfung und Überschneidung von diesem gesellschaftlich und religiös geprägten Bild. Wir hatten bei der CDU in Berlin vor ein paar Jahren den Fall mit einer jungen CDU-Politikerin aus der Bezirksversammlung, die musste sich a) sexistische Sprüche anhören und hat das öffentlich gemacht, da gab es eine große Diskussion. Und b) hat sie auch davon berichtet, dass sie alleinerziehende Mutter mit einem Kleinkind war und das immer Grund für Gespräche war. Die männlichen Kollegen haben da gesagt, dass alleinerziehend sich schonmal eh nicht schickt und dann auch noch Politik machen und ein Kleinkind zuhause haben, sie sei eine schlechte Mutter, Rabenmutter. Ich glaube, dass da auch schon religiöse oder vermeintlich religiöse Werte eine Rolle spielen. Sowas wie der AfD Mann, von dem ich vorher schon erzählt habe, der sagt „Die Frauen sollen zuhause bleiben und sich um den Haushalt und die Kinder kümmern, das ist deren Rolle und so ist das vorgegeben“, der begründet das auch religiös. Daher ist das glaube ich schon im Mindset auf jeden Fall drin. Teilweise ist es auf jeden Fall so, dass es eine Verknüpfung gibt. Ich weiß nicht, wie religiös die Leute tatsächlich sind, die dann bei der CDU oder so rumlaufen, mit christlichen Werten. Unsere designierte Spitzenkandidatin für das Amt der regierenden Bürgermeisterin, Bettina Jarasch, ist Katholikin, sehr engagiert in ihrer Gemeinde und eine der gläubigsten Personen, die ich kenne. Speziell im Katholizismus, aber ich denke auch allgemein. Sie hat aber ein sehr anderes Werteverständnis von ihrer Religion und ihren religiösen Werten als viele ihrer konservativen Kolleginnen und Kollegen.

9. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Ich glaube wirtschaftliche Faktoren sind natürlich auch ein Grund neben der Gesellschaft oder auch Familie, Care-Verantwortung für die eigene Familie, Angehörige oder überhaupt jemanden. Man ist ja als Mensch auch in sozialen Geflechten drin und gerade der Job eines Abgeordneten (bewusst nicht gegendert) ist halt sehr darauf ausgelegt, dass es mindestens eine zweite Person geben muss, die sich um Haushalt und alles andere kümmert, alle Dinge die man als Mensch als soziale Verpflichtung hat. Ich glaube, das merkt man total stark, dass diejenigen, die Kinder haben einen Unterschied zeigen je nachdem ob sie Mütter oder Väter sind. Vor zwei, drei Jahren haben relativ viele männliche Kollegen aus dem Parlament Kinder bekommen und ein Kollege aus der Links-Fraktion, es war sein erstes Kind, hat relativ lange Elternzeit genommen, bzw. als Abgeordneter gibt es das nicht, aber

einfach Zeit genommen. Auf der einen Seite finde ich das gut, wenn auch Männer darüber sprechen, aber auf der anderen Seite hat er dann ein großes Interview, so ein Porträt über sich gemacht, von wegen wie es ihm jetzt geht als Abgeordneter und frischer, junger Vater. Und ich dachte die ganze Zeit schön und gut, aber mich würde interessieren, wie es der Frau geht oder der Mutter des Kindes, weil das halt überhaupt nicht vorgekommen ist. Wahrscheinlich liegt der Großteil der Care Verantwortung halt trotzdem bei einer anderen Person. Letztendlich ist es so, dass wir mit dem Abgeordneten Dasein einen mehr als Vollzeit haben und es ein sehr, sehr fordernder Bereich ist. Es ist richtig so, dass wir da viel leisten müssen und da gefordert sind, aber gleichzeitig ist es zum Stichwort Vereinbarkeit super schwierig. Es gibt glaube ich viele Frauen, die a) durch soziale Zusammenhänge in einer Situation sind, aus der sie sich nicht rausziehen können von den sozialen Verpflichtungen und das sehr viel mehr jonglieren müssen als männliche Kollegen. Das ist auf jeden Fall ein Hindernis für Frauen zu sagen „Okay, dann mache ich jetzt den Job, der auf allen Ebenen alles abverlangt und von dem ich weiß, dass andere Bereiche zurückstecken müssen“. Der wirtschaftliche Aspekt kommt hinzu, klar wir verdienen nicht schlecht, das ist alles in Ordnung so, aber gleichzeitig ist man für die Legislaturperiode komplett raus. Man kann sich in der Zeit nicht wirklich gut weiterbilden. Wenn man in der Verwaltung arbeitet, wird man freigestellt, bei einem freien Arbeitgeber ist es auch so, dass der das einem nicht verwehren kann, aber man ist natürlich trotzdem für 5 Jahre einfach aus dem Job raus. Gerade als Frau ist es eh immer ein bisschen schwieriger die Karriereleiter hochzuklettern. Das heißt es sind alles Argumente, die auf jeden Fall dort mit reinspielen. Und dann die Rentenansprüche, die man über parlamentarische Tätigkeiten irgendwann mal bekommt. Ich weiß gar nicht wie lange man im Bundestag gewesen sein muss, um die überhaupt zu haben, ich glaube es ist relativ lang. Bei uns im Abgeordnetenhaus sind es 8 Jahre, also mindestens 2 Legislaturperioden, da fängt es quasi erst an mit der Staffelung. Je länger man im Parlament sitzt, umso höhere Beträge kriegt man perspektivisch bei Renteneintritt. Und das sind alles Dinge, die auf jeden Fall eine Rolle spielen und ein Thema sind. Gesellschaftliche Ansprüche und wie man wahrgenommen wird, das ganze Thema Hate Speech, Beleidigungen, Bedrohungen, sind auch einfach eine Sache, die eine Rolle spielen, gerade auch für religiös geprägte Frauen und Personen. Wenn man konservativ geprägt ist, ist das nicht mit dem Weltbild vereinbar, wenn man z.B. gerade auch Mutter ist. Das sind alles schwierige Argumente, bei denen wir uns als Gesellschaft nicht sonderlich viel Mühe geben, diese Konflikte aufzulösen.

10. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Es sind gesellschaftliche Dinge, die wir machen müssen: die Kinderbetreuung besser machen, dafür sorgen, dass Männer mehr Verantwortung übernehmen, im Bereich Care-Arbeit, aber auch bei der Kindererziehung. Da müssen wir es hinkriegen tatsächlich Gleichberechtigung zu erreichen. Es gab ja aktuelle Zahlen aus der Corona Krise, wo jetzt die Betreuungszeiten und Kita-Zeiten weggefallen sind, wie viele Stunden pro Tag da quasi mehr die Männer betreut haben und wie viel die Frauen: Beide Elternteile haben mehr betreut, aber es war trotzdem so, dass die Frauen meistens doppelt so viel betreut haben als die Männer. In sich selbst haben sie das Doppelte an Betreuung geleistet und sich da auch gesteigert, aber die Frauen haben sich quasi nochmal um das Doppelte von beiden gesteigert, das war schon krass. Manche Dinge kann man einfach nicht politisch vorgeben. Man kann natürlich Dinge begünstigen und versuchen gesellschaftliche Lösungen finden, damit es in die Richtung geht. De facto muss sich da Einiges ändern auch was die Arbeitswelt angeht, aber auch die ganzen finanziellen Sachen, die ich angesprochen habe. Oder

auch die Flexibilisierung von Rentenzahlung oder dass man durch die Tätigkeit nicht irgendwelche Nachteile erleidet, wobei es schwierig ist das vorzugeben. Wenn eine Person erstmal in einer Firma ist und da Karriere machen will, kann man als Politik nicht sagen, der muss das perspektivisch offenstehen. Das ist auch nicht so einfach möglich.

Schön wäre natürlich, wenn alle Parteien sich dem mehr verpflichtet fühlen würden und politische Partizipation auf niedrigeren Levels möglich machen würden. Egal ob es Bürgerbeteiligungsforen oder so gibt, dass es da auch verpflichtend immer Kinderbeteiligung gibt, sodass jeder der kommen möchte auch kommen kann, oder dass es barrierefrei ist. Das sind alles Sachen, die ich dazu zählen würde. Wie gesagt, diese Selbstverpflichtung, die wir uns als Grüne uns erarbeitet haben, darf gern von den anderen Parteien kopiert werden. Das würde perspektivisch auf jeden Fall helfen. Ein Großteil von denen wird das nicht machen, CDU, FDP oder AfD werden das von sich aus nicht machen. Mal gucken, wann sich SPD und Linke da auf den Weg machen. Vorletztes Wochenende war SPD-Parteitag in Berlin und ich habe gelernt, dass die da eine Quote haben von 40% Frauen, 40% Männer und 20% offene Quote, also alles zwischen den 40% ist variabel. Ganz spannend. Ich glaube das sowas auf jeden Fall helfen würde, aber auf allen Ebenen muss Politik zugänglicher werden. Nur dann wird es auch so sein, dass es durchlässig ist. Niemand der sich für ein politisches Amt oder Mandat entscheidet, wacht morgens auf und hatte nie was mit Politik zu tun. Meistens gehen die Leute vorher einen Weg durch Parteien oder anderes Engagement. Oft ist es so, dass wir die Leute da schon verlieren und da schon merken, dass es nicht vereinbar ist mit dem sonstigen Leben und nicht leistbar ist, was von ihnen verlangt wird. So hören viele schon auf, bevor es in Richtung Amt oder Mandat geht. Wenn das besser werden würde, würde es auch auf den höheren Ebenen ankommen.

11. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6 auf einer Skala von -1 bis 1) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Ich finde es nicht super überraschend. Es ist halt wahrscheinlich dieser Zusammenhang, dass sehr religiöse Gemeinschaften eher konservativ geprägt sind. Da ist es für Frauen, egal ob jetzt als Gruppe, um das Wahlrecht zu erlangen oder als einzelne Person, die Staatsoberhaupt wird, oder in Quotenvereinbarungen, einfach schwerer sich durchzusetzen. So würde ich es einordnen, dass es einen gesellschaftlichen Aspekt hat und das Klima einfach gesellschaftlich so geprägt ist.

Annex 9: Expert interview with Nyke Slawik (Bündnis 90/Die Grünen), Lead candidate of the Green Youth NRW (youth organization of the Green Party) for the German Federal Election in 2021

1. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach auf Politik im Allgemeinen?

Religionen sind weltanschauliche Gemeinschaften, die ähnlich wie andere gesellschaftliche Gruppen auch einen Einfluss auf die Politik ausüben. Historisch gesehen ist der deutsche Staat stark durch (christlich) kirchliche Einflussnahme geprägt, was sich auch heute noch in Gesetzen widerspiegelt, an der Kirchensteuer und vielen öffentlichen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft zu sehen ist. Oder im Parteinamen der aktuell größten Partei Deutschland, der Christlich Demokratischen Union (CDU). Generell ist die Verknüpfung zwischen christlichen, kirchlichen Gruppen und der Politik meiner Wahrnehmung nach umso höher je weiter man im klassischen „links-rechts Spektrum“ nach rechts geht. Im stark konservativen bis reaktionären Lager wird europaweit Stimmung gegen LSBTIQ Personen und gegen Frauenrechte gemacht. Da wird auch der Schulterchluss mit Nationalisten und Rechtsextremisten nicht gescheut. Besonders stark wird das in Polen beim Thema Abtreibungen und LSBTIQ* ersichtlich. Aber auch hier in Deutschland gibt es die sog. „Märsche für das Leben“, wo für „christliche Werte“, d.h. gegen das Recht auf körperliche Selbstbestimmung gegen sexuelle Aufklärung demonstriert wird. Aber auch bei uns Grünen gibt es natürlich religiöse Menschen und Gruppierungen. Die verschreiben sich dann auch ur-grünen Werten wie Selbstbestimmung, sozialem Zusammenhalt und Naturschutz und argumentieren hier aus einem christlichen Wertebild. Ich finde es immer wieder interessant, wie teils gleiche religiöse Konfessionen in der politischen Aktivität völlig unterschiedlich mit Leben gefüllt werden. Religion im Allgemeinen hat also keine einheitliche politische Agenda, sondern sie scheint mir eher generell Räume zur Vernetzung zu bieten. Wofür diese genutzt werden, kann sich stark unterscheiden. Ich würde aber heute ebenfalls stark Einspruch dagegen erheben, dass Deutschland ein „christliches Land“ ist. Und wenn nur mit der Aussage, dass wir gleichzeitig auch „ein atheistisches“, ein „muslimisches Land“ usw. sind. Knapp 40% der Deutschen sind konfessionslos und die Mitgliedschaften in den christlichen Kirchen gehen seit Jahren stark zurück, gleichzeitig ist Deutschland ein Einwanderungsland, in dem 26% der Deutschen einen Migrationshintergrund haben. Deutschland ist heute ein vielfältiges, heterogenes Land, in dem Religion ein Identitätsfaktor neben vielen anderen ist.*

2. Welche Rolle spielt Religion spezifisch in Ihrer Politik?

Ich bin in meiner Politik sehr geprägt durch queeren (LSBTIQ-) und feministischen Aktivismus. Gerade in den Bereichen Geschlecht und Sexualität hat aber das in Deutschland weit verbreitete Christentum, insbesondere der Katholizismus in der Vergangenheit (und teils auch heute noch) sehr diskriminierende Haltungen gegenüber queeren Menschen eingenommen. Auch manche Teile des Islam und andere religiöse Strömungen beziehen teils frauen- und queer-feindliche Positionen. Ich persönlich bin vor einigen Jahren aus der katholischen Kirche ausgetreten, weil ich mich davon abgrenzen wollte.*

*Auf der anderen Seite gibt es heute queere Pfarrer*innen oder den Liberal-Islamischen-Bund, in dem viele Frauen und queere Menschen aktiv sind. Das stimmt mich heute wieder versöhnlicher gegenüber Religion.*

Ich erkenne auch an, dass religiöse Gruppen für viele Menschen eine wichtige Plattform darstellen, um sich politisch zu organisieren. Auch im grün(nahen) Spektrum. Ich denke da z.B. an Kirchen im Rheinischen Revier, die sich gegen die Braunkohletagebaue und die Zerstörung der Dörfer für die Braunkohleförderung stellen.

Dennoch bleibe ich dabei, dass ich mich in meiner politischen Aktivität eher von religiösen Gruppen fernhalte und auf einem atheistischen Pfad unterwegs bin.

3. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

In Punkto Religion: Ich würde hier in der Analyse eher einen Schritt zurückgehen und sagen, Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft sind allgemein historisch stark patriarchal geprägt. Und das spiegelt sich auch in der Religion wider. Je nach Strömung von konservativ bis liberal scheinen mir auch die Geschlechterrollen in der Religion stark zu variieren.

