MAI 5/2012

Mitbestimmung

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

BESTIMMUNG.DE

KAPITALMARKT · Finance Watch veranstaltet ein Gipfeltreffen der anderen Art

STREITGESPRÄCH · Hans-Jürgen Urban, Walther Müller-Jentsch und der Kapitalismus

PORTRÄT · Marc Schlette ist Marathonläufer, Japan-Fan und Gewerkschafter

Der gerechte Lohn

Wieviel ist Arbeit wert?

Der handliche Kommentar für jedes Betriebsratsmitglied

Thomas Klebe / Jürgen Ratayczak
Micha Heilmann / Sibylle Spoo
Betriebsverfassungsgesetz
Basiskommentar mit Wahlordnung
17., überarbeitete Auflage
2012. Ca. 700 Seiten, kartoniert
€ 34,90
ISBN 978-3-7663-6161-5
Erscheint Mai 2012

Der Basiskommentar ist das bewährte Handwerkszeug für jedes Betriebsratsmitglied. Leicht verständlich und prägnant erläutert er das gesamte Betriebsverfassungsrecht und bringt die Rechtsprechung auf den Punkt. Der Benutzer erhält zu vielen Einzelfällen einen Überblick über den gegenwärtigen rechtlichen Stand, die Meinung der Rechtsprechung und – wenn nötig – eine arbeitnehmerfreundliche Empfehlung der Autoren. Die 17. Auflage berücksichtigt die neuen Gesetze und die Rechtsprechung bis April 2012.

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- Neue Gesetze: AÜG, SGB III und Familienpflegezeitgesetz
- Mitbestimmung bei Social Media
- Cloud Computing
- Rechte des BR bei Fremdfirmeneinsatz, insbesondere Leiharbeit mit Blick auf das neue AÜG und Werkvertrag
- Betriebsratsvergütung
- An- und Abmeldepflicht des BR beim Vorgesetzen für Betriebsratsarbeit
- Praktische Fragen in Folge der Betriebsratswahlen 2010
- Gewerkschaftsrechte im Betrieb
- Anspruch des BR auf Informations- und Kommunikationstechnik, zum Beispiel Internet
- Rechte des BR insgesamt, vor allem freie Meinungsäußerung.

Ihr Anspruch:

»Jedem Betriebsrat steht nach § 40 Abs. 2 BetrVG ein Kommentar zum BetrVG in der neuesten Auflage als unentbehrliches Arbeitsmittel zu«
(BAG vom 26.10.1994, NZA 1995, S. 386)

Die Autoren:

Dr. Thomas Klebe, Justitiar der IG Metall, ehrenamtlicher Richter am BAG

Jürgen Ratayczak, Jurist im Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall; ehrenamtlicher Richter am BAG

Micha Heilmann, Rechtsanwalt, Leiter Hauptstadtbüro und Rechtsabteilung der NGG; ehrenamtlicher Richter am BAG

Sibylle Spoo, Rechtsanwältin, Leiterin Bereich Mitbestimmung im Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie der verdi-Bundesverwaltung, ehrenamtliche Richterin am BAG

Zu beziehen über den gut sortierten Fachbuchhandel oder direkt beim Verlag unter: kontakt@bund-verlag.de

BUND VERLAG

Postfach
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20

Fax:
0 69 / 79 50 10-11

Internet:
www.bund-verlag.de

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

„Entgeltsysteme begründen soziale Ungleichheit.“

Dieser Satz des Soziologen Reinhard Bahnmüller macht verständlich, warum so erbittert über Löhne und Lohnrelationen gestritten werden muss: Das Einkommen einer Person definiert ihre gesellschaftliche Stellung, noch bevor etwas über den Wert der menschlichen Arbeitskraft gesagt ist. Wir haben uns deshalb entschlossen, das Lohnthema einmal jenseits aktueller Tarifkonflikte zu bearbeiten – als Gerechtigkeitsthema.

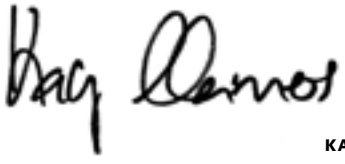
Am Beispiel der Firma Voith (Seite 10) beschreiben wir das schwierige Handwerk von Betriebsräten mit dem Entgeltrahmenabkommen (ERA), das sie aufforderte, über die Bewertung jedes einzelnen Arbeitsplatzes mitzubestimmen. Anhand ihrer Erfahrungen versteht man, wie schwer umsetzbar jede Veränderung des Lohngefüges ist. Selbst wer mehr bekommt als zuvor, könnte ja auf den Gedanken kommen, zuvor um seinen gerechten Lohn betrogen worden zu sein.

Foto: Karsten Schöne

Manchmal ist dieser Gedanke schlicht richtig, wie das Beispiel Monika Bäcker (Seite 32) zeigt. Bei der Supermarktkette Rewe schuftete sie für 5,50 Euro in der Stunde. Hier kam keine Neubewertung der Arbeitsplätze zu Hilfe. Es brauchte viel Mut und die Hilfe der Gewerkschaft, am Ende vor ein Gericht zu ziehen. Mit Erfolg: Eine Richterin erkannte auf Lohndrückerei und kassierte den vertraglich fixierten Lohn als sittenwidrig. Als wir Bäcker kurz nach dem Urteil trafen, merkte man ihr die Freude darüber noch an.

Ein noch besseres Sittenbild liefern Analysen der Lohnspannen in der Gesellschaft insgesamt. Wir untersuchen sie am Beispiel der Lohndifferenz von Männern und Frauen (Seite 17), am Beispiel der Vorstandsgehälter in den großen Aktiengesellschaften, wo wir absolute Spitzenverdiener antreffen (Seite 21) und am Beispiel des Lohndumpings (Seite 24), wo Niedriglöhne gegen Wettbewerber mit besseren Konditionen für Arbeitnehmer in Stellung gebracht werden. Ein Bericht über den neuen Boom der Leiharbeit und der Werkverträge (Seite 36) vertieft den Blick.

Der Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann, der mit uns über Fairness als moralisches Prinzip der Lohnfindung diskutierte (Seite 26), verweigert sich beharrlich einfachen Rezepten. Er mahnt uns aber, den eigenen Beitrag in der Zusammenarbeit nicht zu überschätzen und im Wettbewerb mit anderen nicht immer das Letzte herauszuholen. Angesichts der globalen Konkurrenz spricht er Gerechtigkeitsprobleme an, die am Ende nur weltweit bearbeitet werden können.



KAY MEINERS
kay-meiners@boeckler.de

10

40

TITEL DER GERECHTE LOHN

10 Behutsame Revolution
Beim Maschinenbauer Voith brachte ERA Streit und Fortschritt zugleich. Von Andreas Molitor

16 Forschen als Politik
Karin Tondorf untersucht, warum Frauen weniger verdienen als Männer. Von Stefan Scheytt

21 Am oberen Ende der Skala
Die Aufsichtsräte müssen für angemessene Vorstandsvergütungen sorgen. Von Heinz Evers

24 Am unteren Ende der Skala
Lohndumping bleibt auch in reichen Ländern eine permanente Gefahr. Von Kay Meiners

26 „Absurde Relationen“
Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann über faire Löhne

30 Lohnentwicklung in Zahlen
Aktuelle Infografiken zum Arbeitsmarkt. Von Guntram Doelfs

32 Endlich ein bisschen besser
Warum eine Rewe-Mitarbeiterin gegen ihren Lohn klagte. Von Petra Welzel

36 Noch immer ein gutes Geschäft
Leiharbeit und Werkverträge boomen. Von Joachim F. Tornau

ARBEIT

40 Sonnenuntergang im Osten
Der Solartechnologie in Ostdeutschland droht der Absturz. Von Ingmar Höhmann

43 Gelbe Klinkenputzer
Post- und Postbank-Mitarbeiter werben zunehmend für branchenfremde Produkte. Von Jan-Martin Altgeld

RUBRIKEN

3 EDITORIAL
6 NACHRICHTEN
9 PRO & CONTRA
60 LESERFORUM EUROPA-DEBATTE
72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK
73 VORSCHAU, IMPRESSUM
74 MEIN ARBEITSPLATZ
Sabir Novaber, Unheil- und Insektenvertreiber

46

50

66

POLITIK

46 Gipfeltreffen der Finanzmarktkritiker
Die NGO Finance Watch holt in Brüssel kritische Köpfe aus aller Welt zusammen. Von Ingmar Höhmann

WISSEN

50 Mehr Mut zur Kapitalismuskritik?
Industriesoziologe Walther Müller-Jentsch im Streitgespräch mit IG-Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban

AUS DER STIFTUNG

56 **Zur Sache**
Manuela Maschke über Betriebsvereinbarungen

58 **Böckler-Tagungen**
Prekäre Arbeitsverhältnisse
Leistungsbezogene Entgelte

63 **Tipps & Termine**

64 **Böckler-Nachrichten**

66 Der Ausdauernde
Altstipendiat Marc Schlette ist die rechte Hand der IG-Metall-Bezirksleitung NRW. Von Andreas Kraft

INTERVIEW

„Equal Pay kostet Geld“

Christiane Benner, im IG-Metall-Vorstand verantwortlich für die Bereiche Zielgruppen und Gleichstellung, beziffert die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen mit acht bis zwölf Prozent. Und erklärt, wie sie eine diskriminierungsfreie Bezahlung durchsetzen will. SEITE 18

MEDIEN

68 **Buch & mehr**

70 **Website-Check**

Foto: Tim Foltin

Sieger ohne Mehrheit

Der Vorsitzende des Bündnisses der Radikalen Linken (Syriza), Alexis Tsipras, hat viele Gesichter. Mal spricht er wie ein Kommunist und wünscht die Verstaatlichung der Produktionsmittel des Landes. Dann präsentiert er sich wie der US-Menschenrechtler Martin Luther King und spricht von seinem Traum, dass alle Griechen eines Tages gleiche Rechte genießen. Mitunter ist er auch verletzend, nennt etwa die Führer der bislang regierenden Parteien ND und PasoK „politische Gauner". Syriza, vor Kurzem noch völlig bedeutungslos, wurde bei den Wahlen am 6. Mai die zweitstärkste Kraft im Parlament. Es vereinigt 16,8 Prozent der Stimmen auf sich. Das Bündnis, das aus etwa einem Dutzend Organisationen besteht, lehnt die Rückzahlung der griechischen Staatsschulden ab, spricht sich aber für den Verbleib in der Eurozone aus. Ob sich in Athen eine Regierung bilden lässt, war bei Redaktionschluss ungewiss. ■

ARBEITSLOSIGKEIT

Oft kein Versicherungsschutz

Nach dem letzten Gehalt kommt Hartz IV: Jeder vierte neue Arbeitslose rutscht sofort in die Grundsicherung. Zu diesem Ergebnis kommt eine Berechnung des DGB. Danach ist die Zahl der Betroffenen von 621 000 im Jahr 2008 auf 736 800 im vergangenen Jahr um 18,7 Prozent gestiegen. Der Grund sind die Hürden in der Arbeitslosenversicherung. So bekommt Arbeitslosengeld nur, wer innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem Jobverlust mindestens zwölf Monate lang sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Vor allem viele Leiharbeiter oder Geringqualifizierte könnten diese Versicherungszeiten nicht vorweisen, sagt DGB-Arbeitsmarktexperte Wilhelm Adamy: „Sie sind Nettozahler in einem Versicherungssystem, von dem sie nicht profitieren." Dies würde der Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung widersprechen. Der DGB fordert deshalb, dass künftig die Beitragszeiten der letzten drei Jahre berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen nach den Vorstellungen des DGB auch Menschen, die nur sechs Monate lang Beiträge gezahlt haben, Arbeitslosengeld erhalten. Die Bundesagentur für Arbeit fürchtet Mehrkosten in Milliardenhöhe. ■

Showdown in Wisconsin

Duell im US-Bundesstaat Wisconsin: Auf der einen Seite steht der republikanische Gouverneur Scott Walker, ein Liebling der ultra-konservativen Tea-Party-Bewegung. Auf der anderen Seite stehen die Gewerkschaften. Am 6. Juni entscheiden die Wähler, ob Walker im Amt bleibt. In der Geschichte der USA wurde bislang erst dreimal ein Gouverneur abgewählt.

Im Februar 2011, kurz nach seiner Wahl, hatte Walker ein Gesetz präsentiert, das den Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbietet, sich zusammenzuschließen, um mit ihrem Arbeitgeber – dem Staat Wisconsin – über Urlaub, die Bezahlung von Überstunden, Pensionen oder Zuschüsse zur Krankenversicherung zu verhandeln (siehe Magazin Mitbestimmung 5/2011). Seine Logik: Er könne die Staatsfinanzen nur sanieren, wenn er die Rechte der Beschäftigten einschränkt. Im Wahlkampf hatte er davon

Foto: Seth Perlman/AP Photo

Gouverneur Walker

kein Wort gesagt. Bis zu 100 000 aufgebrachte Bürger demonstrierten in der Hauptstadt Madison. Einige kampierten wochenlang um den Regierungssitz – und dienten der Occupy-Wall-Street-Bewegung als Vorbild.

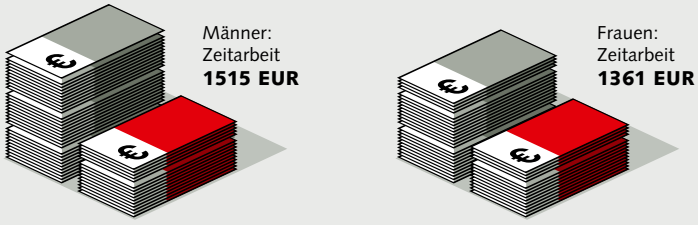
Doch der Protest half nichts: Walker, der das Kapitol zeitweise nur noch durch einen unterirdischen Tunnel betrat, brachte das Gesetz mit Verfahrenstricks durch. Seine Gegner starteten daraufhin die Abwahl-Kampagne: 30 000 Bürger sammelten gut 900 000 Unterschriften. Derweil reiste der Governeur durch die USA, um Geld für seinen bevorstehenden „Abwahl-Kampf" zu sammeln. Bis Mitte Januar bekam er rund zwölf Millionen Dollar zusammen. Großindustriellen gefällt sein Kreuzzug gegen die Gewerkschaften. David Koch, der auch die Tea Party laut Medienberichten indirekt finanziert, fürchtet gar, die Macht der Gewerkschaften sei nicht mehr zu stoppen, wenn Walker tatsächlich abgewählt wird. Bleibt er im Amt, stehen dagegen die Errungenschaften der US-Gewerkschaften landesweit auf dem Spiel. ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

1515 Euro brutto verdient ein Leiharbeiter in Vollzeit pro Monat – ein regulär Beschäftigter in Westdeutschland bekommt mehr als das Doppelte. Leiharbeiterinnen kommen auf 1361 Euro. Dies entspricht einem Abschlag von gut 1000 Euro.

DUMPING-LOHN FÜR LEIHARBEIT

Mittlere Brutto-Monatslöhne (Median, Westdeutschland 2010, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung)



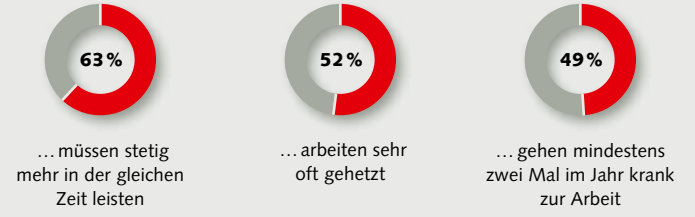
Quelle: RWI für Bertelsmann-Stiftung, März 2012

52 % der Arbeitnehmer in Deutschland fühlen sich im Job gehetzt. Über eine andauernde Arbeitsverdichtung klagen gut 60 Prozent, und fast jeder Zweite geht mindestens zwei Mal im Jahr zur Arbeit, obwohl er bzw. sie sich richtig krank fühlt.

UNTER DRUCK AM ARBEITSPLATZ

Repräsentative Befragung von 6083 abhängig Beschäftigten, 2011

Quelle: DGB, März 2012



1,74 Bill. US-Dollar wurden 2011 weltweit für das Militär ausgegeben. Für den geringen Anstieg um 0,3 Prozent gegenüber 2010 sind vor allem Kürzungen der Rüstungsetats in den USA und Europa verantwortlich. Insbesondere Russland und China steckten hingegen deutlich mehr Geld in Militär und neue Waffen.

CHINA UND RUSSLAND RÜSTEN AUF

Militärausgaben in Mrd. US-Dollar, 2011 vs. 2010

Quelle: Sipri, April 2012

SCHULDENKRISE

Bildungsgewerkschafter über Krisenfolgen

Steigende Arbeitslosigkeit, sinkende Renten, Einsparungen im Bildungswesen, Aushebelung demokratischer Regeln, Missachtung verbürgter Arbeitnehmerrechte – wie dramatisch sich die rigide Sparpolitik angesichts der EU-Schuldenkrise in den am stärksten betroffenen Staaten auf die soziale Lage auswirkt, davon berichteten drei Bildungsgewerkschafter aus Spanien, Portugal und Griechenland auf Einladung von DGB und GEW bei Informationsveranstaltungen in Frankfurt am Main, Dortmund und Köln. Ihre Schilderungen ähnelten sich frappierend: Von einem rasanten Anstieg der Lehrerarbeitslosigkeit, Schulschließungen und 35 Prozent Jugendarbeitslosigkeit in Portugal berichtete Manuela Mendoça. „Die Gründe für die Krise werden den Arbeitern angelastet, nicht der Politik", berichtete auch Themistoklis Kotsifakis aus Athen. Löhne und die Ausgaben für die öffentliche Bildung befänden sich im freien Fall, das Parlament peitsche Gesetze nach Maßgabe der Troika durch. Auch in Spanien sei die Situation dramatisch, berichtete Pedro Gonzáles López. Drei Milliarden spare die Regierung allein 2012 in der Bildung ein, streiche Tausende Lehrerstellen. Alle drei Bildungsgewerkschafter setzen bei ihrem Protest gegen die Kürzungen auf die Solidarität der Beschäftigten in ganz Europa. Mehr internationale Vernetzung gegen die massiven Einsparungen und radikalen Einschnitte sei wichtig, stimmte GEW-Vorsitzender Ulrich Thöne zu. „Wir stehen am Anfang", ergänzte er angesichts der geringen Medien- und Teilnehmerresonanz auf die Veranstaltungen. ■

Foto: Manfred Brinkmann

Gewerkschafter Kotsifakis, López, Mendoça (v.l.)

PUTZMEISTER

Chinesische Investoren gehen auf deutsche Arbeitnehmer zu

Firmen aus dem Reich der Mitte sind auf Einkaufstour in Deutschland, auch die Bauindustrie ist ins Visier geraten: Im Januar gab Sany den Kauf von Putzmeister bekannt, im April verkündete die Schwing-Gruppe die Übernahme durch die Xuzhou Construction Machinery Group. Damit sind die beiden größten deutschen Betonpumpenhersteller in chinesischer Hand. Für Aufsehen sorgte jetzt der Tarifvertrag, den die Arbeitnehmervertreter bei Putzmeister ausgehandelt haben. Bis zum Jahr 2020 gilt eine Arbeitsplatzgarantie, betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen. Zudem wird der Firmensitz im schwäbischen Aichtal zur Zentrale für das weltweite Betongeschäft außerhalb Chinas. Die Zusagen haben die rund 1100 Beschäftigten in Deutschland auch der eigenen Courage zu verdanken: Unmittelbar nach Bekanntgabe demonstrierten 700 Mitarbeiter in Aichtal gegen den Verkauf. „Wir haben gezeigt, dass wir kampffähig sind", sagt Sieghard Bender, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Esslingen. Die Investoren, die für Putzmeister 360 Millionen Euro zahlen, zeigten sich kooperativ – auch weil sie mit der Firma große Pläne haben: Der Jahresumsatz soll von 570 Millionen auf zwei Milliarden Euro im Jahr 2016 steigen. „Sany plant wohl längerfristig", sagt Bender. „Das ist die bessere Wahl gegenüber einem amerikanischen Hedgefonds." ■

JUSTIZ

Ermittlungen gegen Opel-Betriebsrat Franz eingestellt

Schmiergeldzahlungen bei Opel? Die im vergangenen Oktober erhobenen Vorwürfe gegen den früheren Gesamtbetriebsratschef Klaus Franz wogen schwer, die Staatsanwaltschaft Darmstadt nahm Ermittlungen auf. Es ging um monatliche Pauschalen, mit denen der Automobilhersteller die Überstunden des Betriebsrats vergütet hatte. Die „Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung" hatte damals behauptet, es handele sich um „rechtswidrige Lohnzuschläge", und hatte Opel als „Selbstbedienungsladen" bezeichnet. Nun hat die Staatsanwaltschaft die Ermittlungen eingestellt. Ihr Fazit: Bei Opel lief alles rechtmäßig ab. Thomas Klebe, der Justiziar der IG Metall, begrüßt die Entscheidung: „Damit hat sich der wortgewaltige Angriff auf die Mitbestimmung in Schall und Rauch aufgelöst", sagt er. Der Versuch, Betriebsräte ins Abseits zu stellen, sei gescheitert. Ein vorhersehbares Urteil, denn die Rechtslage ist eindeutig: Vergütungsregeln gelten für alle Beschäftigten gleichermaßen. „Betriebsräte dürfen wegen ihres Amtes nicht bessergestellt werden, dürfen aber auch nicht benachteiligt werden", sagt Klebe. Oft sei aber genau das der Fall: „Trotz hoher Verantwortung und Mehrbelastung haben sie das Problem, ihre Freistellung für ihre Arbeit und eine korrekte Bezahlung zu erhalten." Betriebsratsmitglieder bei Opel erhalten zwischen 300 und 1300 Euro pro Monat zusätzlich. ■

Soll für Frührentner die Kombirente mit vollem Zuverdienst eingeführt werden?

PETER WEISS ist Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Mitglied des Fraktionsvorstandes.

Fotos: Frank Ossenbrink; Jana Stritzke/DGB

ANNELIE BUNTENBACH ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin.

„Ja, denn wir brauchen bessere und einfachere Möglichkeiten, um vorgezogene Renten und Teilzeitarbeit miteinander zu vereinbaren. Viele Menschen haben bisher auf einen Hinzuverdienst verzichtet, weil es sich entweder nicht gelohnt hat oder das Verfahren für Teilrentner zu bürokratisch war. Schon ein geringes Überschreiten der Zuverdienstgrenzen hat zudem zu einer unverhältnismäßig starken Rentenkürzung geführt. Ab 2013 wird der Hinzuverdienst nun durch die neue Kombirente deutlich angehoben und flexibilisiert. Die Kombirente erlaubt ein Einkommen aus Rente und Hinzuverdienst in der Höhe des früheren Einkommens. Die Obergrenze bemisst sich am höchsten Jahresbruttoeinkommen in den 15 Jahren vor Renteneintritt. Ab Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters kann jeder unbeschränkt hinzuverdienen. Dabei bleibt es. Gerade für Berufe, in denen man nicht bis zum Renteneintritt zu 100 Prozent durchpowern kann, ist diese Regelung vorteilhaft. Die Tarifpartner können ein flexibles Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze ermöglichen. Außerdem leisten Arbeitgeber bei Hinzuverdienern zusätzliche Beiträge über die normalen Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung, die sich später rentensteigernd auswirken.“

„Nein. Die Kombirente erweckt den Anschein, als hätten alle Arbeitnehmer die Chance, bis ins höhere Lebensalter fröhlich weiterzuarbeiten und so die Abschläge bei der Rente auszugleichen. Tatsächlich sind jedoch nur etwa 27,5 Prozent der Älteren zwischen 60 und 64 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Von den 63- und 64-Jährigen sind das sogar nur noch knapp zehn Prozent.

Die Kombirente, wie sie die Bundesregierung jetzt vorschlägt, wird dem Ziel, Altersarmut zu vermeiden, genauso wenig gerecht wie die Zuschussrente oder die derzeitige Ausgestaltung der Erwerbsminderungsrente. Wir brauchen die Teilrente ab 60 Jahre, um wirklich Teilzeitarbeit im Alter fördern und die Übergänge in den Ruhestand sozial abfedern zu können. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Rente mit 67 kommt die Teilrente ab 63 Jahren für die meisten – zum Beispiel für Schichtarbeiter oder Krankenschwestern – viel zu spät. Die hohen Abschläge auf die volle Altersrente machen die Kombirente auch tarifpolitisch sehr teuer und damit unattraktiv. Die Kombirente birgt zudem die Gefahr, dass manche Arbeitgeber versuchen werden, daraus einen Kombilohn zu machen und die Stundenlöhne zu drücken.“ ■

Behutsame Revolution

TARIFPOLITIK Das Projekt ERA klang umstürzlerisch: Neubewertung aller Jobs, Schluss mit Klassenunterschieden, gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Der Maschinenbauer Voith in Heidenheim zeigt: Die Realität war bürokratischer – und erfolgreich. Trotzdem gibt es noch Unzufriedene.

Von **ANDREAS MOLITOR**, Journalist in Berlin

Fotos: Thomas Kienzle

VOITH-ZENTRALE (IM HINTERGRUND SCHLOSS HELLENSTEIN): Zur Linken des Flusses Brenz schafften früher die Malocher, zur Rechten die Angestellten.

Die Brenz ist ein kleiner Fluss; gemächlich mäandert sie die 55 Kilometer von der Quelle auf der Schwäbischen Alb bis zur Mündung in die Donau dahin. Auf halbem Weg durchteilt das Flüsschen, das hier seit jeher die Verhältnisse ordnet, die 48000-Einwohner-Stadt Heidenheim. Ans linke Ufer hatten die Fabrikanten Johann Matthäus und Friedrich Voith vor mehr als 150 Jahren ihre ersten Maschinen und Werkstätten gestellt, ans rechte die Bürogebäude. Zur Linken schafften die Malocher, zur Rechten arbeiteten die Angestellten. Später dann vermischten sich die Büros und die Fabrikhallen diesseits und jenseits der Brenz. Eines aber ist geblieben: Noch immer arbeiten die einen im starren Schichtregime, während die anderen die Vorzüge von Gleit-, Flex- und Vertrauensarbeitszeit genießen. Und wer marschiert bei Tarifrunden hinter der Fahne der IG Metall? Die Blaumänner. Bei ihnen, sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Gerd Schaible, „liegt der Organisationsgrad bei 90 Prozent plus, bei den Angestellten kommen wir nicht mal auf 25 Prozent."

Neun Jahre ist es her, da setzten der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die IG Metall nach einem zwei Jahrzehnte dauernden Verhandlungsmarathon bundesweit zum Generalangriff auf die überkommene Zwei-Klassen-Teilung der Belegschaften in Lohn- und Gehaltsempfänger an. Die hatte dazu geführt, dass ein Facharbeiter mitunter 400 Euro brutto weniger verdiente als ein gleichrangiger Techniker. Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) sollte dafür sorgen, dass in der Metall- und Elektroindustrie mit damals 4000 Unternehmen und fast zwei Millionen Beschäftigten gleichwertige Arbeit künftig auch gleich bezahlt würde. Doch es ging um weit mehr. Die gesamte Lohn- und Gehaltssumme der Branche, 144 Milliarden Euro, stand zur Neuverteilung an. Erstmals in der Tarifgeschichte wurden die gesamten betrieblichen Entgeltstrukturen auf den Prüfstand gehoben. Durch die blickte ohnehin kaum noch einer durch. Da gab es Gehaltsgruppenbeschreibungen, die noch aus dem Jahr 1938 stammten, Sonder- und Extratarifverträge, Akkordabsicherungsprämien und 60 Zulagen, vielleicht auch 80. Ganz genau können das selbst altgediente Betriebsräte nicht sagen. Bei Voith existierten für die Standorte Heidenheim, Crailsheim, Ravensburg und Pfullingen unterschiedliche Lohn- und Gehaltslinien.

Der revolutionäre Anspruch des neuen Entgeltsystems verflüchtigt sich freilich schnell, sobald man in die Unendlichkeit der Details einsteigt. ERA zerlegt jeden Arbeitsplatz in seine Bestandteile und bewertet ihn nach sieben Kriterien: Wissen/Können, Ausbildung, Erfahrung, Denken, Handlungsspielraum/Verantwortung, Kommunikation, Mitarbeiterführung. So gehört es zu den Aufgaben eines Materialdisponenten bei Voith, säumige Lieferanten anzumahnen, Reklamationen zu veranlassen, kritische Teile rechtzeitig zu bestellen sowie Vorschläge zur Verschrottung auszuarbeiten. Das meiste erledigt er auf Anweisung, aber er benötigt auch „Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben". Beim Kriterium Handlungsspielraum/Verantwortung erhält er fünf von 17 möglichen Punkten. Der Leiter einer Fertigungsmeisterei sammelt hier vier Punkte mehr.

Das Interesse an einem transparenten Entgeltsystem einte Gewerkschaft und Arbeitgeber. Allerdings beharrten die Arbeitgeber darauf, dass die Reform ihnen keine zusätzlichen Kosten aufbürden dürfe. Der IG Metall dagegen war wichtig, dass nach ERA möglichst kein Beschäftigter materiell schlechter dastand als vorher. Das ließ harte Auseinandersetzungen erahnen. Die Tarifpartner einigten sich auf eine etwas sonderlich definierte Kostenneutralität. Modellhaft nahmen sie an, dass sich das Lohn- und Gehaltsvolumen der Betriebe im Schnitt um 2,79 Prozent erhöhen würde. Das Geld wurde angespart, indem die Beschäftigten über Jahre auf die Auszahlung eines Teils ihrer tariflichen Lohnerhöhungen verzichteten.

DER BETRIEBSRAT WILL EINE GLIMPFLICHE LÖSUNG_ Auch wenn ERA als Nullsummenspiel zwischen Kapital und Arbeit angelegt war: Es würde innerhalb der Belegschaften Gewinner und Verlierer geben. Manche Beschäftigte, im ERA-Jargon „Überschreiter" genannt, waren gemäß der neuen Kriterien bislang zu hoch bewertet worden. Sie würden sich eine Herabstufung gefallen lassen müssen. In anderen Fällen war die Arbeit mehr wert als der bisherige Verdienst. Die Verschiebungen im Binnengefüge waren gewollt. „Entgeltsysteme begründen und legitimieren soziale Ungleichheit sowie die damit einhergehenden Status- und Wohlstandsunterschiede", erklärt der Tübinger Industriesoziologe Reinhard Bahnmüller, der zusammen mit seinem Kollegen Werner Schmidt die ERA-Einführung wissenschaftlich begleitet hat.

Das Ziel der Gewerkschaften war, dass kein Arbeitnehmer Einbußen erlitt, die Arbeitgeber wollten, dass die Lohnsumme konstant blieb – die Quadratur des Kreises.

Es ging nicht um weniger Ungleichheit, sondern um eine andere, gerechtere Ungleichheit. Bei Voith schien offensichtlich, dass ein Großteil der früheren Akkordarbeiter zu jenen zählen würde, die auf längere Sicht Geld verlieren. Das Unternehmen war 1996 aus dem Akkordlohn ausgestiegen. Der Betriebsrat hatte aber durchgesetzt, das frühere Lohnniveau für alle Akkordlöhner zu sichern. „Durch besonders geschicktes Betriebsrats-Agieren", so Gerd Schaible, „kamen sogar neu Eingestellte, die nie im Akkord gearbeitet hatten, also ganz normale Fräser, Dreher oder Schweißer, in den Genuss dieser Lohnbestandteile." Eine Neubewertung ihrer Tätigkeit musste zwangsläufig zu einer niedrigeren Einstufung führen. ▶

BETRIEBSRÄTE KÖHLER, SCHAIBLE (V.L.): „Der Voith versucht, euch Facharbeitern die Wertigkeit eurer Arbeit streitig zu machen."

MASCHINENHALLE BEI VOITH IN HEIDENHEIM: „Bei den Blaumännern liegt der Organisationsgrad bei 90 Prozent plus."

ERA-FORSCHER BAHNMÜLLER: „Es besteht die Gefahr neuer Segmentierungen, die größer sein könnten als früher."

Das gleiche Schicksal drohte Mitarbeitern, deren Arbeit im Laufe der Jahre an Marktwert verloren hatte, ohne dass ihnen jemals etwas vom Lohn abgezogen worden wäre. Bei Voith zählten dazu vor allem IT-Mitarbeiter, die eine Zeit lang zu sehr hohen Gehältern eingestellt worden waren. „Anfangs hatten wir einen Traum", erzählt Dieter Köhler, stellvertretender Betriebsratschef des Konzernbereichs Voith Turbo in Heidenheim. „Dass wir eine Lösung hinkriegen, bei der jeder Mitarbeiter sein Entgelt behält, auch wenn er nach ERA niedriger eingruppiert wird als vorher. Das ist uns tatsächlich gelungen."

Ein Ergebnis, das man vorzeigen kann. Denn im Durchschnitt der baden-württembergischen Betriebe, haben Reinhard Bahnmüller und Werner Schmidt errechnet, „hatte das Abkommen mehr Verlierer als Gewinner zur Folge". 59 Prozent der Beschäftigten waren Überschreiter. An den Montagebändern von Daimler und Porsche, den klassischen Nischen des Akkordlohns, überstieg der Überschreiteranteil teilweise die 70-Prozent-Marke. Auch Sekretärinnen, NC-Programmierer, technische Zeichner, Montierer, Schweißer und Bürohilfen wurden teils kräftig nach unten korrigiert. Aufgewertet wurden vor allem Facharbeiter in der Produktion, Entwicklungsingenieure, Konstrukteure, qualifizierte Techniker, Vorarbeiter, Meister und Schichtführer. Bei Voith profitierten – gegen den Trend – auch die bis dato tendenziell unterbezahlten Beschäftigten in kaufmännischen Berufen.

Anfangs verlief die ERA-Einführung bei Voith recht kooperativ – bis die Personaler die ersten konkreten Arbeitsplatzbewertungen für Zerspaner und für die Montage vorlegten.

HARTE KONFLIKTE UM DEN WERT DER ARBEIT_ Bei den Überschreitern verrechnete Voith den gemäß ERA-Bewertung nicht mehr zu rechtfertigenden Teil des Lohns nicht wie anderswo mit den Tariferhöhungen der nächsten Jahre. „80 Prozent der ehemaligen Akkordlöhner bei Voith sind solche Überschreiter", sagt der Konzernbetriebsratvorsitzende Gerd Schaible. „Von denen hat keiner Geld verloren. Und alle kommen voll in den Genuss künftiger Tariferhöhungen." Doch das zu erreichen war ein zäher Kampf.

Anfangs lief bei Voith die ERA-Einführung zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat recht kooperativ – bis die Personaler die ersten konkreten Arbeitsplatzbewertungen für Zerspaner und für die Montage vorlegten. Für den Betriebsrat war klar: Das Management, mutmaßlich munitioniert durch den Arbeitgeberverband Südwestmetall, versuchte, die Facharbeit zu entwerten und so die gesamte Entgeltsumme deutlich unter die Marke der Kostenneutralität zu drücken. Die Unternehmensleitung sah den Facharbeiter ab der Entgeltgruppe 5, wogegen der Betriebsrat sein Credo verkündete: „Keine Facharbeit unter Entgeltgruppe 7." Der Unterschied: fast 300 Euro brutto im Monat.