Aber natürlich sind patriarchale Geschlechterrollen in der Politik aktuell noch immer stark vertreten. Das fängt schon damit an, dass man als Frau wesentlich häufiger allein unter Männern auf einem Podium sitzt, das einem in freien Diskussionsrunden häufiger das Wort abgeschnitten wird. Dass man für weniger kompetent gehalten wird. Dass man häufiger Kommentare bekommt, die auf das Äußere abzielen. Und im Netz kriegt man als (junge) Politikerin auch regelmäßig sexistische Kommentare der übelsten Sorte ab, bis hin zu Mord- und Vergewaltigungsdrohungen. Da braucht man als Frau in der Politik leider immer noch ein dickes Fell.

Andererseits gibt es die Entwicklung, dass immer mehr, vor allem junge Frauen, politische Verantwortung übernehmen. Bei der Grünen Jugend und den Grünen gibt es immer wieder zunehmend Gremien, wo mehr Frauen als Männer aktiv sind. Weibliche Doppelspitzen auf kommunaler Ebene sind m.E. häufiger geworden.

Ich glaube, dass es auch gesamtgesellschaftlich ein Umdenken gibt, wo Weiblichkeit nicht zwangsläufig als weniger kompetent, belastbar etc. gesehen wird. Sondern zunehmend wird Weiblichkeit auch mit Kompetenzen wie mehr Gelassenheit, Ruhe, Abwägung assoziiert. In einer Zeit, die in den letzten Jahren viel von autokratischen Macht-Männern wie Trump, Erdogan, Putin usw. geprägt war (in Deutschland sehr unbeliebte Regierungschefs und Männer, die eher mit negativen Aspekten von Männlichkeit wie Aggressivität und Macho-Gehabe assoziiert werden), haben sich vielfach Frauen als staatstragender auf der internationalen Bühne bewiesen.

4. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger oder auch leichter in der Politik haben?

Bei den Grünen gibt es vergleichsweise starke Frauen-Netzwerke und viele queere Menschen. Das hat mir geholfen, mich dort wohlfühlen und gehört zu werden. Mir ist es aber wichtig in dem Zusammenhang zu betonen, dass das Vorhandensein starker Netzwerke für Männer und heterosexuelle Menschen der Normalfall ist. Für sie ist fast jeder Raum einer, in dem sie akzeptiert und gehört werden.

Aber generell hatte ich immer wieder das Gefühl, härter strampeln zu müssen als Männer und nicht-queere Menschen. Auch in meiner eigenen Partei kenne ich viele Männer, die heute in einem Posten sind, einfach viel sie da waren, zur richtigen Zeit am richtigen Ort sozusagen. Ich glaube, als Frau, insbesondere als queere Frau muss man sich härter beweisen. Öfter ins Gespräch bringen, um ernst genommen zu werden. Es gibt in unserer Gesellschaft noch immer eine Vorstellung, Frauen (und queere) Menschen seien irgendwie weniger kompetent oder belastbar.

Gerade auch, wenn man feministisch und queer aktiv ist, wird man auch oft in eine Ecke gestellt. „Mach dein Genderzeugs“ und dann ist gut sozusagen. Aber ich und andere, wir wollen ja auch bei harten Themen mitreden. Da haben wir sozusagen eine Doppelbelastung, einerseits gegen bestehende Diskriminierung zu kämpfen, uns für Empowerment einzusetzen und auf der anderen Seite dann sich in die anderen Themen einarbeiten und mitreden.

5. Wie nehmen Sie den Unterschied zwischen den Generationen bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen wahr?

Da tut sich gerade ganz viel. Bei den Jüngeren ist Repräsentanz von Frauen ganz wichtig. Aber unsere Generation verharrt nicht mehr in diesem klassischen „Mann-Frau“ denken. Das wirkt ebenfalls irgendwie altbacken. Repräsentation im Sinne der Vielfalt allgemein ist wichtig. Das schließt auch geschlechtliche Vielfalt jenseits binärer Identitäten ein, also trans und nicht-binäre Menschen sowie people of color, Menschen mit Migrationsgeschichte. Dass diverse Teams irgendwie schlagfertiger, kreativer und innovativer sind und deswegen Diversity unverzichtbar ist, hat sich als Konsens unter vielen jüngeren Menschen etabliert.*

Interessanterweise werden insbesondere jüngere politische Bewegungen zunehmend von jungen Frauen angeführt. Luisa Neubauer und Fridays for Future. In Belarus sind es Frauen, die die Proteste gegen Lukaschenko anführen. Und auch bei den Jugendorganisationen der Parteien passiert es: Ria Schröder bei den JuLis und Jessica Rosenthal bei den JuSos.

6. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ich glaube nicht, dass es einen wesentlichen Unterschied zwischen einzelnen Religionen gibt. Eher haben Religionen gemeinsam, dass überall da wo stark konservative oder fundamentalistische Positionen vorherrschen, die Rechte von Frauen und ihre Repräsentanz stark beschnitten werden. Des Weiteren ist das auch eine Demokratiefrage: Eine starke Demokratie geht immer mit dem Schutz der Rechte von Opposition und Minderheiten einher und damit Grundrechten wie Religionsfreiheit. D.h. in einer Demokratie hat Religion nur einen stark begrenzten Einfluss auf Gesellschaft und Staat bzw. müssen sich Religionen in einer Demokratie damit abfinden, keinen Anspruch auf Alleingültigkeit zu haben, weil sie neben anderen Religionen und Atheismus friedlich koexistieren müssen. Das erleichtert meist auch Frauen die politische Aktivität.

7. Neun europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach in allen Ländern verpflichtend sein?

Ja! Denn wenn wir die Gleichberechtigung sich selbst überlassen, brauchen wir in einigen europäischen Ländern noch mehrere hundert Jahre, bis wir sie erreicht haben. Im deutschen Grundgesetz steht: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Ich finde daraus ergibt sich der Auftrag, die Repräsentation von Frauen auf ein gleichberechtigtes Niveau zu erhöhen und die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Interessant auch: Das thüringische Paritätsgesetz wurde zwar vom Landesverfassungsgericht als nicht verfassungskonform abgelehnt, aber die weiblichen Richterinnen hatten sich für das Gesetz ausgesprochen! Nur wurden sie leider von den Männern am Gericht überstimmt. Das zeigt ja, wie wichtig es ist, dass Frauen paritätisch repräsentiert sind, um über ihre eigenen Rechte und ihre Repräsentanz überhaupt auch entscheidend mitbestimmen zu können.

8. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?



Quelle: Statista

Ich glaube das hängt damit zusammen, dass in diesen Parteien a) weniger Frauen vertreten sind und es deswegen Frauen in andere Parteien zieht, das ist sozusagen ein Teufelskreis für die konservativen Parteien. B) Setzen sich diese Parteien weniger für Frauenthemmen und -rechte ein. Die meisten Frauen sehen das natürlich und gehen eher in eine Partei, die sich auch für ihre Anliegen einsetzt.

Gerade konservativ-religiöse Gruppen sind ja zudem oft sehr antifeministisch geprägt und machen ihren Einfluss eher bei den konservativen Parteien geltend. Das wirkt auf viele Frauen verständlicherweise abschreckend. Die CDU hat lange blockiert, dass Vergewaltigung in der Ehe eine Straftat wurde. Bis es eine überfraktionelle Initiative, getragen von Frauen aus allen Fraktionen, gab. Und die AfD will ja bei gesellschaftlichen Themen eher ins letzte Jahrhundert zurück, da wundert es nicht, dass die den geringsten Frauenanteil haben. In Deutschland grenzen sich die christlichen Kirchen zwar eher von der AfD ab, in anderen europäischen Ländern machen sie aber teils gemeinsame Sache mit den rechtspopulistischen Parteien wie z.B. in Polen, dort arbeiten PiS und die katholische Kirche eng zusammen.

9. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Da sind mehrere zu nennen. U.a. das Thema Care-Arbeit. In Deutschland machen noch immer Frauen einen erheblichen Teil der unbezahlten Care-Arbeit wie Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. Das ist Zeit und Energie, die an anderer Stelle für politische Beteiligung fehlt. Politik ist auch häufig nicht an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet. Uhrzeiten von Sitzungen sind meist nicht familienfreundlich und wenn es keine Betreuungsangebote gibt, für Frauen mit Kindern eine schwierige Sache. Kinderbetreuung sollte daher immer mitgedacht werden.

Ein anderes Problem ist aktive Diskriminierung und Sexismus und auch sexualisierte Gewalt. Frauen sind einfach wesentlich häufiger diesen Formen von verbaler oder physischer Gewalt ausgesetzt. Das können Beleidigungen sein oder regelrechte Übergriffe. Viele Frauen haben, glaube ich, an einer bestimmten Stelle ihres Lebens auch mit einer Art Burnout zu kämpfen. Wenn man sich jahrelang in einer männerdominierten Arena die Zähne ausbeißt, hat man vielleicht irgendwann keine Lust mehr bzw. wird man am Ende

doch häufig von einem Männerbund übervorteilt. Interessant in dem Zusammenhang finde ich auch, dass viele Frauen an der Spitze der deutschen Politik in gewisser Sicht „Trümmerfrauen“ waren. Sowohl Angela Merkel, als auch Andrea Nahles (beide die ersten Frauen an der Spitze ihrer Parteien) sind Parteivorsitzende geworden, als ihre Parteien jeweils am Boden lagen. Das sagt immer noch viel über unsere Gesellschaft aus. Durchbrechen kann man diese Teufelskreise erst, wenn man auch starke Frauennetzwerke in der Politik etabliert. Gerade deswegen sind Quotenregelungen auch so wichtig.

Ich glaube, das Thema fehlende Vorbilder war vor einigen Jahren auch noch ein Hindernis. Das hat sich aber mittlerweile zum positiven geändert. Aktuell gibt es viele Frauen in der Spitzen-Politik, die inspirieren und Mut machen.

10. Wie nehmen Sie darüber hinaus die Repräsentation der LGBTQ Community in der Politik wahr und wie könnte man diese verbessern?

Wir sind auf einem guten Weg, aber wir müssen noch einiges verbessern. Schauen wir aber erstmal, wo wir herkommen. Erst 1994 wurde der §175, der sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte, endgültig ersatzlos gestrichen. 2001 sagte Klaus Wowereit den legendären Satz: „Ich bin schwul und das ist auch gut so.“ Im gleichen Jahr führte Deutschland als eins der ersten Länder überhaupt ein Lebenspartnerschaftsgesetz ein, die Ehe für alle kam dann aber erst 2017, vergleichsweise spät im internationalen Vergleich. Ansonsten sind rechtliche Verbesserungen für die Community fast ausschließlich über den Klageweg am Bundesverfassungsgericht erreicht worden. 2011 kippte das Bundesverfassungsgericht den Sterilisationszwang für trans Personen, die ihren Geschlechtseintrag ändern wollen, und 2017 kam das Urteil zur dritten Option.*

In der Politik gibt es einige schwule, lesbische und bisexuelle Abgeordnete. Interessanterweise aber auch hier in einem Mann-Frau-Gefälle. Ulle Schauws (Grüne) ist bspw. aktuell die einzige lesbische Bundestagsabgeordnete, die selbst Queer-Politik macht. Für die anderen Fraktionen machen das nur Männer. Aktuell gibt es ebenfalls keine trans, nicht-binären oder inter* Personen im Bundestag, obwohl wir ca. 1% der Bevölkerung darstellen. Tessa Ganserer (Grüne, Bayern) ist die erste Abgeordnete in einem deutschen Landtag, die trans ist. Es bleibt also noch viel zu tun. Was wir da noch über Quoten Regeln können bleibt zu diskutieren. Im politischen Alltag ist es schwierig alles über Quoten zu regeln, aber man sollte darüber nachdenken. Zumindest bei der „Frauen-Quote“ sollte man darüber sprechen, ob man nicht trans*, inter* und nicht-binäre Menschen einbezieht, denn das binäre Geschlechtersystem „Mann-Frau“ bildet nicht die gesamte Realität ab. Bei der Grünen Jugend haben bspw. eine gut funktionierende „Frauen, inter, trans“-Quote (kurz „FIT-Quote“).*

11. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

*Ein Equal-Pay-Gesetz wie bspw. in Island. Verpflichtende Kinderbetreuungsangebote bei politischen Veranstaltungen, insbesondere auch in der Kommunalpolitik, die für viele der Startpunkt ihres politischen Engagements ist. Konsequenteres Vorgehen gegen sexistische Beleidigungen im Netz und gegen sexualisierte Gewalt allgemein. Das geht durch Aufklärung, aber auch durch Maßnahmen wie eine bessere Ausstattung von Frauenhäusern bspw., aber auch geschulte Ansprechpartner*innen bei der Polizei.*

12. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6 auf einer Skala von -1 bis 1) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Das deckt sich sehr gut mit meinen Beobachtungen und Bewertungen aus der politischen Praxis. Je extremer die religiösen Einstellungen, desto stärker besteht die Verbindung zu stark konservativen bis reaktionären politischen Bewegungen und desto geringer der Frauenanteil. Religion muss nicht zwangsläufig zum Nachteil von Frauen geraten. Es gibt viele emanzipatorische religiöse Gruppen und Bewegungen. Solche feministischen und liberalen Formen von Religiosität scheinen aber allgemein mit einer geringeren Religiosität in der Gesamtbevölkerung einherzugehen.

Annex 10: Expert interview with Lukas Benner (Bündnis 90/Die Grünen), Member of the Aachen Urban Region Parliament, Candidate of the Green Party for the German Federal Election in 2021 in the electoral district Aachen II

1. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach auf Politik im Allgemeinen?

Vorweg möchte ich einmal klarstellen, dass Religion eine ganz wichtige Funktion in der Gesellschaft übernimmt. Sie gibt vielen Menschen Halt, vermittelt gesellschaftliche Werte und übernimmt wichtige Aufgaben für unser Zusammenleben. Es ist nicht mein Ziel, die positiven Effekte von Religion zu ignorieren, aber ich konzentriere mich im Folgenden auf die negativen Auswirkungen von Religion.

*Ich denke, dass insbesondere die konservativen Parteien Religion als Rechtfertigung für Stillstand verwenden. Die „Ehe für alle“, also die Öffnung der Ehe für homosexuelle Menschen ist ein gutes Beispiel dafür. Insbesondere die Christlich Demokratische Union hat dies überwiegend mit Verweis auf die Bibel und das Familienbild des Christentums abgelehnt. Jede*r darf nach seiner Religion leben und handeln. Genau das ist eine der besonderen Freiheiten in diesem Land. Religion ist aber häufig geprägt von altmodischen Rollenbildern, sodass Religion progressiver Politik häufig im Weg steht.*

2. Welche Rolle spielt Religion speziell in Ihrer Politik?

Insbesondere in der Koalition mit der CDU in der StädteRegion Aachen spielen natürlich religiöse Rechtfertigungen eine Rolle. Aber ob wir Naturschutz zum Erhalt der Schöpfung oder einfach aus Liebe zur Natur machen, ist mir im Ergebnis egal. Ich selbst bin zwar evangelisch getauft und konfirmiert, aber mache mir nichts aus Religion. Sie prägt mein Handeln nicht.

3. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung?