Schnell musste der Betriebsrat die Belegschaft gegen die Pläne des Konzernmanagements auf die Beine bringen. Abteilungsweise wurden die Mitarbeiter über die ERA-Tücken informiert, Hunderte durch eigens eingerichtete ERA-Sprechstunden geschleust. In Heidenheim gingen 500 Voith-Beschäftigte auf

die Straße, und auch an den Standorten Ravensburg und Crailsheim gab es ERA-Aktionstage. Es brodelte bei Voith. Bei einem Thema wie ERA, sperrig und emotional, war die Versuchung groß, sich die persönliche Betroffenheit einzelner Mitarbeiter zunutze zu machen. Nach dem Motto: „Sepp, sie wollen dir 200 Euro wegnehmen." Der Voith-Betriebsrat entschied sich dagegen. „Uns hat geholfen, dass wir sagen konnten: ‚Der Voith versucht, euch Facharbeitern die Wertigkeit eurer Arbeit streitig zu machen. Nicht dir, Hans, und dir, Sepp, sondern euch allen.'" Nicht nur bei Voith tobte der Kampf um die Lufthoheit über die ERA-Auslegung. Landauf, landab kam es zu Demos und Arbeitsniederlegungen, orchestriert von zuweilen ungelenker Plakat-Lyrik: „Wird bei der ERA-Einführung beschissen, wird die Arbeit hingeschmissen."

Eine neue Ungleichbehandlung hatten die ERA-Architekten von vornherein billigend in Kauf genommen: die der „Neuen" gegenüber den „Alten". Während der Besitzstand der Altbelegschaften oft vollständig abgesichert wurde, waren Einsteiger von den Bewertungskorrekturen voll betroffen. Das führte im Einzelfall zu Verdienstunterschieden von 15 Prozent und mehr. „Dass ein jüngerer, möglicherweise leistungsfähigerer Mitarbeiter nie mehr an das Entgelt des älteren Kollegen herankommt, der an der gleichen Maschine steht, war uns bewusst", sagt Gerd Schaible. ERA-Forscher Bahnmüller sieht die Gefahr, „dass die Überwindung der Aufteilung in Arbeiter und Angestellte durch neue Segmentierungen erkauft wurde, die erheblich größere Entgeltungerechtigkeiten umschließen können". Aber was wäre die Alternative gewesen? „Wir hätten bei den Überschreitern unter den Altbeschäftigten abschmelzen und ihnen die Entgeltanteile wegnehmen müssen, die ihnen möglicherweise nicht mehr zustehen", sagt Gerd Schaible. Eine solche Strategie gegen die Interessen ihrer treuesten Gefolgschaft hätte für die IG Metall in einem Desaster geendet.

EINIGUNG MIT DEM BOSS, PRÜGEL VON BELEGSCHAFT_ „Die Stimmung in vielen Betrieben war kritisch, das Ganze drohte zu kippen", erinnert sich Reinhard Bahnmüller. Die Sozialpartnerschaft stand auf dem Spiel. Lang und zäh rang man auch bei Voith miteinander um jeden Arbeitsplatz, um jede Auf- und Abwertung. Wie viel mehr ist es wert, wenn der Mitarbeiter, der eine Maschine bedient, bei einem Problem nicht gleich zum Meister rennt, sondern erst mal selbst überlegt, was zu tun ist? Wie kommt der Arbeitgeber bloß dazu, den technischen Zeichner in der Entgeltgruppe 7 einzustufen und nicht in 8 oder 9? „So einen Schmalspur-Zeichner, wie Voith ihn beschreibt, gibt es doch bei uns gar nicht." Als Konzernleitung und Betriebsrat, IG Metall und Südwestmetall am 11. Mai 2008 morgens um halb acht die Unterschriften unter das Vertragswerk setzten, hatte die Arbeitnehmerseite sich auf ganzer Linie durchgesetzt. Vor allem eins hatte der Betriebsrat festgezurrt: Facharbeit beginnt bei Voith erst in Entgeltgruppe 7. Der Arbeitgeber wollte den Konflikt letztlich nicht eskalieren lassen. „Am Ende der Verhandlungen waren wir in einer Boomphase", sagt Konzernbetriebsratschef Schaible. „Ein halbes Jahr später wäre das Ergebnis nicht mehr möglich gewesen." Stolz präsentierten die Betriebsräte das Erreichte – und bezogen statt Lob verbale Prügel.

„Von einer breiten Akzeptanz und einem positiven Votum kann derzeit nicht gesprochen werden", hatte Reinhard Bahnmüller ein Jahr zuvor in einer ERA-Zwischenbilanz geschrieben. Eine Befragung in sechs Betrieben hatte ergeben, dass nur 19 Prozent der Beschäftigten ERA mit „gut" oder „sehr gut" bewerteten, 36 Prozent mit „teils, teils" und 45 Prozent mit „schlecht" oder „sehr schlecht". Auch Gerd Schaible, oberster Betriebsrat bei Voith, würde sich bis heute „nicht trauen zu sagen, dass unsere Belegschaft das neue System gerechter findet als das alte". Andererseits gab es bei Voith weniger als zehn Prozent Reklamationen gegen die Eingruppierungen. Anderswo waren 30 bis 50 Prozent keine Seltenheit.

ANERKENNUNG IST DIE ERSTE WÄHRUNG_ Dass ERA bei den Überschreitern auf der Schulnotenskala eine halbe bis eine Note schlechter wegkommt als bei den Unterschreitern, verwundert nicht. Sie fühlen sich und ihre Arbeit entwertet. Schließlich markiert die Entgeltgruppe die Position des Beschäftigten im betrieblichen Statusgefüge. ERA hat sie – im Vergleich zu vorher und in der Betriebshierarchie – degradiert. Jeder Überschreiter weiß: Wenn er einmal aufhört, wird sein Nachfolger weniger verdienen – weil seine Arbeit den derzeitigen Lohn nicht wert ist. Doch auch bei den Unterschreitern, deren Arbeit künftig besser entlohnt wird, erhält ERA allenfalls mittelmäßige Noten. Walter Beraus, im Ländle der führende ERA-Stratege der IG Metall, weiß von einem 1200-Mann-Betrieb mit 250 Unterschreitern. „Denen wurde durch ERA attestiert, dass sie die ganzen Jahre um 500 bis 1000 Euro im Monat beschissen worden waren."

Als die Forscher nachfragten, worin denn die „ungerechte Behandlung" durch das neue System bestehe, rangierte der Kritikpunkt „geringe Wertschätzung der Arbeit" weit vor „Absenkung des Verdienstes" und „Verdienststeigerung ist zu gering". Daraus kristallisierten sie ihre wohl wichtigste Erkenntnis: „Es geht nicht primär ums Geld, sondern um Anerkennung." „Wir haben gedacht, dass die Sache funktioniert, wenn das Geld stimmt", sagt IG-Metaller Walter Beraus. Ein Irrtum. Auch die Soziologen Martin Kuhlmann und Werner Schmidt beurteilen die Wirkung von ERA nüchtern: „Weder begeisterten sich die Arbeiter über einen relativen Statusgewinn, noch trauerten ehemalige Angestellte wegen eines Verlusts an Distinktionschancen." Vielleicht, weil die Mitarbeiter begriffen haben, dass sich tradierte Statusunterschiede nicht über Nacht verflüchtigen. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert der Arbeitgeber wie eh und je an Angestelltenbeispielen, nie an Beispielen aus der Werkstatt", sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Schaible. Die längst überwunden gehoffte Zweiteilung offenbare sich auch des Mittags. „Da sitzen die einen immer noch in der Vesperbude neben den Maschinen beisammen", sagt Schaible. „Und die anderen gehen in die Kantine oder zum Italiener." ■

Foto: Stephan Pramme

LOHN-EXPERTIN TONDORF: „Ein Irrglaube, dass alles in Ordnung wäre“

Forschen als Politik

DISKRIMINIERUNG Frauen werden oft ungerecht schlecht bezahlt, sagt die Wissenschaftlerin Karin Tondorf. Doch es ist unredlich, die statistische Lohnlücke mit dem Grad der Lohndiskriminierung gleichzusetzen. Man muss vielmehr Betriebe und Tarifwerke einzeln durchforsten.

Von **STEFAN SCHEYTT**, Journalist in Rottenburg am Neckar

Es war neulich bei einer Podiumsdiskussion, als der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes – ein Mann – mit dem Unterton der Empörung seine Zuhörer fragte, er wolle jetzt wirklich einmal wissen, wo es denn bitte schön in Deutschland bei der tariflichen Bezahlung noch eine Diskriminierung von Frauen gäbe. Das sei doch längst überwunden und sowieso verboten. Auf dem Podium saß auch Karin Tondorf, die sich seit mehr als 20 Jahren wissenschaftlich mit dem Thema der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern beschäftigt, die darüber für Bundesministerien und für die Hans-Böckler-Stiftung gearbeitet hat, vor Bundestagsfraktionen und wissenschaftlichen Gremien referierte. Innerlich mag sie die Augen verdreht haben. Doch ihrer Replik am Mikrofon war davon nichts anzumerken. Ruhig und sachlich wie immer trug sie ihre Argumente vor. „Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass alles in Ordnung wäre, sobald Tarifverträge nicht mehr zwischen Männern und Frauen unterscheiden“, sagt sie. Wer so denke, mache es sich zu einfach und habe das Problem der mittelbaren Diskriminierung nicht verstanden. Ihre Forschung setzt da an, wo die offensichtliche Diskriminierung aufhört. Sie fragt nicht nur danach, ob gleiche Arbeit auch gleich bezahlt wird, sondern welche unterschiedlichen Tätigkeiten gleichwertig sind und deswegen auch gleich bezahlt werden müssen.

Tondorf hat selbst eine ungewöhnliche Berufsbiografie. Ende der 60er Jahre machte sie eine Lehre als Kauffrau bei Siemens in Essen. Dann arbeitete sie als Verwaltungsangestellte im Bundestag, danach acht Jahre als Gewerkschaftssekretärin. Mit 30 holte sie das Abitur nach, studierte mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Soziologie, lehrte fünf Jahre an der FU in Berlin und forschte zwei Jahre am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung. Seit 1996 ist Tondorf, die über die Modernisierung der industriellen Entlohnung promovierte, freiberuflich als Wissenschaftlerin und Beraterin tätig. Meist ging es dabei um den gerechten Lohn für Frauen, um moderne, nichtdiskriminierende Entlohnungssysteme.

WAS IST DER RICHTIGE MASSSTAB?_ Sie selbst sei zwar nie von Lohndiskriminierung betroffen gewesen, sagt Karin Tondorf, doch die Ungerechtigkeit, die Vorurteile und Stereotypen beim Thema Frauenentlohnung, die ihr schon während ihrer Zeit bei der Gewerkschaft HBV immer wieder begegneten, forderten sie heraus. Warum, fragt sie, wird zum Beispiel die Arbeit eines Leiters der Betriebswerkstatt bei einem Mittelständler höher eingruppiert als die Leiterin der Kantine? Ist die Arbeit einer gelernten Verkäuferin im Einzelhandel 600 Euro im Monat weniger wert als die eines Schlossers? Warum wird die Lehrtätigkeit an Grundschulen, die in der Mehrheit von Frauen ausgeübt wird, schlechter bezahlt als die Lehrtätigkeit an Gymnasien oder beruflichen Schulen? Und warum bekommt eine Erzieherin weniger als ein Bautechniker?

In der öffentlichen Debatte ist es vor allem eine simple Prozentzahl, die die Debatte um die Entgeltdiskriminierung bestimmt: die statistische Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, auf Eng- ▶

„Equal Pay kostet Geld“

Christiane Benner, Vorstandsmitglied der IG Metall und verantwortlich für den Bereich Zielgruppen und Gleichstellung, erklärt ihre Equal-Pay-Strategie für die Betriebe.

Foto: Frank Rumpenhorst

IN EINEM FLYER DER IG METALL HEISST ES, IN DEN TARIFVERTRÄGEN GELTE GRUNDSÄTZLICH „GLEICHE BEZAHLUNG FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT“. HEISST DAS, ALLES IST IN BUTTER FÜR FRAUEN IN IG-METALL-BETRIEBEN? Das ist ganz unterschiedlich. In der Metall- und Elektroindustrie, in der über 70 Prozent unserer Mitglieder beschäftigt sind, haben wir durch den Entgeltrahmentarifvertrag, genannt ERA, eine gute Ausgangsbasis für eine diskriminierungsfreie Bezahlung. In der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, in der es im Gegensatz zu ostdeutschen Textilbetrieben keinen ERA gibt, ist das problematischer: Da ist ein Zuschneider höher eingruppiert als viele gleichwertige Tätigkeiten von Frauen.

ALSO: TARIFVERTRAG GUT, ALLES GUT? Tarifverträge müssen in den Betrieben umgesetzt werden. Bei der Einführung von ERA haben die Arbeitgeber oft systematisch versucht, auf Kosten von Frauen zu sparen. Als Tarifsekretärin war ich bei vielen Schlichtungsverfahren dabei. Vielfach wurden Tätigkeiten von Teamassistentinnen unter Wert beschrieben, um sie entsprechend niedriger eingruppieren zu können. Es gab Versuche, Frauen, die ganze Sekretariate leiteten, unterhalb des Eckentgelts zu entlohnen. In vielen Fällen konnten wir das verhindern, indem wir durchsetzten, dass ihre Aufgaben korrekt beschrieben wurden. Eine anderes Beispiel ist die tarifliche Leistungszulage. Ohne gute Betriebsvereinbarungen dazu wird sie meist nach Gutdünken unter den Beschäftigten verteilt, und dann bekommen Männer in der Regel höhere Zulagen als Frauen.

WAS WILL DIE IG METALL DAGEGEN UNTERNEHMEN? Derzeit arbeiten wir in einer Arbeitsgruppe für die Textil- und Bekleidungsindustrie an einem gemeinsamen Entgelttarifvertrag. Dieser soll die teilweise diskriminierenden Regelungen in den alten Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen ersetzen. Ich glaube, es kommt darauf an, das Thema Gender Pay Gap möglichst konkret vor Ort in den Unternehmen anzupacken. Betriebsräte müssen geschlechterdifferenzierte Entgeltdaten einfordern und diese analysieren. Notwendig wäre auch, dass Führungskräfte geschlechtersensibel geschult werden. Im Herbst werden wir in vielen Betrieben Entgeltvergleiche zwischen Männern und Frauen durchführen. Ich rechne da mit acht bis zwölf Prozent Unterschied.

MÜSSEN DIE FRAUEN MIT SO EINEM WERT LEBEN? Hoffentlich nicht mehr allzu lange! Die IG Metall hat jedenfalls beschlossen, das Thema Entgeltdiskriminierung von Frauen anzupacken. Das geht sicher nicht von heute auf morgen, und wir müssen uns auf Konflikte einstellen, denn selbst eine schrittweise Umsetzung von Equal Pay kostet die Unternehmen Geld. Und schließlich müssen wir auch mehr Frauen dazu bewegen, sich in Entgeltfragen zu engagieren. Die Entgeltkommissionen sind nämlich hauptsächlich mit Männern besetzt. Wir versuchen gezielt, mehr Frauen für unsere Bildungsangebote zu Entgelten und Arbeitsbewertung zu gewinnen.

Das Gespräch führte **STEFAN SCHEYTT.**

Fotos: Bernd Schölzchen/dpa; Patrick Pleul; Steffen Schmidt; Ruth Röder/Chromorange

LKW-FAHRER, ALTENPFLEGERIN, VERKÄUFERIN, HANDWERKER: „Frauentypische Berufe erfahren weniger Wertschätzung."

lisch: Gender Pay Gap. Nach einer Studie der OECD in 34 Industriestaaten ist diese Lohnlücke nirgendwo größer als bei uns: In Deutschland verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen durchschnittlich fast 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, während die Lücke im Schnitt aller OECD-Länder 16 Prozent beträgt und Länder wie Norwegen oder Belgien deutlich niedrigere Werte von 8 bis 9 Prozent erreichen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts verdienten Frauen in Deutschland 2010 im Schnitt sogar 23 Prozent weniger als Männer. In konkreten Zahlen sieht das so aus: Während ein Mann im vergangenen Jahr einen durchschnittlichen Bruttoverdienst von 3508 Euro erzielte, kam eine Frau auf 2861 Euro.

Doch die Interpretation solch aggregierter Zahlen ist hochkomplex. Ein Teil der statistischen Lohnlücke ist sachlich gerechtfertigt, weil er reale Unterschiede in der Wertigkeit von Arbeitsplätzen abbildet. Ein weiterer Teil erklärt sich aus ungleichen Chancen, vor allem durch Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben: Frauen wählen dann Jobs, die Teilzeitarbeit ermöglichen, unterbrechen ihre Arbeit und stellen ihre Karriere oft jahrelang zurück – mit den entsprechenden Nachteilen für Lohn und Gehalt. „Dies ist allerdings noch keine Diskriminierung", kommentiert Tondorf. „Dagegen muss man politisch vorgehen. Überzeugende Beispiele dafür sind Frankreich oder Skandinavien." Wie stark Frauen bei ihrer Bezahlung diskriminiert werden, käme durch den unbereinigten Gender Pay Gap des Statistischen Bundesamts aber gar nicht zum Ausdruck, kritisiert Karin Tondorf. Entscheidend sei vielmehr die Frage, wofür – sprich für welche Arbeit – Frauen und Männer ihren Lohn erhalten. Und dafür lautet der Rechtsgrundsatz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.

LOHNSYSTEME AUF DEM PRÜFSTAND_ Die Antworten auf die Fragen, die die Forscherin stellt, stecken in den Systemen der Arbeitsbewertung, wie sie in Tarif- oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Tondorfs Verdacht: Sie bilden die tatsächlichen Anforderungen und Belastungen vieler Tätigkeiten von Frauen nicht angemessen ab – mit den entsprechenden Konsequenzen fürs Entgelt. „Das Problem ist nicht, dass junge Frauen Frisörin werden, Erzieherin oder Grundschullehrerin", meint Karin Tondorf, „der Kern des Problems ist, dass viele frauentypische Berufe einfach weniger Wertschätzung erfahren, obwohl sie die gleichen oder sogar höhere Anforderungen stellen." Etwa bei den Lehrern. Dort würde nach dem Muster entlohnt: Kleine Kinder – kleines Geld, große Kinder – großes Geld. Der fachliche Anteil des Lehrerberufs würde hier im Vergleich zum erzieherischen Anteil überbewertet. „Tätigkeiten mit Kindern,

in der Pflege oder im haushalterischen Bereich sind notorisch unterbewertet und unterbezahlt, weil sie von Frauen verrichtet werden."

Psychosoziale Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen, Kommunikations- und Teamfähigkeit werden regelmäßig in Stellenanzeigen gefordert, aber in vielen Tarifverträgen gar nicht bewertet und dann auch nicht entsprechend entlohnt. Auch bei der Frage, welche Verantwortung eine Tätigkeit erfordert, würde zwar die Verantwortung für Geld und Sachwerte oder Führungsverantwortung regelmäßig bewertet, nicht aber die Verantwortung für Menschen. „Arbeit mit und an Menschen wird in Deutschland strukturell unterbewertet", argumentiert Tondorf. Wenn gleichzeitig fachliche und physische Anforderungen in typischen Männerberufen berücksichtigt werden, öffnet sich die Entgeltlücke unweigerlich.

Ein wegweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs erstritt Ende der 80er Jahre eine Beschäftigte in der deutschen Druckindustrie; als „Fall Rummler" ist es unter Fachleuten ein Begriff. „Damals entschied der EuGH, dass bei der Arbeitsbewertung alle wesentlichen Anforderungen an Tätigkeiten von Frauen und Männern gerecht berücksichtigt werden müssen", erklärt Tondorf. In dem damaligen Tarifvertrag wurde zwar der Einsatz von Muskelkraft in den von Männern dominierten Tätigkeiten bewertet und bezahlt, nicht aber die feinmotorische Bewegungpräzision, wie sie bei der Arbeit von Frauen erforderlich ist.

Deswegen, argumentiert Tondorf, sei die Gleichverteilung der Entgelte auch kein Hinweis auf Lohngerechtigkeit: Im öffentlichen Dienst Ostdeutschlands etwa gebe es keine Verdienstdifferenz, doch das bedeute nicht automatisch, dass die Arbeit einer kommunalen Altenpflegerin im Vergleich zu der eines Hausmeisters gerecht bewertet werde: „Wenn sich zeigt, dass die Arbeit der Frau höherwertig ist, müsste sie auch mehr verdienen als der Mann." Tondorf schätzt, dass bei geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung Frauen auch in Deutschland in einigen Fällen bis zu 20 oder 25 Prozent mehr Entgelt bekommen müssten. Denn nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und nach Artikel 157 des Vertrags zur Arbeitsweise der Europäischen Union haben Frauen Anspruch auf gleiches Entgelt nicht nur bei gleicher Arbeit, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit, mithin auch ein Recht auf mehr Entgelt bei höherwertigen Tätigkeiten.

Tondorf schätzt, dass Frauen in einigen Fällen bis zu 20 oder 25 Prozent mehr Entgelt bekommen müssten.

Um versteckte Geschlechterdiskriminierung aufzudecken, haben Tondorf und ihre Kollegin Andrea Jochmann-Döll im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2010 den Entgeltgleichheits-Check, kurz eg-check (www.eg-check.de), entwickelt, eine Prüfmethode, mit der unter anderem die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten festgestellt werden kann. Ähnlich dem Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) Baden-Württemberg werden die Tätigkeiten in einem Unternehmen oder einer Behörde analytisch anhand von Haupt- und Unterkriterien einheitlich bewertet und bepunktet, um unterschiedliche Arbeiten vergleichbar zu machen. eg-check ist als rechtliches Prüfinstrument anerkannt und unterscheidet sich dadurch von dem freiwilligen Prüfinstrument „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland" (Logib-D) des Bundesfrauenministeriums für Personalabteilungen.

Nach Tondorfs Meinung ist die Bezeichnung Logib-D missverständlich, denn „sie suggeriert, dass es um die rechtlich gebotene Lohngleichheit im Betrieb geht". Geprüft werde aber nicht, ob gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, sondern ob das Entgelt den Qualifikationen der Männer und Frauen entspricht. „Leider hält sich der Irrtum härtnäckig, dass sich das Entgelt nach der Qualifikation richten müsse", sagt Tondorf. „Aber in Deutschland gibt es keinen Qualifikationslohn: Ein Mann, der als Hilfskraft im Lager angestellt ist, bekommt nicht mehr, wenn er ein Studium vorweisen kann." Eine Prüfung auf Entgeltgleichheit mit diesem Instrument, warnt die Wissenschaftlerin, garantiere den Arbeitgebern nicht, im Falle von Klagen wegen Diskriminierung auf der sicheren Seite zu stehen.

EIN WEITERES GESETZ SOLL HELFEN_ Das viel diskutierte AGG wird nach Karin Tondorfs Überzeugung noch nicht für eine faire Bezahlung der Geschlechter sorgen. Das Gesetz verbietet zwar Diskriminierung beim Entgelt, doch es gibt keinen verbindlichen Rahmen, der Arbeitgeber und Tarifparteien verpflichtet, ihre Entlohnung zu prüfen – und, wenn sich Diskriminierung findet, diese auch zu beseitigen. „Auf dem Weg der Freiwilligkeit wird sich nichts bewegen, wir brauchen ein zusätzliches Verfahrensgesetz, das die betrieblichen und tariflichen Akteure in die Pflicht nimmt", meint Karin Tondorf. Noch in diesem Sommer soll ein entsprechender Entwurf von der SPD eingebracht werden, auch die Grünen und die Linkspartei sind auf diesem Weg.

Im Bewusstsein vieler Gewerkschafter habe sich in den vergangenen Jahren viel getan, auch viele Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen und einzelne Arbeitgeber seien sensibilisiert, bilanziert Karin Tondorf ihre Erfahrungen. Doch im Vergleich mit Skandinavien oder den USA, wo das Bewusstsein für Entgeltdiskriminierung wesentlich ausgeprägter sei als hier, sei Deutschland noch immer „politisch rückständig". In der konkreten Entlohnungspraxis der Betriebe gebe es noch viel zu wenig Erfolge. „Wenn es in dieser Sache in Deutschland in nächster Zeit nicht vorangeht, kann ich mir vorstellen, dass auch in der EU die Unzufriedenheit wachsen wird", meint Tondorf. Das heißt wohl: Irgendwann könnte EU-Kommissarin Viviane Reding versucht sein, unwilligen Mitgliedstaaten durch eine neue Richtlinie auf die Sprünge zu helfen. ■

Am oberen Ende der Skala

VORSTANDSVERGÜTUNG Wenn entschieden wird, wie viel ein Vorstand verdient, dann dienen Spitzenverdiener in anderen Vorständen als Maßstab – nicht etwa das Lohngefüge des eigenen Unternehmens. Jetzt sind die Aufsichtsräte gefragt.

Von **HEINZ EVERS**, Vergütungsberater in Gummersbach und Autor der Arbeitshilfe für Aufsichtsräte 14 der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Angemessene Vorstandsvergütung".

Vor der Finanz- und Wirtschaftskrise war die Kritik an der Vorstandsvergütung in deutschen Großunternehmen quer durch alle gesellschaftlichen Gruppen ungewohnt einhellig. Ob Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Verbände, selbst einzelne Topmanager – sie alle prangerten die Höhe der Spitzenvergütungen als absolut ungerechtfertigt, maßlos, unmoralisch und brutal egoistisch an. Sie forderten gesetzliche oder zumindest freiwillige Beschränkungen. Nach einer Umfrage des DGB Ende 2007 hielten 83 Prozent der Deutschen die Vergütung der Vorstandsvorsitzenden in den DAX-Unternehmen für unangemessen hoch.

Mit der Krise 2008 und 2009 entspannte sich zunächst die Situation. Die starken Gewinneinbrüche der Unternehmen reduzierten die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Das Niveau der Vorstandsbezüge sank um bis zu 25 Prozent. Zugleich wurden neue gesetzliche Anforderungen an die Vorstandsvergütung festgelegt, von denen man sich eine wirksame Dämpfung der Vergütungsentwicklung versprach. Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung von 2009 (VorstAG) konkretisierte und stärkte die Verantwortlichkeit des Aufsichtsratsplenums für die Festsetzung und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung. Entsprechende Vergütungsstrukturen sollen das Vorstandshandeln konsequent auf die langfristige, nachhaltige Unternehmensentwicklung ausrichten. Mit gleicher Zielsetzung wurden im Jahr 2010 als Konsequenz aus der Finanzkrise spezielle Vergütungsverordnungen für Banken und Versicherungen erlassen. Sie reglementieren vor allem die variablen Bonussysteme, um so die Vorstände von zu risikoreichen Geschäften abzuhalten.

BEZÜGE WACHSEN SCHNELLER ALS GEHÄLTER_ Inzwischen hat sich die Wirtschaft weitgehend erholt. Der Aufschwung hält trotz Euro-Krise unvermindert an. Die Jahresabschlüsse 2011 vieler DAX-

Unternehmen weisen Rekordgewinne aus. Gleiches gilt allerdings auch für die Vorstandsvergütung. Hatte sie bereits 2010 wieder das Vorkrisen-Niveau erreicht, wuchs sie im Jahr 2011 noch deutlich darüber hinaus. Ungeachtet aller Maßhalte-Appelle lag die durchschnittliche Steigerung der Gesamtbezüge in den DAX-Vorständen mit zehn Prozent dreimal so hoch wie die der übrigen Beschäftigten. Mit 17,5 Millionen Euro für VW-Chef Martin Winterkorn wurde die bisherige Rekordmarke von 14 Millionen Euro für Josef Ackermann aus dem Jahr 2007 um glatte 25 Prozent überboten. Überschritten in 2007 erst neun Vorstandsvorsitzende mit ihren Gesamtbezügen die Fünf-Millionen-Euro-Schwelle, sind es heute 13. Auf diese Entwicklung reagieren die Öffentlichkeit, insbesondere auch die Gewerkschaften erneut mit heftiger Empörung und dem Ruf nach weiteren gesetzlichen Restriktionen.

Dabei ist der Gesetzgeber heute für diese Art von Klagen eindeutig der falsche Adressat. Trotz mancher Mängel im Einzelnen reicht das geltende Gesetzeswerk für eine angemessene Vergütungsfestsetzung völlig aus. Woran es in den Großunternehmen vielmehr tatsächlich mangelt, ist der ernsthafte Wille der Aufsichtsräte, die gesetzlichen Bestimmungen sachgerecht und konsequent umzusetzen. In diesen Beratungsgremien spielen die Arbeitnehmervertreter, seien es hauptamtliche Gewerkschafter oder Betriebsräte, eine gewichtige Rolle. Dabei erübrigt sich die erneut propagierte Forderung nach einer gesetzlichen Obergrenze für die Vorstandsbezüge bereits durch die Verpflichtung des Aufsichtsrates gemäß VorstAG, bei den variablen Vergütungselementen eine Begrenzungsmöglichkeit für außerordentliche Entwicklungen zu vereinbaren. Wenn dies durch die Festlegung eines Höchstbetrages (Cap) geschieht und nicht nur – wie bei VW – als allgemeiner Vorbehalt mit entsprechend heiklem Erörterungsbedarf, dürften derartige Vergütungsexzesse kaum vorkommen. Im Übrigen hätte sicherlich auch ein Appell des Aufsichtsrates an den VW-Vorstand ausgereicht, um hier eine freiwillige Begrenzung zu erreichen. Der Verzicht der Vorstände des Düngemittelherstellers K+S auf über 20 Prozent der ihnen aufgrund deutlich gestiegener Erträge rechtmäßig zustehenden Tantiemen im Jahr 2008 ist dafür ein gutes Beispiel.

> Es mangelt an dem ernsthaften Willen der Aufsichtsräte, die gesetzlichen Bestimmungen konsequent umzusetzen.

Zudem haben es die Aufsichtsräte grundsätzlich in der Hand, nach intensiver Auseinandersetzung mit den jeweiligen Unternehmenszielsetzungen und -strategien die Zielgrößen der variablen Vergütung so anspruchsvoll festzulegen, dass 100-Prozent-Zielerreichungen eine echte Herausforderung für die Vorstände darstellen. Wenn stattdessen aber, wie bei Siemens, bonuswirksame Gesamtzielerreichungen von 197,38 Prozent (2011) oder 192,58 Prozent (2010) für den Vorstand zur Regel werden, darf man sich über ein Ausufern der Bezüge kaum beklagen. Ein Cap von 150 Prozent sowohl bei der Zielerreichung als auch bei den ausgelobten Bonusbeträgen wäre zweifellos sachgerechter als die üblichen 200 Prozent. Dies gilt umso mehr, als neben finanziellen Bemessungsgrößen zunehmend auch nicht quantifizierbare Zielparameter Verwendung finden, bei denen bereits die Vorstellung einer doppelten Zielerreichung erhebliche Fantasie erfordert.

Eine weitere Ursache für die unangemessene Vergütungsdynamik liegt heute in den horizontalen Marktvergleichen, an denen sich die vergütungspolitischen Entscheidungen der Aufsichtsräte vorwiegend orientieren. Dies gilt vor allem, sofern aus Praktikabilitätsgründen das jeweilige Börsensegment wie DAX oder MDAX als primäres Auslesekriterium dient. Da eine Positionierung im unteren Drittel des Vergleichsrahmens oder sogar bereits unterhalb des Mittelwertes der Verteilung unter Anreiz- und Bindungsaspekten als negativ dargestellt wird, sehen sich die Aufsichtsräte zu ständigen Aufwertungsmaßnahmen genötigt.

DAS EIGENE UNTERNEHMEN ALS MASSSTAB_ Abhilfe schaffen hier sicherlich zum einen der engere Zuschnitt der Peer-Group nach Branche, Größe und Ertragslage, zum anderen und vor allem aber der vertikale Vergleich zum Lohn- und Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen. Es ist schon erstaunlich, welche geringe Rolle diese Orientierung, die der Gesetzgeber in der Begründung zum VorstAG ausdrücklich fordert, in der Praxis der Vorstandsvergütung bislang spielt. Der enorme Anstieg der Festbezüge der DAX-Vorstände in den Jahren 2009 bis 2011 ist dafür ein deutlicher Beleg. Trotz der paritätisch mitbestimmten Aufsichtsräte fiel er in diesem Zeitraum von drei Jahren mit knapp 15 Prozent dreimal so hoch aus wie die allgemeine Tarifentwicklung. Wenn von Aufsichtsratsmitgliedern die Entwicklung der variablen Bezüge noch mit „unvorhergesehenen“ Ertragssteigerungen entschuldigt werden kann, basiert die Fortschreibung der Festbezüge jedoch eindeutig auf Plenumsbeschlüssen der Aufsichtsräte.

Schließlich erweist sich der zunehmende Komplexitätsgrad der Vergütungssysteme als Vergütungstreiber. Die Vielzahl der Komponenten mit ihren internen und externen Erfolgsgrößen, den unterschiedlichen Zeithorizonten der Leistungserbringung, aber auch der Rückbehaltung und Auszahlung sowie der Mischung aus Bar- und Aktienvergütungen macht es selbst ausgewiesenen Experten schwer, die Konsequenzen dieser Systeme zuverlässig abzuschätzen. In Verbindung mit der noch immer zu defensiven Publizitätspolitik vieler Unternehmen in ihren Vergütungsberichten sind daher nicht nur die Hauptversammlungsbeschlüsse über die Billigung der Vergütungssysteme höchst fragwürdig, auch viele Aufsichtratsmitglieder fällen ihre Entscheidungen auf einer völlig unzureichenden Informationsbasis. Wenn sie daher auf einfacheren Systemstrukturen bestehen und ihre Unternehmen zudem zu einer transparenten, verständlicheren Darstellung der Vorstandsvergütung drängen, erfüllen sie nur ihren gesetzlichen Auftrag und tragen damit zu einer maßvolleren, angemessenen Vorstandsvergütung in der Zukunft bei. ■

Am unteren Ende der Skala

LOHNDUMPING Reiche Länder wie Deutschland haben ständig mit Angriffen auf das Lohnniveau zu kämpfen. Indirekt auf den Gütermärkten, direkt durch Unterbietungskonkurrenz im eigenen Land.