Von Bedeutung ist insofern nur der gesellschaftliche Status quo. Wir sind noch sehr weit davon weg, Frauen gleich zu stellen. Daher spiegelt sich das Bild von einer Männerdominierten Welt auch in der Politik wider. Aber ich denke, dass die Generation, die sich gerade für den kommenden Bundestag in Stellung bringt, da ein anderes Weltbild und ein anderes Rollenbild lebt und in die Politik tragen wird.

4. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger oder auch leichter in der Politik haben?

Mir ist bewusst, dass ich es als Mann wohl leichter habe. Zumindest sagen das die Statistiken. Selbst gefühlt habe ich das nicht, aber aus der privilegierten Sicht ist es auch schwieriger das zu sehen als aus Sicht der Diskriminierten.

5. Wie nehmen Sie den Unterschied zwischen den Generationen bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen wahr?

Mein Eindruck ist, dass die Generation, die jetzt unter 30 ist, ein sehr viel feministischeres Weltbild hat als die Generationen davor. Zumindest in den Kreisen in denen ich verkehre. Fridays for Future, als ein Beispiel einer Politisierung der jüngeren Generationen trägt auch dazu bei, dass sich Menschen mit Politik und Gesellschaft beschäftigen und da fällt die Ungleichbehandlung der Frau sofort ins Auge. Ich setze große Hoffnungen in meine Generation, die Gesellschaft nachhaltig zu verändern. Ich hoffe Geschlecht spielt in einigen Jahren einfach gar keine Rolle mehr, egal ob Frau, Mann*, divers, Genderqueer etc.*

6. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ob es in den verschiedenen Religionen Unterschiede gibt, vermag ich nicht zu sagen. Generell gilt das Oben gesagte, dass Religion nicht als Motor des Fortschritts bekannt ist und es daher länger dauert bis gesellschaftlicher Fortschritt, insbesondere die Gleichstellung der Frau länger dauert, bis sie angekommen sind.

7. Neun europäische Länder haben bereits Paritätsgesetze. Sollte dies Ihrer Meinung nach in allen Ländern verpflichtend sein?

Ja. Ich glaube, dass wir Quoten und Paritätsgesetze für den Übergang in eine geschlechtergerechte Welt brauchen. Quoten und Gesetze sind niemals die langfristige Lösung, weil das Geschlecht einfach keine Rolle spielen sollte. Aber solange insbesondere Frauen noch faktisch benachteiligt sind, brauchen wir Paritätsgesetze, um das Denken aufzubrechen.*

8. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?



Quelle: Statista

Ich glaube das hängt insbesondere mit dem konservativen Denken der entsprechenden Parteien zusammen. Ein religiöses Denken fußt auf tausend Jahren alten Ideen und Weltbildern. Religion ist nicht gerade die treibende Kraft, wenn es um gesellschaftlichen Fortschritt geht. Solch konservative Parteien sind nicht bekannt für ihre progressiven Ideen. Wer auf einem antifeministischen Weltbild aufbaut, wird kaum Frauen anziehen.

9. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Ich glaube insbesondere ehrenamtliche Politik muss freundlicher gestaltet sein. Es muss einfacher sein teilzuhaben und eine männerdominierte Partei ist auch nicht gerade ansprechend sich als Frau einzubringen. Es braucht starke Vorbilder und Sitzungszeiten, die mehr mit Familie und Beruf vereinbar sind. Als Beispiel, abends um 18:00 kann eben nur, wer keine Kinder betreut. Da die Realität immer noch ist, dass vielmals Frauen die Betreuungsarbeit in Familien übernehmen, hindern solche Uhrzeiten an der Teilnahme.

10. Welche konkreten Maßnahmen könnten neben Paritätsgesetzen zur politischen Gleichberechtigung beitragen?

Betreuungsarbeit, die häufiger von Frauen geleistet wird, muss so unterstützt werden, dass sie während der Sitzungen abgegeben werden kann oder dass die Belastung aus Care-Arbeit und Politik gestemmt werden kann. Sei es Kinderbetreuung im „Parlament“ bis in die Kommune oder eine finanzielle Mehrentschädigung von Frauen im Gegensatz zu Männern. Welches da das beste Konzept ist, vermag ich nicht zu sagen!

11. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6 auf einer Skala von -1 bis 1) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je

religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Religion dient vielerorts als Rechtfertigung das Weltbild nicht anzupassen. Ich denke progressive Politik ist zwar grundsätzlich mit Religion vereinbar, aber viele die konservativ Denken und Fortschritt verhindern möchten, nutzen Religion als Rechtfertigung und finden damit sehr viel mehr Zustimmung, als wenn sie es ohne Rechtfertigung tun würden. Daher ist es in religiös geprägten Ländern einfacher, Fortschritt zu bremsen als in solchen, die nicht so religiös sind.

Annex 11: Expert interview with Sigrid Latka-Jöhring, Journalist and author of the book "Frauen in Bonn – Zwanzig Portäts aus der Hauptstadt"

1. Sie haben in den 80er Jahren 20 politisch aktive Frauen zu deren Berufs- und Privatleben interviewt. Was hat Sie dazu veranlasst, das Buch „Frauen in Bonn“ zu verfassen?

Ich war jahrelang als politische Journalistin aktiv und schrieb regelmäßig für große Tageszeitungen Berichte über Sozialpolitik und Frauenpolitik. Ich arbeitete für mehrere Rundfunkanstalten, meistens für den Frauenfunk und gründete den Pressedienst „frau in bonn“, der vierzehntägig erschien und von mehr als hundert Tageszeitungen und Magazinen abonniert und regelmäßig abgedruckt wurde. Seit Ende der siebziger, in den achtziger und neunziger Jahren war ich häufig in Kontakt mit vielen Politikerinnen, machte Interviews, besuchte Pressekonferenzen etc. Wichtig waren auch die Hintergrundkreise, wo Politikerinnen und Politikerinnen für Gespräche eingeladen wurden. Wir Journalistinnen gründeten einen eigenen Hintergrundgesprächskreis, die Lila Karte. Viele männliche Korrespondenten in Bonn waren in der „Gelben Karte“ organisiert. Als ich mit dem Buchprojekt begann, kannte ich also die meisten Politikerinnen schon länger. Etliche hatte ich zu diversen Sachthemen interviewt. Da habe ich mich natürlich auch gefragt, wie sie in diese Positionen gekommen sind und welche Lebensgeschichten hinter diesen Frauen stehen. Diese Frage hat mich dann zu dem Buchprojekt geführt.

2. Wie nehmen Sie die allgemeine Entwicklung bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen in der Politik wahr?

Die Repräsentanz von Frauen in der deutschen Politik war schon immer gering, bis 1972 waren vor allem ältere Frauen in den Parlamenten. Dazu hat die ehemalige Bundesministerin für Frauen und Familie, Aenne Brauksiepe, mal gesagt „Frauen kommen erst ins Parlament, wenn der Lack ab ist“. Als dann aber 1972 vermehrt junge Frauen in den Bundestag einzogen, entstanden auch neue Herausforderungen. Diese jüngeren Politikerinnen, meist um die dreißig und etliche auch mit kleinen Kindern, waren meistens Sozial- oder Freidemokratinnen. Ich denke an Herta Däubler-Gmelin, Anke Riedel-Martiny, Ingrid Matthäus-Maier, Helga Schuchardt etc. Diese Frauen kamen aus der kommunalen Arbeit oder – als Ergebnis der 68er Bewegung – aus der autonomen Frauenbewegung oder aus Bürgerinitiativen und hatten den „Gang durch die Institutionen“ angetreten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war für die jüngeren Politikerinnen sehr schwierig, sie mussten immer eine alternative Betreuungsmöglichkeit finden, etwa durch Großmütter,

Kindermädchen etc. Teile der Öffentlichkeit und Kollegen sahen sie oft „Rabenmütter“ an. Es gab damals heftige Diskussionen darüber, ob man kleine Kinder in eine fremde Betreuung geben könne. Die eigene Mutter galt bis dahin als die einzig akzeptable Bezugsperson. Darüber hinaus wurden Frauen auch als Paradiesvögel betrachtet, sowohl was ihr Auftreten im Parlament, Aussehen, Stimmlage und Rhetorik anbetrifft. Die Politikerin Waltraud Schoppe, die 1983 mit den Grünen in den Deutschen Bundestag kam, erklärte in ihrer Antrittsrede im Bundestag: „Wir fordern Sie alle auf, den täglichen Sexismus hier im Parlament einzustellen!“.

Die Grünen galten zunächst als schillernde Figuren, als sie in den Deutschen Bundestag einzogen. Anders als alle anderen Parteien, brachten sie ein paritätisches Rollenverständnis mit. Auf den Wahllisten standen abwechselnd Frauen- und Männernamen, die Fraktions- und Parteispitze wurde von je einem Mann und einer Frau besetzt.

Die männlichen Politiker tauschten sich oft mehr über die Optik der Frauen als ihre inhaltlichen Themen aus. Angela Merkel hat das dann später gut gelöst, weil sie stets schwarze Hosen und farblich wechselnde Blazer trug. Da gab es dann nicht mehr viel zu diskutieren. Die meisten Politiker hatten eine veraltete Perspektive in ihrer Sicht auf Frauen, aber die jungen Frauen wollten etwas erreichen. Das zeigte sich u.a. 1974 bei der Reform des Paragraphen 218, des sogenannten Abtreibungsparagraphen. Das war ein wichtiges Anliegen, denn bis dato sahen sich viele Frauen mit einer ungewollten Schwangerschaft zu illegalen Abtreibungen gezwungen, oft auch im Ausland. „Mein Bauch gehört mir“ lautete der Slogan der Frauen auf vielen Demonstrationen. In der Öffentlichkeit entbrannte ein bitterer Streit um diese Forderung der Frauen nach Selbstbestimmung.

Vor allem stellten sich die Kirchen gegen die Reform. Bis zur heutigen Fristenlösung war es ein weiter Weg und das Gesetz wurde mehrfach modifiziert.

Auch die Reform des Ehe- und Familienrechts im Jahr 1977 hat die Selbstbestimmung der Frauen gestärkt. Bis zu diesem Zeitpunkt mussten Ehefrauen – jedenfalls juristisch - ihren Mann noch um Erlaubnis fragen, wenn sie berufstätig sein wollten. Das Scheidungsrecht wurde grundlegend reformiert. Nun gab es kein Schuldprinzip mehr, sondern ein Zerrüttungsprinzip. Seitdem müssen die Männer keinen lebenslangen Unterhalt mehr zahlen, die geschiedenen Frauen müssen ihren Lebensunterhalt dauerhaft selbst bestreiten. Zeitliche Ausnahmen gelten, wenn kleine Kinder versorgt werden müssen. Und es wurde der Versorgungsausgleich eingeführt. Das bedeutet, alle während der Ehe erworbenen Rentenansparungen müssen zwischen den Eheleuten geteilt werden.

Die naheheliche Eigenversorgung war für manche Frauen schwer, aber insgesamt ein Anstoß zu Eigenverantwortung und Selbstständigkeit. Die ehemalige Bundesjustizministerin Brigitte Zypries sagte dazu: „Einmal Chefärztgattin, immer Chefärztgattin, das gilt nicht mehr“. Die Ehe war nun keine „Lebensversicherung“ mehr. Auch angesichts der wachsenden Scheidungsquote sahen sich Frauen gezwungen, in ihrer Lebensplanung auf eigene Anstrengungen zu setzen. Doch dieses Reformgesetz kollidierte damals auch mit der immer noch verbreiteten Hausfrauenehe und galt vielen als zu fortschrittlich.

1990 kamen dann nach der Wiedervereinigung Frauen aus der DDR in das Bundesparlament, für die eine lebenslange Berufstätigkeit selbstverständlich war. Sie kamen aus einem Staatsgefüge, das die Gleichberechtigung der Frauen zu seinem Programm gemacht hatte. Nach der Geburt ihrer Kinder, waren die DDR-Frauen sofort wieder in ihren Beruf zurückgegangen. Es gab keinen Mangel an staatlichen Betreuungseinrichtungen.

3. In vielen Fällen schienen wichtige männliche Politiker den von Ihnen porträtierten Frauen als Wegbereiter zu dienen. Wie schätzen Sie diese Auffassung ein?

Dem war absolut so. Die meisten Frauen, die innerhalb der Parteien Karriere machten, hatten Mentoren. Das war nötig, denn die Politikerinnen hatten – im Gegensatz zu den Männern – meistens keine Hausmacht. Sie waren Einzelkämpferinnen und darum auch auf Unterstützung von männlichen Kollegen angewiesen. Warum das meistens Männer waren? Weil es zu wenige Frauen in mächtigen Positionen gab. So wurde die Ministerin Irmgard Schwaetzer von Graf Lambsdorff gefördert und machte auch keinen Hehl daraus. Ingrid Matthäus-Maier hingegen erfuhr Unterstützung durch eine Frau, nämlich Lieselotte Funke, damals Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages. Also, das war definitiv so, dass die ambitionierten und talentierten Frauen gefördert wurden – auch wenn viele Parteigenossen gleichzeitig gegen sie gearbeitet haben.

4. Inwiefern denken Sie, dass die politisch aktiven Frauen der damaligen Zeit als Vorbilder zur Verbesserung der heutigen Situation von Frauen in der Politik beigetragen haben? Wie könnte diese Entwicklung mit den heutigen weiblichen Vorbildern weiter verlaufen?

Frühere Frauengenerationen mussten sich ihre Positionen oft sehr hart erkämpfen, mussten persönliche Opfer bringen und sie verinnerlichten das Gefühl, besser als die Männer sein zu müssen. Das galt auch für die dann jüngeren Frauen, die Anfang der siebziger Jahre in das Bundsparlament kamen. Etliche haben auf Ehe und Familie verzichtet, andere hatten große Probleme, die Vereinbarkeit von politischer Aufgabe und Kinderbetreuung zu schaffen. Bei einigen ist der Ehemann eingesprungen, etwa bei Anke Riedel-Martiny und Ingrid Matthäus-Maier. Doch die Ehe von Anke Martiny zerbrach. Indem sie all diese Schwierigkeiten auf sich nahmen, haben diese Frauen den Weg für nachfolgende Frauengenerationen geebnet und sind durchaus Vorbilder.

Relativ wenige politische Aktivitäten gab es bei den Töchtern und auch Söhnen der 68er, von denen man eigentlich viel Engagement erwartet hätte. Eventuell lag das daran, dass diese Generation das Agieren ihrer Mütter und auch Väter als zu dominant erlebten und die bisher erreichten Ziele als ausreichend ansahen. Das scheint in Wellen abzulaufen. Heute gibt es wieder viel mehr Frauen in politischen Ämtern und es gibt die ganz Jungen, die sich jetzt in Sachen Klimaschutz engagieren, siehe „Fridays of Future“. Diesen Jüngeren ist klar, dass sie für ihre Ziele hart kämpfen müssen. Der Weg durch die Institutionen hat bei ihnen begonnen. Etliche von ihnen wollen in den Bundestag. Und es gibt starke Frauen in dieser Bewegung, etwa Luisa Neubauer.