Von **KAY MEINERS**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

Nicht immer sind Überfluss oder echte Innovationen die Ursache, wenn ein Gut billiger wird. Man kann Preise auch senken, indem man miserable Löhne zahlt oder Kosten externalisiert – also etwa die Allgemeinheit für Umweltschäden zahlen lässt, die der eigene Betrieb verursacht. Die Gewerkschaften fordern deshalb die Einhaltung tariflicher Standards und einen gesetzlichen Mindestlohn, dessen Höhe seit Anfang 2010 bei 8,50 Euro in der Stunde liegen soll. So soll ein destruktiver Lohnwettbewerb nach unten gestoppt werden. Interessanterweise stehen die Organisatoren des freien Welthandels vor dem gleichen Problem wie die Gewerkschaften. Auch sie kennen und fürchten den unlauterem Wettbewerb. Anti-Dumping-Gesetze und internationale Abkommen ächten deshalb den Verkauf von Waren unter den Herstellungskosten oder die Subvention von Exportindustrien. In Artikel 6 des Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommens (GATT) von 1947 heißt es: „Die Unterzeichner stimmen überein, Dumping, durch das die Güter eines Landes für weniger als den üblichen Preis in den Handel eines anderen Landes eingeführt werden, zu verbieten. Denn die dort vorhandene Industrie wird dadurch materiell geschädigt, die Entwicklung einer heimischen Industrie wird behindert.“ Den Austausch von Produkten, die mit unterschiedlichen Lohnniveaus hergestellt wurden, verbietet das GATT als Handelsabkommen natürlich nicht. Es fällt den Gewerkschaften zu, sich gegen Löhne zu wehren, die das übliche oder tarifliche Lohnniveau unterschreiten. Denn Lohndumping schädigt diejenigen Arbeitnehmer materiell, die bereits zu höheren Löhnen Beschäftigung gefunden haben, und es behindert die Entwicklung von Lohn- und Sozialstandards, die der Leistungsfähigkeit entwickelter Betriebe oder Volkswirtschaften angemessen sind.

Das „Dumping“, frei übersetzt „Verramschen“, war ursprünglich ein Begriff aus der Außenhandelstheorie. Analog dazu entstand der Begriff des „Lohndumpings“, der sich in Deutschland seit den

1920er Jahren einbürgerte. Die Lohndrückerei als Phänomen war natürlich schon vorher geläufig. Aber erst in den Jahren nach dem Ersten Weltkrieg wurde der Begriff in Deutschland bekannt, als es von seinen europäischen Nachbarn bezichtigt wurde, Lohndumping zu betreiben. Noch jünger ist der weiter gefasste Begriff „Sozialdumping", der die Arbeitsstandards ingesamt zum Thema macht.

Doch der Vergleich ist nicht perfekt. Für den Arbeitslohn gibt es keine feste Untergrenze, wie sie die Herstellungskosten beim Warenpreis darstellen. Sie kann nur aus angemessenen Lebenshaltungskosten abgeleitet werden – etwa aus der Höhe der sozialen Grundsicherung oder aus der Pfändungsfreigrenze. Ein weiterer Unterschied zum Warenhandel ist, dass die Gewerkschaften nicht nur den unfairen Wettbewerb, sondern jeglichen Wettbewerb ausschließen wollen. Ihr Ziel ist die Kartellierung des Arbeitsangebotes, um einen möglichst hohen Lohn zu erzielen und so die strukturelle Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber wettzumachen. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" heißt das Ziel. Es lässt sich aber nur durchsetzen, wenn drei Bedingungen erfüllt sind. Erstens müssen die Gewerkschaften über ausreichend Organisationsmacht verfügen, um zu verhindern, dass Einzelne aus der Solidarität ausscheren. Zweitens müssen sie Kriterien für die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Arbeit entwickeln. Drittens müssen sie dafür sorgen, dass möglichst die ganze Welt mitmacht.

GLOBALE ASYMMETRIEN_ Die global unterschiedlichen Lohnniveaus sind für Gewerkschaften eine große Herausforderung. Denn selbst wenn es gelingt, Lohnkonkurrenz an einem Standort zu verhindern, wird die Konkurrenz zwischen Arbeitnehmern über die Gütermärkte ausgetragen. Wir alle kaufen Produkte aus Regionen, in denen Verstöße gegen elementare Arbeitnehmerrechte an der Tagesordnung sind und Stundenlöhne von weniger als 50 Cent gezahlt werden. Dies stellt ein ethisches Problem dar, auch für Kunden. Denn die globalen Ungleichgewichte beim Lohn lassen sich nicht vollständig durch Produktivitäts- und Preisunterschiede oder gar individuelle Leistung der Arbeitnehmer erklären. Wer hoch qualifiziert ist, der verdient zwar in der Regel mehr. Doch viele Leute verdienen nur deshalb schlechter als andere, weil sie arm sind, weil ihre Verhandlungsmacht schwächer ist.

> Viele Leute verdienen nur deswegen weniger als andere, weil ihre Verhandlungsmacht schwächer ist.

Zwei Ökonomen der US-Universität Princeton, Orley Ashenfelter und Štěpán Jurajda, haben untersucht, was Berufsanfänger in McDonald's-Filialen überall auf der Welt verdienen – und wie viele Hamburger sie sich für einen Stundenlohn leisten können. Das Ergebnis: Während ein Japaner sich nach einer Stunde Arbeit mit drei Stück sattessen kann und ein Deutscher mit 2¼ Stück, bekommt ein Taiwanese nur einen Hamburger, ein Chinese nur ein Drittel und ein Inder nur ein Fünftel – also fast gar nichts. Gegen alle, die darin einen Beweis für die schreiende Ungerechtigkeit der Welt sehen, könnte man einwenden, dass das niedrige Lohnniveau in Indien die niedrigere Produktivität der Wirtschaft widerspiegelt und McDonald's, weil es in Indien produktiver ist als eine durchschnittliche Firma, davon zu Recht profitiert. Man könnte auch einwenden, dass ein McDonald's-Job in Indien einen hohen Sozialstatus hat und dass ein Hamburger dort ein teures Luxusprodukt ist, das sich nicht zurBerechnung der Kaufkraftparität eignet. Aber wir ahnen, dass es nicht fair zugeht. Oder glauben wir, dass der Japaner seinen Job 15-mal so gut erledigt wie der Inder?

ANGRIFFE IM EIGENEN LAND_ Niedriglöhne sind verlockend für Arbeitgeber. Auch in Deutschland versuchen täglich Unternehmen, sich dadurch Vorteile gegenüber Konkurrenten zu verschaffen. Lohndumping wird dann Teil der Unternehmensstrategie. Eine Möglichkeit besteht darin, die Tarifbindung zu umgehen. Im Jahr 2010 waren noch 63 Prozent der Arbeitnehmer in Westdeutschland und 50 Prozent der Arbeitnehmer in Ostdeutschland tarifgebunden. In Teilen Deutschlands sind Tarifverträge, die eigentlich Mindeststandards festschreiben sollen, mittlerweile eher zu Standards für die besseren Jobs geworden.

Auch Privatisierungen, Leiharbeit und Werkverträge werden dazu missbraucht, das erkämpfte Lohnniveau wieder abzusenken. Nach einer aktuellen Umfrage der Gewerkschaft NGG gibt es in der Nahrungsmittelbranche seit dem Jahr 2011 bereits mehr Werkvertrags-Arbeiter als Leiharbeiter, oft aus Osteuropa. Während Leiharbeiter im Schnitt fast sechs Euro in der Stunde weniger verdienen als die Stammbelegschaft, sind es bei Beschäftigten mit Werkverträgen noch einmal 60 Cent weniger. Andere Firmen nutzen Minijobs für Dumping-Strategien. Das nimmt bei einzelnen Unternehmen unvorstellbare Ausmaße an. Beim Discounter Netto sind rund 30 000 Mini-Jobber beschäftigt – fast die Hälfte der Beschäftigten. Offiziell sind das alles Aushilfen. Praktisch, dass sie statt sonst mindestens neun Euro nur 7,50 Euro verdienen und nur geringe Sozialabgaben fällig werden. Nach DGB-Berechnungen spart Netto so rund 40 Millionen Euro im Jahr.

Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss immer neu verteidigt werden. Das Arbeitsrecht kann die Arbeitnehmer nur vor den gröbsten Auswüchsen schützen, denn erst ein Lohn, der um 30 Prozent unter dem ortsüblichen Lohn oder dem Tariflohn liegt, gilt als sittenwidrig. Was aber, wenn die Sitten selbst verrohen?

Zwar sind dem Dumping in Deutschland andere Grenzen gesetzt als in einem Entwicklungsland. Der Lohn kann hierzulande nicht beliebig tief fallen. Denn die Sozialleistungen des ALG II wirken ökonomisch wie ein Reservationslohn – also wie ein Lohn, unter dem ein ökonomisch rationaler Mensch kein Arbeitsangebot annehmen muss. Es täte freilich dem sozialen Frieden gut, den Reservationslohn nicht ständig auszutesten. ■

„Absurde Relationen“

INTERVIEW Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann über Fehlentwicklungen bei der Einkommensverteilung und Fairness als Orientierungsmaß bei der Lohnfindung

Das Gespräch führten **GUNTRAM DOELFS** und **KAY MEINERS.**

Herr Thielemann, das höchste CEO-Gehalt im DAX liegt derzeit bei rund 17 Millionen Euro. Gleichzeitig haben wir Tarifverträge, die Jahresgehälter von weniger als 10.000 Euro vorsehen. Ist das noch Soziale Marktwirtschaft?
Bei den Einkommen haben wir uns extrem weit von der Idee der Sozialen Marktwirtschaft, der fairen Teilhabe aller, entfernt. Solche Relationen sind absurd. In den USA ist die Situation noch viel dramatischer. Dort verdienen die Manager der Top-40-Hedgefonds im Durchschnitt pro Jahr 300 Millionen Dollar. Das ist gar nicht mehr vorstellbar. Auch in Deutschland werden die Individualeinkommen nicht wirklich beleuchtet. Dieser Abschied von der Sozialen Marktwirtschaft hat seine Wurzel in simplizistischer Marktgläubigkeit.

Meinen Sie die Extreme oder das gesamte Lohngefüge, wenn Sie von absurden Relationen sprechen?
Es geht mir um mehr als nur das Lohngefüge. Eigentlich sollten wir darüber sprechen, wie sehr die Kapitaleinkommen gegenüber den Arbeitseinkommen gewachsen sind. Absurde Verschiebungen hat es vor allem in Deutschland und in den USA gegeben. Die Managervergütungen sind nur ein kleiner Baustein des Gesamtbildes. Dabei sind sie eher den Kapital- als den Arbeitseinkommen zuzurechnen. Man sollte nicht immer so tun, jede Vergütung sei Ausdruck von Wertschöpfung. Irgendwann ist es angemessener, von Abschöpfung zu sprechen.

Skizzieren Sie doch mal das Gesamtbild, von dem Sie sprechen.
Die Nicht-Regierungs-Organisation Faireconomy hat für die USA die Einkommen nach Einkommensquintilen untersucht. Zwischen 1949 und 1979 wuchsen alle Einkommen ungefähr im gleichen Tempo. Seitdem bekommt die obere Gruppe fast alles. Nach Einschätzung des Nobelpreisträgers Joseph Stiglitz verdient ein normaler US-Arbeitnehmer heute weniger als 1969, während die Einkommen der reichsten ein Prozent steil nach oben geschossen sind. Das ist schlicht nicht leistungsgerecht. Diese Entwicklung haben wir auch in Deutschland, wenn auch nicht in ganz so grotesken Ausmaßen.

In den USA wird das Auseinanderdriften der Einkommen in der ökonomischen Forschung intensiv thematisiert, in Deutschland kaum. Warum?
Offensichtlich will niemand eine Neid-Diskussion vom Zaun brechen. Dabei dient das Neid-Argument nur dazu, von der Verteilungsfrage abzulenken. Doch die Frage der Gerechtigkeit der Einkommensrelationen ist selbstverständlich legitim und höchst bedeutungsvoll. Es geht ja nicht bloß um Solidarität mit Unbeteiligten, sondern um die Fairness zwischen denjenigen, die zur Wertschöpfung beitragen. Fairness ist der Gegengedanke zum reinen Marktprinzip. Für die Marktradikalen zählt nur der Erfolg – egal ob er sich der Wertschöpfung oder der Abschöpfung verdankt.

Fotos: Michael Hughes

MAHNER THIELEMANN: „Keiner von uns arbeitet allein, und jeder arbeitet zugleich gegen andere."

Viele Bosse würden gern den individuellen Anteil am Gewinn ermitteln und die Vergütungen und Löhne entsprechend ausgestalten.
Abgesehen von den Schwierigkeiten der Messung – diese Sicht setzt voraus, dass ein Unternehmen allein und radikal auf höchstmögliche Gewinne und sonst gar nichts zugeschnitten sein dürfte. Pardon, aber Gewinnmaximierung ist unter gar keinen Umständen rechtfertigungsfähig. Natürlich müssen Unternehmen Überschüsse erzielen. Aber Gewinnerzielung ist von Gewinnmaximierung scharf zu trennen.

Was zeichnet eine faire Lohnfindung aus?
Es sollte vor allem um Anforderungen, Belastungen, Qualifikationen und um den Leistungseinsatz gehen. Dazu zählt durchaus auch das Bemühen. Wenn ich bestimmen könnte, was faire Löhne sind, könnten Philosophen Könige sein. Dann bräuchten wir auch keine Tarifverhandlungen mehr. Die Abwägung, was wir als einen fairen Lohn ansehen, ist unter anderem Aufgabe der Verhandlungspartner vor Ort – und nicht die Aufgabe des Ethikers. Seine Aufgabe ist es, zu klären, um welchen Typus von Frage es sich handelt und welche Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. Es darf keiner Seite darum gehen, das Letzte herauszuholen.

Warum ist das so wichtig?
Keiner von uns arbeitet allein, jeder ist von Vorleistungen und Kooperationen abhängig. Und jeder arbeitet zugleich gegen andere. Letzteres bedeutet, dass jede individuell erfolgreiche Strategie, jede Innovation den Wettbewerbsdruck auf andere erhöht. Das gilt für das Dumping genauso wie für Top-Gehälter. Innovation bedeutet, um Schumpeter zu zitieren, schöpferische Zerstörung. Zerstört wird der Einkommensstrom anderer.

Welche Schlüsse ziehen Sie daraus?
Der Wettbewerb sollte nicht unbeschränkt ablaufen. Sonst werden wir zu Sklaven des Wettbewerbs. Innovationen sind nicht einfach gut. Sie machen mich reich – und andere ärmer. Der Wettbewerbsdruck wird erhöht. Das treibt das Wachstum voran. Doch auch der Stress steigt. Dient das Ganze noch dem guten Leben? Solche Fragen müssen erlaubt sein. Es geht nicht um ein Ja oder Nein, sondern darum, wie viel Wettbewerb wir zulassen. Das ist vor allem eine politische, eine weltinnenpolitische Frage, aber auch eine unternehmenspolitische. Es gibt Unternehmen, die sehr konservativ agieren. Sie bieten jahrzehntelang das gleiche, gute Produkt an und sind dennoch sehr erfolgreich.

Deutlich mehr Unternehmen dürften mit einer konservativen innovationskritischen Unternehmensphilosophie Schiffbruch erlitten haben.
Natürlich gibt es das. Aber sie sind baden gegangen, weil andere den Wettbewerb verschärft haben. Ist dies einfach gut? Worauf ▶

zielt eigentlich Ihre Frage? Dass wir die stetig steigende Wettbewerbsintensität überhaupt nicht mehr infrage stellen dürfen? Heute dreht sich doch alles, individuell wie politisch, um die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Es gibt zwei Möglichkeiten: Entweder wir nehmen dies demütig hin, oder wir fassen eine Beschränkung des Wettbewerbs ins Auge.

Wie soll Ihr Vorschlag in einer globalisierten Wirtschaft funktionieren, wo die Anteileigner in San Francisco oder in Shanghai eine andere Vorstellung zur Wertschöpfung haben als Sie jetzt entwickeln?

Weil alles andere alternativlos ist, soll die Wertschöpfung nach dem Shareholder-Value-Modell ablaufen, sodass das Maximale für die Aktionäre dabei herausspringt? Das Unternehmen ist dann ein austauschbares Instrument der unstillbaren Renditewünsche derjenigen, die man Prinzipale nennt.

Sie sagen, der ungebremste globale Wettbewerb in der Realwirtschaft sei destruktiv?

Er ist das eigentliche Problem hinter der Finanzmarktkrise. Man hat das Kapital hofiert, ihm erlaubt, Standorte grenzenlos gegeneinander auszuspielen. Die Folge ist: Dem Kapital fließen gigantische Wertschöpfungsanteile zu. Die USA sind mittlerweile industriell entkernt. Sollen wir so weitermachen? Die Märkte beliebig offenhalten, auch fürs Kapital, oder eben nicht?

Die Alternativen sind Kapitalverkehrskontrollen, Schutzzölle und Protektionismus.

Selbst unverdächtige Kreise reden mittlerweile wieder über Kapitalverkehrskontrollen. Ist es nicht eigenartig, dass diese in den Wirtschaftswunderjahren gang und gäbe waren? Ebenso ein austariertes Zollsystem. Zölle setzen Hürden für den ungebremsten Wettbewerb. Man kann sich auch andere wettbewerbsbeschränkende Regulierungen vorstellen. Etwa eine Beschränkung der variablen Vergütung von Managern. Der Trend zur variablen Vergütung führt dazu, dass auch andere Unternehmen, die diesen Weg nicht gehen wollen, ihn gehen müssen. Dies ist fatal für die gute Unternehmensführung.

„Man sollte nicht so tun, als sei jede Vergütung Ausdruck einer Wertschöpfung. Irgendwann ist es angemessener, von Abschöpfung zu sprechen."

ULRICH THIELEMANN, WIRTSCHAFTSETHIKER

Man muss Maß halten und Extreme meiden – auch, wenn andere nicht mitmachen?

Dies ist der gemeinsame Nenner einer gut funktionierenden, einer menschlichen Marktwirtschaft: die Einbettung der Marktverhältnisse in Gesichtspunkte des guten Lebens und des fairen Zusammenlebens. Daraus erwächst im demokratischen Prozess die Herausforderung, zu einer Regulierung zu finden, die sicherstellt, dass der Verantwortungsbewusste nicht das Nachsehen hat. Gute Regulierung soll nicht verantwortungsbewusstes Handeln erübrigen, das wäre Überregulierung. Sie soll es nur zumutbar machen.

Was macht gute Unternehmensführung aus?

Gute Unternehmensführung muss einen fairen Ausgleich zwischen den verschiedensten Ansprüchen finden, die mit dem Unternehmen zusammenhängen. Da haben die Kapitaleinkommen durchaus ein Recht, aber auch nicht mehr. Gute Unternehmensführung setzt die Entthronung des Gewinns voraus. Wenn das in die Köpfe kommt und wir aufhören, in den Ausbildungssystemen genau das Gegenteil zu vermitteln, dann haben wir einen ganz anderen Geist im Unternehmen. Die Sozialunternehmen verfahren ja schon längst in diesem Sinne.

Sehen Sie in den Sozialunternehmen Vorbilder für die Wirtschaft insgesamt?

Ja. Dort steht nicht mehr Gewinnmaximierung im Vordergrund, sondern substanzielle Ziele treten an ihre Stelle. Das ist großartig. Bei der Alternativen Bank Schweiz (ABS) ist dieses Ziel, soziale und ökologische Projekte zu fördern. Natürlich ist das aufgrund des Wettbewerbs extrem schwierig, weil größere Konkurrenten billiger sein können. Dennoch herrscht dort ein guter Geist, und der notwendige Anfang ist gemacht. Nur so lässt sich Unternehmensführung rechtfertigen.

Sie haben für die ABS, ein Sozialunternehmen mit etwa 80 Mitarbeitern, Lohnempfehlungen entwickelt. Nach welchen Prinzipien?

Die ABS bringt die Idee der Gemeinsamkeit ihres Erfolgs dadurch zum Ausdruck, dass sie in den Statuten das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohn bei maximal 1:5 festgelegt hat. Tatsächlich lag es bei 1:3,4, als ich 2008 den Auftrag annahm. Das Management fand das etwas zu egalitär und wollte verstärkt Momente eines Pay-for-Performance einführen. Dies habe ich zurückgewiesen.

Bei der ABS moderate Differenzierungen beim Basislohn und sogar finanzielle Belohnungen für besonderen Einsatz. Haben Sie die Löhne bei der ABS ungleicher gemacht?

ZUR PERSON

ULRICH THIELEMANN, Jahrgang 1961, ist Direktor der Denkfabrik für Wirtschaftsethik MeM (Menschliche Marktwirtschaft) in Berlin und stellvertretender Vorsitzender des Beirates des Ökosozialen Forums Deutschland. Von 2001 bis 2010 war er Vizedirektor des Instituts für Wirtschaftsethik der Universität St. Gallen. In seinen Vorträgen und Schriften wirbt er dafür, ethische Maximen zur Grundlage des Wirtschaftens zu machen. Seine Kritik am „mangelnden Unrechtsbewusstsein" in der Schweiz für die Funktion des Landes als Steueroase führte dort 2009 zu einem öffentlichen Eklat. Im gleichen Jahr erschien seine Habilitationsschrift „Wettbewerb als Gerechtigkeitskonzept. Kritik des Neoliberalismus".
www.mem-wirtschaftsethik.de

Man muss Erfolg und die Erfüllung von Vorgaben strikt von Leistung und Leistungseinsatz trennen. Das Erste läuft auf eine Anreizsteuerung hinaus, das Zweite lässt gelegentliche Belohnungen durchaus zu. Vorrang bei all dem muss der Grundgedanke der Fairness haben: Wer mitgewirkt hat, verdient eine angemessene Vergütung für seinen Leistungseinsatz. Allzu großen Ausschlägen sind damit Grenzen gesetzt. Eine Unternehmensführung, die ihre Mitarbeiter zu pawlowschen Hunden degradiert, die durch Anreize dazu gebracht werden müssen, bestimmten Vorgaben zu genügen, gerät mit dem Moralprinzip unmittelbar in Konflikt.

Offensichtlich wird es mit allzu egalitären Ansätzen schwer, hoch qualifizierte Fachkräfte zu finden.
Auch bei der ABS gab es Stimmen, die sagten, dass wir mit einem Lohngefüge von 1:5 nicht genug gute Leute finden. Ich habe dann immer gefragt: Wer sind die guten Leute? Die, die den höchsten Shareholder-Value ermöglichen? So zu denken wäre das Ende der ABS als Sozialunternehmen. Die Wettbewerbssituation ist kein einfaches Problem. Grundsätzlich wird es durch Regulierung entschärft.

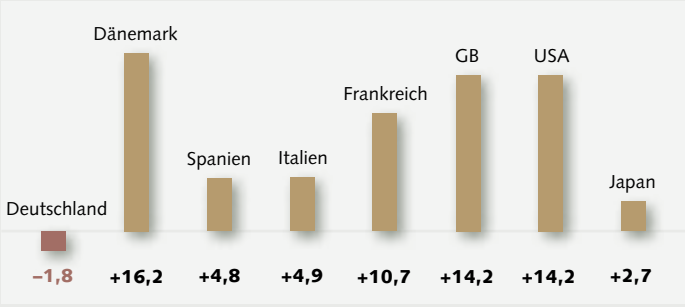
Seit der letzten Finanzmarktkrise sind Debatten um Verteilungsgerechtigkeit en vogue. Hat sie wirklich etwas verändert?
Diese Debatten sind gewiss keine Mode, sie behandeln ein ernsthaftes Problem. Das Bild ist ambivalent. Die Wirtschaftswissenschaften stecken in einer Krise. Die Bürger begehren auf. Alles andere ist beim Alten geblieben. Das Kapital wird weiterhin hofiert, nur anders. Durch Bürgschaften und die EZB. Und durch eine neoliberale Agenda, die nun, wie zuvor in Deutschland, in ganz Europa Rosskuren durchführen will, wie es der Ökonom Hans-Werner Sinn formulierte. Wohin soll dies führen? In die Plutonomie, in der die Wohlhabenden, gespeist aus Kapitaleinkommen, immer größere Anteile der Wertschöpfung für sich abzweigen? Joseph Stiglitz sagt: Wer vor der Krise marktgläubig war, ist es nach der Krise immer noch. Genau so ist es. Die Marktgläubigkeit ist noch voll in den Köpfen. Wir brauchen eine Revolution der ökonomischen Denkungsart. Weg von der Markthuldigung, hin zur Marktmoderierung.

Auf der Website Ihrer Denkfabrik für Wirtschaftsethik findet man das Memorandum „Für eine Erneuerung der Ökonomie", das überwiegend linke Ökonomen unterzeichnet haben.
Finden Sie? Ich finde dort vor allem Soziologen, Politikwissenschaftler, Theologen, einige heterodoxe Ökonomen. In der offenen Unterzeichnerliste finde ich viele Leute in Leitungsfunktionen – die offenbar der Ökonomisierung ihrer Organisation überdrüssig sind. Oder Meinhard Miegel. Ein Linker? Mit dem Links-rechts-Schema kann ich nicht so viel anfangen. Aber wenn rechts gleich marktgläubig ist, dann bin ich gerne links. ■

LOHNENTWICKLUNG IN ZAHLEN

SINKENDE REALLÖHNE IN DEUTSCHLAND

Reallohnveränderung im internationalen Vergleich 2000 und 2011/Index 2000 = 100



Quelle: AMECO/ Europäische Kommission

STETIGES KNABBERN AN DER KAUFKRAFT

Inflationsrate in Deutschland, 2001 bis 2011

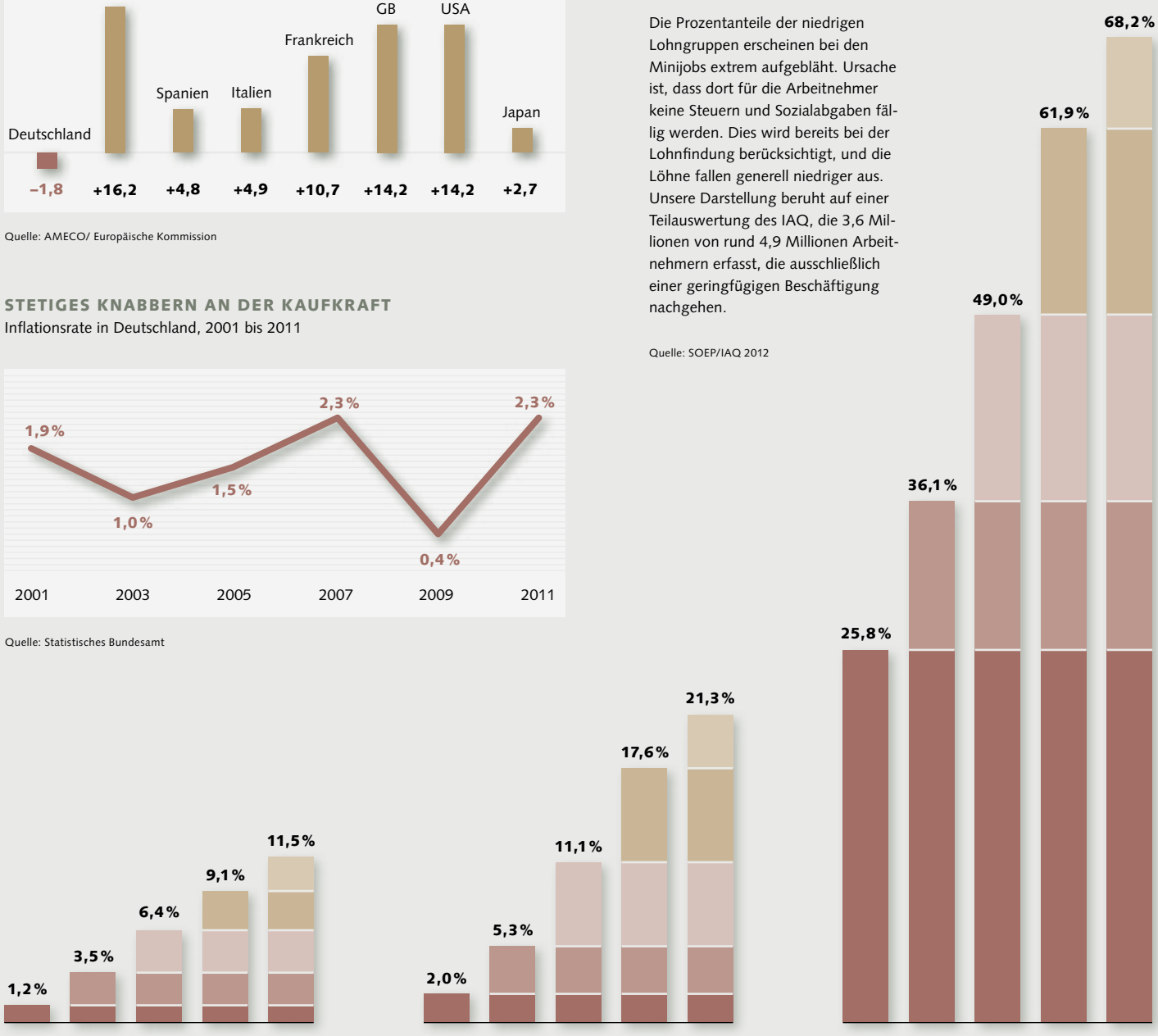
Quelle: Statistisches Bundesamt

VIELE ARBEITNEHMER ARBEITEN UNTER 8,50 EURO

Arbeitnehmer mit Niedriglöhnen unter 8,50 Euro (kumulierte Darstellung), Stand 2010

Die Prozentanteile der niedrigen Lohngruppen erscheinen bei den Minijobs extrem aufgebläht. Ursache ist, dass dort für die Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialabgaben fällig werden. Dies wird bereits bei der Lohnfindung berücksichtigt, und die Löhne fallen generell niedriger aus. Unsere Darstellung beruht auf einer Teilauswertung des IAQ, die 3,6 Millionen von rund 4,9 Millionen Arbeitnehmern erfasst, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Quelle: SOEP/IAQ 2012



Vollzeitbeschäftigte

weniger als **8,50 EUR**	**2,588 MIO.**
weniger als **8,00 EUR**	**2,041 MIO.**
weniger als **7,00 EUR**	**1,438 MIO.**
weniger als **6,00 EUR**	**0,789 MIO.**
weniger als **5,00 EUR**	**0,264 MIO.**
mehr als **8,50 EUR**	**19,902 MIO.**

Teilzeitbeschäftigte*

weniger als **8,50 EUR**	**1,723 MIO.**
weniger als **8,00 EUR**	**1,425 MIO.**
weniger als **7,00 EUR**	**0,897 MIO.**
weniger als **6,00 EUR**	**0,428 MIO.**
weniger als **5,00 EUR**	**0,158 MIO.**
mehr als **8,50 EUR**	**6,382 MIO.**

* Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

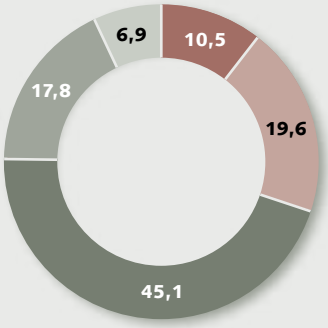
Mini-Jobber*

weniger als **8,50 EUR**	**2,500 MIO.**
weniger als **8,00 EUR**	**2,266 MIO.**
weniger als **7,00 EUR**	**1,794 MIO.**
weniger als **6,00 EUR**	**1,321 MIO.**
weniger als **5,00 EUR**	**0,944 MIO.**
mehr als **8,50 EUR**	**1,163 MIO.**

* Ausschließlich geringfügig Beschäftigte ohne anderen Job

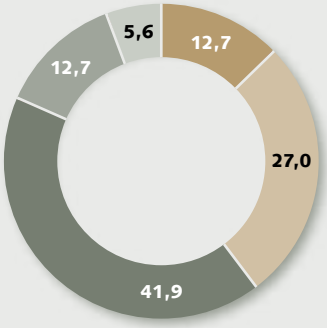
EIN DRITTEL DER ARBEITNEHMER VERDIENT MEHR ALS 3000 EURO BRUTTO

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste für Vollzeittätigkeit nach Leistungsgruppen, 2011



… im produzierenden Gewerbe

Leitende Stellung (LG1)	**6146 EURO**
Herausgehobene Fachkräfte (LG2)	**4031 EURO**
Fachkräfte (LG3)	**2939 EURO**
Angelernte Arbeitnehmer (LG4)	**2531 EURO**
Ungelernte Arbeitnehmer (LG5)	**2222 EURO**
DURCHSCHNITTSVERDIENST	**3368 EURO**



… im Dienstleistungsgewerbe

Leitende Stellung (LG1)	**5816 EURO**
Herausgehobene Fachkräfte (LG2)	**3870 EURO**
Fachkräfte (LG3)	**2691 EURO**
Angelernte Arbeitnehmer (LG4)	**2098 EURO**
Ungelernte Arbeitnehmer (LG5)	**1695 EURO**
DURCHSCHNITTSVERDIENST	**3276 EURO**

Quelle: Statistisches Bundesamt

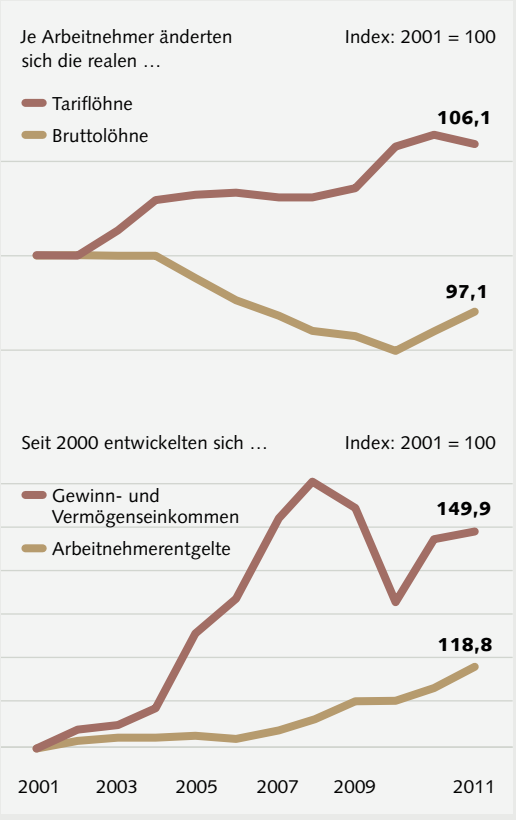
RELATION VON 1:49 ZWISCHEN VORSTAND UND PERSONAL

Verhältnis Vorstandsvergütung zu Personalkosten pro Kopf (Durchschnitt pro Jahr) in DAX-30-Unternehmen, 1987 bis 2010

Quelle: Vergütungsstudie 2011, Prof. Dr. J. Schwalbach, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Institut für Management, Humboldt Universität Berlin

TARIFLÖHNE – DAS RÜCKGRAT DES LOHNGEFÜGES

Wachstum von Tariflöhnen und Einkommen im Vergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt, WSI Tarifarchiv

RELATIONEN VON 1:10 IM TARIFGEFÜGE

Ausgewählte Löhne im niedrigen und im hohen Lohnsegment (jeweils niedrigster Einstiegslohn und höchste Tarifgruppe)

Friseur/-in Sachsen
615,00 Euro brutto bei 37 Std./Woche
3,84 EURO/STD.

Küchenhilfe Sachsen
1195,00 Euro brutto bei 40 Std./Woche
6,90 EURO/STD. Mineralölwirtschaft/Shell

Deutschland, Leiter Ausbildungswerkstatt
5210,00 Euro brutto bei 37,5 Std./Woche
32,09 EURO/STD.

Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen, Hochspannungsbetriebsleiter
5321,00 Euro brutto bei 38 Std./Woche
32,34 EURO/STD.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Fotos: Manfred Vollmer

REWE-MITARBEITERIN BÄCKER: Am Anfang braucht man Mut, und dann fühlt es sich gut an.

Endlich ein bisschen besser

NIEDRIGLÖHNE Monika Bäcker arbeitet als Fleischverpackerin in einem Oberhausener Rewe-Markt. Sie hat gegen ihren Stundenlohn von 5,50 Euro geklagt – mit Erfolg. Eine Richterin hat den Lohn jetzt als sittenwidrig kassiert.

Von **PETRA WELZEL**, Journalistin in Berlin

Sie hat sich immer geschämt, für so wenig Geld zu arbeiten. „Ich habe das niemandem erzählt. Wenn mich jemand fragte, dann habe ich immer behauptet, ich bekäme 6,50 Euro“, sagt Monika Bäcker. Selbst diese Notlüge fiel ihr schwer. Denn in Wirklichkeit waren es nur 5,50. Erst jetzt, wo sie erfolgreich gegen ihren Lohn geklagt hat, ist das schlechte Gefühl endlich weg. Die Fleischverpackerin, die in einem Rewe-Markt in Oberhausen-Osterfeld arbeitet, schämt sich kein bisschen mehr. Jetzt ist sie die Frau, über die die BILD-Zeitung titelte: „Diese Frau macht allen Arbeitern Mut“. Jetzt dürfen alle wissen, für welch miserablen Lohn sie arbeiten gegangen ist. Auch zwei Tage nach ihrem Erfolg vor dem Arbeitsgericht Oberhausen am 18. April 2012 freut sie sich noch aufrichtig, nicht diebisch. Zukünftig muss Rewe ihr 9 Euro die Stunde zahlen. Außerdem gibt es eine Nachzahlung von 7500 Euro. Wer der kleinen Frau mit den durchgestuften blonden Haaren gegenübersitzt, blickt in die Augen einer Entschlossenen. Aufrecht, die Arme auf dem Tisch vor sich verschränkt, erzählt sie ihre Geschichte.

REWE ZAHLTE NUR DIE HÄLFTE VOM TARIFLOHN_ Sie hat die Fachhochschulreife, Zahnarzthelferin gelernt und ist jetzt 43 Jahre alt. Zu alt für ihren erlernten Beruf, wie sie seit drei Jahren feststellen muss. Wenn sie sich auf eine Stelle als Zahnarzthelferin bewirbt, heißt es in den Absagen immer „zu alt“. „Die nehmen lieber Berufsschulabgänger, denn die sind billiger“, sagt Bäcker. Aber arbeiten will sie unbedingt. Nicht, weil es ihr langweilig ist, zu Hause nur für Mann und Sohn zu sorgen, auch weil sie muss. Denn die 1500 Euro netto, die ihr Mann in Vollzeit als Stuckateur verdient, reichen für die dreiköpfige Familie bei einer Miete von über 500 Euro fast nie. Die Stellenanzeige für eine Aushilfskraft in dem Osterfelder Rewe-Markt, in dem sie manchmal einkauft, kommt da wie gerufen. Sie macht eine Bewerbung fertig und bekommt die Stelle. Als 400-Euro-Kraft beginnt sie 2009 in dem Rewe-Supermarkt und wundert sich bald, dafür über 72 Stunden im Monat arbeiten zu müssen. Also nahezu halbtags. Anfangs denkt sie, das seien die üblichen Löhne im Einzelhandel. Doch ein ungutes Gefühl macht sich in ihr breit. Sie beginnt, im Internet zu recherchieren, und stellt fest, dass nicht überall so schlecht bezahlt wird. Im Oktober 2011 tritt sie schließlich in die Gewerkschaft ver.di ein und lässt sich beim Bezirk Mühlheim-Oberhausen beraten. „Ich bin fast vom Stuhl gefallen“, sagt sie, „als ich erfuhr, wie hoch der Tariflohn ist: 10,79 Euro!“

Monika Bäcker muss nicht lange nachdenken, sie will klagen. Dass sie durch ver.di noch keinen Rechtsschutz hat, weil sie noch keine drei Monate Mitglied ist, es ist egal, sie hat ja einen privaten Rechtsschutz. Vor allem hat sie mit Günter Wolf, ihrem zuständigen Gewerkschaftssekretär, den richtigen Mann an der Seite. Das Online-Portal der „Westdeutschen Allgemeinen Zeitung“ hat ihn den „Revierwolf“ genannt. Weil er da ist, wo seine Mitglieder sind, vor allem bei denen, die Unterstützung brauchen. Schon einmal hat er sechs Frauen, die bei dem Textildiscounter Kik beschäftigt waren und ▶

auch sittenwidrig bezahlt wurden, gut beraten. Auch sie haben geklagt und gewonnen: eine Nachzahlung und deutlich höhere Stundenlöhne. Wolf sucht auch mit Monika Bäcker nach einer Lösung. Um sich den Klageweg vielleicht sparen zu können, setzt er zunächst einen Brief an den Geschäftsführer des Rewe-Markts auf, fordert ihn auf, den Tariflohn zu zahlen. Doch vier Wochen später hat der noch nicht geantwortet. Immerhin spricht er mit Monika Bäcker, will es sich überlegen, besser zu bezahlen. Ende Oktober lehnt er endgültig ab. Da bleibt nur der Klageweg. Bäckers Mutter sagt: „Wenn du meinst, dass das richtig ist, dann musst du das machen." Auch Bäcker selbst sagt, es habe sich „richtig angefühlt, von Anfang an".

Sicher, es gibt Kollegen, die sticheln und ihr vorwerfen, sie gefährde ihrer aller Arbeitsplätze. Doch das alles nimmt sie in Kauf, da auch auf sie niemand Rücksicht nimmt. „Es ist eine schwere Arbeit", sagt Monika Bäcker. Schätzungsweise 20 bis 30 Kisten von rund 15 Kilo Gewicht trägt sie pro Schicht vom Schlachtraum an die Selbstbedienungstheke. Zuvor packt sie die vom Metzger portionierten Koteletts, Schnitzel und andere Fleischwaren hygienisch in Folie. Manchmal kommt sie nach Hause und kann ihren Rücken vor Schmerzen kaum noch bewegen. sagt sie. Zwei Kolleginnen können die Arbeit wegen kaputter Rücken inzwischen schon nicht mehr machen. Aber Monika Bäcker beißt die Zähne zusammen. Sie ist stark, nicht nur von ihrer Statur her. Eine Kämpferin sei sie, sagt sie über sich. Vor zehn Jahren starb ihre Tochter ein paar Stunden nach der Geburt. Das prägt. Sie weiß, wie es ist, den Boden unter den Füßen zu verlieren.

„Die Leute sprechen mich auf der Straße und in den Geschäften an. Sie finden es gut, dass ich das mit dem Gericht gemacht habe."

MONIKA BÄCKER

EIN UNERWARTETES URTEIL_ Als es mit der Klage ernst wird, erhöht der Rewe-Markt den Lohn ab dem 1. April 2012 für sie und andere auf 7 Euro. Bei einem Gütetermin erklärt der Geschäftsführer, das Arbeitsverhältnis sei zerrüttet. Er bietet eine Auflösung des Vertrages an, und eine Abfindung von 1500 Euro. Doch Bäcker will mehr. Sie will weiterarbeiten. Und sie will endlich einen gerechten Lohn. Die 7 Euro sind immer noch sittenwidrig, weil sie mehr als ein Drittel unter dem Tariflohn liegen. Rewe hätte 50 Cent drauflegen sollen.

Die Hauptverhandlung wird eine Nervenprobe. Bäckers Anwältin Sigrid Britschgi deutet von vornherein an, dass es nötig werden könnte, die nächste Instanz anzurufen. Denn der Ausgang des Verfahrens erscheint ungewiss. Doch dann erklärt die Richterin: „Wer als Arbeitgeber Notsituationen oder Unwissenheit der Arbeitnehmer ausnutzt, begeht Lohnwucher. Das ist ein Straftatbestand." Das Gericht überlege daher, die Akten an den Staatsanwalt weiterzuleiten. So etwas hat selbst ver.di-Mann Wolf vor Gericht noch nie erlebt. Und Anwältin Britschgi erklärt nach dem Prozess, dies sei ein Signal für andere schlecht bezahlte Beschäftigte und für deren Arbeitgeber. Als Monika Bäcker nach ihrem Erfolg vor Gericht wieder auf der Arbeit erscheint, gehen bei ein paar Kollegen die Daumen hoch, manche grinsen sie an.

ver.di Nordrhein-Westfalen hat jetzt damit begonnen, eine Übersicht über die Stundenlöhne in der Branche zusammenzustellen. Denn die Lohnstruktur selbst im Rewe-Konzern ist unübersichtlich. Es gibt tarifgebundene, zentral betriebene und privat geführte Filialen. Schriftlich distanziert sich die Pressestelle des Unternehmens ausdrücklich von Stundenlöhnen von 5,50 Euro und betont: „Dies sind leider bedauerliche Einzelfälle und spiegeln nicht unsere Unternehmenskultur wider." Aber schließlich gelte für die privaten Filialisten der Grundsatz der Tariffreiheit. Warum das so ist und warum es nicht geändert wird, darauf gibt die Rewe-Zentrale auf Nachfrage keine befriedigende Antwort. Nur die Verlautbarung, dass man sich des Themas „zentralseitig aktiv annehmen wolle" und die Partnerkaufleute auf die geltenden Gesetze hinweise.

Offenbar ohne durchschlagenden Erfolg. Denn für Günter Wolf häufen sich diese „Einzelfälle": „Die Präsentation der Waren, die Werbung, das Sortiment, alles ist bei Rewe zentralisiert, nur die Lohngestaltung, da sind die privaten Marktleiter unabhängig", sagt Gewerkschafter Wolf. Er sieht ein System dahinter. Aber: „Wo kein Kläger, da kein Richter." Er weiß, dass die Arbeitgeber mit der Unkenntnis und der Furcht ihrer Beschäftigten kalkulieren. Monika Bäcker wirbt jetzt kräftig für ver.di. Eine Kollegin konnte sie schon gewinnen. Die Einzige, die ihr damals keine Vorwürfe machte und die wohl auch klagen wird. Dass sie ihren Job verlieren könnte – davor hat Monika Bäcker keine Angst. Sie hat den Schutz der Öffentlichkeit und Günter Wolf. Der verspricht, „Remmidemmi" zu machen, sollte ihr Arbeitgeber versuchen, sie zu kündigen.

WER NICHTS TUT, IST SELBST SCHULD_ Bäcker sitzt im Bistro „Jedermann", mitten auf dem Marktplatz Osterfeld im alten Ortskern, direkt gegenüber dem Rewe-Markt, in dem sie weiter arbeiten kann, für einen fairen Lohn, etwa 40 Stunden im Monat. Sie bestellt eine Tasse Kaffee, mischt Milch und Süßstoff hinein. Die Leute erledigen ihre Wochenendeinkäufe. Die Marktstände vom Vormittag werden schon abgebaut. Die Bedienung im „Jedermann" schaut Bäcker ein wenig länger an als die anderen Gäste. „Die hat mich bestimmt auch

KLÄGERIN BÄCKER, BERATER WOLF NACH DEM URTEIL IM CAFE „JEDERMANN“: „Wo kein Kläger, da kein Richter.“

erkannt“, sagt Monika Bäcker. Seit drei Tagen wird über sie bundesweit berichtet, im Ruhrgebiet schon seit drei Wochen, seit dem Gütetermin. Die Lokalzeitungen schreiben über sie, der Fernsehsender RTL lässt einen ganzen Tag lang ihren Erfolg vor Gericht in den Nachrichten laufen. „Seit vorgestern sprechen mich die Leute hier auf der Straße und in den Geschäften an. Die finden gut, dass ich das mit dem Gericht gemacht habe“, sagt Monika Bäcker und blickt sich kurz um, als spürte sie die Blicke. Hätte sie auch nur ansatzweise geahnt, welchen Medienrummel das alles auslöst, sie hätte es sich vielleicht noch mal anders überlegt.

DIE BETROFFENEN MÜSSEN SELBST KLAGEN_Beinahe hätte sie schon gleich am Anfang einen Rückzieher gemacht, als ihr Günter Wolf eine Rechtsanwältin in Düsseldorf empfahl. Monika Bäcker erschienen die 50 Kilometer dorthin einfach zu weit. Sie hatte befürchtet, die Auseinandersetzung könne sich Monate, wenn nicht über ein Jahr hinziehen. Schließlich muss sie schon zur ver.di-Geschäftsstelle einmal quer durch Oberhausen. Dazu dann zusätzlich immer auch nach Düsseldorf fahren?

Jetzt ist sie froh, dass sie die Sache durchgezogen hat. Und Günter Wolf ebenso. Er braucht einen starken Kaffee. Heute früh hat er sich schon um sechs Uhr die ersten Nachrichten auf RTL angesehen, um den Beitrag über Monika Bäcker nicht zu verpassen. Anschließend war sein Vormittag mit Rechtsberatungsterminen verplant. Inzwischen ist früher Nachmittag. Eigentlich beginnt jetzt sein Wochenende. Wolf kennt die Einzelhandelsbranche von der Pike auf. Er hat selbst vor 40 Jahren seine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann in einem Kaufhaus gemacht. „Damals waren dort 600 Menschen beschäftigt, heute sind es nur noch 60“, sagt er. Und das sei nur ein Beispiel von vielen.

„KAPOVAZ“ wird der Personalabbau auch genannt: an der Kapazität orientierte, variable Arbeitszeiten. Vor etwa 20 Jahren habe das begonnen, sagt Günter Wolf. Schleichend würden die Belegschaften ausgewechselt. Die Vollzeitstellen lösen sich entweder ganz oder in Teilzeitstellen und in immer mehr sozialversicherungsfreie Jobs auf. „Meinen Job hat vorher auch eine Vollzeitkraft gehabt“, sagt Monika Bäcker. „Da kriegst du dann so einen Hals!“, sagt Wolf. Das Fazit, das er aus seiner langjährigen Erfahrung zieht, bedeutet, dass es keinen bequemen Weg gibt: Die Betroffenen müssen wie Monika Bäcker oder die Kik-Frauen selbst klagen,wenn sie ihre Lage verändern wollen. „Wer das jetzt nicht kapiert hat“, sagt Günter Wolf, „der ist selbst schuld.“ ■

Noch immer ein gutes Geschäft

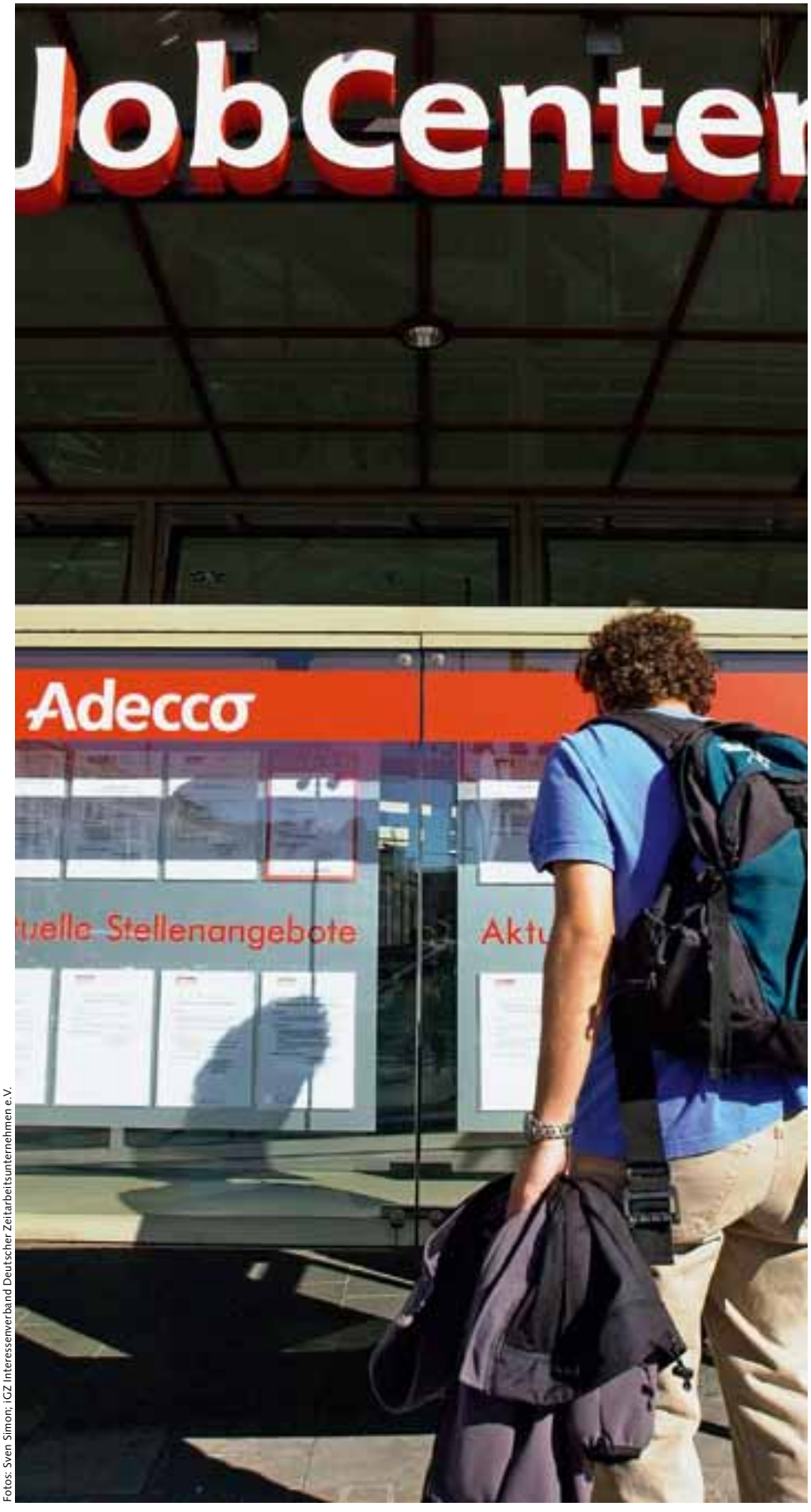
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG Das richterliche Aus für die Dumping-Gewerkschaft CGZP hat der Leiharbeitsbranche nicht geschadet. Die Zahl der Leiharbeiter nimmt zu. Zusätzlich breitet sich ein neues Sparmodell aus – Werkverträge.

Von **JOACHIM F. TORNAU**, Journalist in Kassel

So groß wie der Jubel bei den Gewerkschaften, so laut war das Wehklagen in der Leiharbeitsbranche. Als das Bundesarbeitsgericht der Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) im Dezember 2010 die Tariffähigkeit absprach, wurden allseits gewaltige Folgen vorhergesagt. Hunderttausende Leiharbeitnehmer, die nach den Dumping-Tarifverträgen der CGZP bezahlt worden waren, könnten nachträglich die Differenz zum Lohn eines vergleichbaren Stammbeschäftigten einklagen, hieß es. Und auch die Sozialversicherungsbeiträge müssten komplett neu berechnet werden. Von milliardenschweren Nachforderungen war die Rede – die Branche warnte vor massenhaften Insolvenzen. Knapp anderthalb Jahre später ist von einem K.o. für die Leiharbeit nichts mehr zu spüren. Zwar gehören die christlichen Billiglöhne der Vergangenheit an, und seit einem Jahr gilt sogar ein bescheidener gesetzlicher Mindestlohn von 7,89 Euro in den alten Bundesländern und 7,01 Euro in den neuen. Zum 1. Januar steigt er auf 8,18 bzw. 7,50 Euro. Doch zugleich boomt die Leiharbeit wie nie. Im Juni des letzten Jahres zählte die Bundesanstalt für Arbeit rund 17 400 Verleihbetriebe in Deutschland – knapp fünf Prozent mehr als bei der höchstrichterlichen Entscheidung gegen die CGZP. Die Zahl der Leiharbeiter kletterte im selben Zeitraum um mehr als zehn Prozent und übersprang erstmals die Marke von 900 000.

„Die Zahlen spiegeln den Konjunkturverlauf der deutschen Wirtschaft wider", freut sich Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), und befindet, seine Branche sei „unverzichtbar". Der iGZ ist mit rund 2500 Mitgliedsunternehmen der größte Arbeitgeberverband der Leiharbeitswirtschaft – und eifrig um Imageverbesserung bemüht: Kürzlich verabschiedete er sogar einen eigenen „Ethik-Kodex". Der im vergangenen Jahr neu gegründete Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), in dem auch der frühere CGZP-Tarifpartner AMP (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister) aufgegangen ist, vertritt rund 1850 Betriebe.

KAUM INSOLVENZEN WEGEN NACHFORDERUNGEN_ Der Branche geht es gut, das Geschäft lohnt sich noch immer. Und von der angekündigten Pleitewelle ist noch nicht einmal ein Rinnsal zu sehen: Dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen seien nur drei Insolvenzanträge bekannt, für die Beitragsnachforderungen wegen der CGZP-Tarifunfähigkeit verantwortlich sein sollen, antwortete die Bundesregierung im Februar auf eine kleine Anfrage der grünen Bundestagsfraktion. Und nicht um Riesensummen ging es dabei, sondern um gerade einmal 20.000 Euro. Insgesamt. Auch sonst werden sich die Nachforderungen der Sozialkassen offenbar im Rahmen halten. Nachdem rund ein Fünftel der etwa 3100 fälligen Betriebsprüfungen abgeschlossen waren, summierten sich die verlangten Nachzahlungen nach Angaben der Bundesregierung auf nur 14,4 Millionen Euro. Milliardenbeträge werden so wohl nicht mehr zusammenkommen. Gleichwohl sorgt sich die Regierung um den Erhalt der Branche. Die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen und der Fortbestand von Leiharbeitsunternehmen habe „gleichermaßen hohe Bedeutung", heißt es in der Antwort auf die Grünen-Anfrage. Es müsse daher „im Rahmen der rechtlichen Maßgaben darauf geachtet werden, dass die Beitragsforderungen nicht zu einer wirtschaftlichen Schieflage der Zeitarbeitsbranche führen, die erheblichen Anteil am wirtschaftlichen Aufschwung hat". Die Hoffnung der Branche ruht aber nicht nur auf der Berliner Koalition, sondern auch auf den Gerichten, die sich noch immer an der CGZP abarbeiten. Etliche Leiharbeitsfirmen versuchen, juristisch geltend zu ▶

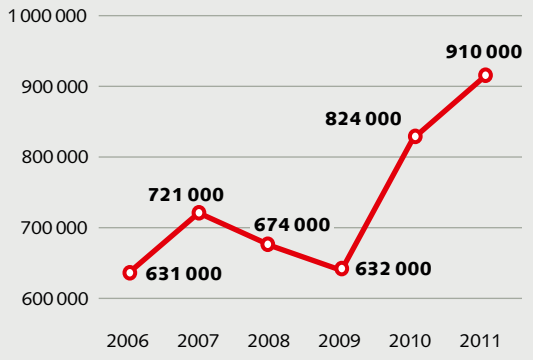


JOB-CENTER MIT ANGEBOTEN DER LEIHARBEITSFIRMA ADECCO, LEIH-ARBEITS-LOBBYIST STOLZ, LEIHARBEITS-STATISTIK: „Unverzichtbare Branche“

Fotos: Sven Simon; iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

KURZ VOR DER MILLIONENGRENZE

Zahl der Leiharbeitnehmer – Entwicklung 2006 bis 2011*



* Messpunkt 2011 im Juni, bei alle anderen Jahren jeweils zum 31. Dezember

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Fotos: Thomas Härtrich/transit

WERKVERTRAGS-ARBEITER MIT DUNKELBLAUER KLEIDUNG IM LEIPZIGER BMW-WERK (IM HINTERGRUND MITGLIED DER STAMMBELEGSCHAFT IN HELLBLAU), BMW-BETRIEBSRATSCHEF KÖHLER: „Eigentlich gibt es unter den Beschäftigten vier Klassen."

machen, dass sie auf deren Tariffähigkeit hätten vertrauen dürfen. Experten wie der Münsteraner Arbeitsrechtler Peter Schüren halten diese Argumentation für nicht stichhaltig. Den Nutznießern der Verträge sei das Risiko klar gewesen. Sie hätten nur gehofft, es ginge gut – und das sei kein schutzwürdiges Vertrauen, meint Schüren. Doch es gibt Sozialgerichte, die das anders sehen und die Nachforderung von Beiträgen deshalb für unrechtmäßig halten – auch weil, wie das Duisburger Sozialgericht befand, die Anwendung der Billig-Tarifverträge „von staatlichen Stellen zumindest geduldet und zum Teil auch ausdrücklich empfohlen" worden sei. Eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundessozialgerichts kann erst in diesem Monat erwartet werden. Dann soll die lang ersehnte Entscheidung fallen, ob die christliche Leiharbeitsgewerkschaft auch in der Vergangenheit tarifunfähig war – der BAG-Beschluss vom Dezember 2010 bezog sich formal nur auf die Gegenwart.

Wenn die Erfurter Richter wie erwartet bestätigen, was das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Januar urteilte, dann sind alle Tarifverträge der CGZP seit 2004 ungültig. Damit wäre der Weg für Equal-Pay-Klagen endgültig frei. Bisher waren viele Verfahren vorläufig ausgesetzt worden, um die Grundsatzentscheidung des BAG abzuwarten.Wie viele Leiharbeiter überhaupt schon vor Gericht gezogen sind, ist nicht bekannt: Eine Statistik wird nirgends geführt. Die Zeitarbeitslobby verbreitet eine Schätzung von 1500 Klagen. Manfred Frauenhoffer, Teamleiter bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Berlin, geht von „deutlich mehr" aus. Er ermutigt alle Betroffenen zum Gang vors Arbeitsgericht: „Leute, setzt der Ungerechtigkeit ein Ende!" Dabei gibt es im Detail noch manche ungeklärte Rechtsfrage. Erst im Jahr 2012 will das Bundesarbeitsgericht darüber befinden, ob Ansprüche wegen tarifvertraglicher Ausschlussfristen verjährt sein könnten. Auch der konkrete Nachweis, dass ein Leiharbeiter die gleiche Arbeit wie ein Stammbeschäftigter geleistet hat, sei nicht immer leicht zu führen. „Die Klageverfahren sind aufwendig", gibt Frauenhoffer zu. „Aber sie sind erfolgversprechend."

LEIHARBEIT BEDEUTET DEN HALBEN LOHN_ Die Kluft zwischen dem Lohn von Leiharbeitnehmern und Stammkräften eines Betriebs war nicht nur zu Zeiten des CGZP-Tarifs groß. Sie ist es auch heute noch. Laut einer aktuellen Untersuchung, die das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung erstellt hat, verdienen Leiharbeiter im Schnitt nur rund halb so viel wie ihre fest angestellten Kollegen – bei vergleichbarer Tätigkeit. Zum gleichen Ergebnis war im vergangenen Jahr auch schon eine Studie des DGB-Bundesvorstands gekommen, die auch die sozialen Folgen in den Blick nahm: Etwa jeder achte Zeitarbeiter könne von seinem Lohn nicht leben und müsse ergänzende Sozialleistungen beantragen. „Der Staat subventioniert über Hartz IV die Verleihbranche wie keine andere", schrieb DGB-Arbeitsmarktexperte Wilhelm Adamy. „Die Steuerzahler werden zur Kasse gebeten für das in der Branche praktizierte Lohndumping." Und das nicht zu knapp: Rund 500 Millionen Euro im Jahr kostet das Aufstocken der Löhne mit Hartz IV.

Was Mini-Löhne und Ungleichbehandlung für die Beschäftigten bedeuten, hat die IG Metall in ihrem jüngst erschienenen „Schwarzbuch Leiharbeit“ zusammengetragen. Im November 2011, lange nach dem Aus für die CGZP also, befragte die Gewerkschaft ihre 36 000 Mitglieder in Zeitarbeitsfirmen – nach Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Zufriedenheit. Mehr als tausend Leiharbeitnehmer schilderten zusätzlich ihre alltäglichen Erfahrungen. Sie berichteten, wie die ohnehin niedrigen Löhne mit falschen Eingruppierungen oder unbezahlten Überstunden weiter gedrückt werden. Wie sie jahrelang im selben Betrieb als Leiharbeiter tätig sind – ohne jede Hoffnung auf Übernahme. „Es zieht sich wie ein roter Faden durch die Texte: Alle beschreiben die bittere Erfahrung, trotz gleicher Leistung weder gleichen Lohn noch gleiche Rechte wie Festangestellte zu haben“, sagt IG-Metall-Vize Detlef Wetzel. „Wenn Menschen sich selbst als ‚Leihgurken‘ oder ‚Stück Fleisch‘ bezeichnen, dann sind sie ihrer Würde beraubt.“ In der laufenden Tarifrunde fordert die Metallgewerkschaft deshalb mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Zeitarbeit und verhandelt mit den Leiharbeitgebern über einen Branchenzuschlag, der die Lücke zwischen Leiharbeitsentgelt und Metalltarif schließen soll. „Wir wollen, dass Leiharbeit nur zu fairen Bedingungen möglich ist“, sagt Wetzel. Die behutsame Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Einführung einer gesetzlichen Lohnuntergrenze im vergangenen Jahr reichen nach Ansicht der Gewerkschaft dafür bei Weitem nicht aus.

EIN NEUES DUMPING-MODELL_ Andererseits ist vielen Arbeitgebern der geringe Mindestlohn bereits zu teuer. Von einer „Ramschmentalität“ in der Arbeitswelt spricht der DGB-Vorsitzende Michael Sommer. Denn die Unternehmen setzen, seit es einen Mindestlohn gibt, vermehrt auf ein neues Instrument, um die Löhne weiter drücken zu können: Werkverträge. Bestimmte Aufgaben im Betrieb – vom Auffüllen der Regale im Supermarkt bis zur Achsmontage in der Autofabrik – werden dabei als eigenständiges „Werk“ definiert und an Fremdfirmen vergeben. Das sind nicht selten Töchter von Zeitarbeitsunternehmen, doch ihr Personal bezahlen sie noch schlechter. Es ist eine ebenso simple wie durchsichtige Strategie zur Kostensenkung, die von arbeitgebernahen Juristen offensiv empfohlen und auch von namhaften Unternehmen rege genutzt wird: Im Einzelhandel bedienen sich nach Angaben der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di unter anderem Ikea, Rewe, Rossmann und Real dieses Modells. Dennoch sieht die Bundesregierung bislang „keinen Handlungsbedarf“. Und auch der Bundesrat erteilte Ende März einer Initiative der rot-grün regierten Länder Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, mit der die Umgehung von Arbeitnehmerrechten durch Werkverträge eingedämmt werden sollte, eine Abfuhr.

Welches Ausmaß diese Strategie mittlerweile angenommen hat, darüber gibt es keine offiziellen Zahlen. Die Arbeitgeber haben keinerlei Berichtspflicht. Betriebsrätebefragungen der Gewerkschaften aber liefern deutliche Hinweise. So kommt die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auf einen Anteil von 13 Prozent Werkvertraglern in der Ernährungswirtschaft. In der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie werden nach Angaben der IG Metall bereits in jedem zweiten Betrieb Stammarbeitsplätze durch die neuen Billiglöhner ersetzt. Und im BMW-Werk in Leipzig steht mehr als jeder Dritte der insgesamt rund 6000 Menschen, die in den Fabrikhallen an den Edelkarossen arbeiten, in Diensten einer Werkvertragsfirma. „Eigentlich gibt es unter den Beschäftigten vier Klassen“, sagt Betriebsratsvorsitzender Jens Köhler. „BMW-Stammbelegschaft, BMW-Leiharbeiter, Werkvertragsstammmitarbeiter und Werkvertragsleiharbeiter. In dieser Reihenfolge ist auch die Bezahlung abgestuft.“ Das Modell hat im Arbeitsalltag zuweilen skurrile Folgen: Um die Eigenständigkeit der Werkvertragsarbeiter zu unterstreichen, tragen sie nicht nur andersfarbige Arbeitskleidung: Sie sind auch durch Linien auf dem Fußboden von den Kollegen getrennt. Damit nicht genug: Zugleich dürfen sie Arbeitsangelegenheiten auf keinen Fall mit den BMW-Beschäftigten besprechen. „Sonst“, sagt Köhler, „ist das illegale Arbeitnehmerüberlassung.“ Die Grenze zu Scheinwerkverträgen ist fließend – und wird nach Überzeugung der Gewerkschaften von Arbeitgebern oft und gerne überschritten. Nur selten aber hat das Folgen wie jüngst, als eine bundesweite Razzia bei den Supermarktketten Netto und Kaufland für Schlagzeilen sorgte. Die Handelsunternehmen sollen Staplerfahrer und Lagerarbeiter mit Scheinwerkverträgen um rund 30 Prozent des ihnen zustehenden Tariflohns gebracht haben.

Möglich gemacht wird die Lohndrückerei – und da schließt sich der Kreis – wieder einmal dank der Hilfe einer Mitgliedsorganisation des Christlichen Gewerkschaftsbunds: Die DHV, die sich „Die Berufsgewerkschaft“ nennt und eigentlich kaufmännische und verwaltende Berufe vertreten will, hat mit dem Arbeitgeberverband der Werkvertragsunternehmen einen Gefälligkeitstarifvertrag in schlechtester CGZP-Tradition abgeschlossen: Sechs Euro pro Stunde gibt es im Osten, 6,50 Euro im Westen und keinerlei Nachtzuschläge. Das nannte sogar die Schwesterorganisation CGM, die Christliche Gewerkschaft Metall, „inakzeptabel“. Die CGM, die etablierteste der christlichen Gewerkschaften, ist um ihren Ruf besorgt – und um ihre Tariffähigkeit. Nach einem Bericht der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ will sie kein Risiko mehr eingehen und denkt deshalb darüber nach, sich aus dem Zeitarbeitsgeschäft künftig ganz herauszuhalten. Billige Haustarifverträge wolle man jedenfalls gar nicht mehr abschließen. „Wir sind klüger geworden“, ließ sich CGM-Chef Adalbert Ewen zitieren. Die Nachhilfe des Bundesarbeitsgerichts dürfte dazu maßgeblich beigetragen haben. ■

MEHR INFORMATIONEN

Die IG Metall stellt ihre Aktivitäten für eine faire Gestaltung der Leiharbeit auf der Internetseite **www.gleichearbeit-gleichesgeld.de** vor. Dort kann auch das „Schwarzbuch Leiharbeit“ heruntergeladen werden.