5. In fast jedem Porträt wurde die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie bemängelt. Einige bereuten es, keine Familie gegründet zu haben, andere schafften dies nur mit externer Unterstützung (Haushaltshilfe, Kindermädchen, etc.). Alle Politikerinnen gaben an, diese Ausgangslage für die zukünftigen Generationen verbessern zu wollen. Was hat sich Ihrer Meinung nach seit der Verfassung Ihres Buches bis zum heutigen Tag getan?

In Sachen Unvereinbarkeit hat sich in der Zwischenzeit zum Glück einiges getan, aber das hat auch lange gedauert. Während die Frauen damals noch private Lösungen finden mussten, gibt es seit einigen Jahren einen Rechtsanspruch auf Kindergartenplätze. Auch die Kindergärten, die um 12 Uhr mittags ihre Türen schlossen, gehören der Vergangenheit an. Die Halbtagschule ist nicht mehr – wie es damals war – der gängige Schultyp. Die Norm sind heute Ganztagschulen mit Mensen und Nachmittagsbetreuung sowie Kindertagesstätten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den berufstätigen Frauen heute

leichter gemacht als damals. Trotzdem bleibt die Familien- und Hausarbeit noch oft an den Frauen hängen, hier ist das Ziel noch nicht erreicht. Männer verharren nach wie vor überwiegend in den alten Mustern.

Übrigens war Deutschland im europäischen Vergleich jahrzehntelang sehr konservativ aufgestellt. Frankreich hatte schon damals Vorschulerziehung, Ganztagschulen und einen viel höheren Prozentsatz von berufstätigen Frauen. Selbst in südeuropäischen und natürlich auch in skandinavischen Ländern war Ganztagsbetreuung der Kinder üblich. Deutschland hingegen war von einem traditionellen Mutterbild geprägt.

Fortschritt hat es hierzulande aber auch mit der Einführung des Elterngelds und des Elternurlaubs gegeben. Der Elternurlaub wird auch von jungen Vätern angenommen, allerdings nicht in dem Maße, wie es wünschenswert wäre.

6. Die ungleiche Entlohnung von Arbeit zwischen Frauen und Männern war damals schon ein Thema und ist auch heute noch durch Diskussionen um die Gender Pay Gap präsent. Welche weiteren Faktoren und Maßnahmen könnten die Vereinbarkeit von Politik und Familie und somit auch die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Diese Lücke ist auch heute noch vorhanden, wenn auch geringer als früher. Damals gab es selbst im öffentlichen Dienst noch ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern, dann haben sich viele Gewerkschaften für gleiche Entlohnung eingesetzt, darunter viele engagierte Frauen. So kam es zu Verbesserungen, aber auf vielen beruflichen Ebenen in der freien Wirtschaft werden Frauen nach wie vor schlechter bezahlt, auch wenn sie eine gleichwertige Arbeit wie die Kollegen verrichten.

Um aufstiegswilligen Frauen den Weg nach oben zu ermöglichen, ist die umstrittene Quote nach wie vor ein wichtiges Instrument. Oft stoßen Frauen auf dem Weg nach oben an die vielzitierte „gläserne Decke“. Sie kommen nicht weiter, weil Männer die Positionen innehaben und bei Neubesetzungen Frauen nicht zum Zuge kommen lassen. Die Vorstände von DAX-Unternehmen müssen nun nach einem neuen Gesetz je nach Anzahl der Posten auch Frauen berücksichtigen. Die Quote an sich wurde immer kritisiert. Doch die Realität hat gezeigt, dass es ohne sie keinen oder nur wenig Fortschritt für Frauen in Politik und Wirtschaft gibt. Die Männernetzwerke sind stark, häufig will man keine Frau in den eigenen Reihen haben. Man möchte sozusagen „unter sich“ bleiben.

Inzwischen gibt es auch Netzwerke unter Frauen. Das gilt sowohl für die Wirtschaft wie für die Politik. Die frühere Tatsache, dass sich Politikerinnen verschiedener Parteien als Gegnerinnen begriffen und sich nicht austauschten, gehört der Vergangenheit an.

Generell sind Frauen im öffentlichen Leben viel sichtbarer geworden. Dass wir eine Kanzlerin haben würden, konnte man sich in achtziger Jahren noch nicht vorstellen. Angela Merkel war auch geschickt genug, alte Forderungen der Gegenseiten in ihre Politik einfließen zu lassen. So war sie auf breiter Front wählbar.

Auffallend ist auch die verbesserte Repräsentanz der Frauen in den Medien. Die Wirtschaftsjournalistin Fides Krause-Brewer, die ich in meinem Buch porträtierte, war in den achtziger Jahren häufig auf dem Bildschirm. Aber sie war die absolute Ausnahme. Heute sieht man Frauen allenthalben, etwa als Talkmasterinnen und Moderatorinnen. Allerdings machen sie hinter den Kulissen weniger Karriere, z.B. als Intendantin.

Wie wirksam Frauen inzwischen zusammenarbeiten, war bei der MeToo-Bewegung zu beobachten. Sexualisierte Gewalt, seit Jahrzehnten von Frauen still ertragen, wurde plötzlich

so deutlich thematisiert, dass etliche Macher und Chefs, vor allem in der Kulturlandschaft, ihren Hut nehmen mussten und einige auch gerichtlich belangt werden.

Generell würde ich mir wünschen, dass junge, aufstiegswillige Frauen und Männer besser gefördert werden, dass sie Mentoren und Mentorinnen finden. Statt ihnen Steine in den Weg zu legen, sollten Talente erkannt und systematisch aufgebaut werden, das wäre eine gute neue Denkweise.

7. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach im Allgemeinen auf die Politik?

Kein Zweifel, die religiöse Zugehörigkeit hatte und hat Einfluss auf die politischen Entscheidungen. In der Reformära der siebziger und achtziger Jahre war es oft die CDU/CSU, die Reformgesetze zu blockieren versuchte. In Bayern hatte die katholische Kirche großen Einfluss, auch auf die Geschlechterrollen. Und so sahen die meisten bayrischen Abgeordneten Frauen lieber in der Familie als im Beruf. Kinder, Küche, Kirche – diese Tätigkeitsfelder sahen sie sozusagen als gottgegeben für Frauen an. Bei allen sozialpolitischen Reformen, vom § 218 über den § 175, beim Nichteheleichenrecht und beim Ehe- und Familienrecht gab es immer einen Block von erkonservativen Nein-Sagern im Parlament.

8. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen in der Politik insgesamt von Bedeutung? Sehen Sie dabei Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten?

Als die Grünen 1983 ins Parlament zogen, hat sich in der Hinsicht einiges verändert. Sie hatten mit Religion wenig am Hut und brachten neuen Wind ins Parlament, waren frecher, trauten sich mehr. Von den Vertretern der alten Parteien wurden sie oft mit Entgeisterung betrachtet. Sie benahmen sich unangepasst, wollten auch provozieren. Und sie hatten schon damals die paritätische Beteiligung beider Geschlechter im Programm. 1990 kam dann nochmal ein neuer Schub von DDR-Frauen ins Parlament, die atheistisch geprägt waren. Für diese Frauen war lebenslange Erwerbstätigkeit selbstverständlich, sie hatten als Politikerinnen nicht die Ochsentour durch eine Partei hinter sich, die die meisten West-Politikerinnen absolvieren mussten, ehe sie nach oben kamen. Im Gegenzug mussten sie aber Demokratie noch lernen, weil sie in einem anderen System sozialisiert worden waren. Wenn man diese Frauen im Bonner Parlamentsalltag erlebte, bekam man den Eindruck, dass sie innerlich freier waren. Sie hatten – noch – nicht die Erfahrung gemacht, von vielen Seiten hinterfragt werden zu können.

So wirkte Angela Merkel in ihren ersten Jahren in Bonn unbelastet. Als Familien- und Umweltministerin umgab sie sich mit vielen qualifizierten Frauen, etwa als persönliche Referentinnen und Pressesprecherinnen. Mit dem Bonner Pressecorps ging sie offen und humorvoll um.

So gab es neben ihr auch andere erfolgreiche Ostfrauen, etwa die Ministerinnen Claudia Nolte. Christine Bergmann, Manuela Schwesig, Franziska Giffey.

9. Die von Ihnen interviewte ehemalige deutsche Botschafterin und Frauenbeauftragte des Auswärtigen Amts, Wiltrud Holik, merkte an, dass sie sich in ihrer Berufsausübung in muslimischen Ländern als Frau deutlich eingeschränkt fühlte. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern in der Politik schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ja, das ist definitiv der Fall, wenn man generell die muslimischen Länder betrachtet, da haben Frauen deutlich weniger Rechte, gelten als Eigentum ihres Ehemanns. Wiltrud Holik und ihr Mann waren beide auf der Diplomatenschule, hatten die gleiche Ausbildung und

Qualifikation. Beide begannen ihre Berufslaufbahn im Auswärtigen Amt. Dann aber bekam Wiltrud Holik nacheinander drei Kinder und ihr Mann wurde als deutscher Botschafter nach Somalia berufen. Sie ärgerte sich darüber, dass sie in diesem Land nie als ebenbürtige Gesprächspartnerin angesehen wurde und stattdessen die Rolle der repräsentativen Gastgeberin und Familienfrau einnehmen musste. Sie hatte zu den Themen, die Männer in ihrem Haus diskutierten, auch etwas zu sagen. Aber ihre Diskussionsbeiträge wollte man nicht hören. Daher kehrte sie schnell in das Auswärtige Amt zurück, als die Familie wieder nach Deutschland kam.

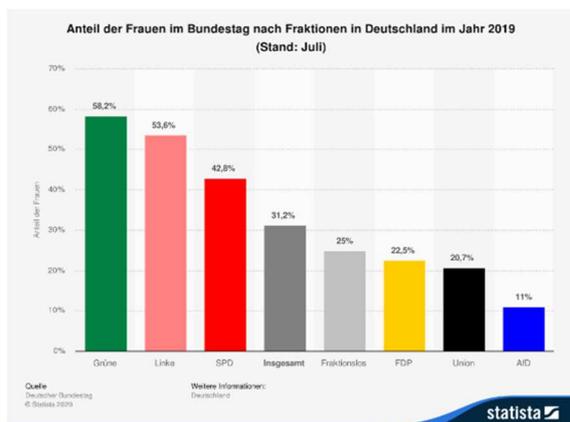
Im Judentum beobachtet man häufig ein anderes Phänomen. Bildung wurde hier in bestimmten Schichten als notwendig angesehen, auch als Mittel der gesellschaftlichen Integration und auch für Frauen.

10. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiös geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen? (Quelle: Statista)

In der CDU/CSU gab es seit Adenauer immer eine Korrelation zwischen Frauenanteilen in der Politik und dem Frauenbild, das konventionell ist. Das hat sich dann aber in den christlich-sozialen Parteien zunehmend geändert. Die AfD scheint dem alten Frauenbild nach wie vor verhaftet zu sein – bis hin zur Frauenfeindlichkeit. Männlichkeitsrituale scheinen in der rechtsradikalen Szene dazu zu gehören. Es besteht in diesem Milieu zwischen rückwärts-gewandtem Weltbild und der traditionellen Rollenverteilung eine direkte Verbindung.

In der autonomen Frauenbewegung wurde in den drei Jahrzehnten vor der Jahrtausend-wende immer der Satz beschworen: „Wir Frauen wollen die Hälfte des Himmels“. Gefordert wurden fünfzig Prozent Frauen in den Parlamenten. In der Tat lag aber der Anteil der Frauen im Bundestag 1972 nur bei 5,8 Prozent, 1987 waren es 13,6 Prozent, seit der letzten Bundestagswahl 2017 sind es 31 Prozent.

Es ist also noch ein weiter Weg zu beschreiten....



11. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von

Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. $-0,6^{287}$) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. $-0,3$) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Das würde ich bestätigen, das Wahlrecht wurde ja auch tatsächlich dort zuletzt eingeführt, wo ein konventionelles Frauenbild bestand. In Deutschland trieben damals die Linken das Wahlrecht und die Frauenbewegung. Die Konservativen, das Zentrum, wollten es blockieren. Die autonome Frauenbewegung, die sich aus der 68er Revolution gebildet hat, spielte auch in ihrer zweiten Welle eine große Rolle. Eines der initiierenden Ereignisse war der Tomatenwurf im Studierendenparlament in Frankfurt am 13. September 1968, als Frauen unter Protest die gleiche Behandlung wie ihre männlichen Kommilitoninnen einforderten. Sie wollten ihre eigene Sache vertreten und durchsetzen.

Auch die wichtige Korrelation zwischen Religiosität und Frauenrechten würde ich bestätigen, denn die meisten Religionsformen haben ein konservatives Welt- und Frauenbild. Das ist unabhängig von der Religion an sich, aber vor allem im Islam gibt es da noch Aufholbedarf. Bei uns hat sich glücklicherweise einiges geändert, aber es muss sich auch noch weiter verbessern.

12. Wie würden Sie die bisherige Entwicklung von Frauen in der Politik zusammenfassen und wie blicken Sie diesbezüglich in die Zukunft?

Da ist bereits viel geschehen, aber die Ziele sind noch nicht erreicht. Es muss weiterhin Frauen geben, die ihre Rechte erkämpfen und Macht und Einfluss haben wollen. Nur wer Macht hat, kann Dinge verändern und entscheiden. Man muss aber sagen es gibt manchmal auch einen Backlash durch Gruppen von Frauen, die es bequemer finden nur Ehefrauen zu sein. Das ist der Entwicklung nicht förderlich. Heute ist das aber zum Beispiel im Islam immer noch oft so, verheiratete Frauen gelten als Eigentum ihres Manns oder Vaters. Männer haben das Sagen über die Frauen und ihren Lebensweg. Aber in allen Ländern hat sich das Denken der Frauen gewaltig geändert und sie befreien sich Schritt für Schritt in unterschiedlichem Tempo. Trotzdem ist immer noch viel zu tun, es gibt viel Diskriminierung und Unterdrückung. Frauen müssen es erkennen und ihre Rechte einfordern und den Männern bewusst machen, dass das so nicht geht. Das war schon immer so in der Historie der Gleichberechtigung. Elisabeth Selbert hat das nach dem zweiten Weltkrieg in der Verfassung durchgesetzt, aber es stand damals noch nicht im BGB. Erst im Lauf der 50er wurde der Verfassungsgrundsatz ins BGB übertragen und die Diskriminierung in einem langen Prozess behoben. Aber nur weil es in der Verfassung steht, muss es noch lange nicht in Realität umgesetzt werden. Es ist ein fortlaufender Prozess den Weg zu beschreiten hin zu vollkommener Gleichberechtigung. Es kommt in Wellen, aktuell zum Beispiel mit Fridays for Future. Da sind Frauen sehr präsent, beispielweise Luisa Neubauer, die ist rhetorisch sehr gut und sehr intelligent. Frauen sind in diesen gesellschaftlichen Fragen absolut wichtig und auch präsent.

²⁸⁷ Die Skala der Korrelation bewegt sich von -1 bis 1 , dabei bedeutet -1 einen vollständig negativen Zusammenhang, 0 entspricht keinerlei Zusammenhang und 1 bedeutet einen vollständig positiven Zusammenhang.