Einen guten Überblick über Lohndumping per Werkvertrag gibt ver.di Bildung + Beratung unter: **www.verdi-bub.de/service/standpunkte/archiv/werkvertraege**

FIRST-SOLAR-STANDORT FRANKFURT/ODER:
Die Werkschließung im Herbst kostet 1200 Arbeitsplätze.

SOLARZELLENFABRIK IN ZENTRAL-CHINA: Erfolgreich dank massiver industriepolitischer Interventionen

Sonnenuntergang im Osten

BRANCHENREPORT Die Solartechnologie galt als Heilsbringer der ostdeutschen Industrie – und weltweiter Exportschlager. Nun melden die Firmen reihenweise Insolvenz an. Wenn die Politik nicht reagiert, droht das Ende einer einzigartigen Erfolgsgeschichte.

Von **INGMAR HÖHMANN**, Wirtschaftsjournalist in Münster

Im Februar 2011 scheint für Burghard von Westerholt noch die Sonne. Strahlend verkündet der Leiter der neuen First-Solar-Fabrik auf dem Richtfest: „Unsere Jobs sind sehr sicher." Im November feiert er mit der geballten Politprominenz in Frankfurt an der Oder die Eröffnung: „Wir freuen uns darüber, das Werk die nächsten Jahre zu betreiben." Nur wenige Monate später verkündet sein Arbeitgeber die Schließung der Fabrik. First Solar passe sich „an veränderte Marktbedingungen" an, erklärt der Hersteller – und streicht 1200 Jobs. Im Oktober 2012 läuft das letzte Solarmodul vom Band. Von Westerholt bleibt tapfer: Man werde die Auswirkungen für die Mitarbeiter „möglichst sozialverträglich gestalten".

„Der Rückzug von First Solar zeigt, wo die ganze Branche steht: mit dem Rücken zur Wand", sagt Frederik Moch, Energiereferent Abteilung Industrie-, Dienstleistungs- und Strukturpolitik beim DGB-Bundesvorstand in Berlin. „Wir brauchen jetzt eine konzertierte Aktion von Politik und Wirtschaft, wenn wir die Solarindustrie in Deutschland erhalten wollen." Viel Zeit für die Rettung bleibt nicht, Schlag auf Schlag rauschen die Hiobsbotschaften ein: Q-Cells in Bitterfeld, Odersun in Frankfurt, Solar Millennium in Erlangen, Solon in Berlin, Solarhybrid in Brilon – die einstigen Stars sind seit Kurzem Pleitefirmen. Andere Unternehmen wie Conergy oder Phoenix Solar stecken tief in den roten Zahlen. 130 000 Arbeitnehmer waren nach Angaben des Branchenverbands BSW-Solar 2010 in der deutschen Solarindustrie beschäftigt, davon rund 18 000 in produzierenden Betrieben. Sören Niemann-Findeisen, Fotovoltaik-Experte bei der IG Metall in Frankfurt am Main, schätzt, dass sich zwei Drittel der Stellen in der Produktion in Ostdeutschland befinden.

GRÜNDE FÜR DEN NIEDERGANG_ An der Nachfrage liegt es nicht. 7500 Megawatt Fotovoltaik-Leistung wurden vergangenes Jahr neu in Deutschland installiert, das ist fast zehnmal mehr als 2006. Die Hersteller sind global unterwegs: Die Exportquote liegt inzwischen bei 55 Prozent. Und die Aussichten sind gut. Die Technik rast mit Riesenschritten auf die Netzparität zu. Strom von Solaranlagen wäre dann genauso teuer wie Strom aus der Steckdose. Doch deutsche Firmen haben zuletzt von diesem Boom kaum noch profitiert. Der größte Teil der hierzulande installierten Module stammt mittlerweile aus dem Ausland. Anbieter aus China können bei der Qualität mithalten und bieten weit günstiger an. Seit 2006 sind die Preise für Fotovoltaikanlagen BSW-Solar zufolge um 60 Prozent gesunken.

War der Absturz vorhersehbar? Fakt ist: Die Politik hat ihren Teil dazu beigetragen. Mit dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), das die Installation von Fotovoltaik-Anlagen erst rentabel macht, legte sie den Grundstein. In Deutschland entstand eine boomende Industrie, deren Produkte reißenden Absatz fanden. Dann überholte sie die chinesische Konkurrenz. Kräftig unterstützt vom Staat greifen asiatische Hersteller nun deutsche Fördergelder ab. Michael Vassiliadis, der Vorsitzende der IG BCE, spricht von einem „unfairen Verdrängungswettbewerb": „Chinesische Konkurrenten arbeiten nicht nur mit niedrigeren Kosten, sie werden auch systematisch vom Staat unterstützt – mit Steuerbefreiung und nahezu zinsfreien Darlehen. Es ist absurd, dass Deutschland solche Praktiken auch noch mit dem EEG als Markthilfe belohnt."

China will den Solar-Weltmarkt dominieren und steckt viel Geld in Produktion und Forschung – ein Beispiel für massive Industriepolitik. Die hochgerüsteten Firmen können im Ausland ihre Produkte günstiger verkaufen, und Deutschland ist für sie eine wahre Cash-Maschine. Auf dem Heimatmarkt wiederum haben sie dank hoher Importsteuern keine Konkurrenz zu fürchten. ▶

THÜRINGENS WIRTSCHAFTSMINISTER MACHNIG: Waffengleichheit mit den chinesischen Wettbewerbern?

INDUSTRIEPOLITISCHER ZICKZACKKURS_ Eine derartige Industriepolitik lehnt die deutsche Regierung ab. Stattdessen will sie der gesamten Branche den Hahn abdrehen, indem sie die EEG-Sätze stärker absenkt als vorgesehen. Eine vom Bundestag beschlossene Reform sieht je nach Art der Anlage seit April Kürzungen von 20 bis 30 Prozent vor. Schon zum Jahreswechsel war die Förderung um 15 Prozent gesunken. „Die Bundesregierung will das EEG zum vierten Mal in drei Jahren ändern", sagt David Wedepohl, Leiter Markt und Kommunikation bei BSW-Solar. „Es ist inakzeptabel, dass sie mit der Reduktion der Förderung um bis zu 45 Prozent bis 2013 erklärtermaßen das Ziel verfolgt, den Ausbau der Fotovoltaik gegenüber den Vorjahren mindestens zu halbieren. Auch wir stehen zu einer Reduzierung der Fördersätze, aber nicht so abrupt, nicht so drastisch und nicht so unberechenbar."

Der Verband verweist auf Gutachten von Prognos, Ecofys und dem Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik; sie hielten den starken Solarzubau für finanzierbar. „Ab 2016 werden erste Fotovoltaik-Anwendungen in Deutschland ohne Förderung auskommen", sagt Wedepohl. „Uns jetzt, da die Kosten für den weiteren Zubau gering sind und die technische Umsetzung machbar ist, auf den letzten Metern die Beine wegzuziehen wäre unverantwortlich."

Unterstützung kommt von den ostdeutschen Bundesländern. Vorkämpfer ist Matthias Machnig, der SPD-Wirtschaftsminister von Thüringen. „Die geplanten Kürzungen der Solarförderung sind ein Abbruchkonzept einer industriepolitisch wichtigen Branche", sagt er. Die Degression sei zu steil und würde deutsche Hersteller vom Markt drängen. Den Regierungsplänen könne sein Bundesland daher nicht zustimmen. „Es muss Schluss sein mit der Dauerreformitis beim EEG", sagt er. Machnigs Gegenvorschlag: nicht weitere Belastungen, sondern Hilfen für heimische Unternehmen. So sollten in Deutschland produzierte Solarmodule eine höhere Einspeisevergütung bekommen als die Produkte ausländischer Anbieter. Das soll Waffengleichheit mit den vom Staat gepäppelten chinesischen Wettbewerbern herstellen. „Die Bundesregierung muss die Solarbranche stärken, wenn sie es ernst meint mit der Energiewende", sagt Machnig. Ostdeutschland kämpft um eine einzigartige Erfolgsgeschichte. Die Solarhersteller beschäftigen allein in Thüringen 5000 Menschen. Acht weltweit agierende Produktionsunternehmen sind hier ansässig. Jährlich erwirtschaften die Firmen einen Umsatz von einer Milliarde Euro. Fünf Hochschulen forschen in der Solartechnik.

Trotz allem: Innovation stellt eine wesentliche Herausforderung für die Branche dar. Dafür hat die Bundesregierung vor knapp zwei Jahren die „Innovationsallianz Fotovoltaik" ins Leben gerufen. Ein Ergebnis ist das 2,1 Millionen Euro teure Fotovoltaik-Technikum in Jülich. Das sei ein Schritt, „aber insgesamt viel zu wenig, um die Herausforderungen, etwa bei der Netzintegration und der Speicherung anzupacken", sagt Metaller Niemann-Findeisen.

NISCHEN- STATT MASSENPRODUKTION_ Nicht durch Massenproduktion, sondern durch technischen Fortschritt hat der Solarstandort eine Chance – etwa bei Dünnschichtmodulen, Wechselrichtern oder der gebäudeintegrierten Fotovoltaik. Kurzfristig fehlt es jedoch nicht an der Technik, sondern an Liquidität. „Von den Banken erhalten die Firmen kein Geld mehr", sagt DGB-Experte Moch. Die staatliche KfW müsse daher Darlehensprogramme an den Start bringen, der Staat für Solarfirmen bürgen. „Nur wenn die Betriebe in neue Fertigungstechnik investieren, können sie günstiger produzieren und mit der Konkurrenz aus Asien gleichziehen."

Moch verweist auf die Windkraft – hier sei der Gesetzgeber weniger zögerlich. Die KfW hat vergangenes Jahr ein Sonderprogramm „Offshore Windenergie" mit einem Kreditvolumen von fünf Milliarden Euro aufgelegt. „Investoren ist das Risiko bei der Finanzierung von Anlagen auf See zu groß, daher springt der Staat ein", sagt Moch. „Warum machen wir das nicht auch für andere zukunftsträchtige Branchen wie die Solarenergie?" Gewerkschaftschef Vassiliadis sieht das ähnlich – und verlangt ein Nothilfe-Programm. „Es muss die Unternehmen der Branche mit Bürgschaften und zinsgünstigen Darlehen unterstützen, es sollte Exporte und Forschung fördern", sagt er. Das Programm könne aus nicht abgerufenen Mitteln des früheren Deutschlandfonds finanziert werden. DGB-Experte Moch schlägt vor, staatliche Hilfen an gute Arbeitsbedingungen zu koppeln. In puncto Arbeitszeiten, Bezahlung und Mitbestimmung hätten viele Solarfirmen noch Nachholbedarf. „Vielerorts ist noch kein echter sozialpartnerschaftlicher Ansatz da", sagt er. Ein Umdenken würde auch den Firmen zugutekommen: „Die Wirtschaftskrise haben Betriebe, die mit und nicht gegen die Arbeitnehmer gearbeitet haben, am besten überstanden."

First Solar gehört offensichtlich nicht dazu. Bei der Entscheidung für den Rückzug aus Brandenburg ließ die Unternehmensführung die Gewerkschaften außen vor. Peter Ernsdorf, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Ostbrandenburg, nennt die Stellenstreichungen einen „sozialpolitischen Skandal". „Die können sich nicht einfach aus der Verantwortung stehlen", sagt er. Auch die Landesregierung ist aufgebracht. Sie will Fördermittel in zweistelliger Millionenhöhe zurückfordern. Retten wird das den Standort nicht mehr. „Im Osten geht die Sonne auf" – damit warb Frankfurt an der Oder lange für seine Solarunternehmen. Für die Arbeitnehmer bei First Solar dürfte sich das nun wie blanker Hohn anhören. ■

Gelbe Klinkenputzer

MARKETING Post und Postbank erweitern zunehmend ihre Produktpalette. Die Mitarbeiter sollen die neuen Produkte, Zeitschriften-Abos und Stromverträge, verkaufen. Macht das ihre Arbeitsplätze sicherer?

Von **JAN-MARTIN ALTGELD**, Journalist in Meerbusch

Foto: Jan-Martin Altgeld

„DOGS"-PILOTVERSUCH (NACHGESTELLTES FOTO): „Die Post soll neue Geschäftmodelle mit dem vorhandenen Personal austesten."

Dieser Pilotversuch könnte Wellen schlagen. Darüber waren sich die Verantwortlichen der Postniederlassung im bayerischen Freising wohl im Klaren. Sonst hätten sie den Maulkorb, den Briefträger eigentlich gerne an bissigen Hunden sehen, wohl kaum kurzerhand ihren Zustellern verpasst. „Machen Sie bitte zu dem Test keine Aussagen gegenüber Redakteuren/Kunden, und leiten Sie Kundenkritik an uns weiter!“, heißt es in einem internen Schreiben der Deutschen Post AG an Mitarbeiter. Der Hintergrund: In einem zweiwöchigen Modellprojekt sollten Briefträger im Raum Freising den Hundehaltern unter den Postempfängern ein Freiexemplar der Zeitschrift „Dogs“ überreichen und sie auf die Möglichkeit eines Abonnements hinweisen. Noch zwei weitere Male, so fordert es eine interne schriftliche Richtlinie, sollten die Zusteller nachfragen, wie den Belieferten denn die Zeitschrift gefallen habe und ob bereits die beigefügte Abo-Karte ausgefüllt wurde. Die Zusteller sollten den Fortgang der Werbeaktion penibel dokumentieren. Auf Karteikarten sollte der Erfolg der Hausbesuche festgehalten werden.

Eine ungewohnte Interpretation des vertrauensvollen Verhältnisses von Zusteller und Kunde. Oft sind Postzusteller über mehrere Jahrzehnte im selben Bezirk tätig und kennen die Belieferten mitunter gut. Der morgendliche Plausch mit dem Postboten gehört für viele zum Alltag, auch wenn dafür immer weniger Zeit bleibt. Die Kunden konnten sich bisher darauf verlassen, dass die Zusteller das Postgeheimnis wahrten und nicht etwa weitersagten, wer mal wieder eine Mahnung bekommen hat, wer einen Brief von der Kripo erhält oder Bescheide von der Agentur für Arbeit. Kurz: Postzusteller gelten als seriös. „Genau mit diesem Vertrauen kalkuliert das ‚Dogs‘-Projekt“, erklärt Hedwig Krimmer, ver.di-Sekretärin in Bayern und zuständig für Postdienste, Speditionen und Logistik. „Damit, dass ein Postzusteller – nicht irgendein Klinkenputzer – das aufgebaute Vertrauensverhältnis benutzt, um etwas zu vermitteln, was mit der Zustellung selbst erst mal nichts zu tun hat. Das spürt der Zusteller, das spürt der Empfänger, nur die Post spürt es leider nicht.“ Fürs Erste ist der Modellversuch beendet, die Post hat sich noch nicht erklärt, ob es weitere Anläufe geben soll.

„Ja, die Post soll neue Geschäftsmodelle mit dem vorhandenen Personal austesten. Das fordern wir ja ständig.“

SIGRUN SCHMID, VER.DI-BUNDESVERWALTUNG

Nach Angaben von ver.di Bayern zeigten sich viele Zusteller hinsichtlich ihrer neuen Aufgabe alles andere als begeistert. Öffentlich äußern mögen sich die allermeisten nicht. Hatte eine Zustellerin noch Ende März ihre Meinung im TV-Magazin „Quer“ des Bayerischen Rundfunks kundgetan, wollte sie nun nicht mehr Stellung beziehen. In dem „Quer“-Beitrag hatte sie davon berichtet, wie schwer ihr persönlich die Aufgabe fiel: „Ich kenne meine Kunden persönlich. Sie vertrauen mir. Da will ich nicht die Vertreterin sein, die ihnen Zeitschriften-Abos andreht, nur weil die Post sich immer neue Sachen einfallen lässt, um Geschäfte zu machen.“

Nicht nur eine Ausbeutung des Vertrauensverhältnisses führen die Kritiker ins Feld, sondern auch Datenschutzbedenken. Wenn Daten in einer Dateikarte erfasst würden, so müsste für diese Datenerfassung die schriftliche Einwilligung der Betroffenen vorliegen, meint ver.di-Sekretärin Krimmer. Sie unterscheidet diesen Fall vom regulären Postgeschäft: „Es wird automatisch von einer solchen Einwilligung der Briefempfänger ausgegangen, wenn es darum geht, dass lediglich für die Zwecke der Postzustellung Adressen erfasst werden. Aber hier geht es eben nicht rein um diese Zwecke.“

ARBEITSPLATZSICHERHEIT HAT PRIORITÄT_ Auf ver.di-Bundesebene sieht man den „Dogs“-Pilotversuch gelassener. Sigrun Schmid, bei der ver.di-Bundesverwaltung für den Bereich Postdienste zuständig, sieht die Vermittlung von Zeitschriften-Abos als Mittel gegen eintönige Zustellungsarbeit: „Wir unterstützen Dienstleistungen, die es den Menschen ermöglichen, auch mal kurz vom schweren Tragen und Rennen Abwechslung zu bekommen – zum Beispiel dadurch, dass man mit dem Kunden spricht.“ Diese positive Bewertung könnte damit zu tun haben, dass von Jahr zu Jahr weniger Briefe verschickt werden. Und die Postboten immer weniger zu tun haben.

Thomas Koczelnik, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Deutsche Post AG, argumentiert ähnlich. Tätigkeiten während des Zustellgangs, die es erlauben, sich Zeit für ein Gespräch mit dem Kunden zu nehmen, würden ausdrücklich begrüßt. „In dieser Logik sehen wir auch das Pilotprojekt mit der Hundezeitschrift“, so Koczelnik. Grundsätzlich steht der Konzernbetriebsrat der Aktion also positiv gegenüber. Ein gutes Zustellnetz zeichne sich dadurch aus, dass es flächendeckend und zuverlässig sei, und je besser es ausgelastet sei, desto rentabler sei es auch. Unmissverständlich macht Koczelnik klar: „Wir sind weder ein Produktbeirat noch die oberste Datenschutzbehörde. Wir sind für die Arbeitsbedingungen zuständig, und uns interessiert die Sicherheit und Perspektive unserer Kolleginnen und Kollegen.“

AUF DER SUCHE NACH NEUEN EINNAHMEQUELLEN_ Warum ist die Post überhaupt auf den Hund gekommen? Auch sie begründet die Marketing-Aktion mit dem Ziel, die Arbeitsplätze im Konzern zu

Fotos: Jürgen Seidel; Christian von Polentz

GEWERKSCHAFTER KOCZELNIK, SCHMID: Mit Tarifverträgen Outsourcing verhindert

erhalten. Der Konzern erhoffe sich dadurch eine spätere regelmäßige Zustellung der beworbenen Zeitschriften durch die Postboten, erklärt Postsprecher Erwin Nier. Die Auflage des Arbeitgebers für seine Zusteller, nicht über die Aktion zu sprechen, rechtfertigt er mit dem „Schutz der Mitarbeiter vor Falschaussagen und Fehlinterpretationen". Gesamtzusammenhänge und wirtschaftliche Aspekte einer Testphase, so Nier, könnten nicht von jedem einzelnen im operativen Bereich tätigen Mitarbeiter im Detail nachvollzogen und entsprechend korrekt kommuniziert werden. Die auf Karteikarten angelegten Daten über die Hundehalter hätten, so Nier, innerbetrieblichen Zwecken gedient. Die datenschutzkonforme Vernichtung der Statuskarten wurde bereits angekündigt. Der Verlag Gruner + Jahr, in dem „Dogs" erscheint, habe niemals die von Zustellern angelegten Daten über die Hundehalter bekommen, teilt Nier mit.

EIN STROMVERTRAG VON DER POST_ Dass Mitarbeiter von Post und Postbank branchenfremde Produkte bewerben, ist nur für die Zusteller neu. Das Schalterpersonal kennt solche Marketing-Methoden schon länger. Bereits seit zehn Jahren machen die Beschäftigten der bundesweit rund 850 Finanzcenter der Postbank ihre Kunden auf das Angebot des Ökostromanbieters LichtBlick aufmerksam. Bei Interesse an einem Stromanbieterwechsel wird der Auftrag an LichtBlick vermittelt. „Mit diesem Angebot schaffen wir weitere Kundenfrequenz für unser Kerngeschäft", sagt Postbanksprecher Ralf Palm. Die Möglichkeit, dass sich Beschäftigte durch Stromverkaufsgespräche als fachfremde Tätigkeit überfordert fühlen könnten, sieht Palm nicht. Schließlich gäbe es für die Mitarbeiter diverse Schulungsmaßnahmen zum Verkauf der Stromprodukte.

Auch Strom der EnBW-Tochter Yello kann man bei der Post ordern. Stromverkaufsgespräche am Schalter, auch wenn der Kunde nur eine Briefmarke kaufen will, sind üblich und gehören mittlerweile zum festen Aufgabenprofil. „Die Anzahl der an LichtBlick vermittelten Aufträge wird unsererseits erfasst und reportet", sagt die Postbank dazu. Die Nachfrage, ob nur die Gesamtanzahl der an LichtBlick übertragenen Aufträge festgehalten wird oder auch die Anzahl jener Aufträge, welche die einzelnen Mitarbeiter in einem festen Zeitraum vermittelt haben, will das Unternehmen nicht beantworten. Immerhin: Der Post-Gesamtbetriebsrat teilt sinngemäß mit, dass neben der Grundvergütung, die unabhängig vom Vertriebserfolg gezahlt wird, ein variabler Bestandteil existiert, der an den Erfolg gebunden ist, aber nach oben gedeckelt ist.

„Wir möchten, dass die Menschen in Vollzeit und ein Leben lang arbeiten können", sagt Sigrun Schmid von der ver.di-Bundesverwaltung. Der Stromverkauf könne helfen, dieses Ziel zu erreichen. Zudem sei es keineswegs so, dass die Beschäftigten sich solchen Aufgaben massenhaft verweigerten.

Mit der Deutschen Post AG sowie mit der Postbank hat ver.di sogenannte Rationalisierungsschutz-Tarifverträge ausgehandelt. So sind bei der Post betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2015 ausgeschlossen. Ein Ziel war es, Outsourcing von Tätigkeiten zu verhindern. „Diese Verträge erhöhen den Druck auf Arbeitgeberseite, sich Gedanken darüber zu machen, mit was denn die Mitarbeiter eigentlich beschäftigt werden", sagt Sigrun Schmid: „Ja, die Post soll neue Geschäftmodelle mit dem vorhandenen Personal austesten. Das fordern wir ja ständig." ■

Gipfeltreffen der Finanzmarktkritiker

LOBBYISMUS Die Finanzindustrie bekommt einen Gegner, der mit viel Know-how aufwartet. Die erste Konferenz der neuen NGO Finance Watch in Brüssel war ein Expertentreffen der anderen Art. Die Teilnehmer wollen die Finanzwelt schärfer regulieren.

Von **INGMAR HÖHMANN**, Wirtschaftsjournalist in Münster

FINANCE-WATCH-TAGUNGSORT CINEMA GALERIES IN BRÜSSEL: Vorschläge, die das Weltfinanzsystem sicherer machen sollen

Auf der Leinwand sieht man US-Notenbankchef Ben Bernanke. Er spricht mit staatstragender Stimme: „Wenn wir jetzt nicht handeln, wird es am Montag keine Wirtschaft mehr geben." Im Vorführraum des Brüsseler Programmkinos „Galeries" läuft der Trailer von „Too big to fail", einem Dokudrama aus den USA. Es handelt vom Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2008. Als der Film aus ist und die Lichter angehen, tritt Thierry Philipponnat ans Rednerpult, der Generalsekretär von Finance Watch. „Wenn Hollywood Filme über die Krise dreht, ist eines klar", sagt Philipponnat, „die Regulierung der Finanzmärkte betrifft nicht nur die Wall Street, sondern auch den Mann auf der Straße." Schon der Titel der Konferenz, „Finanzen und Gesellschaft", zeigt, dass man sich nicht im Brüsseler Bürokratiegestrüpp verfangen will. Es geht um die großen Fragen. Das Treffen der Lobbyorganisation Finance Watch ist der Auftakt einer eigenen Veranstaltungsreihe, die das Weltfinanzsystem sicherer machen soll. Schon jetzt redet Philipponnats Vereinigung bei Finanzthemen ein gewichtiges Wort mit. Innerhalb eines Jahres hat sich die NGO zu einem wichtigen Ansprechpartner in der europäischen Politik aufgeschwungen. Jetzt will sie selbst die Themen setzen. „Making finance serve society" lautet der Wahlspruch von Finance Watch: Die Finanzwelt soll der Gesellschaft dienen. Eine Gruppe von Abgeordneten des Europäischen Parlaments hatte Ende 2010 einen Aufruf zur Schaffung einer Gegenlobby gestartet, die es in Brüssel mit der Finanzindustrie aufnehmen könnte. Das Übergewicht der Bankenvertreter sei „eine Gefahr für die Demokratie". Mehr als 200 Parlamentarier unterstützten das Vorhaben. Unter den rund 40 Mitgliedsorganisationen von Finance Watch befinden sich heute Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften und Globalisierungsgegner. Das Motto stößt bei allen auf Akzeptanz. Nur wie genau die Finanzwirtschaft der Gesellschaft dienen soll, darüber gehen die Ansichten auseinander.

FAST ALLE WOLLEN MEHR KONTROLLE_ Der Anspruch ist hoch, und die Teilnehmer der Konferenz sind erstklassig. Frédéric Oudéa, Vorstandschef der Bank Société Générale, gibt sich die Ehre, renommierte Wissenschaftler wie die Stanford-Professorin Anat Admati oder Martin Hellwig, der Direktor des

Foto: Ingmar Höhmann

Max-Planck-Instituts zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern in Bonn. Selbst EU-Binnenmarktkommissar Michel Barnier reist für einen Vortrag an. Die Hochkaräter bekommen für ihren Auftritt keinen Cent Honorar. Man nimmt sie ernst, die neue Brüsseler Lobbyorganisation. Um im Streit der Meinungen den richtigen Weg zu finden, hat Philipponnat einen unkonventionellen Ort ausgesucht: Das alte Kino liegt in der denkmalgeschützten Einkaufspassage Galeries Saint-Hubert aus dem 19. Jahrhundert. Ungewöhnlich für Brüsseler Verhältnisse ist auch die Auswahl der Redner – Abgesandte der Banken gehören nicht dazu. Auf Veranstaltungen, auf denen es um ihre Regulierung gehe, sei normalerweise die Finanzindustrie selbst stark vertreten, wundert sich John Rega, Chefkorrespondent der Marktanalysefirma MLex. „Doch hier treffe ich auch Gewerkschaftsvertreter, die nicht nur technisch argumentieren und ganz neue Standpunkte vertreten. Das ist eine Konferenz der anderen Art." Der Rahmen ist gesteckt, der Tenor einstimmig: Hollywood darf keinen Grund bekommen, weitere Krisen-Streifen zu drehen, und dazu ist eine schärfere Kontrolle der Banken unumgänglich – so die herrschende Meinung.

Im Zentrum der Veranstaltung steht CRD4, die „Capital Requirements Directive". Mit dieser Richtlinie will die EU noch vor der Sommerpause die Basel-III-Eigenkapitalempfehlungen in europäisches Recht umsetzen. Oberstes Ziel ist es, die europäischen Kreditinstitute mit mehr Eigenkapital auszustatten, damit sie auch schwere Krisen überstehen können. Die Vorgaben sind seit Jahren umstritten. Während die Finanzindustrie eine wirtschaftliche Katastrophe an die Wand malt, sind die Empfehlungen für andere nur ein Tropfen auf dem heißen Stein. Ökonom Hellwig macht aus seiner Meinung keinen Hehl: „Basel III bringt uns nicht weiter. Im Vergleich zu 2006 machen wir kaum Fortschritte." Dann bemüht er einen Vergleich: „In der Sowjetunion war der Fünfjahresplan von Breschnew besser als der von Stalin. Das änderte aber nichts daran, dass das System nicht funktionierte."

DAS WORT „RISIKO" IST EIN SYNONYM FÜR „GEFAHR"_

Die meisten Teilnehmer sind sich darin einig, dass die neuen Eigenkapitalanforderungen zu niedrig angesetzt sind. So schreibt Basel III eine Kernkapitalquote von sieben Prozent vor. Banken, die den Wert nicht erfüllen, ▶

Foto: Ingmar Höhmann

ANAT ADMATI kritisiert die verwirrende Sprache im Finanzsektor.

dürfen unter anderem Gewinne nicht mehr ausschütten, sondern müssen damit ihre Kapitalbasis stärken. Viele Experten halten jedoch Quoten von über zehn Prozent für angemessen. Am weitesten wagt sich Hellwig vor: Er schlägt einen Eigenkapitalanteil von 20 bis 30 Prozent der Bilanzsumme vor. Für Kritik sorgt auch das Thema Risikogewichtung. Die Basel II genannte Vorgängerregulierung von 2004 erlaubt Banken, selbst das Risiko ihrer Anlagen einzuschätzen. „Das ist so, als ob man Kindern erlaubt, die Hausaufgaben selbst zu benoten", sagt James Ferguson, Chefstratege bei Westhouse Securities. So hätten britische Banken das Risiko ihrer Wohnungsbaukredite vor der Regeländerung mit 50 Prozent bewertet, heute liege die Gewichtung nur noch bei 20 Prozent.

Die Risikobewertung sei eines der „großen Themen", sagt auch Martin Wolf, Chefökonom der Wirtschaftszeitung „Financial Times" und Mitglied der von der britischen Regierung eingesetzten Independent Commission on Banking. „Wenn Banken ihr Risiko selbst schätzen dürfen, ist das komplett nutzlos. Um sich höher verschulden zu können, haben sie uns in den Jahren vor der Krise gesagt, dass ihre Anlagen immer sicherer würden. Richtig war das Gegenteil." Um hier Abschilfe zu schaffen, hat der Citigroup-Vorstandschef Vikram Pandit ein Benchmark-Portfolio vorgeschlagen, an dem sich Banken, Versicherungen und Regulierungsbehörden orientieren können und das der Öffentlichkeit zugänglich sein soll. Damit würden für alle die gleichen Risikobewertungsmaßstäbe gelten. Finance Watch unterstützt diesen Vorstoß. Dass Ideen aus den eigenen Reihen Gehör finden, müssten Finanzlobbyisten eigentlich goutieren.

UNABHÄNGIGE EXPERTISE IST RAR_ Der große Einfluss der Finanzindustrie ist auch auf der anderen Seite des Atlantiks ein viel diskutiertes Problem. 99 Prozent der Einwände zu Regulierungsvorhaben in den USA kämen von der Branche selbst, sagt Dennis Kelleher, Vorstandschef der amerikanischen Nichtregierungsorganisation Better Markets. Er redet sich in Rage: „Die Banken spielen die Krise herunter, dabei haben sie die Welt an den Rand des Abgrunds geführt." Allerdings fehlt es an Finanzexpertise, die nicht aus dem Bankensektor stammt – das geben auch die Regulierer zu. Paul Sharma, Direktor bei der britischen Financial Services Authority, nennt „drei große Feinde der Aufsichtsbehörden": Komplexität, Kompetenz und inhaltliche Gefangennahme durch Interessenvertreter. Die Vereinfachung von Gesetzen habe Grenzen, ebenso das verfügbare Know-how und die Personalausstattung der Behörden. Daher seien sie auf Input von außen angewiesen. „Regulierer sind sehr empfänglich für Kritik. Es ist aber wichtig, dass die Kritiker auch von außerhalb der Finanzindustrie kommen", sagt Sharma.

Auf humorvolle Art geht Edward Kane, Finanzprofessor am Boston College, das Ungleichgewicht im Lobbying an. Er wirft in seinem Vortrag eine Karikatur an die Leinwand: Ein Schwein, das die Banken verkörpert, und ein Elefant als Inbegriff der trägen Regulierer liegen zusammen in einem Bett. „Was hältst du davon?", fragt der Elefant das Schwein. „Ich tue so, als ob ich dich verhaue, und du tust so, als ob du Angst hast." Kane hält noch eine weitere Metapher bereit. Er vergleicht die Regulierung mit einem unfairen Fußballspiel zwischen dem Finanzsektor und den Steuerzahlern. „Der Unterschied liegt darin, dass es im Fußball einen neutralen Schiedsrichter gibt", sagt er. „Bei der Finanzmarktregulierung ist das nicht der Fall. Und weil es keine angemessene Gegenwehr gibt, fühlen sich die Banken auch noch moralisch bei dieser Form der Korrumpierung im Recht." Gegen solche Vergleiche verwahren sich die Finanzlobbyisten, doch sie geraten auf der Konferenz ins Hintertreffen.

„Ich verteidige hier Standpunkte, die in dieser Umgebung nicht zu verteidigen sind", beklagt sich der Vertreter einer britischen Großbank. „Wir hören eine Menge darüber, was wir den Banken verbieten wollen. Warum reden wir nicht darüber, was sie eigentlich noch machen sollen?" Ein anderer Manager mahnt zur Besonnenheit: „Wir müssen bei der Regulierung vorsichtig sein: Der Teufel steckt im Detail." Doch die Verstrickung in Details – gerade damit

Foto: Juha Roininen

THIERRY PHILIPPONNAT will, dass das Finanzsystem wieder der Gesellschaft dient.

Foto: Ingmar Höhmann

MICHEL BARNIER
unterstützt zivilgesellschaftlichen Lobbyismus in Brüssel.

will die Gegenlobby aufräumen. Finance-Watch-Generalsekretär Philipponnat sagt, die Finanzlobby verkompliziere die Materie absichtlich. Indem sie Abgeordnete und Regulierer in die Detailfalle locke, verzögere und verwässere sie Gesetzesvorhaben. Auch die Stanford-Professorin Anat Admati nennt die Sprache im Finanzsektor „unglücklich und verwirrend". „Selbst Fachzeitungen verwechseln wesentliche Begriffe", sagt sie. Verwirrend ist auch das Geflecht, in das internationale Banken und Versicherungen verstrickt sind. Von den gegenseitigen Abhängigkeiten in der Branche geht Admati zufolge die größte Gefahr aus: „Wenn eine Bank fällt, fällt der Rest. Das macht das gesamte System extrem verletzlich. Dafür geradestehen muss der Steuerzahler."

DIE NÄCHSTE KRISE KÖNNTE SCHLIMMER SEIN_ Das habe die vergangene Krise gezeigt: Um den Bestand der großen Finanzinstitutionen zu sichern, mussten Staaten einspringen – etwa beim Versicherungskonzern AIG in den USA oder bei der Bank Northern Rock in Großbritannien. Financial-Times-Chefökonom Wolf sieht in der Tatsache, dass der Steuerzahler Banken retten muss, die „größte Bedrohung für das Überleben der Marktwirtschaft insgesamt". Finanzprofessor Kane glaubt dennoch, dass die Geschichte sich wiederholen wird. „Krisen sind unvermeidbar", sagt er. „Jeder Politiker, der das Gegenteil behauptet, verdient unsere Verachtung." Better-Markets-Chef Kelleher glaubt sogar, dass die nächste Krise noch schlimmer wird. Seit 2008 seien die Großbanken weiter gewachsen, gleichzeitig hätten Notenbanken und Regierungen ihre Eingriffsmöglichkeiten ausgeschöpft. Die Staaten seien überschuldet, die Zinsen historisch niedrig: Damit bleibe kein Spielraum mehr für Rettungsaktionen.

Für weitere Unsicherheit sorgt das Wachstum der Schattenbanken. Der Begriff umschreibt Unternehmen, die keine Banken sind, aber trotzdem Finanzgeschäfte tätigen – etwa Hedgefonds und Zweckgesellschaften. Die Definitionen und Angaben über ihre Größe variieren. Allerdings schätzt der internationale Finanzstabilitätsrat FSB, dass das globale Schattenbankensystem von 27 Billionen Dollar im Jahr 2002 bis 2010 auf 60 Billionen Dollar angewachsen ist. Das entspricht mehr als dem 16-Fachen des deutschen Bruttoinlandsprodukts. Durch ihre Größe und die enge Verflechtung mit dem Bankensektor stellen die weitgehend unregulierten Schattenbanken ein enormes Risiko für die Finanzmarktstabilität dar. Nicht umsonst greift EU-Binnenmarktkommissar Barnier in der Abschlussrede der Konferenz das Thema auf. Er verweist auf die öffentliche Konsultation, die die Kommission im März gestartet hat. Sie soll klären, was Schattenbanken eigentlich sind und wie sie beaufsichtigt werden können.

Barnier gilt als einer, der den Einfluss der Banken in Brüssel zurückdrängen will. Er hat den Anteil der zur Finanzindustrie gehörenden Berater bei der Kommission verringert und setzt sich für die Unterstützung der Gegenlobby ein. Derzeit läuft die Ausschreibung für den Aufbau eines europäischen Expertise-Zentrums. Es soll über ein Budget von 1,25 Millionen Euro verfügen und zu Finanzmarktfragen unabhängig Stellung nehmen. „Als ich im Februar 2010 als Kommissar in Brüssel anfing, kamen fast alle Lobbyisten für Finanzdienstleistungen aus der

MARTIN HELLWIG
fordert eine Eigenkapitalquote von 20 bis 30 Prozent.

Foto: Karsten Schöne

Finanzindustrie selbst", sagt Barnier. „Nicht von Verbraucherorganisationen. Nicht von NGOs. Und nicht von der Zivilgesellschaft. Lobbying muss aber ausgeglichen sein, um demokratische Ergebnisse hervorzubringen." Dann sagt er einen Satz,der dem Motto von Finance Watch aufs Wort gleicht: „Es ist das Ziel unserer Finanzmarktregulierung, dass die Finanzindustrie der Gesellschaft und der Realwirtschaft dient." Thierry Philipponnat dürfte das freuen. Auch Finance Watch hat sich bei der Ausschreibung um das neue Expertise-Zentrum beworben. ■

MEHR INFORMATIONEN

Die Powerpoint-Präsentationen der Vorträge auf der Konferenz „Finance and Society" finden sich auf Englisch unter **www.finance-watch.org**, dazu auch Video-Mitschnitte der Diskussionen.

Mehr Mut zur Kapitalismuskritik?

STREITGESPRÄCH Wirtschaftsdemokratie sei ein utopisches Konzept von gestern, befand der Industriesoziologe Walther Müller-Jentsch angesichts einer Streitschrift für diesen Gesellschaftsentwurf. Mitherausgeber Hans-Jürgen Urban ließ diese Kritik nicht auf sich beruhen, sondern lud zum Streitgespräch nach Frankfurt.

Das Gespräch führten die Redakteurinnen **CORNELIA GIRNDT** und **MARGARETE HASEL**.

Die Wirtschaftsdemokratie war in der Nachkriegszeit gewerkschaftliche Programmatik. 1996 haben sich die DGB-Gewerkschaften davon verabschiedet und zur Sozialen Marktwirtschaft bekannt. Hat hier nicht die Geschichte ihr Urteil gesprochen?

URBAN: Vor allen Dingen hat die Gegenwart ihr Urteil über die Soziale Marktwirtschaft gesprochen; die ist heute mehr oder weniger ein toter Hund. Die heutige Marktwirtschaft hat vielfach das abgeschüttelt, was sie zur Sozialen Marktwirtschaft machte. Sie hat sich transformiert in den Finanzmarktkapitalismus, und wenn es in der Krise ernst wird, fliegen die Dogmen und Leitsätze der Sozialen Marktwirtschaft sofort in den Orkus der Geschichte. Heute wird in einem Ausmaß in die Märkte interveniert, wie es sich keiner der Ordoliberalen jemals hätte vorstellen können. Von daher halte ich diesen Begriff für die gewerkschaftliche Strategiedebatte nicht mehr für geeignet.

MÜLLER-JENTSCH: Diese Kritik teile ich nicht. Die Soziale Marktwirtschaft, oder anders gesagt der Rheinische Kapitalismus, hat sich in der korporatistischen Krisenbewältigung als sehr lebendig erwiesen. Die neoliberale Offensive wurde gebrochen, und wenn wir jetzt in Deutschland auf ein Zukunftsprojekt setzen, dann kann das nur eine sozial-ökologische, eine zivilisierte Marktwirtschaft sein, die ihren Ausgangspunkt im Ordoliberalismus nimmt. Zumal die Gewerkschaften diese Wirtschaftsordnung mitgestaltet haben – früher beispielsweise durch Lohnfortzahlungen im Krankheitsfalle, Sozialpläne und Mitbestimmungsrechte genauso wie heute durch tarifliche Mindestlohnregelungen.

Taugen Konzepte von Wirtschaftsdemokratie aus den 1920er Jahren, die man mit gelenkter Wirtschaft assoziiert, für eine Strategiedebatte von heute?

URBAN: Mit unserem Buch zur Wirtschaftsdemokratie greifen wir eine Traditionslinie auf, die grundsätzlich hinterfragt und modernisiert werden muss. Aber ihr großer Vorteil gegenüber dem Konzept der Sozialen Marktwirtschaft ist ihr Potenzial an und ihr Mut zur Kapitalismuskritik. Die wirklichen gedanklichen und politischen Innovationen kommen derzeit aus den Milieus, wo man keine Angst hat, auch über den Kapitalismus hinaus zu denken, wie etwa am soziologischen Forschungskolleg der Universität Jena.

MÜLLER-JENTSCH: Ich halte den Begriff Wirtschaftsdemokratie für verbraucht, er steht für eine gesteuerte Wirtschaft mit einem koordinierten Volkswirtschaftsplan, mit Wirtschafts- und Strukturräten auf Branchenebene mit Tendenzen zur Organisierung in Kammern, in Kartellen. Wer macht sich denn dafür heute noch stark?

Ist also Wirtschaftsdemokratie ein neues Etikett für demokratischen Sozialismus?

URBAN: Nein. Das alte zeitgebundene Konzept hat eine Reihe von Elementen, die wir dezidiert nicht meinen: erstens die gesicherte Sozialismusperspektive, die heute nicht mehr als Ausgangspunkt des Konzeptes unterstellt werden kann. Zweitens ist die Wirtschaftsdemokratieidee natürlich gänzlich unbeleckt gewesen von der Frage der Ökologisierung und unterschätzte das ▶

Fotos: Alexander Paul Englert

IG-METALL-VORSTAND URBAN (L.), INDUSTRIESOZIOLOGE MÜLLER-JENTSCH: Soziale Marktwirtschaft: am Ende oder anschlussfähig für Gewerkschaften?

▶ Faktum der Internationalisierung. Die Idee der Wirtschaftsdemokratie ist auch nicht die Fundamentalopposition gegen den Markt, es wird Modelle einer Mixed Economy geben, die aber die privatkapitalistische Eigentumsdominanz relativieren zugunsten von öffentlichen, genossenschaftlichen Eigentumsformen.

„Worin wir uns unterscheiden: Ich glaube nicht an eine Fluchtlinie jenseits des Kapitalismus."

WALTHER MÜLLER-JENTSCH

Walther Müller-Jentsch, muss man als Befürworter der Sozialen Marktwirtschaft nicht Sorge haben, mit einer CDU-FDP-Regierung im gleichen Boot zu sitzen?

MÜLLER-JENTSCH: Berührungsangst ist fehl am Platze. Haben die Gewerkschaften nicht mit der gegenwärtigen Regierung gemeinsam Arbeitsmarktinstrumente wie die Verlängerung der Kurzarbeit zur Dämpfung der letzten Krise geschmiedet? In meinem Verständnis verlangt die Parteinahme für die Soziale Marktwirtschaft das breite Bündnis. Es kommt doch darauf an, ob beispielsweise die Gewerkschaften in diesem „stillen Korporatismus" das elastische Konzept der Sozialen Marktwirtschaft weiter ausfüllen können, ob sie deren Weiterentwicklung – wie in der Vergangenheit – auch künftig ihren Stempel aufdrücken können.

URBAN: Positive Errungenschaften wie Tarifautonomie, Mitbestimmung oder die sozialen Sicherungssysteme sind doch vor allem Ergebnisse konfliktorientierter Interessenpolitik, die immer auch Kapitalismuskritik enthielt. Es war nicht zuletzt dezidierte Kapitalismuskritik, die den Kapitalismus herausgefordert hat, seine sozialen Potenziale zu verstärken. Deswegen taugt ein Begriff wie Soziale Marktwirtschaft mit seiner umstandslos prokapitalistischen Grundidee nicht in einer Phase, in der der Finanzmarktkapitalismus in eine grundlegende Krise geraten ist und es grundlegenderer Transformationen bedarf.

Wäre so eine weiter gehende Drohkulisse wünschenswert?

MÜLLER-JENTSCH: Die Systemkonkurrenz hat sicher auch reformerische Impulse ausgestrahlt, aber das ist vorbei. Außerdem hat sich die Soziale Marktwirtschaft nicht nur durch Druck und Drohungen entwickelt. Karl Schiller sprach von der keynesianischen Botschaft, die er mit der Sozialen Marktwirtschaft – dem „Freiburger Imperativ", wie er es nannte – verknüpft hat. Realistischerweise haben wir heute nur die Wahl zwischen einem neoliberalen und einem zivilisierten Kapitalismus und stehen vor der Herausforderung, ein wettbewerbsfähiges Wirtschaftssystem so zu ordnen, dass es nicht zu gravierenden Ungerechtigkeiten kommt, sondern sozial zugeht.

Hans-Jürgen Urban, was ist das Neue an eurem Alternativkonzept von Wirtschaftsdemokratie?

URBAN: Gegenwärtig erleben wir in Europa eine eklatante Verschiebung der Machtverhältnisse, indem die Kapitalmärkte die politische Demokratie unterminieren. Die Politik wird getrieben, quasi sozialistische Interventionen zu machen, indem Bankkapital enteignet und das Finanzsystem mit einer Billion Euro überschwemmt wird. Doch statt dem öffentlichen Geld demokratische Einflussnahme folgen zu lassen, kapituliert die Politik vor der Macht der Fi-

„Wir müssen systemkritischer denken, sonst bekommen wir auch die kleinen Fortschritte nicht hin."

HANS-JÜRGEN URBAN

nanzmarktakteure. In dieser Situation erhebt das wirtschaftsdemokratische Modell in der Tat die Forderung, die Schlüsselakteure der Finanzmärkte zu entmachten, um der demokratischen Politik wieder Einflussräume zu eröffnen.

MÜLLER-JENTSCH: Es wird nicht immer alles immer schlimmer, sondern es gibt Pendel- und Wellenbewegungen. Der Finanzmarktkapitalismus hat weder die Tarifautonomie noch die Mitbestimmung kaputt gemacht. Man kann doch nicht so tun, als wären die politischen Eliten seit der Krise 2008 völlig untätig und untertänig dem Finanzkapital gegenüber. Zudem sind wir uns doch darin einig, dass die Finanzmärkte reguliert werden müssen, so wie auch die Produkt- und Arbeitsmärkte reguliert wurden.

URBAN: Die Finanzmärkte müssen vor allen Dingen entmachtet werden, weil sie eine fortschrittliche Lösung der Krise behindern und die politische und soziale Demokratie in ihren Grundfesten erschüttern. Derzeit wird in Europa unter der wirtschaftspolitischen Steuerung und mit dem Fiskalpakt ein Regime etabliert, das in Griechenland die Spielregeln der nationalen Demokratie hinwegfegt. Wir erleben also, dass die herrschenden Eliten gefordert sind, in die Grundfesten des kapitalistischen Systems zu intervenieren in einer Art und Weise, die sich kein Linker vor zehn Jahren hätte träumen lassen.

Und wo sind – konkret bitte – die Anknüpfungspunkte für wirtschaftsdemokratische Interventionen in die Ökonomie?

URBAN: Wir haben, etwa in der IG Metall, auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise die Idee eines Public-Equity-Fonds entwickelt zur Unterstützung Not leidender Unternehmen, weil wir meinen: Wo öffentliches Geld fließt, muss öffentliches Eigentum entstehen und demokratische Einflussnahme folgen. Ich meine: Wenn wir nicht systemkritischer denken, bekommen wir auch die kleinen Fortschritte nicht hin. Seit Jahren macht sich eine finanzmarktkritische Bewegung wie attac für die einstmals utopische Finanztransaktionssteuer stark, und jetzt ist dieser Korrekturvorschlag von den Machteliten aufgenommen worden. Deswegen mein Petitum: mutiger denken, Kapitalismus kritischer denken, denn selbst der kleine Regulierungsfortschritt hat in der historischen Entwicklung immer die größere Kritik gebraucht.

So schlecht kann es um demokratische Politik nicht bestellt sein, sonst hätte sie beispielsweise eine Energiewende nicht gegen Konzerninteressen durchsetzen können. Dazu sind offenbar auch die Verfechter Sozialer Marktwirtschaft und selbst eine CDU-FDP-Regierung in der Lage.

URBAN: Was wir in der Energiewende erleben, sind Interventionen in die Ökonomie, die mit der Philosophie der Sozialen Marktwirtschaft nichts zu tun haben. Mit den Eingriffen in den Energiesektor – die zum Teil die Eigentumsfrage stellen, die mir aber nicht weit genug gehen – kommt ein positiver Gestaltungsanspruch der demokratischen Regierung über die Wirtschaft zum Ausdruck. Auch das sind Elemente von Wirtschaftsdemokratie. ▶

▶ ***Wir haben also den Übergang in die Wirtschaftsdemokratie bereits vollzogen, ohne es zu merken. Gibt es weitere Beispiele?***

URBAN: Aus dem angedachten Branchenrat zum Thema Elektromobilität, der konzeptionell ein Leitbild und Auflagen entwickelt für die gesamte Branche, könnten industriepolitische Interventionen in die Marktwirtschaft hervorgehen, die wirtschaftsdemokratische Elemente enthalten. Der Markt alleine schafft die Ökologisierung dieses Sektors offensichtlich nicht. Derzeit sind selbst konservative Regierungen gezwungen, Banken zu verstaatlichen. Diese erzwungenen Interventionen in die Ökonomie eröffnen Einflusskanäle, die es bewusst zu nutzen gilt im Sinne einer fortschrittlichen Politik.

MÜLLER-JENTSCH: Gerade an der Energiewende sieht man, dass solche Entscheidungen nicht im Gegensatz zu einer Sozialen Marktwirtschaft stehen, die sich freilich zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft wandeln muss – neben ihren drei Säulen ökonomische Effizienz, sozialer Ausgleich und demokratische Teilhabe. Ich stelle mir ein Wechselspiel zwischen sozialer Marktordnung und staatlicher Intervention vor. Zum Beispiel hat der schwedische Staat in den 90er Jahren während der Krise Banken verstaatlicht, aber als sich die Wirtschaft stabilisiert hatte, hat er diese Anteile wieder verkauft. Diese Maßnahme war also keine Einbahnstraße – einmal verstaatlicht, immer verstaatlicht. Vergessen wird häufig, das die Ordoliberalen immer einen starken Staat gefordert haben.

URBAN: Wenn am Ende die Intervention in die Eigentumsordnung, wenn das politische Öffnen oder Schließen von Märkten, die Enteignung, die massenhafte Steuerung der Finanzmärkte über eine Europäische Zentralbank, wenn das alles Elemente der sozialen Marktwirtschaft sein sollen, dann macht der Begriff keinen Sinn mehr.

MÜLLER-JENTSCH: Wir unterscheiden uns weniger in der Kapitalismuskritik als in der Frage der Machbarkeit. Wir haben nun mal keine Option für ein anderes Wirtschaftssystem, das zivilisatorisch nicht hinter das zurückfällt, was wir haben. Hans-Jürgen Urban dramatisiert für meinen Geschmack zu sehr, insofern sind in seinem Diskurs die Gefahren da, aber das Rettende nicht. Wir haben immer noch eine lebendige Demokratie, in der sich auch Gegenkräfte und Reformbestrebungen entwickeln, wenn die Gefahren zu stark werden. Und im Moment ist doch die Welle der neoliberalen Invasion erst mal gebrochen und hat die Politik die von den Finanzmärkten ausgehende Krise auch ein Stück weit eingedämmt.

URBAN: Im Gegenteil: Die neoliberale Hegemonie hat sich als viel stabiler erwiesen, als man das gedacht hat. Es gibt große Unzufriedenheit mit den Ungerechtigkeiten des ge-

DIE KONTRAHENTEN

HANS-JÜRGEN URBAN, 50, hat eine eigene Homepage, auf der man nachlesen kann, dass er sich in seiner Kandidatenrede auf dem IG-Metall-Kongress 2007 dazu bekannte, ein Linker zu sein. Seitdem ist er geschäftsführendes Mitglied der IG Metall, zuständig für Sozialpolitik, Gesundheitsschutz und Qualifizierungspolitik. Schon seine Diplomarbeit hat Hans-Jürgen Urban über gewerkschaftliche Gegenmachtstrategien geschrieben, promoviert hat der Politologe an der Universität Marburg, von 2003 und 2007 leitete er den Bereich Gesellschaftspolitik und Grundsatzfragen der IG Metall. Nicht erst seitdem hält er engen Kontakt zur kritischen Wissenschaft.

WALTHER MÜLLER-JENTSCH, 76, ist ein profunder Kenner der deutschen industriellen Beziehungen, der dafür den Begriff der „Konfliktpartnerschaft" prägte – zuletzt als Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität. Gelernt hatte er Industriekaufmann, ehe er am Hessenkolleg die Hochschulreife erwarb und in Frankfurt und an der LSE in London studierte. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Frankfurter Institut für Sozialforschung schrieb Müller-Jentsch in den 1970er Jahren über „Gewerkschaften und Klassenkampf". Heute inspirieren ihn Konzepte zur Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft, und gerade hat er einen Reclamband über „Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft" veröffentlicht.

genwärtigen Systems und doch keine breite Diskussion über wirtschafts- und gesellschaftspolitische Alternativen. Das halte ich für ein Defizit.

Wer sind die Träger progressiver Reformalternativen?

URBAN: Dieses Problem haben wir gemeinsam. Die Tatsache, dass es gegenwärtig noch einer intensiven Debatte bedarf, um eine Politik mehrheitsfähig zu machen, die in die kapitalistischen Spielregeln eingreift, kann doch nicht bedeuten, diesen Prozess erst gar nicht anstoßen zu wollen. Der Gewerkschaftstag der IG Metall hat das beschlossen, auch Bertold Huber spricht davon: Wir sind alle der Ansicht, dass es zu einer grundlegenden Demokratisierung von wirtschaftlichen Entscheidungen kommen muss, auch wenn es in der Frage, wie weit das gehen soll, durchaus Meinungsunterschiede geben mag.

Die Vertreter der Wirtschaftsdemokratie weisen auf die Begrenztheit gemeinsamer Aktionen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat und auch von Mitbestimmung hin. Warum?

URBAN: Unter dem Druck der Schockkrise 2008 gelang es gemeinsam, Arbeitsplätze zu erhalten. Hier hat sich die Mitbestimmung mehr als bewährt. Ausgebaute Mitbestimmung muss den Kern der Wirtschaftsdemokratie darstellen, da akzeptiere ich keinen Gegensatz. Aber gerade beim Thema Erweiterung der Mitbestimmung stößt das korporatistische Modell der Krisenphase an seine Grenzen. Das hat mit den Machtinteressen der Unternehmen, aber auch mit der Ökonomisierung der Arbeitsbeziehungen zu tun. Beide stehen vielfach einer humaneren Arbeitsgestaltung im Wege. Da kann die Demokratiedebatte den Blick öffnen und Perspektiven zeigen, nicht gegen die Mitbestimmung, sondern darüber hinaus.

MÜLLER-JENTSCH: Auch ich habe ein utopisches Projekt, das aber ein Stück weit realistischer ist. Die Gewerkschaften haben die Soziale Marktwirtschaft als real existierende Wirtschaftsordnung mit geschaffen, und jetzt sollen sie aktiv mitmirken, dieses System weiterzuentwickeln. Privateigentum als zerstörerisch anzusehen und staatliches und genossenschaftliches Eigentum als positiv halte ich für falsch. Wir haben doch aus leidvollen historischen Entwicklungen gelernt, denken wir nur an den gescheiterten Realsozialismus.

URBAN: War der gescheiterte Realsozialismus in deinen Augen etwa wirtschaftsdemokratisch?

MÜLLER-JENTSCH: Nein, nicht.

URBAN: Das sehe ich auch so. Man wird der Debatte nicht gerecht, wenn man die neuen Diskussionsimpulse, die wir aussenden wollen, sofort wieder zurückholt in die alten Begriffe, um sie dann als nicht zeitgemäß zu kritisieren. Man sollte akzeptieren, dass wir den Anspruch haben, das Konzept Wirtschaftsdemokratie zu einem Konzept des 21. Jahrhunderts zu entwickeln.

Wenn ihr von Bündnispartnern sprecht, dann ist die Rede von einer Mosaik-Linken. Wer soll das denn sein?

URBAN: Da gibt es keine Avantgarde mehr, Mosaik ist ein Kunstwerk, und die Kunst wird darin bestehen, etwa beim Thema Ökologisierung der industriellen Produktion zu Bündnissen zu kommen zwischen Industriegewerkschaft und umweltkritischer Bewegung und wachstumskritischen Intellektuellen. Es gibt heute neue Kollektivakteure und Konstellationen – auch innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

MÜLLER-JENTSCH: Wobei freilich die IG BCE als Bündnispartner ausfällt, wenn man bedenkt, dass sie in ihren Sozialpartnervereinbarungen mit den Arbeitgebern die Soziale Marktwirtschaft als programmatische Grundlage hervorhebt.

Ist unter diesen Kollektivakteuren vielleicht sogar auch der eine oder andere mutige Denker auf der Kapitalseite darunter?

URBAN: Da melden sich in der Tat auch Manager zu Wort, die realisieren, dass sie unter der Ägide der Finanzmärkte keine positive Zukunft haben. Sodass der Akteur, der sich da konstituiert, durchaus kein Klassenakteur im traditionellen Sinne ist. Mosaik bedeutet eben Mosaik.

MÜLLER-JENTSCH: Du gehst von einem noch älteren Konzept aus, willst es aber auch im neuen Sinne verstehen. Darin sind wir uns einig. Worin wir uns unterscheiden: Ich glaube nicht an eine Fluchtlinie jenseits des Kapitalismus. Der ist über 200 Jahre alt und hat sich als ungeheuer lernfähig erwiesen und als das leistungsfähigste Wirtschaftssystem, das wir aus der Geschichte kennen. Die Widersprüche, die der Kapitalismus erzeugt, die lösen auch Lernprozesse in den ökonomischen und politischen Eliten aus, weil soziale Bewegungen sie dazu zwingen. Und insofern müssen wir davon ausgehen, dass es darauf hinausläuft, den Kapitalismus zu zähmen und ihm ein zivilisiertes Gesicht zu geben.

URBAN: Zu diesem Lernprozesse hat sich der Kapitalismus allerdings nur durchgerungen, wenn er sich mit einer mächtigen Kapitalismuskritik konfrontiert sah. Deswegen wollen wir auch den Heutigen diese mächtige Kapitalismuskritik gönnen und wollen darauf beharren, dass insbesondere die Wissenschaft sich kritisch und nicht affirmativ daran beteiligen sollte.

MÜLLER-JENTSCH: Da kann ich dir nur zustimmen – mit der kleinen Einschränkung, dass aus der Kritik politisch praktikable Lösungen hervorgehen sollten. ■

MEHR INFORMATIONEN

Hans-Jürgen Urban/Hartmut Meine/Michael Schumann (Hrsg.): **MEHR WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE WAGEN.** Hamburg, VSA Verlag 2011. 212 Seiten

Walther Müller-Jentsch: **GEWERKSCHAFTEN UND SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT SEIT 1945.** Stuttgart, Reclam Sachbuch 2011. 216 Seiten

derselbe: **EIN ANTIQUIERTES LABEL.** Rezension über „Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen“ in: Magazin Mitbestimmung 9/2011

Foto: Karsten Schöne

Manuela Maschke leitet das Archiv Betriebliche Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung

ZUR SACHE

Manuela Maschke über Betriebsvereinbarungen

„Unsere Dokumentationen und Analysen liefern gute Einblicke, welche Trends in der betrieblichen Regelungspraxis vorherrschen."

Was ist eine gute Betriebsvereinbarung? Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat zufrieden sind? Wenn beide Seiten Kröten schlucken mussten? Wenn dem gesetzlichen Anspruch Genüge getan wurde? Im Internet kursieren jede Menge abgeschlossene Vereinbarungen, man findet auch zu vielen Themen Anregungen. Die Qualität überzeugt nicht immer. Doch wie lässt sich die Spreu vom Weizen trennen?

Nun muss man das Rad nicht jedes Mal neu erfinden, um das Zusammenarbeiten zu erleichtern. So kann es hilfreich sein, sich zu informieren, wie das Nachbarunternehmen mit einer Betriebsvereinbarung zum Beispiel die Belegrechte für seine Betriebs-Kita gesichert oder die Arbeitszeitkonten aufgebaut hat. Aber: Jedes Unternehmen hat seine eigene Kultur und unterschiedliche Akteure, die mit verschiedenen Interessen handeln und wechselnde Kooperationen eingehen. Beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen sollten diese Besonderheiten berücksichtigt werden, weil sie für die Umsetzung relevant sein können. Nicht zuletzt ist auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu beachten, wenn man erfolgreich Themen voranbringen will. Werden diese Aspekte ignoriert, kann es passieren, dass die Regelungen in der Schublade landen oder sogar wichtige Gestaltungsspielräume verloren gehen.

Damit eine Betriebsvereinbarung gelingt, muss man Arbeit investieren und die betriebsspezifischen Besonderheiten herausfinden. Der Zeit- und Nervenaufwand, um einen Kompromiss mit dem Arbeitgeber zu finden, kann je nach Thema enorm sein. Betriebsräte tragen eine hohe Verantwortung, wenn sie diese Aufgabe ausfüllen. Die verbindlichen Regelungen werden für Hunderte oder Tausende Beschäftigte getroffen.

Grundvoraussetzung für eine Betriebsvereinbarung ist zunächst die Existenz eines Betriebsrats: Ohne Betriebsrat gibt es keine Betriebsvereinbarung, in diesem Fall verzichtet die gesamte Belegschaft auf Mitbestimmungsmöglichkeiten. Das trifft vor allem auf eine wachsende Zahl kleinerer Unternehmen zu. Statistisch betrachtet haben 99 Prozent aller Betriebe ab 100 Beschäftigten mindestens eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, meist zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Mit wachsender Beschäftigtenzahl steigt auch die Anzahl der Vereinbarungen. Je nach Studie variieren die Zahlen zwischen 13 und 48 Vereinbarungen für Unternehmen ab 1000 Beschäftigten. In kleineren Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten existieren durchschnittlich sieben Vereinbarungen. Themen, mit denen sich Betriebsräte in Betriebsvereinbarungen befassen, waren nach einer WSI-Betriebsrätebefragung Arbeitszeitfragen, Datenschutz, Sozialleistungen, Arbeitsschutz und Weiterbildung.

Vereinbarungen unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer inhaltlichen Struktur. Geht es um die Regelung eines Verfahrens oder eines Prozesses, oder geht es um die Lösung eines bestimmten Problems? Soll eine Rahmenvereinbarung für einen Konzern abgeschlossen werden, oder geht es um Details für einzelne Betriebe? Soll die künftige Entwicklung mitgestaltet werden, oder geht es eher darum, für die Zukunft etwas zu verhindern?

Das klingt einfach, ist es aber nicht unbedingt. Ziele müssen präzise formuliert werden; die Mittel und Wege, um diese Ziele zu erreichen, sowie die Personen, die eingebunden werden sollen, müssen identifiziert werden. Sind diese Fragen zu Beginn des Prozesses auf dem Schirm, dann hat auch die Vereinbarung gute Chancen, im

betrieblichen Alltag nützlich zu werden, weil sie die Realität berücksichtigt. Dann sind auch die Formulierungen einer Vereinbarung zu schaffen. Für die juristischen Feinheiten kann man außerdem auf den Rat von Experten zurückgreifen.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen bietet umfangreiche Informationen und Analysen aus abgeschlossenen Vereinbarungen. Diverse Publikationen liefern gute Einblicke, welche Trends vorherrschen. Hier können sich Betriebs- und Personalräte informieren, welche Vereinbarungen andere Kollegen abgeschlossen haben und wie bestimmte Sachverhalte formuliert werden können. In den Auswertungen geht es nicht darum, Regelungen zu bewerten, denn Hintergründe und Strukturen in den Unternehmen und Verwaltungen bleiben unbekannt. Ziel ist es, die betriebliche Regelungspraxis abzubilden und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. ■

MEHR INFORMATIONEN

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen ist zu erreichen unter: **www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen**
Anfragen und Rückmeldungen bitte an: **betriebsvereinbarung@boeckler.de**

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Karsten Schöne

Mitbestimmung im Blick

Forschungsergebnisse zu begutachten und für die Publikation vorzubereiten, gehört zum Alltag von Stefan Lücking: Zur Zeit vertieft er sich in einen Bericht, wie Mitbestimmung über Grenzen hinweg gesichert werden könnte. Demnächst wird ihm eine Studie vorliegen, wie Betriebsräte ihre Initiativrechte besser wahrnehmen können. Lücking ist als Leiter des Forschungsförderungsreferats „Mitbestimmung im Wandel“ in vielen Themenfeldern unterwegs, die Impulse für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung geben. „Anders als an der Universität bin ich in der Stiftung viel näher an der Praxis und der Politik dran“, sagt Lücking und erzählt, wie er mit Projektnehmern an exakten Fragestellungen feilt, ehe die empirischen Studien starten. Gabriele Klesse bereitet Verträge vor, sorgt für den Transfer der Fördermittel und organisiert die Treffen der wissenschaftlichen Beiräte. ■

REFERATSLEITER „MITBESTIMMUNG IM WANDEL“
Stefan Lücking, Telefon: 02 11/77 78-175, stefan-luecking@boeckler.de

MITARBEITERIN
Gabriele Klesse, Telefon: 02 11/77 78-176, gabriele-klesse@boeckler.de

Leider ein Dauerbrenner

PREKÄRE ARBEITSVERHÄLTNISSE Immer weniger Beschäftigte arbeiten in unbefristeten Vollzeitjobs. Wie Betriebsräte dem Trend zu Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen begegnen können, thematisierte ein Fachgespräch in Düsseldorf.

Der Gesprächsbedarf war hoch: Betriebs- und Personalräte, Gewerkschafter, Anwälte, Vertreter verschiedener Ministerien und Behörden – insgesamt rund 90 Personen – kamen zu einem Fachgespräch über prekäre Arbeitsverhältnisse, das das junge „Netzwerk Arbeitsrecht“ in der Hans-Böckler-Stiftung angestoßen hatte. „Das Thema ist ein Dauerbrenner, es besteht akuter Handlungsbedarf“, kommentierten die Organisatoren Andreas Priebe und Nadine Zeibig. Seit Jahren ist das Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug: Waren 1998 noch 73 Prozent aller Arbeitnehmer unbefristet in Vollzeit beschäftigt, lag ihr Anteil 2008 nur noch bei 66 Prozent. Atypische Beschäftigung bedeutet häufig prekäre Beschäftigung. Deshalb suchen Arbeitnehmervertreter intensiv nach Einflussmöglichkeiten im Betrieb. Beispiel Praktika: Hier wird leicht zur unterbezahlten Beschäftigung, was rechtlich als reines Lernfeld definiert ist, so Referentin Mine Takkaci-Gros. Ein Großteil der etwa 600 000 Praktikanten werde dem eigenen Empfinden nach als normale Arbeitskraft eingesetzt, berichtete die Fachanwältin für Arbeitsrecht. Der Betriebsrat habe – wie in vielen Spielarten der prekären Beschäftigung – nach den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes Möglichkeiten, einzuschreiten. Er könne Informationen über die Praktika einfordern, unangemessene Vergütung anprangern und darauf achten, dass das Entgeltschema des Betriebes beachtet wird. Bei Werkverträgen, einem weiteren wachsenden Problem, sei es entscheidend für die Abgrenzung zur Scheinselbständigkeit, wie hoch der Grad der persönlichen Abhängigkeit des Beschäftigten vom Betrieb ist. Auch hier riet die Anwältin: Informationsrechte nutzen und prüfen, wie die Verträge umgesetzt werden.

Andreas Priebe erinnerte daran, dass Minijobber Teilzeitbeschäftigte sind und die gleichen Rechte haben wie alle anderen Beschäftigten. In der Diskussion rieten einige Praktiker, bei einer steigenden Zahl von Minijobbern in der Firma Gespräche über die Personalplanung und Betriebsvereinbarungen einzufordern. Die Hände gebunden sind den Betriebsräten dagegen oft bei einem anderen Problem: 2011 waren 45 Prozent der Neueinstellungen befristet, 2001 lag der Wert noch bei 32 Prozent. „Befristung höhlt den Kündigungsschutz aus und führt zu prekärer, nicht zu zusätzlicher Beschäftigung“, kritisierte Nadine Zeibig. Doch auch hier bietet sich zur Begrenzung von Befristungen der Abschluss von Betriebsvereinbarungen an, die zum Beispiel den Prozentsatz der Beschäftigten festlegen, die befristet beschäftigt sein dürfen.