Annex 12: Expert interview with Dr. Carsten Frerk, Journalist, Author and Church criticizer, Studies and doctorate in political sciences

1. Sie haben sich bereits in den 60er und 70er Jahren in Ihrem Studium mit Politikwissenschaften beschäftigt. Welche Rolle spielten damals Frauen in der Politik?

Damals war ich auch in einer Studentenorganisation politisch engagiert und habe mir die alten Wahllisten angeschaut: eine Organisation hat bei 15 Kandidaten auf der Wahlliste zwei Frauen, andere 4 von 15, 0 von 9, 1 von 14, 4 von 29. Daran können Sie schon sehen wie in meinen Studentenjahren die Frauen schon so sehr unterrepräsentiert waren. Im Buch „In der Männer-Republik – Wie Frauen die Politik eroberten“ steht da ganz schön beschrieben: Elisabeth Schwarzhaupt wurde als überhaupt erste Ministerin 1961 berufen. Erst ein Sitzstreik der CDU-Frauen vor dem Kabinettsaal hatte Kanzler Adenauer dazu gezwungen, sie in sein viertes Kabinett aufzunehmen, was ihn nicht daran hinderte die Regierungsmitglieder weiterhin mit „Guten Morgen, meine Herren“ zu begrüßen.“ Die zweite Frau, Frau Süßmuth, kam erst unter Kohl dann ins Bundeskabinett.

2. Wie nehmen Sie die allgemeine Entwicklung bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen in der Politik wahr?

Der Einfluss und die Repräsentanz von Frauen steigen, das ist klar. Dass sich das in den Parteien unterschiedlich darstellt, ist auch überhaupt keine Frage. Aber auch, dass Frau Baerbock [Die Grünen] sagt „Kanzlerin kann ich“ ist einfach ein Selbstbewusstsein, das man eher selten findet. Das ist aber eine Entwicklung. Es gibt aber auch schlechte Beispiele, so Annegret Kramp-Karrenbauer, sie hat den Wechsel von der Politik des Saarlandes nach Berlin nicht gut überlebt.

Es gibt gerade in den frühen Frauenbewegungen diesen Unterschied, dass es Frauen gibt, die sagen sie machen ausschließlich Frauenthemen, mit Männern wollen sie nichts zu tun haben. Die anderen waren eher politisch motiviert, die sagten „Wir werden das nur gemeinsam mit den Männern schaffen, alleine kann man das nicht schaffen“. Deshalb ist mir der solidarische Mann näher als die Frau, die aus irgendeinem Grunde nur ihre eigenen Dinger fährt. Das war ja auch in der Frauenbewegung schon die deutliche Unterscheidung im Verhältnis zum Thema Zusammenarbeit und Kooperation mit Männern.

3. Sie sind als Kirchenkritiker bekannt und versuchen auf verschiedene Thematiken aufmerksam zu machen, allen voran die Finanzierung der Kirche durch den Staat. Welchen Einfluss haben Religionen Ihrer Meinung nach im Allgemeinen auf die Politik?

Einen zu großen. Wir haben immer noch Standardthemen, die uns wohl eine lange Zeit begleiten werden, z.B. mit dem sensationellen Urteil des Verfassungsgerichts zu Sterbehilfe. Damit haben sie wirklich ein Denkmal gesetzt, dass Selbstbestimmung Menschenwürde ist. Völlig ungeahnt, wir waren alle total geplättet. Da hatten die Kirchen vorher klar dran gedreht, dass diese Strafbarkeit der geschäftsmäßigen Sterbehilfe durchgekommen war. Und ich habe ja auch über christlichen Lobbyismus gearbeitet. Die Kirchen sind in der Politikformulierung in Deutschland von Beginn der Formulierung der Gesetze bis zur Verabschiedung voll integriert, ohne dass es transparent ist. Man sieht es daran, dass es verschiedene Hausausweise gibt für den Zugang zu Regierungsgebäuden etc. Gelbe Hausausweise für Parlament und Regierungsgebäude bekommen die Mitarbeiter von obersten Bundesbehörden – und Mitarbeiter der evangelischen und katholischen Büros. Das heißt diese

Lobbyisten werden als oberste Bundesbehörden eingestuft. Von daher haben Religionen einen sehr großen Einfluss.

Das ist auch eine langsame Veränderung. Auch in der SPD sind noch 70% Kirchenmitglieder, das entspricht nicht der Wählerbasis. Das heißt, es gibt diesen schematischen Überbau und der reagiert immer erst sehr langsam auf Veränderung. Das sieht man in der Politik immer ganz genau. Der Trend der Bevölkerung ist weg von der Religion, gerade unter Jüngeren, und bis sich das im Überbau, in den Parteigremien, in den Parlamenten, darstellt, werden sicherlich noch 20-25 Jahre vergehen, eine Generation. Aber es gibt auch Leute, z.B. Philipp Amthor, der jüngste Konservative, der hat nicht unbedingt den Interessen der jungen Leute genützt.

4. Welche Herausforderungen sehen Sie in Religion und Kirche bezüglich Geschlechterrollen?

Das ist dann auch so die Frage, ob das Stichwort Religion das entscheidende ist oder ob es eher aufgrund des Patriarchats so ist und dass das Patriarchat sich diese religiösen Regeln zu Nutze gemacht hat, um ihre Bastion des patriarchalischen Alleinstellungsmerkmals „Frauen haben hier nichts zu sagen und zu suchen“ zu verteidigen. Man würde heute sagen die Religion wurde instrumentalisiert. Vielleicht ist Religion oder Politik auch zu allgemein gefasst. Es ist auch nicht Religion, sondern auch Religiosität, also für wie religiös halten sie sich. Da gibt es eine Studie zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit der Religiosität, ein bisschen ein Double im Wirtschaftsbereich zu Ihren bisherigen Untersuchungen. Die kommen dann auf einen klaren, eindeutigen Zusammenhang durch alle Religionen hinweg. Deren These ist eben, dass das Frauenbild der Religionen so gebaut ist, dass Frauen dienende Funktionen innehaben, Teilzeit arbeiten gehen und nicht aufstiegsorientiert sind etc.

Auch in formalen Strukturen, ich war überrascht, dass die Mehrzahl der Mitarbeiter im katholischen Lobby-Büro in Berlin Frauen ist. Da sagte mir Prälat Jüsten, der Leiter des Büros, dass Männer eher eine materielle Orientierung haben, also wie viel Geld bekomme ich, wie sind meine Aufstiegschancen, während Frauen eher an der Sache, an unserem Anliegen interessiert sind. Ingrid Matthäus-Maier [ehem. Politikerin] hat 1972 mit Lieselotte Funke, einer Kirchenfrau aus der EKD Synode, dieses berühmte Papier geschrieben, in dem sie die Trennung von Staat und Kirche fordern. Das waren zwei Frauen, nicht zwei Männer.

Ein katholischer Kirchenrechtler hat mir auch einmal erzählt, dass Papst Benedikt der XVI. Frauen nur als Mägde wahrgenommen hat, egal ob sie einen Professorinnen Titel innehaten oder nicht. Er war überhaupt intellektuell dazu gar nicht in der Lage, eine Frau als gleichberechtigt und auf Augenhöhe wahrzunehmen, alles Mägde Gottes. Und das ist wahrscheinlich was heute noch eine Rolle spielt.

Ich hatte beispielsweise auch Einblicke auf Julia Klöckners Privatleben, sie ist so säkular aufgestellt. In ihrem Freundeskreis findet man keinen Priester, Bischof, nichts, sondern viele Künstler, queere Leute. Da wächst also eine Frauengeneration heran, die diese alten Bindungen an Religion nicht mehr hat, nicht mehr im Religionsbild der Mütter groß geworden sind. Das sieht man auch in der Migrationsforschung zur Kinderzahl muslimischer Frauen. In der ersten Generation kamen die Frauen als Begleitung ihrer Männer und hatten keine Arbeitserlaubnis. Was machten sie, wenn sie schon zuhause saßen? Kinder. In der zweiten Generation sah die Sache schon ganz anders aus. Die Töchter dieser Frauen hatten schon Schulbildung, häufig mittlere Reife oder höher, und bekamen dann nur noch 2-3

Kinder. Und deren Töchter, die heutige dritte, teilweise sogar schon vierte Generation, haben nicht nur mittlere Reife, sondern Abitur oder studieren. Deren Kinderzahl ist genau gleich wie die ihrer Geschlechtsgenossinnen im deutschen Bereich, die überhaupt keine Kinder haben oder eine niedrige Kinderzahl. Da kommt dann, dass die vielen Kinder eher ein Aspekt der Bildung sind. Je schlechter die Frau gebildet ist, desto eher und öfter wird sie Mutter sein. Das alte „Kinder, Küche, Kirche“ funktioniert in dem Fall noch.

5. Inwiefern denken Sie, dass sich die Wahrnehmung und der Einfluss von Frauen zwischen den Religionsformen und/oder verschiedenen stark ausgeprägter Religiosität unterscheidet?

Das Frauenbild von Religionen spielt da entscheidend hinein. Wenn man da die Spannweite aufmacht, mit grundsätzlichem Islam, z.B. Saudi-Arabien, wo die Frauen nicht einmal Dinge selber entscheiden können, sondern unter der Vormundschaft eines Mannes stehen, ihres Vaters, Mannes, Bruders. Das hat irrwitzige Konsequenzen, wenn sie zum Beispiel ins Gefängnis kommen. Wenn diese Frauen nicht von einem Mann abgeholt werden, bleiben die lebenslänglich in dem Gefängnis. Können wir uns heutzutage gar nicht mehr vorstellen, dass das überhaupt möglich ist. Ist auch eine sehr extreme Form. Es gibt eine Untersuchung einer ägyptischen Ethnologin zu Sexualität im Islam, wie geradezu panisch die Männer Angst davor haben, dass ihre Frauen mit anderen Männern zusammen sein könnte und erfahren, ob er besser oder schlechter ist. Das nicht gemessen werden wollen ist der eigentliche Antrieb, warum sie sie so kasernieren und verstecken, weil sie Angst haben, die Frau könnte in eine Position kommen, die dem Mann in seiner Macho Art schadet. Wo liegt der Grund, dass Männer in der Öffentlichkeit ihre Frauen verstecken und neutralisieren und diese Angst, woher kommt die eigentlich? Die Empfindlichkeit des Vergleichs zu anderen Männern in sexueller Hinsicht ist da aus meiner Sicht ein ganz treibendes Element.

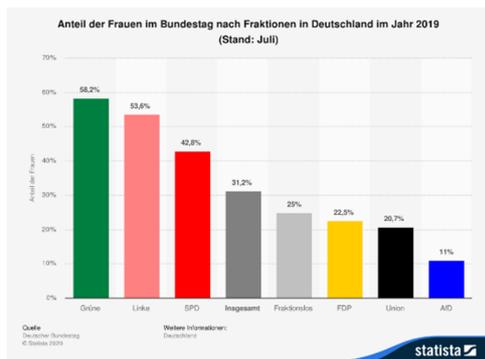
Aber um es so zu sagen, die besondere Behandlung der Frau bis in die 60er/70er Jahre hinein ist bei uns auch nicht gerade so neu, dass Frauen gesagt haben sie wollen ihre Rechte und warum ist die Hälfte der Bevölkerung nicht in der Politik vertreten. Dann gab es einige Auslöser, u.a. der berühmte Tomatenwurf 1968 im SDS auf die Patriarchen, für Emanzipationsbewegungen, für feministische Positionen.

Trotzdem ist es eigentlich nicht so sehr die Religion selbst, sondern eher die Kirchenfunktionäre oder die konservativen Politiker, um ihre Frauen niederzuhalten und zu entmutigen und ihnen nicht die Chance zu geben, sich bei ihnen wohlfühlen. Und das sind glaube ich die Elemente, die da eine Rolle spielen. Es ist nicht die Religion selbst, sondern die Religiosität, also die individuelle Übernahme religiöser Regeln auf das persönliche Weltbild. Vor ein paar Jahren war eine Frau in Österreich Bundespräsidentenskandidatin, sie hatte in Wien gute Chancen, aber auf dem Land null Chancen. Die Österreicherinnen auf dem Land, sehr stark katholisch geprägt und religiös, sagten dafür sei eine Frau überhaupt nicht geeignet. Im Mittelalter sagte man „Stadtluft macht frei“, weil es dort damals keine Leibeigenschaft mehr gab. Heute stellt sich das ebenfalls so dar, dass sich in den Städten auch die säkulareren Leute eher aufhalten, weil sie dort unbeschwerter ihr eigenes Leben führen können und weniger unter Kontrolle stehen als auf dem Land. Also macht Stadtluft heute auch immer noch frei.

6. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen? (Quelle: Statista)

Wir haben für die säkularen Organisationen mal, auch im Bereich von Politik ein Mitglied gefragt, Lilly Walden, sie ist Kabarettistin in Berlin, warum denn so wenig Frauen Mitglied in säkularen Organisationen sind. Sie sagte: „Das kann ich dir ganz einfach erklären. Die Männer treffen sich Sonntagmorgen zum Frühstück und diskutieren. Die anderen Frauen und ich gehen in den Wald, machen Holz und wenn wir zurückkommen, sitzen die Männer immer noch da und diskutieren. Was soll daran für uns als Frauen interessant sein?“ Da ist wieder die Frage, ob das politische Engagement von Frauen eben einfach anders ist als das von Männern. Es gibt ja den uralten Kalauer „Männer entscheiden die großen Fragen und Frauen entscheiden die kleinen Fragen“, das heißt Männer entscheiden, ob China in die UNO kommt und wer ständigen Sitz im Sicherheitsrat hat und Frauen entscheiden welches Auto gekauft wird, wohin man in Urlaub fährt usw. Diese klassischen Rollen sind: Sie ist die Herrin im Haus und er muss raus Geld verdienen, als klassische großbürgerliche Idee.

Man muss sich fragen, wie werden diese Parteimitglieder geworben, wie erleben sie eine Partei und was müssen sie tun, um dann im Parlament endlich mal angekommen zu sein. Dass es da nicht verwunderlich ist, wenn man diese AfD Stammtische mal erlebt hat, dass da keine vernünftige Frau hingehen kann. Das ist bei den säkularen Organisationen das gleiche: Frauen sind in der Minderzahl und wenn eine Frau hinget, dann höchstens als die Frau des Mannes, der da sowieso hinget. Es gibt nur ganz selten Frauen, die das von sich selbst aus tun und der Mann sitzt zuhause. In Düsseldorf gibt es aber eine Gruppe fast nur aus Frauen, wo das ganz anders ist, der Düsseldorfer Aufklärungsdienst. Und da haben sie genau dieses Element, dass sich hochmotivierte Frauen dort organisieren und gegenseitig bestätigen, dass sie das dort in Düsseldorf richtig aufmischen. Ich will ein bisschen auf das Umfeld hinaus, wo fühlt sich eine Frau wohl, wo fühlt sie sich angenommen, wo trifft sie auch andere Frauen, mit denen sie auch reden kann oder nicht allein ist. Wie stellt sich das gesellschaftlich und auch in der Politik, sei es in den Parteien, in den Parlamenten oder in einem anderen Bereich dar. Nehmen Sie Fridays for Future, überwiegend junge Frauen. Da ist wieder dieser Bewegungsaspekt, den muss man bei der Frage nach Politik auch beachten, dass Politik nicht nur das Institutionelle ist, sondern einen größeren Rahmen hat.



- Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So

existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. $-0,6^{288}$) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. $-0,3$) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Völlig plausibel und wird ja auch durch diese vorhin erwähnte Studie der Ökonominnen zur Lohnungerechtigkeit in Verbindung mit Religiosität wunderbar ergänzt.

8. Welche weiteren Faktoren könnten, Ihrer Einschätzung nach, neben Religion und Religiosität die Repräsentation von Frauen in der Politik beeinflussen?

Es gibt eine Studie des Eurobarometers aus 1996 über Männer und Frauen und die kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen eben generell desinteressierter an Politik sind als Männer. Dann haben sie eine These aufgestellt, dass das eben auch mit Bildung zu tun hat. In den unterem Bildungsbereichen sprechen 49% der Frauen nie über Politik, in den mittleren Bereichen sind es noch 32% und bei den höher Gebildeten und Akademikern sind es nur noch 19%. Wie also auch ein Interesse an Politik und sich einzumischen mit Bildung zu tun hat, die ja klassisch auch von Religion flach gehalten wurde. „Kinder, Küche, Kirche“ waren die wichtigen Elemente, sie brauchten kein Abitur machen, denn sie heiraten ja sowieso. Die parallele Zahl für Männer sind 30% in den niedrigen Bildungsbereichen, 22% in den mittleren Bereichen und bei den höheren Bereichen und Akademikern sind es nur noch 10% der Männer, die nie über Politik reden. Also Bildung betrifft beide Gruppen. Da ist wieder die Frage welche Rolle spielt Religion in Interesse und Desinteresse, was man sich zutraut, ist das auch wieder Bildungsfaktor, denn ein bisschen muss man sich auch auskennen, um mitzudiskutieren. Und wenn man schlecht gebildet ist, hat man auch schlechte Karten.

In Umfragen zu Gleichberechtigung hat die jüngere Generation bis 35 generell haben Frauen und Männer gleiche Ansichten bei allen Fragen, nur bei der Frage ob Frauen gut sind für Leitungspositionen, stimmen Männer da öfter nicht zu. Das ist natürlich aber der Kernbereich von Politik, hat ja was zu tun mit Führung zu tun, Gesetze formulieren und so weiter. In allen anderen Fragen sind die Männer da offener und haben kapiert, dass es geändert werden muss. Dann sagen sie aber in den entscheidenden Fragen und Positionen „Nein, das kann die Frau gar nicht, da soll sie sich raushalten“. Das fand ich sehr schön, diesen Anspruch, wo die Frauen mehr oder minder diese religiöse Konnotation abgelegt haben und die Männer immer noch den Eindruck haben, dass Frauen das nicht können. Ich kenne aber auch Berichte, da haben Wirtschaftsmanager gesagt, dass wenn sie Frauen anbieten, sie zu Führungspositionen aufzubauen, die Frauen absagen mit der Begründung, dass sie keine 20 Stunden am Tag arbeiten und keinen Urlaub machen wollen, sie nicht so leben wollen. Da kommt auch eine Qualität von Humanität von Leben wollen und Leben wertschätzen wollen heraus, die offensichtlich dann bei Männern nicht in der Form vorhanden ist. Entscheidend ist eben auch die Frage, ob Frauen in diese Positionen wollen. Es gab auch mal die Diskussion mit Frauenquote für Professorenstellen. Aber da hat man gesagt, dass wenn sich auf eine Stelle acht Männer und zwei Frauen bewerben, die beiden Frauen

²⁸⁸ Die Skala der Korrelation bewegt sich von -1 bis 1, dabei bedeutet -1 einen vollständig negativen Zusammenhang, 0 entspricht keinerlei Zusammenhang und 1 bedeutet einen vollständig positiven Zusammenhang.

nicht die gleiche Chance haben wie alle Männer. Da hat doch jeder seine Chance. Und wenn es 50/50 wäre, dann wäre es sehr eigenartig, wenn dann immer diese Verteilung beibehalten wird. Der Siemens Chef hat mal gesagt, dass sich zu wenig qualifizierte Frauen auf solche Positionen bewerben, weil sie sagen „Das ist kein Leben“.

Ein Faktor ist aber schlicht und ergreifend auch die Gewöhnung. Wenn alle Leute, Männer und Frauen, jüngere und ältere, auch gewöhnt sind, dass eine Frau auch eine verantwortungsvolle Position haben kann, dann ist das gar nichts Besonderes mehr. Sie sehen das ja auch in Neuseeland und Australien mit Frauen als Ministerpräsidenten, beides säkulare Länder und weniger religiös. Da tut sich was in den Rändern der westlichen Welt, wo diese männliche Dominanz überhaupt keine Rolle mehr spielt und die Frau in Neuseeland ein sehr positives Image hat, gerade weil sie anders ist als Männer.

Diese Idealkonstruktion von Frau und Mann ist ja wirklich eine religiöse Konstruktion. Es gibt kein „nur Frau“ und es gibt kein „nur Mann“, das wären 100% Östrogen oder 100% Testosteron, wir sind alles Mischtypen in der hormonellen Zusammensetzung. Alle werden immer an der Idealform Frau und Mann gemessen, beurteilt, gewertet. Und wenn man da mal von wegkommen würde und sich den einzelnen Menschen angucken würde, ist das das Geheimnis.

Dann gibt es noch das schlichte Thema Kinderbetreuung, so banal es ist. Dabei ist dann auch die Frage, ob das Patriarchat mit dieser Männerbündelei zu tun hat. Die Furcht der Männer vor der berechtigten und angemessenen Kritik von Frauen hat zur Folge, dass sie unter sich bleiben. Es gibt eine Untersuchung, die zeigt, dass Frauen stark auf Gerechtigkeit Wert legen, und das fürchten die Männer zurecht, wenn sie auch einmal Fehler machen. Der Ansatzpunkt dieser Männer ist das Bewusstsein, sie sind das schwächere Geschlecht. Sie haben vielleicht mehr Muckis und können Frauen mehr körperlich zusetzen als umgekehrt, aber Frauen sind psychisch und intellektuell überlegen. Die einzige Art sich dagegen zu wehren, ist manchmal, dass der Mann dann blöderweise zuschlägt. Dann ist er der Täter, weil er zugehauen hat, aber wie sehr die Frau strukturelle, intellektuelle und psychische Gewalt eingesetzt hat, macht ja keine äußeren Verletzungen. Die Säuglingssterblichkeit unter männlichen Föten ist deutlich höher als bei Frauen, die sexuelle Potenz ist bei Männern erheblich begrenzter. Da kann man einiges aufzählen, warum die Männer genau wissen sie sind das schwächere Geschlecht und unterlegen sind.

9. Wie denken Sie wird sich die Gleichberechtigung und der Einfluss der Frauen in Religion und Politik in der Zukunft entwickeln?

Wenn man da jetzt fragt „Was ist Politik?“, ist Politik nur das was man auszählen kann, Parlamentssitze, Mitglieder in Parteien etc. oder ist Politik mehr, gesellschaftliche Beteiligung, in welcher Entscheidungsnähe oder nicht. Es ist wichtig den Begriff der Politik nicht zu eng zu fassen, nur auf Gremien, Parlamente, Parteien. Politik ist auch Bewegung, gesellschaftliche Veränderung. Zum Beispiel Fridays for Future, die werden nichts erreichen, weil es zu fantastisch ist, aber die haben etwas in Bewegung gesetzt und das hat eine politische Dimension. Alle wollen plötzlich mit Greta reden. Deshalb darf man Politik nicht nur institutionell sehen.

Heutzutage ist auch spannend, dass mehr Frauen als Männern Abitur machen und ungefähr gleich viele studieren. Im Studycheck Ratgeber zu den beliebtesten Studienfächern sieht man, dass einige Fächer bei beiden Geschlechtern unter den Top 10 sind. Dann sind aber bei den Frauen viel Lehramt, Geisteswissenschaft und soziale Berufe in den Top 10 und bei den Männern eher Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Ingenieure. Solange sich

diese Rollenverteilung nicht ändert, wird sich auch die Verteilung in der politischen Repräsentanz nicht verändern.

Das Problem, was ich sehe, ist, dass obwohl viele Frauen die Parität erreichen wollen, der Eintritt in die Politik heute ja für niemanden verboten ist. Dann versucht man, was man unter Geschlechtsgenossinnen nicht mobilisieren kann über formale Regelungen auszugleichen. Dann kommt hinzu die Verweildauer im Parlament und im Bundestag liegt die bei maximal zwei Legislaturperioden. Wenn man als junger Mensch da ankommt, stellt man fest, am großen Rad dreht man noch lange nicht. Um da ranzukommen in diese Altersphase, muss man 4-5 Legislaturperioden im Parlament sein, um dann wirklich im Ausschuss zu sein und was zu bewegen. Schon seit Aristoteles gibt es den Grundvorbehalt, die Jugend taue sowieso nichts, und das wird seit Jahrhunderten so weitergetragen.

Die traditionelle Rollenverteilung nur auf Religion zurückzuführen ist schwer, aber das geht über Leitbilder, die von Religion gesetzt worden sind und je schlechter die Menschen ausgebildet sind und je öfter sie in die Kirche gehen und religiös sind, desto besser funktionieren diese Leitbilder immer noch - einerseits in der Selbstbeschränkung der Frau und andererseits in der Weitergabe dieser Leitbilder an ihre Töchter und Söhne. Nicht mehr so ausgeprägt wie früher, aber dieser Einfluss ist immer noch da. Die Religiosität, also wie sehr die religiösen Traditionen und Regeln verinnerlicht und weitergegeben werden, das eigene Verhalten prägen, ist die Verzweiflung der Aktiven, dass die anderen nicht mitwollen.

Annex 13: Expert interview with Sr. Ana Rech, Superior in the Order of the Franciscan Sisters of St. Joseph, studied theologian.

1. Sie haben sich bereits früh entschieden in einen katholischen Orden einzutreten. Welche Rolle spielt Religion in Ihrem Leben?

Die Religion spielte immer eine wichtige und große Rolle in mein Leben. Von klein an sind meine Eltern das größte Vorbild gewesen. Ich bin in einem katholisch geprägten Dorf geboren, zu der Zeit war Pater Josef Mühlhof, ein deutscher „Herz Jesus Priester“ aus Trier, dort Pfarrer. Außer der Kirche und die Schule, geführt durch die Schwestern „Franziskanerinnen vom hl. Josef“, gab es nichts im Dorf, außer noch ein kleines Geschäft. Alle Bewohner des Dorfes „Vargem do Cedro“ im Bundesland Santa Catarina in Brasilien, waren selbstständige Bauern. Das Beten in Familien bei den Mahlzeiten (Bio pur), morgens und abends gehörte zum Tagesablauf. Der Sonntagsgottesdienst war ein wichtiger Bestandteil der Woche, daran haben meine Eltern mit allen 11 Kinder teilgenommen – es war immer ein großes Fest, der Sonntag bei uns zu Hause. Meine Eltern sind immer sehr sozial engagierte Personen gewesen und die Ehrlichkeit wurde großgeschrieben. Jeden Sonntag las mein Vater uns Kindern (so lang als wir nicht selbst lesen konnten) das Evangelium in deutscher Sprache vor. Beim Mittagessen fragte er immer uns Kinder: „Was hat der Pastor heute gepredigt?“. Es waren immer sehr spannende und lebendige Diskussionen, weil jeder was anderes gehört hatte und keine wusste schon richtig, was der Pastor gesagt hatte.

In meine Kindheit gab keinen Strom im Dorf. Das einzige Medienmittel war das Radio, dieses hat auch von morgens bis abends gesprochen. Wir haben viel gearbeitet, gesungen, gebetet und erzählt in der Familie. Papa und Mama waren immer zu Hause und auch für uns da. Eine wunderschöne Kindheit habe ich erlebt, geborgen in einer kerngesunden Familie. Mit dem Pastor und den Schwestern habe ich viel gelernt, erlebt und schätzen

gelernt. Deshalb habe ich auch den Wunsch gepflegt eines Tages auch in den Orden der Franziskanerinnen vom hl. Josef beizutreten.

2. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen insgesamt von Bedeutung?

Religiös wie auch gesellschaftlich haben Geschlechterrollen eine große Bedeutung, um das Zusammenleben der Generationen zu gewährleisten. Würden der Mann und auch die Frau sich in allen Richtungen des Lebens auf Augenhöhe begegnen, würden Religion und Gesellschaft viel mehr profitieren, weil nur alle ein Geschöpf aus Gottes Hand sind.

3. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger haben?

Ich hatte noch nie in meinem Leben das Gefühl, es schwieriger zu haben nur weil ich eine Frau bin. Im Gegenteil: Ich bin sehr glücklich, so sein zu können, wie ich bin. Ich kann in der Kirche und auch in der Gesellschaft viele Aufgaben übernehmen, ohne ein Priester oder ein Bürgermeister zu sein. Ich möchte Menschen ohne Vorurteile begegnen, ohne zu schauen welche Religion oder Hautfarbe sie haben, um die Liebe, die Gott in mir eingegossen hat, zu verschenken. Ich möchte glücklich und zufrieden leben und alles andere wird mir gegeben.

4. Wie nehmen Sie den Unterschied zwischen Deutschland und Ihrem Heimatland Brasilien bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen wahr?

Der Einfluss von Frauen war und ist in Deutschland ist stärker als in Brasilien. Die Bewegung für die Gleichberechtigung ist aber sehr stark in dem rissigen Land.

5. Welche Unterschiede von Herkunft, religiöser Prägung und Geschlechterstereotype sind in Deutschland und Brasilien spürbar?

Kann ich nicht so sagen, weil ich seit 1985 nicht mehr in Brasilien lebe.

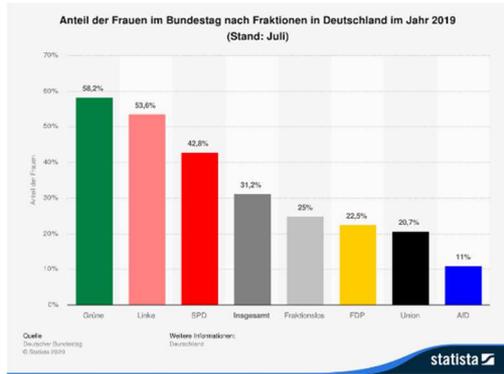
6. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Ja! In vielen von Religionen geprägten Länder haben Frauen überhaupt keine Stimme und sind durch ihr Rolle als Frau immer benachteiligt, werden regelrecht als Sklavin angesehen und auch so behandelt.

7. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Die religiöser geprägten Parteien haben noch mehr Mitglieder, halten noch an einer sehr konservativen Denkweise fest, und die Männer wollen unbedingt die Macht behalten und geben wenig Raum für neue Ideen. So war es immer gewesen und so soll es auch bleiben.

Die anderen Parteien haben bisher weniger Mitglieder, sind liberaler und geben mehr Raum für die Frauen, weil nicht viel Männer da sind.



Quelle: Statista

8. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. 0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Die religiös geprägte Bevölkerung hat mehr Zeit gebraucht, um zu verstehen und wahrzunehmen, welche Rolle sie als Frau und Mutter von vielen Kindern in der Gesellschaft haben und wie sie ihre Stimme hörbar machen können.

Lebenslauf von Ana Rech:

Seit 2010 lebt Sr. Ana Rech im Altenheim St. Josef in Schweich und ist hier in vielen Bereichen tätig. Ihr Weg von Imaruí im Staat Santa Catarina in Brasilien, wo sie 1958 als achtens von 11 Kindern einer Familie mit deutschstämmigen Vorfahren aus dem Hunsrück und Münsterland geboren wurde, nach Schweich ist bunt und vielseitig.

Im Februar 1975 kam sie als Kandidatin zu den Franziskanerinnen vom hl. Josef nach Angelina und legte nach der Ordensausbildungszeit am 12. Februar 1978 die ersten Gelübde ab. Danach besuchte sie die Krankenpflegeschule in Florianópolis und wurde nach bestandenem Examen im Leprakrankenhaus „Colonia Santa Teresa“ eingesetzt. Als ein Jahr später ihr Dienst im ordenseigenen Krankenhaus in Ituporanga gebraucht wurde, nahm sie diese Aufgabe natürlich an.

Im September 1985 wurde sie nach Schweich gerufen, um die Schwestern im Generalat zu unterstützen. Während ihrer Zeit im Generalat half sie bis 1992 auch im Altenheim St. Josef mit. Dann hieß es wieder Koffer packen und Umzug nach Tavernacce bei Perugia in Italien. 10 Jahre arbeitete sie dort in vier Pfarreien mit in der Pastoral und studierte von 1998 – 2002 Theologie in Perugia.

Als sie beim Generalkapitel 2001 in den Generalrat gewählt wurde, musste sie ihre Zelte in Italien wieder abbrechen und 2002 nach Deutschland zurückkommen. Hauptamtlich

wurde sie 2003 in Bonn in der City-Pastoral am Bonner Münster eingesetzt. Im Dezember 2009 lief der Vertrag mit dem Erzbistum Köln aus, sodass sie am 06.01.2010 wieder in Schweich einzog.

Am Herz-Jesu-Fest 2018 feierte Sr. Ana zusammen mit den anderen Jubilarinnen der Gemeinschaft in Valkenburg / Niederlande ihr 40-jähriges Profess-Jubiläum.

Annex 14: Expert interview with Rita Hesseler, Parish officer of the Catholic parish community in Schweich, studied practical theology.

1. Sie haben sich bereits früh entschieden Theologie an der katholischen Fachhochschule zu studieren. Welche Rolle spielt Religion in Ihrem Leben?

Religion spielt eine sehr bedeutsame Rolle in meinem beruflichen und persönlichen Leben. Sie prägt mein alltägliches Leben durch Glaubensvollzüge, aber auch durch Feier der Feste im Kirchenjahr. Sie prägt mein Menschenbild und beeinflusst Entscheidungsfindungsprozesse.

2. Inwiefern sind religiös und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen insgesamt von Bedeutung?

Sie prägen grundlegend das Zusammenleben der Menschen und sich daraus ergebende Konsequenzen.

3. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie es aufgrund Ihres Geschlechts schwieriger haben?

Im beruflichen Kontext auf jeden Fall in Bezug auf die Akzeptanz und Anerkennung der beruflichen Rolle.

4. Wie nehmen Sie den Unterschied bezüglich der Repräsentanz und des Einflusses von Frauen in verschiedenen Ländern wahr? Welche Unterschiede von Herkunft, religiöser Prägung und Geschlechterstereotype sind dabei spürbar?

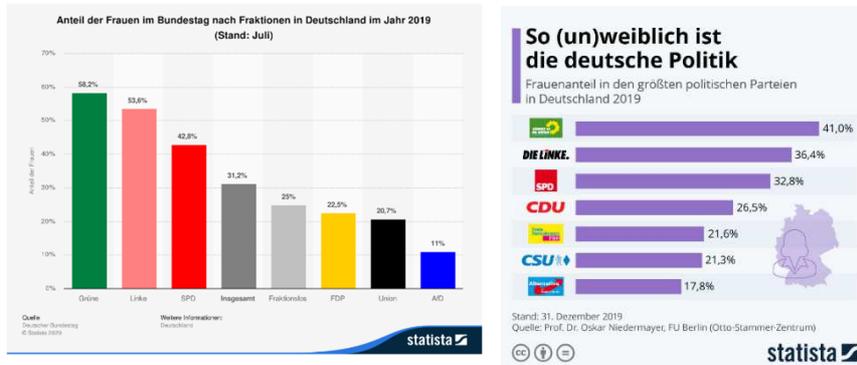
Ich nehme keine allzu großen Unterschiede im Hinblick auf die Politik wahr, da die meisten Gesellschaften mehr oder weniger patriarchalisch geprägt sind.

5. Denken Sie, dass Frauen in von bestimmten Religionen geprägten Ländern schlechter gestellt oder benachteiligt sind?

Da vermute ich schon, dass es große Unterschiede gibt.

6. Wie hängen Ihrer Meinung nach die niedrigen Frauenanteile bei vermeintlich religiöser geprägten Parteien (CDU, CSU, AfD) und die relativ höheren Frauenanteile bei den anderen Parteien miteinander zusammen?

Hier sehe ich einen Zusammenhang zu den Milieus, aus denen die Mitglieder stammen.



Quelle: Statista

7. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung auf Zusammenhang zwischen Religion und Frauenquote im Parlament, Frauen als Staats- oder Regierungsoberhaupt sowie der Einführung des Frauenwahlrechts deuten darauf hin, dass zwischen den fünf Weltreligionen lediglich geringe Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch bei der allgemeinen Religiosität, unabhängig von Religionsform und tatsächlicher Zugehörigkeit, erhebliche Zusammenhänge auffindbar. So existiert bspw. ein mittelhoher Zusammenhang (Korrelation von ca. -0,6) zwischen Religiosität und der Einführung des Frauenwahlrechts, d.h. je religiöser die Bevölkerung eines Landes, desto später wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Des Weiteren scheint erhöhte Religiosität auch mittlere negative Auswirkungen (je Korrelationen von ca. -0,3) auf die Frauenquote im Parlament und die Anzahl der Frauen als Staatsoberhaupt zu haben. Auch bei der Überprüfung mehrerer Einflussfaktoren scheint die Religiosität nicht zu vernachlässigen zu sein. Wie ordnen Sie diese Resultate ein?

Alle fünf großen Religionsgemeinschaften sind patriarchalisch geprägt und haben damit natürlich auch Auswirkung auf das gesellschaftliche und politische Leben.

List of references

- Aachener Nachrichten. (06. November 2020). *Grüne nominieren Krischer und Benner für Berlin*. Von Aachener Nachrichten: https://www.aachener-nachrichten.de/lokales/aachen/gruene-nominieren-krischer-und-benner-fuer-berlin_aid-54486119 abgerufen
- Abou Bakr, S. (31. Oktober 2012). *Off with their heads!* Von Daily News Egypt: <https://dailynewsegypt.com/2012/10/31/off-with-their-heads/> abgerufen
- Aid to the Church in Need. (2018). *Religionsfreiheit weltweit*. Von Aid to the Church in Need: <http://religionsfreiheit.kirche-in-not.ch/laenderwahl.html> abgerufen
- Altman, M. (2017). *The Palgrave Handbook of German Idealism*. London: Palgrave Macmillan.
- Andreas Steier. (2020). *Haltung und Ziele*. Von Andreas Steier: <https://www.andreas-steier.de/> abgerufen
- Anger, C., Plünnecke, A., & Seyda, S. (2007). *Bildungsarmut - Auswirkungen, Ursachen, Maßnahmen*. Von Bundeszentrale für Politische Bildung: <https://www.bpb.de/apuz/30383/bildungsarmut-auswirkungen-ursachen-massnahmen?p=all> abgerufen
- Aufmkolk, T. (09. April 2020). *Hexenverfolgung*. Von Planet Wissen ARD: <https://www.planet-wissen.de/geschichte/neuzeit/hexenverfolgung/index.html> abgerufen
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2015). *Multivariate Analysemethoden*. Berlin: Springer Gabler.
- Baker, A. (1993). *The Jewish Women in Contemporary Society*. London: Palgrave Macmillan.
- BBC. (2020). *Gender Equality*. Von BBC: <https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/z2symsg/revision/1> abgerufen
- BBC News. (21. Oktober 2014). *Islamic State video 'shows man stone his daughter to death'*. Von BBC News: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-29715737> abgerufen
- Beattie, T. (2005). *Gender and Religion: Gender and Christianity*. Von Encyclopedia.com,: <https://www.encyclopedia.com/environment/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/gender-and-religion-gender-and-christianity> abgerufen
- Benesch, T. (2012). *Schlüsselkonzepte zur Statistik*. Berlin: Springer.
- Bezhan, F. (03. Februar 2020). *Afghan Rights Group Investigating Video Of Woman Being Stoned to Death*. Von Radio Free Europe/Radio Liberty: <https://www.rferl.org/a/afghan-rights-group-investigates-video-of-woman-being-stoned-to-death/30414665.html> abgerufen
- Bhattacharjee, D. (31. Januar 2020). *Hinduism and Women: Glimpses from a Feminist Perspective*. Von Welsh Women's Aid: <https://www.welshwomensaid.org.uk/2020/01/hinduism-and-women-glimpses-from-a-feminist-perspective/> abgerufen

- Bible, based on a translation of Martin Luther.* (1856). Bielefeld: Verlag von Velhagen und Klasing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research – a practical guide for beginners.* London: SAGE publications.
- Britannica. (2020). *Monotheism In World Religions.* Von Britannica: <https://www.britannica.com/topic/monotheism/Monotheism-in-world-religions> abgerufen
- Carey, S. (kein Datum). *116th United States Congress: A Survey of Books Written by Members.* Von Library of Congress: <https://guides.loc.gov/116th-congress-book-list#:~:text=The%20average%20age%20of%20Members,a%20majority%20in%20the%20Senate.> abgerufen
- Chambers, C. (2010). *Sex, Culture, and Justice: The Limits of Choice.* University Park: Pennsylvania State University Press.
- CIA. (2020). *2020: The World Factbook.* Von CIA: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/> abgerufen
- Clark, T., & Clanton, D. (2012). *Understanding Religion and Popular Culture: Theories, Themes, Products and Practices.* New York: Routledge.
- Clarke, P. B. (1995). *Atlas der Weltreligionen, 2nd edition.* Munich: Frederking & Thaler.
- Comim, F., & Nussbaum, M. (2014). *Capabilities, Gender, Equality: Towards Fundamental Entitlements.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research.* Thousand Oaks, California: SAGE publications.
- Criado-Perez, C. (2020). *Unsichtbare Frauen.* Munich: btb Verlag.
- Croucher, S., Zeng, C., Rahmani, D., & Sommier, M. (25. January 2017). *Oxford Research Encyclopedia.* Von Religion, Culture, and Communication: <https://oxfordre.com/communication/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-166> abgerufen
- Dalai Lama. (2021). *Short Biographies of the Previous Dalai Lamas.* Von The Dalai Lama: <https://www.dalailama.com/the-dalai-lama/previous-dalai-lamas/previous-dalai-lama> abgerufen
- Dartford, K., & Buring, A. (26. April 2021). *Von der Leyen: "Als Frau und Europäerin" diskriminiert.* Von Euronews: <https://de.euronews.com/2021/04/26/von-der-leyen-als-frau-und-europaerin-diskriminiert> abgerufen
- Das, I. (2004). *Staat und Religion in Indien.* Tübingen: Mohr Siebeck.
- Das, S. (25. June 2019). *10 of the Most Important Hindu Gods.* Von Learn Religions: <https://www.learnreligions.com/top-hindu-deities-1770309> abgerufen
- Deiss, E. (26. March 2001). *Geschichte des Atheismus. Von den Anfängen bis zur Gegenwart.* Von Deutschlandfunk: https://www.deutschlandfunk.de/geschichte-des-atheismus-von-den-anfaengen-bis-zur-gegenwart.700.de.html?dram:article_id=80109 abgerufen

- Delvaux de Fenffe, G. (2020). *Judentum*. Von Planet Wissen ARD: <https://www.planet-wissen.de/kultur/religion/judentum/index.html> abgerufen
- Deutsche Stiftung Weltbevölkerung. (2020). *Weltbevölkerung*. Von Deutsche Stiftung Weltbevölkerung: https://www.dsw.org/weltbevoelkerung/?gclid=EAIaIQobChMIrd6vocO57AIVI7d3Ch3btQ2hEAAAYASAAEgL-5vD_BwE abgerufen
- Deutscher Bundestag. (30. November 2017). *Durchschnittsalter*. Von Deutscher Bundestag: https://www.bundestag.de/resource/blob/272474/4a216913aff5f5c25c41572257a57e4a/Kapitel_03_02_Durchschnittsalter-pdf-data.pdf abgerufen
- Deutscher Bundestag. (30. June 2017). *Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts*. Von Deutscher Bundestag: <https://www.bundestag.de/parlament/plenum/abstimmung/abstimmung?id=486> abgerufen
- Draper, P. (02. August 2017). *Atheism and Agnosticism*. Von Stanford Encyclopedia of Philosophy: <https://plato.stanford.edu/entries/atheism-agnosticism/#DefiAgno> abgerufen
- End Blasphemy Laws. (2020). *Blasphemy Laws by Country*. Von End Blasphemy Laws: <https://end-blasphemy-laws.org/countries/> abgerufen
- Etherna. (2021). *The Women Suffrage Timeline*. Von Etherna: https://womensuffrage.org/?page_id=69 abgerufen
- Evangelisch.de. (2020). *Personen: Irmgard Schwaetzer*. Von Evangelisch.de: <https://www.evangelisch.de/personen/irmgard-schwaetzer> abgerufen
- FOWID. (28. September 2013). *Bedeutung der "Hausfrauenrolle" in Abhängigkeit der Religiosität*. Von Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland: <https://fowid.de/meldung/bedeutung-hausfrauenrolle-abhaengigkeit-religiositaet> abgerufen
- FOWID. (21. September 2020). *Religion und Demokratie*. Von Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland: <https://fowid.de/meldung/religion-und-demokratie> abgerufen
- Frerk, C. (2020). *Zur Person*. Von Carsten Frerk: <http://www.carstenferk.de/wb/zur-person.php> abgerufen
- Galaktionow, B., & Reuß, A. (14. March 2018). *Von Kohls Mädchen zur ewigen Kanzlerin*. Von Sueddeutsche Zeitung: <https://www.sueddeutsche.de/politik/merkels-spitznamen-von-kohls-maedchen-zur-ewigen-kanzlerin-1.3904881> abgerufen
- Genreith, C. (31. March 2021). *Junge Politikerinnen – Yes she can*. Von ARD: <https://www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/videos/junge-politikerinnen-yes-she-can-video-100.html> abgerufen
- Global Finance Magazine. (2020). *GDP-GNI-Definitions*. Von Global Finance Magazine: <https://www.gfmag.com/global-data/glossary/gdp-gni-definitions> abgerufen