Die Neuerungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bringen nach Ansicht von Fachanwältin für Arbeitsrecht Bärbel Biere „gar nichts“ für die Leiharbeitnehmer, insbesondere weil die zulässige Dauer der Überlassung nicht deutlich definiert ist. Auch hier rieten die Betriebsräte, alle Informationsrechte auszuschöpfen, um die Überlassung zumindest zeitlich zu strecken. Andere berichteten über Erfolge damit, eine eigene Definition der Überlassungsdauer zu beschließen und den Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Mit Interesse verfolgten die Zuhörenden auch den Vortrag von Christopher Koll, Fachanwalt für Arbeitsrecht, über ein erfolgreiches Gerichtsverfahren gegen den Textilkonzern Kik, der Packerinnen zu sittenwidrigen Bedingungen eingestellt hatte. Den Gang zu den Strafbehörden in anderen Fällen prekärer Beschäftigung hielten einige Teilnehmer aber für wenig erfolgversprechend. Bei einer Statusklärung sei es aussichtsreicher, die Rentenversicherung oder das Finanzamt einzuschalten. ■

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

EXPERTEN DES NETZWERKS ARBEITSRECHT AM RANDE DES FACHGESPRÄCHS: Praktische Tipps für Betriebsräte

Fotos: Frank Rumpenhorst

TARIFEXPERTEN SKRABS (O.), ROHNERT, PODIUMSDISKUSSION MIT BETRIEBSRÄTEN: Einfluss auf Leistungsnormen und Arbeitsbedingungen gewinnen

Das Kreuz mit der Leistung

FACHTAGUNG Obwohl die leistungssteigernde Wirkung variabler Entgelte umstritten ist, sind Leistungszulagen und Erfolgsprämien im Trend.

„Wir wollen wieder raus“, sagte Harald Fischer. Die Fluchtbewegung, die das Mitglied des Betriebsrats der Deutschen Telekom anstrebt, gilt dem Entgeltsystem des Bonner Konzerns. Es sieht neben dem fixen Gehalt einen variablen Anteil von bis zu 30 Prozent vor, der auf individuellen Zielvereinbarungen basiert. Doch seit einigen Jahren, berichtete Fischer, operiere das Management mit „knüppelharten Zielvorgaben“. Dem permanent steigenden Druck fühlten sich die Beschäftigten wehrlos ausgesetzt, weshalb sie das „demotivierende System“ inzwischen mehrheitlich ablehnten.

Fischer war einer von gut 60 Teilnehmern einer Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung, die sich Mitte April in Frankfurt mit dem Thema „Leistungs- und erfolgsbezogene Entgelte“ befasste. Und der Telekom-Betriebsrat stand mit seiner Meinung nicht allein. Viele seiner Kollegen äußerten sich ähnlich skeptisch über Leistungslöhne. Doch die Veranstaltung machte auch deutlich: Der Leistungsdruck steigt unabhängig vom Entgeltsystem. Richard Rohnert, Tarifexperte der IG Metall, plädierte denn auch für „Leistungsentgelt statt Zeitentgelt“. Denn dies eröffne die Möglichkeit, „weg von der individuellen Beurteilung“ zu kommen und wieder Einfluss auf Leistungsnormen und Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Auch wenn in vielen Unternehmen und Behörden die leistungs- oder erfolgsabhängige Bezahlung als chic gilt, dominiert weiterhin der Zeitlohn. Dies hat unter anderem mit den Mess- und Zuordnungsproblemen zu tun. Es bleibe „eine Fiktion, dass Messen und Zählen zu objektiven und gerechten Ergebnissen führt“, trug Reinhard Bahnmüller vom Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur vor. Nick Kratzer vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München führte die „gebremste Dynamik“ bei der Verbreitung entsprechender Entgeltsysteme auf eine „leistungspolitische Pattsituation“ zurück: „Jeder ist unzufrieden, aber jeder hat auch was zu verlieren.“ Die neue Leistungspolitik setze auf den Markterfolg. Da der aber nicht unbedingt viel mit individueller Leistung zu tun habe, ergibt sich Kratzer zufolge ein Widerspruch, der sich mit Leistungslöhnen nicht auflösen lasse.

Bei Bayer CropSience hat man sich denn auch von der leistungsbezogenen Vergütung für Tarifangestellte verabschiedet. „Jeder fühlte sich schlecht behandelt“, sagte Betriebsrätin Eveline Wengler. Deshalb sei das variable Entgelt durch einen für alle gleichen Anteil am Gewinn ersetzt worden. VW hat in Wolfsburg zwar gerade eine leistungsorientierte Vergütung eingeführt, wie Personalleiter Bodo Gasse berichtet. Die in Mitarbeitergesprächen ermittelte Leistungsbewertung schlägt sich in nur bescheidenen zusätzlichen Einkommen nieder, ist aber Grundlage der beruflichen Entwicklung.

Für Sylvia Skrabs aus der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di muss es darum gehen, die Leistungsbedingungen insgesamt zu gestalten und zu begrenzen. Den entscheidenden Hebel sieht sie im Gesundheitsmanagement, konkret im stärkeren Einsatz der Gefährdungsbeurteilung. In diese Richtung zielten auch die Vorschläge von IG-Metaller Rohnert: Es gelte, unter Beteiligung der Beschäftigten einen neuen Leistungsbegriff zu entwickeln und dabei alle relevanten Aspekte wie Ergonomie, Personalausstattung und Arbeitszeit zu berücksichtigen. ■

Von **MARIO MÜLLER**, Wirtschaftsjournalist in Frankfurt am Main

MEHR INFORMATIONEN

Die Veranstaltungsdokumentation zum Download unter:
www.boeckler.de/28733_38877.htm

Forum

Briefe, E-Mails, Meinungen und Kommentare

Betreff: Europa-Debatte, Ausgabe 3/2012, Martin Höpner, „Nationale Spielräume sollten verteidigt werden“, sowie Ausgabe 4/2012, Klaus Busch, „Mehr Europa, aber anders!“

Von: **FRANK GERLACH,** bis 2009 Referatsleiter in der Forschungsförderung, und **WINFRIED HEIDEMANN,** Leiter des Referats Qualifikation der Hans-Böckler-Stiftung

Blind für Europas Strukturprobleme

Die Beiträge von Martin Höpner und Klaus Busch sind zwei Varianten der „linken“ Debatte zur Zukunft Europas. Für beide hat ein verbreiteter „neoliberaler Kurs“ in die Misere geführt. Die Regulierung von Binnenmarkt und Wettbewerb sowie die Euro-Regeln hätten marktschaffende Wirkung entfaltet und damit nicht zu einer sozialen Einhegung der Märkte geführt (Höpner). Und Busch kreidet dem Maastrichter Vertrag eine „neoliberale Ausrichtung der Wirtschaftspolitik, die dem Sparen den Vorrang vor dem Wachstum gibt“ an. Beide Artikel ziehen allerdings diametrale Schlussfolgerungen: ein „aufgeklärter Protektionismus“ zum Schutz nationaler Gestaltungsräume (Höpner) oder eine europäische Wirtschaftsregierung für eine „alternative Wachstums- und Schuldenpolitik“ mit Marshallplan für Südeuropa, Stimulierung der deutschen Wirtschaft und Beendigung der „Austeritätspolitik“ (Busch). Ähnlich auch ein von beiden Autoren erstunterzeichneter und im Internet veröffentlichter Aufruf „Europa neu begründen“: Nicht Schuldenpolitik, sondern Sparpolitik werden als Ursachen der Finanzkrise ausgemacht, die mit Mitteln einer Art monetaristisch gewendetem Keynesianismus bekämpft werden sollen.

Nun ist vieles, was im Mainstream der „linken“ Debatte genannt wird, zutreffend – wie etwa die mangelhafte Regulierung der Finanzmärkte als Mitauslöser und Verschärfer der Krise 2007/2008. Jedoch ist diese Sichtweise blind für die strukturellen Probleme in den Krisenstaaten, die lange vor der Finanzkrise das Fundament für das Debakel lieferten. Diese sind keineswegs einem „neoliberalen Durchmarsch“ geschuldet, sondern beruhen auf gravierenden Mängeln in ökonomischen, administrativen und politischen Strukturen. Und haben in den Krisenländern in der Regel Klientelismus, Korruption, Ineffektivität der Verwaltung, nicht funktionsfähige Marktbeziehungen etc. begünstigt, wie inzwischen auch Politiker und Wissenschaftler aus diesen Ländern bestätigen. Im Ergebnis verringerte sich ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit – nicht nur innerhalb der Euro-Zone.

Es dürfte unbestritten sein, dass ein starker industrieller Sektor (mit industrienahen Dienstleistungen) für die Exportfähigkeit eines Landes unverzichtbar ist. Damit ist es in den meisten Krisenstaaten schlecht bestellt. In Griechenland verminderte sich der Anteil industrieller Wertschöpfung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 17,7 (1970) auf neun Prozent im Jahr 2008. Der entscheidende Rückgang fand vor der Gründung der Euro-Zone statt. Die privaten und öffentlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung betrugen hier 2007 magere 0,7 Prozent des BIP. In Spanien reduzierte sich im Verlauf von 30 Jahren der Anteil der Industrie um nahezu die Hälfte auf 13,3 Prozent im Jahr 2008 – ebenfalls weitgehend vor dem Beitritt zur Euro-Zone. Für Forschung und Entwicklung wurde 2010 1,37 Prozent des BIP ausgegeben. Wesentlich besser seht Italien da: Das Land verfügt mit einem Anteil von 16,2 Prozent (2008) immer noch über eine solide industrielle Basis – deutlich breiter übrigens als Frankreich mit elf Prozent. Allerdings gibt Italien mit 1,3 Prozent zu wenig für Forschung und Entwicklung aus. Zum Vergleich: In Deutschland liegen der Industrieanteil bei 20 Prozent und die F-und-E-Ausgaben bei 2,8 Prozent.

Die Krisensymptome sind also längerfristig angelegt. Die exorbitant gestiegenen öffentlichen wie auch privaten Schulden sind ein Ausdruck dieser zunehmenden Schwäche Europas im immer härteren globalen Wettbewerb. Insofern ist das Scheitern des Lissabon-Prozesses, der die EU zu einer der wachstumsstärksten und innovativsten Regionen weltweit machen sollte, wenig überraschend. Was folgt daraus?

1. Es gibt einen Bedarf an strukturellen Reformen, und zwar nicht nur in den „Krisenländern“. Über die konkrete Ausgestaltung kann man streiten. Aber ohne Durchsetzung effektiver Besteuerung, ohne „good governance“, funktionsfähige Arbeitsmärkte und bessere Bildungs- wie Innovationssysteme wird es nicht gehen – und das wird leider auch nicht überall ohne soziale Einschnitte möglich sein. Für eine wirtschaftliche Erholung in Europa müssen Effizienz und Rechtsstaatlichkeit der öffentlichen Administration gewährleistet sein. Dass Reformprogramme dem Anspruch auf sozialen Ausgleich – insbesondere durch höhere Besteuerung der Reicheren – genügen müssen, ist für die Bewahrung der vielerorts massiv gefährdeten sozialen Stabilität ein Essential.

2. Bisher haben 25 Länder den Fiskalpakt unterschrieben. Angesichts der Entwicklung öffentlicher Schulden, die nicht nur durch die Finanzmarktkrise 2007/2008 verursacht ist, ist ein bindend festgelegter mittelfristiger Schuldenabbau unumgänglich. Hierdurch sollen Spielräume für staatliches Handeln zurückgewonnen und die Abhängigkeit von den Finanzmärkten reduziert werden.

3. Strukturreformen und Sparpolitik sind zwar notwendige Bedingungen für die Stärkung Europas im globalen Wettbewerb, doch

wird nachhaltige Konsolidierung nur mit ergänzenden Wachstumsprogrammen möglich sein. Keine konjunkturellen, sondern strukturelle Programme – und die sind nicht in erster Linie eine Frage zusätzlicher Finanzmittel. Vorrangig ist eine industrielle Erneuerung (einschließlich industrienaher Dienstleistungen) Europas. Hierfür stehen in den EU-Strukturfonds erhebliche Mittel bereit. Den geforderten „Marshallplan" gibt es bereits. In diesem Sinne ist die EU schon eine Transferunion, in der erhebliche Mittel für die Entwicklung wirtschaftsschwacher Regionen umverteilt worden sind – häufig ohne große Effekte, weil sie sich an den Strukturen brachen oder gar nicht abgerufen wurden. Notwendige zusätzliche Mittel können durch effektivere Steuererhebung, Finanztransaktionssteuer und eine Stärkung der Europäischen Investitionsbank gewonnen werden.

4. Es geht schon lange nicht mehr um einzelne nationale Ökonomien, sondern um Europa insgesamt: Soll es nicht von den aufstrebenden Wirtschaftsräumen der Welt abgehängt werden, ist eine Rettung des „Projektes Europa" nötig – einschließlich der Wirtschafts- und Währungsunion. Das bedingt eine Stärkung der wirtschafts- und fiskalpolitischen Kompetenzen auf europäischer Ebene, die zulasten besonderer nationaler Kompetenzen gehen und durch Ausweitung der Rechte des Europaparlaments demokratisch legitimiert und kontrolliert werden müssen. ■

Betreff: Europa-Debatte, Ausgabe 3/2012 sowie 4/2012
Von: **OTTO JACOBI,** Ökonom und Europaforscher im Ruhestand

Hilflose Empfehlungen

In den Ausgaben 3 und 4/2012 der „Mitbestimmung" werden diametral gegensätzliche Positionen über Zustand und Perspektiven der EU präsentiert. Interessant zu erleben, wie Klaus Busch den Text von Martin Höpner wegen seiner Widersprüchlichkeit, Fehleinschätzungen und politischer Regressivität zerrupft.

Die Empfehlungen von Höpner wirken hilflos, weil sie die Illusion nähren, dass nationale Spielräume in relevantem Umfang bestünden und sich eine nationale Politik des „aufgeklärten Protektionismus" verwirklichen ließe. Alles, was Höpner kritisiert am „entfesselten Finanzmarktkapitalismus", haben Nationalstaaten beschlossen und sich damit entmachtet. In der Krise haben die nationalen Regierungen samt und sonders verspätet und unzureichend reagiert. Busch zählt die Fehler der EU-Mitgliedstaaten auf, spricht gar von Exzessen, die die Mitgliedstaaten der EU begangen haben. Schuld an den EU-Kalamitäten sind eben nicht ein Übermaß an transnationaler Regulierung oder verfestigter „Überinternationalisierung", wie Höpner meint. Es ist jener Konstruktionsfehler, der Binnenmarkt- und Geldpolitik europäisiert hat, aber noch so viel an nationaler Finanzpolitik übrig ließ, dass einzelstaatliches Fehlverhalten zur Störquelle für alle wird. Angesichts der politischen Vernetzungen und ökonomischen Interdependenzen gehen alle Empfehlungen zu mehr nationalen Alleingängen in die falsche Richtung.

Klaus Busch dagegen fordert die Einsetzung einer europäischen Wirtschaftsregierung. Das ist sehr ambitioniert, aber eine lohnende Perspektive. Konsequent befürwortet er die Einbeziehung von Lohn- und Sozialpolitik in den europäischen Rahmen. Da schlüpfen die deutschen Gewerkschaften dank ihrer institutionellen Stärke in die Rolle eines europäischen Schrittmachers. Klaus Busch ist zu raten, nicht länger vom lohnpolitischen Tollhaus Deutschland zu sprechen. Es gilt anzuerkennen, dass die Lohnführer IG Metall und IG BCE eine bravouröse antizyklische Tarifpolitik gemacht haben, die die Sicherung von Beschäftigung in den Vordergrund stellte. Damit haben sie entscheidend zur sozialen Sicherheit und Stärkung von Massenkaufkraft beigetragen. Zugleich haben sie betriebliche Mitbestimmung, Weiterqualifizierung, Produktinnovationen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu Bestandteilen eines modernen tarifpolitischen Werkzeugkastens gemacht. Sie haben ihre Stellung sowohl auf dem ökonomischen Markt als auch in der politischen Arena gestärkt. Das ist eine gute Voraussetzung, damit die Gewerkschaften europäische Lohnpolitik machen können. Sonst wird es nichts mit der Vision vom anderen Europa. ■

Betreff: Europa-Debatte, Ausgabe 3/2012 sowie 4/2012
Von: **WOLFGANG KOWALSKY,** Referent beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel

Ein Kurswechsel ist überfällig

Sicherlich weist die europäische Konstruktion Asymmetrien auf: Einer hochgezüchteten Binnenmarktintegration steht eine stagnierende bzw. rückläufige Sozialintegration gegenüber. Ein Grund dafür liegt in der Tendenz der Kommission, Marktöffnung ohne Regulierung voranzutreiben. Ist dieser Trend unumkehrbar und eine andere Politik unmöglich? Daran habe ich erhebliche Zweifel. Ein strukturdeterministischer Ansatz wie der von Martin Höpner unterschätzt systematisch den politischen Gestaltungsraum. War es etwa unumgänglich, den öffentlich-rechtlichen Bankensektor zurechtzustutzen, den Gesundheitssektor – und demnächst vielleicht die Wasserversorgung – zu liberalisieren und das Rentensystem für die Finanzmärkte zu öffnen? Es geschah mit dem Wohlwollen vieler nationaler Regierungen, die eine solche Politik wünschten und über den europäischen Umweg durchsetzten.

Nehmen wir den jüngsten Vorschlag der Kommission für Economic Governance, für wirtschaftspolitische Koordinierung, der ▶

mit Methoden durchgesetzt wird, die demokratische Prinzipien verhohnepipeln. Letztlich angenommen haben ihn die im EU-Rat versammelten Regierungen im Verein mit dem Europäischen Parlament. Damit wird nichts Geringeres als das Königsrecht der nationalen Parlamente, die Hoheit über den Haushalt, beschnitten: Der Budgetentwurf muss künftig zunächst den Brüsseler Beamten zur Prüfung vorgelegt werden, die eine Korrektur und gegebenenfalls weitere Nachbesserungen verlangen können. Wenn die Regierung den „Empfehlungen" der Kommission nicht nachkommt, drohen Sanktionen, erlassen mit „umgekehrter Mehrheitsabstimmung". Diese Spielregeln hat sich die Generaldirektion des Währungskommissars Olli Rehn ausgedacht. Doch sind auch andere Spielregeln denkbar und werden unter anderem von François Hollande angestrebt.

Anders nun Klaus Busch, der behauptet, es gäbe „für die Linke in Europa keine Alternative" zu seiner Strategie des „Mehr Europa, aber anders". Barroso und Merkel behaupten, es gäbe „keine Alternative" zu ihrer Austeritätspolitik – Busch dreht den Spieß einfach herum. Jedenfalls spricht er sich für die „weitere Abgabe von nationalen Kompetenzen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik" aus. Ob ihm klar ist, dass diese Kompetenzübertragung der deutschen Mitbestimmung den Todesstoß versetzen könnte?

Keine Frage: Europa braucht einen Kurswechsel. Die aktuelle Austeritätspolitik, verbunden mit einer autoritären Wirtschaftskoordinierung, führt Europa in die Sackgasse dramatisch hoher Jugendarbeitslosigkeit, eines sich ausbreitenden Niedriglohnsektors und zunehmender Prekarität und ist dabei, die griechische Wirtschaft zu strangulieren. Dabei liegen die Lösungen auf dem Tisch. Sie heißen: Marshallplan, Finanztransaktionssteuer, Demokratisierung und Kooperation statt bloß Wettbewerb. Doch die offizielle Politik schreckt vor einem Umsteuern zurück.

Seit Jahrzehnten hängen die europäischen Gewerkschaften dem Grundsatz des „mehr Europa" an. Gerade in letzter Zeit haben die Rückschläge zugenommen und doch wird der Grundsatz nicht in Frage gestellt, sondern allenfalls verhaltener und leiser vorgetragen. Vielleicht wäre es an der Zeit, dass die Gewerkschaften einen Integrationsvorbehalt formulieren: Weitere Europäisierungsschritte werden nur dann unterstützt, wenn sie von Schritten hin zu mehr Demokratie, zu mehr sozialen Grundrechten und von sozialen Fortschritten begleitet werden. Europa steht am Scheideweg, die Gewerkschaften auch. Ein Kurswechsel ist überfällig. ■

Und Ihre Meinung?

Schreiben Sie uns an **redaktion@boeckler.de**

Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

Anzeige

Ganz nah dran. Bund-Verlag

Pflichtlektüre für neugewählte Aufsichtsratsmitglieder

Michael Bachner
Neu im Aufsichtsrat
Tipps und Hinweise für Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte
2012. 160 Seiten, kartoniert
€ 16,90
ISBN 978-3-7663-6203-2

Der Ratgeber schafft Klarheit über die Aufgaben und Rechte des Aufsichtsrats und zeigt, wie sich Einsteiger auf die erste Sitzung vorbereiten, worauf besonders zu achten ist und wofür man im Streitfall haftbar ist.

Die Kernthemen:
- Aufsichtsratspflichtige Unternehmen: Geltungsbereich des Mitbestimmungs- und des Drittelbeteiligungsgesetzes
- Die Wahlen zum Aufsichtsrat
- Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters
- Die Einberufung zu den Sitzungen des Aufsichtsrats
- Die Beschlussfassung im Aufsichtsrat
- Die Überwachung der Geschäftsführung
- Die Verschwiegenheitspflicht von Mitgliedern des Aufsichtsrats
- Die Kommunikation innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Betriebsrat, dem Wirtschaftsausschuss und der Belegschaft
- Der Arbeitsdirektor nach §33 Mitbestimmungsgesetz
- Haftung, Abberufung und Kündigung von Aufsichtsratsmitgliedern sowie Rückgabe Von Unterlagen nach Beendigung der Aufsichtsratstätigkeit
- Der Deutsche Corporate Governance Kodex

Zu beziehen über den gut sortierten Fachbuchhandel oder direkt beim Verlag unter: kontakt@bund-verlag.de

BUND VERLAG

Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

TIPPS & TERMINE

DIE NEUE EU-ARCHITEKTUR

Das Diskussionsforum Rhein-Main-Runde von Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit Friedrich-Ebert- und Otto-Brenner-Stiftung lädt zu einem Gespräch mit dem SPD-Europa-Abgeordneten Udo Bullmann über Perspektiven der europäischen Integration ein.

VERANSTALTUNG AM 24. MAI IN FRANKFURT/MAIN

Organisation:
Renate Hebauf
Telefon: 069/43785
rmr@hebauf-ffm.de

MYTHOS RÜTLI-SCHULE

Das Seminar der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit DGB, Friedrich-Ebert-Stiftung und SPD erkundet die Veränderungen an der Rütli-Schule im Berliner Problembezirk Neukölln, die vor sieben Jahren als „Terrorschule" für negative Schlagzeilen sorgte.

SEMINAR VOM 30. MAI BIS 1. JUNI 2012 IN BERLIN

Hans-Böckler-Stiftung
Regina Weber
Telefon: 0211/7778-189
regina-weber@boeckler.de

UNTERNEHMENSINNOVATIONEN

Die Tagung richtet sich an Aufsichtsratsmitglieder, die sich mit Innovationen und Investitionsentscheidungen im Rahmen der Unternehmensstrategie befassen müssen.

FACHTAGUNG VOM 12. BIS 13. JUNI IN ESSEN

Hans-Böckler-Stiftung
Marion Weckes
Telefon: 0211/7778-166
marion-weckes@boeckler.de

NEUE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Vier vom Bundesbildungsministerium und vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekte präsentieren Ergebnisse zum Wandel der Arbeit. Es diskutieren u.a. NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider und Andrea Kocsis vom ver.di-Bundesvorstand.

TAGUNG VOM 14. BIS 15. JUNI IN DÜSSELDORF

Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf
Informationen und Anmeldung:
www.fokusgruppe2012.de

SOCIAL MEDIA

Die Arbeitsdirektoren-Konferenz der Stiftung in Kooperation mit der IG BCE geht der Frage nach, ob die neuen sozialen Medien und das interaktive Internet eine Gefahr für Unternehmen und Personalarbeit darstellen.

KONFERENZ VOM 3. BIS 4. JULI IN BERLIN

Hans-Böckler-Stiftung
Christiane Borsch
Telefon: 0211/7778123
christiane-borsch@boeckler.de

AUSGEBRANNT

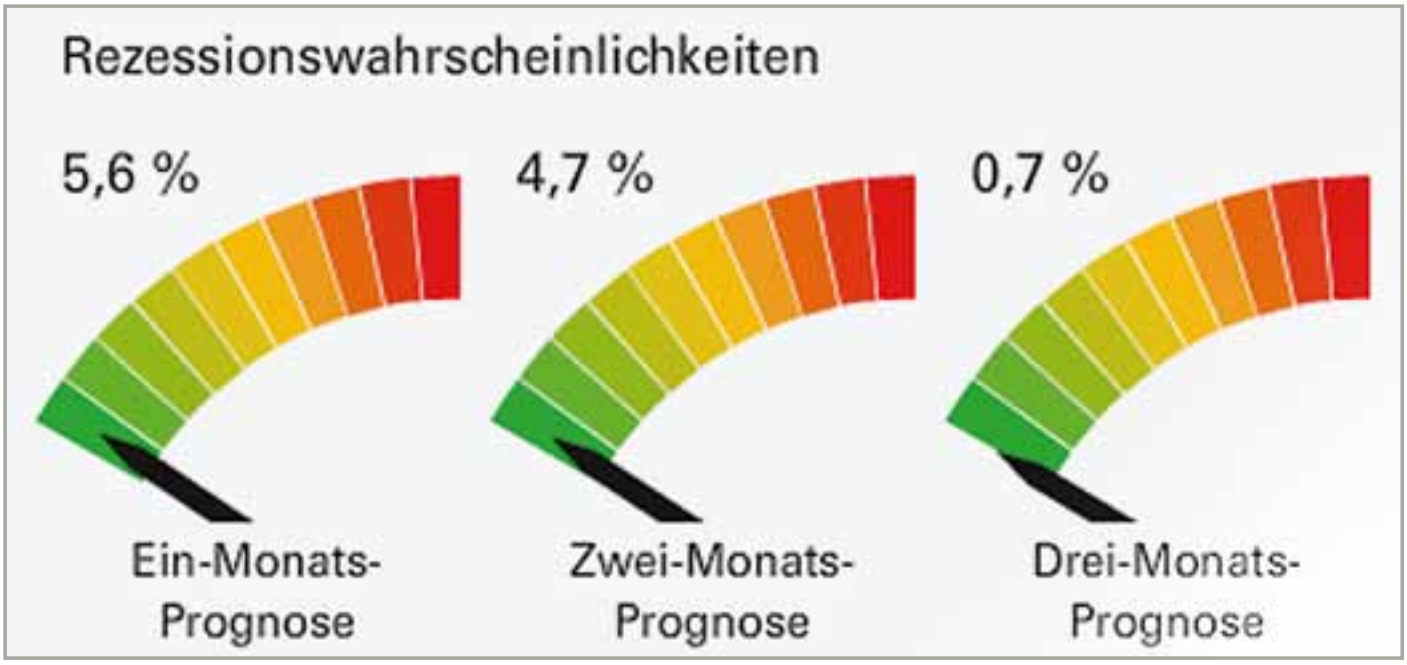
Die IG Metall hat eine 90-seitige Broschüre zum Thema Burnout aufgelegt: „Ausgebrannt. Betriebsräte als Lotsen für Burnout-Betroffene".

KOSTENLOSER RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTE

Download: www.ergo-online.de/html/service/download_area/burnout_screen.pdf

* Weitere Veranstaltungstipps unter **www.boeckler.de** und Fachtagungen für Aufsichtsräte unter **www.boeckler.de/29843.htm**

IMK



Internet-Indikator des IMK

Konjunkturindikator im Netz

Im April 2008 gaben die führenden Wirtschaftforschungsinstitute in ihrem Frühjahrsgutachten Entwarnung: Die Krise aus den USA werde nicht auf Deutschland übergreifen. Tatsächlich folgte wenige Monate später die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegsgeschichte. Der neue Konjunkturindikator des IMK will aus den Fehlern lernen und einen möglichen Wendepunkt des Konjunkturzyklus in den kommenden drei Monaten vorhersagen.

Bislang war es üblich, das Wirtschaftswachstum direkt zu prognostizieren. Gerade in unsicheren Zeiten hat sich diese Methode als fehleranfällig erwiesen. Der neue IMK-Konjunkturindikator analysiert seit Anfang des Jahres den aktuellen Stand der Konjunktur und schließt daraus, wie groß die Wahrscheinlichkeit für eine Rezession in ein, zwei oder drei Monaten ist. Entscheidend ist dabei weniger der genaue Wert, sondern die Klassifizierung nach dem Ampel-Prinzip: Grün steht für keine Rezession, gelb für Unsicherheit und rot für Rezession. Die Berechnung beruht auf einer Reihe von Frühindikatoren wie Auftragseingängen, offenen Stellen, Stimmungsindikatoren sowie Finanzmarktdaten. Der IMK-Konjunkturindikator wurde von den Wissenschaftlern ausgiebig getestet: Die Krise des Jahres 2008 hätte er richtig prognostiziert. ■

Der IMK-Konjunkturindikator wird monatlich aktualisiert und im Internet veröffentlicht: **www.boeckler.de/imk**

SYMPOSIUM

60 Jahre Betriebsverfassung werden gewürdigt

Am 26. Juni wird in den Räumlichkeiten des DGB-Bundesvorstandes in Berlin das Symposium „60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz – Erfolgsmodell Mitbestimmung“ stattfinden. Der historische Anlass des Symposiums ist die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes durch den Deutschen Bundestag am 19. Juli 1952. Neben dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer und dem Historiker Hans Mommsen, der über das Verhältnis von Betriebsverfassung und gewerkschaftlicher Interessenvertretung referiert, werden dort auch mehrere Betriebsräte zu Wort kommen. In Berlin wird zudem das Buch „Die andere Demokratie“ von Rudolf Tschirbs und Werner Milert vorgestellt – ein Werk, das die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung in Deutschland von 1848 bis 2008 erzählt. ■

Anmeldungen sind bis zum 8. Juni möglich.
christiane-borsch@boeckler.de

MAGAZIN

Wald- und klimafreundlich produziert

Ab sofort darf sich das Magazin mit dem FSC-Gütesiegel der internationalen Non-Profit-Organisation Forest Stewardship Council (FSC) schmücken, die sich für nachhaltige Waldbewirtschaftung, Holzverarbeitung und Papierherstellung einsetzt. Zu den Kriterien gehört unter anderem, dass Forstbetriebe, die eine Zertifizierung anstreben, Kinderarbeit verbieten und die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten nicht behindern. Galaxi Bulk heißt das Papier, auf dem das Magazin erstmals mit dieser Ausgabe gedruckt wird. Es wird im Werk Ehingen des Papierherstellers Sappi produziert. Die Entscheidung für ein neues Papier war erforderlich, weil die Produktion des bisher verwendeten Papiers eingestellt wurde. Bereits seit Sommer vorigen Jahres darf die „Mitbestimmung" – wie alle Produkte der Wuppertaler Offset Company, die das Magazin seit über zehn Jahren druckt – das Etikett „klimafreundlich" tragen. In einem Zertifizierungsverfahren nach dem Stop Climate Change-Standard (SCC) hat die Druckerei alle betrieblichen Abläufe analysieren lassen. Ziel war, die Emission von Treibhausgasen weitestgehend zu reduzieren. Die nach jetzigem Stand der Technik unvermeidbaren Emissionen werden dabei durch CO_2-Zertifikate aus international anerkannten Klimaschutzprojekten ausgeglichen. ■

FSC MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen www.fsc.org

STOP CLIMATE CHANGE klimafreundlich

printed by OFFSET COMPANY SCC-13

GIRLS' DAY

Neugierige Gäste

Bereits zum fünften Mal hat die Stiftung am Girls' Day Schülerinnen verschiedener Düsseldorfer Schulen zu sich eingeladen. Um mit der Berufspraxis von Sozialwissenschaftlerinnen vertraut zu werden, haben die 24 Schülerinnen mit Unterstützung von Sarah Lillemeier und Lena Oerder, Doktorandinnen am WSI, einen kleinen Forschungsauftrag übernommen. Sie befragten Stiftungsbeschäftigte zur Arbeitsteilung im eigenen Haushalt. Von der Auswahl der Fragen über die Interviews bis zur Auswertung lag alles in der Hand der Mädchen. „Wie wir das erwartet hatten", kommentierte eine Schülerin den Befund, dass auch bei Stiftungsbeschäftigten die Frauen die Hauptlast der Hausarbeit tragen, Immerhin: ein Drittel praktiziert eine faire Aufteilung. Dass die Arbeit mit der Auswertung nicht getan ist, lernten die Schülerinnen in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit. Für eine „Sonderausgabe Girls' Day 2012" des Info-Dienstes „Böckler Impuls" übersetzten sie ihre Befragungsergebnisse mit Hilfe von Grafiker Sören Zieher und Redakteur Kai Kühne in anschauliche Grafiken und einen verständlichen Text. Der Aktionstag, der seit 2001 bundesweit durchgeführt wird, soll Mädchen Einblicke in weniger bekannte Arbeitsfelder ermöglichen. ■

Foto: Sören Zieher

Teilnehmerinnen

WSI

Vertrag mit Utrecht

Angeregt durch die neue WSI-Direktorin Brigite Unger wird das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) eine wissenschaftliche Kooperation mit der Universit Utrecht eingehen. Unger führt ihre Professur an der Utrecht University School of Economics (USE) in Teilzeit weiter, so dass sich eine Möglichkeit bietet, Kernthemen der Stiftung in der Hochschule zu bearbeiten und zugleich akademischen Nachwuchs zu fördern. Der Vorstand der Stiftung hat für eine erste Laufzeit von drei Jahren bereits Finanzmittel für PhD- und Masterstipendien bewilligt. In einem ersten Schritt sollen fünf PhD-Kandidaten an der Universität Utrecht über gewerkschaftsnahe Themen ländervergleichend promovieren. Sie erhalten wie in der Niederlanden üblich einen sozial- und rentenversicherten Arbeitsplatz. Außerdem werden fünf einjährige Stipendien für den Master-Teilstudiengang „Public Policy and Management" zur Verfügung gestellt. Die MA-Arbeiten sollen unter der fachlichen Begleitung des WSI geschrieben werden. ■

Foto: Manfred Vollmer

WSI-Direktorin Unger

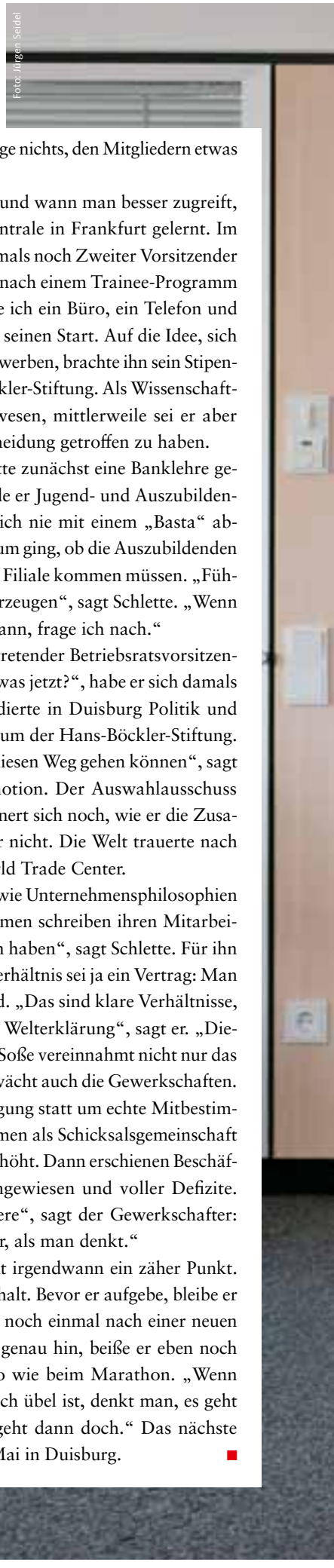


Foto: Jürgen Seidel

Der Ausdauernde

PORTRÄT Als rechte Hand des Bezirksleiters Oliver Burkhard im größten IG-Metall-Bezirk NRW braucht Marc Schlette Verhandlungsgespür und Ausdauer. Kein Problem für den Marathonläufer.