- Groth, E. (20. November 2016). *Von der Kirche zum Kommunismus*. Von Edda Groth: available on demand at edda.lechner@wt.net abgerufen
- Grüne Jugend NRW. (2020). *Unsere Landtagskandidatin Nyke Slawik*. Von Grüne Jugend NRW: <https://gj-nrw.de/nyke/> abgerufen
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- History.com. (06. October 2017). *Hinduism*. Von History.com: <https://www.history.com/topics/religion/hinduism> abgerufen
- Hope, A. (26. September 2020). *Sophie Wilmès will step down as prime minister*. Von Brussels Times: <https://www.brusselstimes.com/news/belgium-all-news/132942/sophie-wilmes-will-step-down-as-prime-minister-these-have-been-very-difficult-months/> abgerufen
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance. (2020, October 01). *Gender Quota Database, Country Overview*. Retrieved from International Institute for Democracy and Electoral Assistance: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-overview>
- Jacobs, F. (26. March 2019). *These are all the world's major religions in one map*. Von World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/this-is-the-best-and-simplest-world-map-of-religions/> abgerufen
- Jayachandran, S. (20. January 2015). *Does Economic Development Mean Less Discrimination Against Women?* Von Milken Institute Review: <https://www.milkenreview.org/articles/does-economic-development-mean-less-discrimination-against-women-if-only-it-were-that-simple> abgerufen
- Julia Klöckner. (2020). *Lebenslauf*. Von Julia Klöckner: <https://www.julia-kloeckner.de/index.php/ueber-mich/9-uncategorised/510-lebenslauf> abgerufen
- June Tomiak. (2020). *Über mich*. Von June Tomiak: <https://junetomiak.de/ueber-mich/> abgerufen
- Katarina Barley. (2020). *Katarina privat*. Von Katarina Barley: <https://katarina-barley.de/person-2/> abgerufen
- Kaufmann, B. (09. April 2021). *How women's suffrage in Switzerland changed the world*. Von Swiss Info: <https://www.swissinfo.ch/eng/how-women-s-suffrage-in-switzerland-changed-the-world/46511140> abgerufen
- Keiper, M. (12. November 2018). *Interaktive Weltkarte: Seit wann Frauen wo wählen dürfen*. Von Augsburg Allgemeine: <https://www.augsburger-allgemeine.de/politik/Interaktive-Weltkarte-Seit-wann-Frauen-wo-waehlen-duerfen-id52653751.html> abgerufen
- Kirchenaustritt.de. (2021). *Informationen zum Atheismus*. Von Kirchenaustritt.de: <https://www.kirchenaustritt.de/atheismus> abgerufen
- Körner, T. (2020). *In der Männerrepublik, 3rd edition*. Cologne: Kiepenheuer & Witsch.

- Lazaroff, T. (18. September 2020). *Sophie Wilmes: Belgium's first female and first Jewish prime minister*. Von The Jerusalem Post: <https://www.jpost.com/50-most-influential-jews/sophie-wilmes-642128> abgerufen
- Liloia, A. (11. February 2020). *Women in Arab countries find themselves torn between opportunity and tradition*. Von The Conversation: <https://theconversation.com/women-in-arab-countries-find-themselves-torn-between-opportunity-and-tradition-130460> abgerufen
- Mahlamäki, T. (2012). *Religion and atheism from a gender perspective*. Åbo, Finland: Donner Institute for Research in Religious and Cultural History.
- Mark, J. (08. June 2020). *Hinduism*. Von Ancient History Encyclopedia: <https://www.ancient.eu/hinduism/> abgerufen
- Miller, K., & Gordon, K. (20. April 2019). *Women of Faith: Female atheists embrace skepticism*. Von MPR News: <https://www.mprnews.org/story/2019/04/11/women-of-faith-atheist> abgerufen
- Morin, R., & King, L. (17. December 2020). *Biden to select Deb Haaland as interior secretary, the first Native American to hold that position, if confirmed*. Von USA Today: <https://eu.usatoday.com/story/news/politics/2020/12/17/joe-biden-selects-deb-haaland-lead-interior-first-native-american-role/3778041001/> abgerufen
- Nath, G. (25. June 2020). *Does VIF Measure MultiCollinearity?* Von Analytics India: <https://analyticsindiamag.com/does-vif-measure-multicollinearity/> abgerufen
- Norris, P., & Inglehart, R. (2003). *Cultural Barriers to Women's Leadership*. Harvard University, Massachusetts: Journal of Democracy.
- Overall, C. (2006). *Feminism and Atheism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Palokat, J. (28. January 2021). *Verschärftes Abtreibungsgesetz tritt in Kraft*. Von Tagesschau: <https://www.tagesschau.de/ausland/europa/polen-abtreibungsgesetz-proteste-101.html> abgerufen
- Pattaniak, D. (06. January 2016). *There's a misogynist aspect of Buddhism that nobody talks about*. Von Quartz India: <https://qz.com/india/586192/theres-a-misogynist-aspect-of-buddhism-that-nobody-talks-about/> abgerufen
- Paul, D., & Wilson, F. (1985). *Women in Buddhism: Images of the Feminine in the Mahayana Tradition, 2nd edition*. Berkeley: University of California Press.
- Pew Research Center. (2012). *The Global Religious Landscape*. Von Pew Research Center: <https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/11/2014/01/global-religion-full.pdf> abgerufen
- Pew Research Center. (2015). *The Future of World Religions: Population Growth Projections, 2010-2050*. Von Pew Research Center: <https://www.pewforum.org/2015/04/02/religious-projections-2010-2050/>, abgerufen

- Pew Research Center. (2017). *Many Countries Favor Specific Religions, Officially or Unofficially*. Von Pew Research Center: https://www.pewforum.org/2017/10/03/many-countries-favor-specific-religions-officially-or-unofficially/?utm_source=adaptivemailer&utm_medium=email&utm_campaign=17-10-03%20state%20religions&org=982&lvl=100&ite=1805&lea=367382&ctr=0&par=1&trk=abgerufen
- Rabhansl, C. (09. January 2021). *Wider das männliche Überlegenheitsdenken*. Von Deutschlandfunk Kultur: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/sachbuch-die-wahrheit-ueber-eva-wider-das-maennliche-100.html> abgerufen
- Ramachandran, S. (05. October 2020). *Violence Against Women in India Must End. Now*. Von The Diplomat: <https://thediplomat.com/2020/10/violence-against-women-in-india-must-end-now/> abgerufen
- Rickman, D. (10. June 2009). *Does Judaism discriminate against women?* Von The Guardian: <https://www.theguardian.com/commentisfree/belief/2009/jun/10/judaism-women-feminism-orthodox> abgerufen
- Rinpoche, A. (23. August 2018). *The Past and the Future of Women in Buddhism*. Von The Buddhist Door: <https://www.buddhistdoor.net/features/the-past-and-the-future-of-women-in-buddhism> abgerufen
- Rios, A. (2021). *Kastensystem*. Von Planet Wissen ARD: <https://www.planet-wissen.de/kultur/asien/indien/pwiekasteundkastensysteminindien100.html#:~:text=Sein%20ganzes%20Leben%20lang%20bleibt,wegen%20seiner%20Kaste%20diskriminiert%20werden> abgerufen
- Rita Süßmuth. (2020). *Biografie*. Von Rita Süßmuth: <https://www.rita-suessmuth.de/biografie/> abgerufen
- Rodrigues, H. (23. June 2008). *Women's roles in Hinduism*. Von Mahavidya Scholarly Resources for the Study of Hinduism: <http://www.mahavidya.ca/2008/06/23/womens-roles-in-hinduism/> abgerufen
- Röllin, O. (12. January 2021). *Die Erfindung der Ungleichheit von Frau und Mann*. Von SRF: <https://www.srf.ch/kultur/gesellschaft-religion/religion-und-rolle-der-frau-die-erfindung-der-ungleichheit-von-frau-und-mann> abgerufen
- Roser, M., & Ortiz-Ospina, E. (2020). *Global Education*. Von Our World in Data: <https://ourworldindata.org/global-education> abgerufen
- Rundfunk Berlin-Brandenburg. (2017). *Steckbriefe der fünf Weltreligionen*. Von Rundfunk Berlin-Brandenburg: https://www.rbb-online.de/schulstunde-glaube/unterrichtsmaterial/Was_ist_Glaube/2_A_2_Steckbriefe.file.html/B_schlau_Steckbriefe.pdf abgerufen
- Safarova, D. (12. April 2021). *Azerbaijan follows Turkey's lead in rejecting domestic violence law*. Von Eurasianet: <https://eurasianet.org/azerbaijan-follows-turkeys-lead-in-rejecting-domestic-violence-law> abgerufen

- Sallon, H. (27. January 2014). *Libertés, droits des femmes : les avancées de la Constitution tunisienne*. Von Le Monde: https://www.lemonde.fr/tunisie/article/2014/01/27/des-avancees-majeures-dans-la-constitution-tunisienne_4354973_1466522.html abgerufen
- Schlemmer, T. (14. December 2018). *Die CSU von 1945 bis 2018. Eine kurze Bilanz*. Von Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/282412/die-csu-von-1945-bis-2018/> abgerufen
- Schröter, S. (2019). *Politischer Islam: Stresstest für Deutschland, 2nd edition*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Schulte von Drach, M. (16. June 2014). *Was Schiiten und Sunniten trennt*. Von Sueddeutsche Zeitung: <https://www.sueddeutsche.de/politik/islam-was-schiiten-und-sunniten-trennt-1.840806> abgerufen
- Schuster, T., & Liesen, A. (2017). *Statistik für Wirtschaftswissenschaftler*. Berlin: Springer Gabler.
- Senn, L. (08. March 2019). *In diesen Ländern haben die Frauen das Sagen (es sind immer noch zu wenige)*. Von Watson CH: <https://www.watson.ch/wissen/die%20welt%20in%20karten/644877598-frauen-an-der-macht-liste-weiblicher-staatsoberhaeupter-und-regierungschefs> abgerufen
- Sibylle Keupen. (2020). *Das bin ich*. Von Sibylle Keupen: <https://www.sibylle-keupen.de/kennenlernen/> abgerufen
- Sitzmann, T., & Campbell, E. (2020). *The Hidden Cost of Prayer: Religiosity and the Gender Wage Gap*. Briarcliff Manor: Academy of Management Journal by the Academy of Management.
- Smith, O. (14. January 2018). *Mapped: The world's most (and least) religious countries*. Von Telegraph UK: <https://www.telegraph.co.uk/travel/maps-and-graphics/most-religious-countries-in-the-world/> abgerufen
- Stack, L. (21. September 2015). *Pope Francis on Abortion and Other Issues*. Von New York Times: <https://www.nytimes.com/interactive/2015/09/21/us/pope-francis-issues-catholics.html> abgerufen
- Study Buddhism. (04. October 2016). *Jetsünma Tenzin Palmo – Die Rolle der Frau im Buddhismus*. Von Study Buddhism: <https://www.youtube.com/watch?v=-RkrhktBg3E> abgerufen
- Sundara, A. (23. September 2019). *Women in Theravada Buddhism*. Von British Library: <https://www.bl.uk/sacred-texts/articles/women-in-theravada-buddhism#> abgerufen
- Sydsaeter, K., Hammond, P., Strom, A., & Carvajal, A. (2016). *Mathematics for Economic Analysis, 5th edition*. London: Pearson Education Limited.
- UK Essays. (November 2018). *Analysing Muslim women and gender segregation*. Von UK Essays: <https://www.ukessays.com/essays/sociology/analysing-muslim-women-and-gender-segregation-sociology-essay.php?vref=1> abgerufen

- United Nations. (2020a). *Member States*. Von United Nations: <https://www.un.org/en/member-states/> abgerufen
- United Nations. (2020b). *Non-Member States*. Von United Nations: <https://www.un.org/en/sections/member-states/non-member-states/index.html> abgerufen
- United Nations Development Programme. (2020). *Human Development Report 2019*. Von United Nations Development Programme: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf> abgerufen
- United Nations Protocol and Liaison Service. (08. October 2020). *Public List: Heads of State, Heads of Government, Ministers for Foreign Affairs*. Von United Nations: [https://protocol.un.org/dgacm/pls/site.nsf/files/HSPMFM/\\$FILE/Hspmfm.pdf](https://protocol.un.org/dgacm/pls/site.nsf/files/HSPMFM/$FILE/Hspmfm.pdf) abgerufen
- Valdez, C. (20. October 2020). *Morales party claims win as Bolivia seems to shift back left*. Von AP News: <https://apnews.com/article/virus-outbreak-bolivia-evo-morales-elections-voting-fraud-and-irregularities-a3a68ec5df5889cc4010d5329603cb20> abgerufen
- Vogelstein, R., & Bro, A. (2020). *Women's Power Index*. Von Council on Foreign Relations: <https://www.cfr.org/article/womens-power-index> abgerufen
- Wadley, S. (1977). *Women and Hindu tradition, 3rd edition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Waldow, M. (17. January 2021). *Religion bleibt weltweit bedeutend*. Von ZDF: <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/infografik-tag-der-weltreligionen-100.html> abgerufen
- Wemaere, A. (05. February 2019). *The rise of the female imam in France?* Von France24: <https://www.france24.com/en/20190205-france-female-imam-islam-mosque-bahloul-fatima-muslim-paris> abgerufen
- Whelan, E. (08. January 2021). *A victory for women in Argentina*. Von Spiked: <https://www.spiked-online.com/2021/01/08/a-victory-for-women-in-argentina/> abgerufen
- Wiegand, B. (22. August 2017). *Was bedeutet Dalai Lama?* Von Planet Wissen ARD: <https://www.planet-wissen.de/kultur/religion/buddhismus/pwiewissenfrage106.html> abgerufen
- Wills, A., Smith, J., & Hicks, C. (28. January 2019). *All the countries that had a woman leader before the U.S.* Von CNN Politics: <https://edition.cnn.com/interactive/2016/06/politics/women-world-leaders/> abgerufen
- Winzeler, R. (2008). *Anthropology and Religion: What We Know, Think, and Question*. Lanham: Alta Mira Press.
- World Bank. (2020). *Education Statistics*. Von World Bank: <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/education-statistics> abgerufen

- World Population Review. (2020). *Least Religious Countries 2020*. Von World Population Review: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/least-religious-countries> abgerufen
- Yalcinalp, E. (26. March 2021). *Turkey Erdogan: Women rise up over withdrawal from Istanbul Convention*. Von BBC: <https://www.bbc.com/news/world-europe-56516462> abgerufen
- Yin, R. (2018). *Case Study Research and Applications*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Youtube. (24. March 2015). *Islam erlaubt die Frauen zu schlagen*. Von Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=nDV5J1DjyQc&feature=emb_title abgerufen

FH Aachen
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Eupenerstraße 70
52066 Aachen

www.wirtschaft.fh-aachen.de