Von **ANDREAS KRAFT,** Redakteur des Magazins Mitbestimmung

Ab Kilometer drei lässt Marc Schlette die Arbeit hinter sich. „Dann schaltet sich das Problemlösungszentrum im Gehirn aus“, sagt der 41-Jährige. Wenn er abends die Laufschuhe schnürt, hat der Gewerkschafter nicht jedes Problem gelöst, das am Tag auf seinem Schreibtisch gelandet ist. „Aber nach einer Stunde Laufen sieht die Welt ganz anders aus.“ Das regelmäßige Training helfe ihm, Distanz zu gewinnen, eine Linie zwischen seinem Beruf und seinem Privatleben zu ziehen. Was er als Bürochef des NRW-Bezirksleiters der IG Metall oft mitnehme, sei dieses „ständige Verwickeltsein in Beziehungen und Erwartungen“. Doch hohe Erwartungen steckt er sich auch selbst. Im Februar ist der Japanfan beim Tokio-Marathon mit etwa 35 000 anderen Läufern an den Start gegangen. „Ab Kilometer 32 fühlt man sich immer ätzend“, sagt er. „Ganz egal wie das Wetter ist, ganz egal wie gut man trainiert hat.“ Dann heißt es: Zähne zusammenbeißen und weiter. „Bei Kilometer 42 ist es dann aber richtig schön.“

Ausdauer braucht Schlette auch bei der Arbeit – etwa wenn er bei den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie neben seinem Chef Oliver Burkhard, dem NRW-Bezirksleiter, am Verhandlungstisch sitzt. Oder wenn es, wie im Januar, um den Verkauf eines Unternehmens geht. Als ThyssenKrupp seine Edelstahl-Tochter Inoxum an den finnischen Konkurrenten Outokumpu verkaufen wollte, führte Schlette die Verhandlungen auf der Arbeitnehmerseite. Seit 2010 ist er stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bei dem Nirosta-Hersteller.

Zwei Wochen lang ging es rund um die Uhr um die Zukunft von 4000 Beschäftigten. „Das ist natürlich hart“, sagt Schlette. „Aber man muss in solchen Gesprächen den Punkt treffen, vor dem und nach dem man kein besseres Ergebnis bekommt.“ Für Inoxum holten Schlette und seine Kollegen immerhin raus, dass nur ein Werk und nicht zwei geschlossen und in den kommenden vier Jahren keine Beschäftigten gekündigt werden. „Aber am Ende gibt es bei so etwas keinen Sieg.“ Ihm sei es wichtig gewesen, die Belegschaft immer sofort und offen über den Verhandlungsstand zu informieren. Es bringe nichts, den Mitgliedern etwas vorzumachen.

Wann man weiter verhandelt und wann man besser zugreift, hat Schlette in der IG-Metall-Zentrale in Frankfurt gelernt. Im Büro von Berthold Huber, der damals noch Zweiter Vorsitzender der Gewerkschaft war, bekam er nach einem Trainee-Programm seine erste Stelle. „Plötzlich hatte ich ein Büro, ein Telefon und jede Menge Arbeit“, sagt er über seinen Start. Auf die Idee, sich überhaupt bei der IG Metall zu bewerben, brachte ihn sein Stipendiatenbetreuer von der Hans-Böckler-Stiftung. Als Wissenschaftler sei er zunächst skeptisch gewesen, mittlerweile sei er aber sicher, damals die richtige Entscheidung getroffen zu haben.

Nach dem Abitur hatte Schlette zunächst eine Banklehre gemacht. Nach drei Monaten wurde er Jugend- und Auszubildendenvertreter. Der Azubi wollte sich nie mit einem „Basta“ abspeisen lassen – etwa wenn es darum ging, ob die Auszubildenden nach der Berufsschule noch in die Filiale kommen müssen. „Führung muss durch Argumente überzeugen“, sagt Schlette. „Wenn ich etwas nicht nachvollziehen kann, frage ich nach.“

Mit 24 Jahren war er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und leitete eine Filiale. „Und was jetzt?“, habe er sich damals gefragt. Er ging an die Uni, studierte in Duisburg Politik und Philosophie – mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. „Ohne die Stiftung hätte ich nie diesen Weg gehen können“, sagt er. Sie förderte auch seine Promotion. Der Auswahlausschuss tagte im September 2001. Er erinnert sich noch, wie er die Zusage bekam. Doch feiern konnte er nicht. Die Welt trauerte nach dem Terroranschlag auf das World Trade Center.

Drei Jahre lang analysierte er, wie Unternehmensphilosophien Autorität ausüben. „Manche Firmen schreiben ihren Mitarbeitern vor, wie sie die Welt zu sehen haben“, sagt Schlette. Für ihn ein klarer Übergriff. Ein Arbeitsverhältnis sei ja ein Vertrag: Man arbeitet und bekommt dafür Geld. „Das sind klare Verhältnisse, da braucht man nicht gleich eine Welterklärung“, sagt er. „Diese ganze unternehmenskulturelle Soße vereinnahmt nicht nur das Denken der Beschäftigten, es schwächt auch die Gewerkschaften. Da geht es oft um Pseudo-Beteiligung statt um echte Mitbestimmung.“ Oft werde das Unternehmen als Schicksalsgemeinschaft definiert, der Firmengründer überhöht. Dann erschienen Beschäftigte schnell als auf Führung angewiesen und voller Defizite. „Meine These ist eine ganz andere“, sagt der Gewerkschafter: „Die Menschen sind viel schlauer, als man denkt.“

Bei jeder Doktorarbeit kommt irgendwann ein zäher Punkt. Schlette biss sich durch. So sei er halt. Bevor er aufgebe, bleibe er immer noch einmal sitzen, suche noch einmal nach einer neuen Idee, höre er lieber noch einmal genau hin, beiße er eben noch einmal die Zähne zusammen. So wie beim Marathon. „Wenn einem bei Kilometer 38 schrecklich übel ist, denkt man, es geht nicht mehr“, sagt er. „Aber es geht dann doch.“ Das nächste Rennen steht schon an: am 20. Mai in Duisburg. ■

MARC SCHLETTE IN DER BEZIRKSLEITUNG DER IG METALL NRW IN DÜSSELDORF:
Immer auf der Suche nach guten Argumenten

In die DNA der Mitarbeiter

FILMBESPRECHUNG Der Dokumentarfilm „Work hard, play hard“ der jungen Filmemacherin Carmen Losmann erkundet eine Arbeitswelt, die zum Fürchten ist – und der man sich doch kaum entziehen kann, wie eine Diskussion mit Gewerkschaftern in Köln zeigte.

Von **FRITZ WOLF,** Filmkritiker und Journalist in Düsseldorf

WORK HARD, PLAY HARD. Dokumentarfilm von Carmen Losmann, Deutschland 2011. Der Film läuft in den nächsten Wochen in verschiedenen Städten in Programmkinos – siehe www.filmstarts.de – und wird danach auf Arte gezeigt.

Als Unilever 2010 einen Neubau der Firmenzentrale in Hamburg hinstellte, waren die Anforderungen an die Architekten genau beschrieben: Transparent sollte das Gebäude sein, alle Formen von Kommunikation ermöglichen und – widersprüchlich genug – den Menschen, die drin arbeiten, das Gefühl geben, nicht zu arbeiten. Eine kühle Atmosphäre aus Glas, Stahl und Beton, darin lagern, eingebettet wie Inseln, einladende Sitzgruppen; die Angestellten sollen es heimelig haben.

„Work hard, play hard“ ist der Titel eines 90-minütigen Dokumentarfilms der jungen Filmemacherin Carmen Losmann, der den Kulturwandel in der modernen Arbeitswelt beschreibt. In Köln startete der auf den Dokumentarfilmfestivals in Leipzig und Kassel preisgekrönte Film Mitte April in Kooperation mit der örtlichen IG Metall und dem „Club Dialektik“. Das Kino war ausverkauft, das Publikum konzentriert und die Diskussion angeregt. Und das bei einem Film, der den Zuschauern einiges abverlangt – vor allem sich selbst ein Urteil zu bilden.

Der Film zeigt die Instrumente, die im Personalmanagement der modernen Arbeitswelt eingesetzt werden: Outdoor-Teamtraining, Talentprofile, Change-Prozesse, tägliche Meetings. Wer zu viel nervös lacht, wie die Bereichsleiterin beim internen Assessment-Center, hat schlechte Karten. Und ständig wird etwas abgefragt: Kompetenz, Potenzial, Talent. Das alles mit dem Ziel, aus den Mitarbeitern so viel wie möglich herauszuholen. Jeder soll wie sein eigener Unternehmer agieren und die Firmenziele zu seinen eigenen erklären. Stechuhren sind abgeschafft, die Angestellten sollen sich selbst zu Höchstleistungen motivieren. Eine Beraterin formuliert im Film, sie wolle die Unternehmensziele der Deutschen Post „in die DNA der Mitarbeiter implementieren“. Und all das in diesem Management-Neusprech von Challenge und Change, von Spirit und Flow, der dynamisch wirken soll. „Bullshit-Bingo mit den ganz großen Worten unserer Zeit“ nannte dies sarkastisch eine Diskussionsteilnehmerin in Köln.

„Die Programmatik dieser neuen Arbeit hat mich interessiert“, erklärte die Regisseurin. Die mehrheitlich gewerkschaftlich orientierten Diskussionsteilnehmer nahmen die Anregungen des Films auf. Es sei schwer, sich den Anforderungen dieses Kulturwandels zu entziehen, schon gar für den Einzelnen; das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter werde missbraucht; die Zunahme psychischer Erkrankungen in den Betrieben sei ein deutliches Warnsignal – so einige der Hinweise aus der Diskussion. Als besonders wichtig wahrgenommen wurde, dass der Film verdichtet und dadurch kenntlich macht, was in der Alltagserfahrung und Gewöhnung oft als nicht so dramatisch wahrgenommen werde. Sichtbar werde auch die Ambivalenz: Den Mitarbeitern werde höchste Produktivität abverlangt, um diese letztlich gegen sie zu wenden. Es komme aber darauf an, die Macht über die eigenen Fähigkeiten wieder zurückzugewinnen, so der Philosoph und Burn-out-Experte Stephan Siemens in Köln.

Die Veranstaltung in dem Kölner Kino war ein gelungener Versuch, einen hoch spannenden Film nicht nur einfach zu konsumieren, sondern sich mit ihm auseinanderzusetzen. „Work hard, play hard“ könnte mit Gewinn in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingesetzt werden. ■

Rohe Sitten

Detlef Wetzel/Jörg Weigand: **SCHWARZBUCH LEIHARBEIT**. Frankfurt/M., Eigenverlag der IG Metall 2012. 128 Seiten. Auch als kostenloser Download unter **www.igmetall.de/Kampagnen** oder unter **www.gleichearbeit-gleichesgeld.de**

„Mit Leiharbeit wird alles untergraben, wofür Generationen von Arbeitnehmern gekämpft haben." Dieses ernüchternde Statement ist repräsentativ für die 4000 Leiharbeiter, welche die IG Metall im November 2011 befragt hat. Ein Teil ihrer Antworten ist nachzulesen im „Schwarzbuch Leiharbeit", das die Realität der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland aufzeigt und das vermeintlich segensreiche Geschäft der Zeitarbeitsbranche als Legende entlarvt. Für IG-Metall-Vize Detlef Wetzel ist Leiharbeit „das sichtbarste Beispiel für die Verrohung der Sitten auf dem Arbeitsmarkt". Neben Billigjobs und befristeten Arbeitsverhältnissen erlebt Leiharbeit nach der Krise einen Boom mit einem Plus von 176 000 Beschäftigten allein 2010. Seit der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung 2004 ist ihre Gesamtzahl damit auf über 900 000 gestiegen.

Leiharbeit, das bedeutet unsichere, schlecht bezahlte Arbeit, die – anders als vielfach behauptet – nur selten eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt baut. Nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen schaffen den Sprung in eine reguläre Festanstellung. Die meisten hangeln sich hingegen von Job zu Job. Das Buch präsentiert die erschreckenden Fakten in komprimierter Form: Leiharbeiter verdienen je nach Ausbildung ein Drittel weniger als Stammkräfte, manche gar nur rund die Hälfte des normalen Lohns. Jeder Zehnte muss aufstocken, weil es zum Leben nicht reicht. Andere haben Zweitjobs. Armut im Alter ist somit vorprogrammiert. Und auch viele Azubis rutschen direkt in die Leiharbeit.

Das Buch beschreibt eindrücklich die Folgen für die Betroffenen – im Job, im Alltag und im Kopf. Die Ängste, den Frust und die Demütigungen. So wie bei René, der Hebefahrzeuge steuert: „Als Leiharbeiter hat man keine Würde mehr. Trotz sehr guter Arbeitsleistung, stetigem Einsatz, der Übernahme von Verantwortung." Die Berichte der Betroffenen sind eine Anklage gegen Lohndumping und Unternehmerwillkür. Dagegen geht die Gewerkschaft mit ihrer Kampagne vor. Ziel: gleiche Bezahlung und gleiche Rechte für Leiharbeiter. Mit Erfolg: So konnten die Metaller bereits in über 1200 Betrieben „Besservereinbarungen" aushandeln. Derzeit ist Leiharbeit auch Gegenstand der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. ■

Von **MATTHIAS HELMER**, Journalist in Göttingen

DREI FRAGEN AN …

Foto: Urban Zintel

… **BARBARA DRIBBUSCH,** Jahrgang 1956, Redakteurin der Tageszeitung „taz" für gesellschaftspolitische Themen

FRAU DRIBBUSCH, PROTESTIEREN IHRE FREUNDINNEN NICHT, WENN SIE SIE IN IHREM BUCH QUASI EINEM ÖFFENTLICHEN STRIPTEASE UNTERZIEHEN? Na ja, die sehen das eher als Ratespiel: Wen hat sie denn damit nun gemeint? Ich ändere Kleinigkeiten, damit niemand direkt identifizierbar ist. Frisur, Haarfarbe und den Beruf auswechseln, so was wirkt Wunder. Das Schöne am Buchschreiben liegt für mich darin, dass man die Figuren neu zusammensetzen und damit Charaktereigenschaften akzentuieren kann.

SIE ZITIEREN AUCH UMFRAGEN, DIE NICHT MIT IHREN PERSÖNLICHEN RECHERCHEN ÜBEREINSTIMMEN. NENNEN SIE EIN KRASSES BEISPIEL. Mich hat erst einmal beruhigt, dass laut einer Studie das Durchschnittsgewicht der Frauen zwischen 50 und 60 Jahren bei 74 Kilo liegt. 74 Kilo! Da habe ich mich gleich lässig zurückgelehnt und einen fair gehandelten Schokoriegel ausgepackt. Beunruhigt hat mich dann eine Studie, nach der die Hälfte der Frauen in diesem Alter mindestens – ich betone: mindestens – einmal pro Woche Sex hat. Wer soll das schaffen mit Job, Erschöpfung und dem „Tatort" am Sonntag?

WARUM SOLLTEN GEWERKSCHAFTERINNEN ÜBER 50 NICHT VERSÄUMEN, IHR BUCH ZU LESEN? Die Abwertung des alternden Körpers ist eine verdammt politische Angelegenheit, gerade weil man das gerne den Frauen aufl ädt, obwohl die Männer inzwischen auch ganz schön unter Stress geraten. Außerdem wollte ich Glücksmöglichkeiten aufzeigen, für die man nicht viel Geld braucht, denn wir haben ja oftmals keine tollen Renten zu erwarten. Sie funktionieren – ich habe alles selbst ausprobiert. ■

Die Fragen stellte **ANNETTE JENSEN.**

WIR TESTEN …

www.supermarktmacht.de

Der Lebensmittelhandel in Deutschland ist hart umkämpft. Es geht – ganz passend – ums „Fressen oder Gefressenwerden". Fünf Konzerne beherrschen mittlerweile den Markt, angeführt von Edeka. Der Handelsriese teilt sich mit den Konkurrenten Rewe, Aldi, Lidl und Metro rund 90 Prozent des Kuchens. Der Marktanteil der Discounter am gesamten Lebensmitteleinzelhandel liegt bei 45 Prozent. Wettbewerb heißt hier Preiskampf, und der wird nach unten an die Lieferanten weitergegeben. Die von Gewerkschaften und NGOs gestartete Initiative „Supermarktmacht" setzt sich kritisch mit dem Geschäftsgebaren der Konzerne auseinander. „Den Preis für die Billigangebote der Supermarktketten zahlen andere: Angestellte und Arbeiter/-innen hier in Deutschland und in den südlichen Produktionsländern ebenso wie Tiere in den Mastanlagen und die Umwelt", heißt es auf der Internetseite der Kampagne. Sie fordert eine umfassende Untersuchung des Lebensmitteleinzelhandels durch das Kartellamt und will bessere Sozial- und Umweltstandards in der gesamten Lieferkette der Supermärkte durchsetzen. Die Webseite informiert über die Politik der Unternehmen und die Missstände in einzelnen Produktbereichen, etwa bei Blumen oder Früchten. Interessierte können auf ein umfangreiches Angebot an Publikationen und Infomaterial zugreifen. Oder online den Appell „Transparenz Jetzt! Für gesellschaftliche Unternehmensverantwortung" unterzeichnen.

Fazit: Gutes Sortiment an hochwertigen Informationen!

Anleitung für Kämpfer

Peter Renneberg: **HANDBUCH TARIFPOLITIK UND ARBEITSKAMPF**.
Hamburg, VSA-Verlag 2011. 240 Seiten, 18,80 Euro

„Betriebliche Widerständigkeit" ist das Schlagwort, unter dem der Gewerkschaftsberater und ehemalige Böckler-Stipendiat Peter Renneberg in seinem neuen Buch betriebliche Handlungsoptionen von Beschäftigten und Gewerkschaften vorstellt. Von „Dienst nach Vorschrift" über „Passwort vergessen" bis Boykotts reichen die Vorschläge für alternative Formen des Arbeitskampfs.

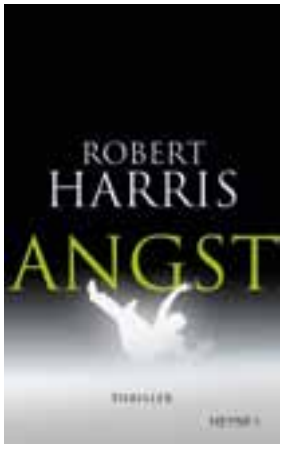
Angesichts juristischer Versuche, das Streikrecht einzugrenzen, der Wirkungslosigkeit vieler Streiks und der Verbetrieblichung industrieller Beziehungen plädiert der Autor für ein „Konzept strategischer Arbeitskampfführung" im Betrieb. Als Ergänzung zu traditionellen Arbeitskämpfen soll entlang der unternehmerischen Wertschöpfungsketten mittels betrieblicher Widerständigkeit und orientiert an einem „eskalierenden Spannungsbogen" Druck aufgebaut werden. So sollen Selbstorganisation gestärkt und Beteiligungsoptionen eröffnet werden. Dafür stellt Renneberg Praxiswissen bereit – kompakt und didaktisch aufbereitet: gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Buchform.

Allerdings bietet das Arbeits- und Handbuch von allem nur ein bisschen: Historie der Arbeiterbewegung, Tarifrecht, Gewerkschaftstheorie und Wirtschaftsdemokratie, Europa und neue Managementstrategien – stets bleiben offene Fragen. Das mag dem Format geschuldet sein. Der Wissenssammlung fehlt zudem die theoretische Stringenz. Renneberg schafft es nicht, seinen impliziten gewerkschaftstheoretischen Ansatz überzeugend als Leitfaden durch die Kapitel zu führen. Erst in den letzten Kapiteln geht er konsequent zur Sache: Da passt die Gesellschafts- und Gewerkschaftsanalyse zu den rechtlich und wirtschaftlich durchdachten Vorschlägen kollektiv durchzuführender alternativer Widerstandsformen. Trotz dieser Schwächen ist Renneberg zweierlei gelungen: eine inhaltlich fundierte, gut lesbare Einführung und Anleitung für kämpferische Beschäftigte und Gewerkschafter sowie eine Einladung an die kritische Forschung, vernachlässigte Phänomene neu aufzugreifen und theoretisch zu diskutieren. ■

Von **STEFAN KERBER-CLASEN**,
iso-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken

Frankenstein 2.0

Robert Harris: **ANGST**. München, Heyne-Verlag 2011. 384 Seiten, 19,99 Euro



Sonst jagt Inspektor Jean-Philippe Leclerc im beschaulichen Genf Kleindealern hinterher. Immer leicht frustriert, weil er den wahren Kriminellen nicht beikommt – den Waffenschiebern, den russischen Oligarchen, den afghanischen Warlords. Doch am 6. Mai 2010 wird er frühmorgens in die Villa eines Hedgefonds-Managers gerufen, der von einem Unbekannten niedergeschlagen wurde. Plötzlich ist Leclerc mittendrin in den Abgründen des Finanzmarktkapitalismus und … ziemlich ratlos.

Dem Opfer, Alex Hoffmann, geht es ähnlich. Innerhalb eines einzigen Tages scheint dem Manager das eigene Leben zwischen den Fingern zu zerrinnen. Woher hatte der Einbrecher die Codes für die Alarmanlage der 60-Millionen-Dollar-Villa? Warum kann Hoffmann sich nicht daran erinnern, dass er diese sündhaft teure Erstausgabe eines Darwin-Buches bei einem Online-Buchhändler bestellt hat? Und was bedeuten diese Flecken auf dem Bild der Computer-Tomografie? Wird er dement? Oder verrückt?

Hoffmann war schon mal in psychiatrischer Behandlung. Er hatte einen Nervenzusammenbruch, nachdem am Kernforschungszentrum CERN sein Projekt eingestellt wurde. Doch bis zu diesem denkwürdigen 6. Mai hatte sich das Leben des Physikers prächtig entwickelt. Er hatte eine hübsche Frau geheiratet, seine Investment-Firma machte Milliardengewinne. Das Geheimnis des Erfolges ist ein Algorithmus. In Hoffmanns Firma trifft ein Computerprogramm die Entscheidungen und nutzt dabei seine zentrale Überlegenheit: Es hat keine Angst.

Dem Leser laufen dafür reichlich Schauer über den Rücken. Vor allem weil Autor Robert Harris peinlich eine Frage aufwirft, die schon Mary Shelleys Klassiker „Frankenstein" stellte: Können wir überhaupt noch beherrschen, was wir geschaffen haben? Oder ist es nicht höchste Zeit, den Stecker zu ziehen? So wird der Thriller nicht nur zu einer Abrechnung mit den Finanzmärkten, sondern auch zu einem Appell, die Digitalisierung unserer Welt bewusst zu gestalten.

Übrigens: Am 6. Mai 2010 geriet die New Yorker Börse tatsächlich mit rapiden Kursverlusten kurz aus dem Takt. Eine vermutete Ursache: der Hochfrequenzhandel, bei dem Computer in Millisekunden automatisiert Entscheidungen treffen. ■

Von **ANDREAS KRAFT**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

BUCHTIPPS

Personalentwicklung Eine Hilfestellung für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Beurteilungswesen. Betriebsräte erfahren, wie sie die Benotung von Beschäftigten regeln können.

GRUNDSÄTZE UND VERFAHREN DER PERSONALBEURTEILUNG. Von Thomas Breisig. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2012. 12,90 Euro

Ausbildung Die Studie zeigt, wie das System der betrieblichen Ausbildung in Deutschland Ungleichheit reproduziert.

SOZIALE UNGLEICHHEIT IN DER VOLLQUALIFIZIERENDEN BERUFLICHEN BILDUNG. Von Miriam Fritsche und Eva Quante-Brandt. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 245. Bestellnummer 11245, 20 Euro (Download kostenfrei unter www.boeckler.de)

Sozialstaat Der Sammelband verbindet vor dem Hintergrund der Hartz-IV-Reformen ethische Grundfragen zur Gerechtigkeit des Sozialstaates mit konkreten Reformvorschlägen.

GERECHTIGKEIT IM SOZIALSTAAT. Von Ulrike Haerendel (Hrsg.). Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2012. 243 Seiten, 59 Euro

Staatsdienst Untersucht wird, inwieweit die derzeitige Verwaltungsausbildung die Beschäftigten tatsächlich auf die neuen Anforderungen des Staatsdienstes vorbereitet.

AUSBILDUNG DER STAATSDIENER VON MORGEN. Von Chrisoph Reichard und Manfred Röber. Modernisierung des öffentlichen Sektors, Band 40. Berlin, edition sigma 2012. 95 Seiten, 8,90 Euro

Veröffentlichungen mit abgedruckter Bestell-Nr. sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern ausschließlich über **www.boeckler.de** oder mit Angabe der Bestell-Nr. bei: **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/408 00 90-0, Fax: 02 11/408 00 90-40, **mail@setzkasten.de**

Foto: Archiv der sozialen Demokratie

RÄTSELFRAGEN

- Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zur Mitbestimmung in Unternehmen ab 500 Beschäftigten wurden später in ein eigenes Gesetz überführt. Wie heißt es?
- Im Oktober 1952 wurde der DGB-Vorsitzende wegen der gescheiterten Mitbestimmungsstrategie und seiner Unterstützung für Adenauers Kurs der Westanbindung abgewählt. Wen suchen wir?
- Im Jahr 1958 wurde Viktor Agartz aus der SPD und dem DGB ausgeschlossen. Zwei Jahre zuvor hatte er noch eine eigene Zeitschrift gegründet. Wie hieß sie?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 29.5.2012 bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

PREISE

1. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 50 Euro,
2.–4. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 30 Euro

SCHICKEN SIE UNS DIE LÖSUNG

Redaktion Mitbestimmung,
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
E-Mail: **redaktion@boeckler.de**
Fax: **02 11/77 78-225**

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 4/2012

Deutsches Volksthum – 1919 – Cornelius Gellert

Den 1. Preis hat Manfred Dombrowski aus Esslingen gewonnen. Je einen Gutschein im Wert von 30 Euro erhalten Michael Faulwasser aus Bodensee, Verena Dreissig aus Berlin und Gabriele Reckhard aus Schwelm.

Euer Recht ist in Gefahr!

Wir Sozialdemokraten stehen in diesem Kampf hinter den Gewerkschaften.“ Im Streit um eine zeitgemäße Betriebsverfassung, der im Frühjahr 1952 seinen Höhepunkt erreicht, positioniert die SPD sich eindeutig. Sie greift den Entwurf der Regierungsparteien CDU, FDP und DP für das „sogenannte Betriebsverfassungsgesetz“ scharf an. Genauso wie die Gewerkschaften spricht die SPD von einem „Gesetz gegen die Schaffenden“. Die Opposition hat mehrere Gründe. Denn der Entwurf gesteht den Betriebsräten in wirtschaftlichen Angelegenheiten lediglich Informations- und Konsultationsrechte zu. Ferner schränkt das Gesetz den Zugang der Gewerkschaften zu den Betrieben ein. Sie gelten als betriebsfremde Elemente. Auf wenig Gegenliebe stoßen auch die Mitbestimmungsregeln für Kapitalunternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, die gleich mit geregelt werden sollen. Hier erhalten die Arbeitnehmer nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate – nicht die Hälfte, wie die Gewerkschaften verlangen.

Im Vergleich mit dem Montanmitbestimmungsgesetz gelten diese Pläne als ein Produkt der Restauration. Doch die Regierungskoalition ist sich einig. Das Gesetz wird am 19. Juli 1952 verabschiedet. Dagegen stimmen nur die SPD und die KPD, die damals über 15 Sitze im Bundestag verfügt. Für die Gewerkschaften ist die Abstimmung eine bittere Lektion in Sachen parlamentarischer Demokratie. Viktor Agartz, ein marxistisch orientierter Wissenschaftler und Theoretiker im DGB, sieht wie viele Gewerkschafter damals in dem Gesetz ein Instrument, die bestehende Ordnung zu zementieren und Spaltungsversuchen zwischen Belegschaft und Gewerkschaft Vorschub zu leisten. In einem „Handbuch der Betriebsverfassung“, das im Bund-Verlag erscheint, fordert er die Arbeitnehmer offen zur Subversion auf: „Es bedarf der vollen Umsicht der Betriebsbelegschaften und ihrer Vertretungen, dem Zweck des Gesetzes in seiner vielfältigen Anwendungsmöglichkeit entgegenzutreten.“ ■

KAY MEINERS

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:
Cornelia Girndt, Telefon: 02 11/77 78-149
Margarete Hasel (verantwortlich), Telefon: 02 11/77 78-192
Andreas Kraft, Telefon: 02 11/77 78-575
Kay Meiners, Telefon: 02 11/77 78-139

KONZEPTION DIESER AUSGABE: Kay Meiners
CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Margarete Hasel
REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald
TELEFON: 02 11/77 78-147
FAX: 02 11/77 78-225
E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Birgit Grafe, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Alexandra Krieger, Michaela Kuhnhenne, Gudrun Linne, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Karin Rahn, Susanne Schedel, Sebastian Sick

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:
SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Roger Münzenmayer, Jörg Volz, Karin Breuner, Nicole Ellmann

TITELGESTALTUNG:
SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

DRUCK: Offset Company, Wuppertal
VERLAG: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main

ANZEIGEN: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther (verantwortlich)
Christine Mühl
TELEFON: 069/79 50 10-602
E-MAIL: christine.muehl@bund-verlag.de

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:
Bund-Verlag GmbH
TELEFON: 069/79 50 10-96
FAX: 069/79 50 10-12
E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

PREISE: Jahresabonnement 50 Euro inkl. Porto, Einzelpreis 5 Euro. Der Bezugspreis ist durch den Fördererbeitrag abgegolten.

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

Für Spenden und sonstige Förderbeiträge an die Stiftung:
SEB AG Düsseldorf, BLZ 30010111, Konto-Nr. 1021125000

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Newsletter.

ISSN 0723 5984

printed by OFFSET COMPANY SCC-13

MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC www.fsc.org

60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz

Die Arbeit der Betriebsräte

1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, das nach dem Krieg ein Stück Demokratie im Betrieb wiederherstellte. Im Laufe von 60 Jahren haben sich die Betriebsräte als Erfolgsmodell der deutschen Wirtschaft eingeschrieben. Heute regeln rund eine halbe Million gewählter Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter die Angelegenheiten ihrer Kollegen: Sie haben ein offenes Ohr für deren Arbeitsplatzprobleme, sie sorgen für faire Behandlung durch den Arbeitgeber, sie bestimmen mit bei Sozialplänen und Arbeitszeitmodellen.

Aus dem Gesetz, das 1972 und 2001 novelliert wurde, ist ein deutsches Modell von Arbeitnehmerbeteiligung erwachsen, das sozial steuert und unternehmerisch mitdenkt. Vielfach sind die bodenständigen Betriebsräte die Einzigen, die ihr Unternehmen in allen Facetten kennen. Sie haben in den vergangenen 15 Jahren – mit den Gewerkschaften – gegen den Verlagerungsdruck und um jeden industriellen Arbeitsplatz gekämpft und damit die Stärke der deutschen Industrie als Wohlstandsmotor erhalten. Gleichwohl steht die Betriebsratsarbeit auch heute vor großen Herausforderungen.

DER HEISSE DRAHT ZUR REDAKTION

02 11/77 78-147

redaktion@boeckler.de

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir unbedingt einmal berichten sollten? Etwas, das richtig gut läuft, oder etwas, über das Sie sich ärgern? Vermissen Sie ein Thema im Magazin? Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

SABIR NOVABER, 13, zieht als Räucherjunge mit Räucherwerk durch Kabul. Die Tradition, Samen der Steppenraute zu verkohlen, stammt noch aus vorislamischer Zeit. Sie ist ein Relikt des zoroastrischen Glaubens

Textdokumentation:
KAY MEINERS
Foto:
KARSTEN SCHÖNE

Kabul, Zargona Road, Share Naw

„Spand balaband! Diesen Reim rufe ich den ganzen Tag lang. Er bedeutet: Die Steppenraute bannt den bösen Blick! Mit dem Rauch, der beim Verkohlen ihrer Samen entsteht, vertreibe ich das Unheil und die Insekten gleich mit. Dafür bitte ich die Ladenbesitzer um einen kleinen Obolus. Schon seit alter Zeit gibt es Jungen wie mich. Aber viele Menschen wollen uns nicht – sie sagen, wir seien Bettler, jagen uns fort oder schlagen uns sogar. Wir treffen viele Leute, und man weiß nie, wem man trauen kann und wem nicht. Doch manchmal bekommen wir ein paar Münzen oder einen kleinen Schein. Hotels geben uns etwas Essen, falls etwas übrig ist oder weggeworfen werden soll. Ich lebe mit meinen Eltern und mit fünf Geschwistern in einem Zelt am Stadtrand von Kabul. Wir stammen aus Jalalabad. Mein Vater verkauft Nähnadeln auf der Straße, das bringt aber nicht so viel ein, dass wir davon leben können. Wir brauchen jeden Afghani, den wir kriegen können. Also helfen wir Kinder mit. Ich arbeite, seit ich vier Jahre alt bin.

Wenn es hell wird, stehe ich auf, mache ich mich frisch und ziehe los. Die Besitzer der Garküchen, die am Straßenrand Fleischspieße verkaufen, schenken uns Jungens etwas Glut. Wenn wir die Dosen herumwirbeln, leuchtet die Kohle so schön rot. Die Rautensamen muss ich kaufen. An einem Tag verdiene ich vielleicht 80 Afghani. Das ist weniger als ein Dollar. Ich bin sehr lange unterwegs, rund zehn Stunden, bis zur Dämmerung. Später läuft man besser nicht mehr draußen herum. Meine Eltern sind gut zu mir, auch wenn ich einmal wenig nach Hause bringe. Das meiste Geld gebe ich ab, ein bisschen darf ich aber für mich behalten. Sehr gerne würde ich eine Schule besuchen und einen richtigen Beruf erlernen, vielleicht Arzt oder Ingenieur. Aber das können wir uns nicht leisten. Besonders im Winter ist die Arbeit schwer. Dann schneit es, und es wird sehr kalt werden. Aber ich habe Schuhe und eine Jacke, und mit der Kohle kann man sich ein wenig die Hände wärmen. Aber man muss sparsam damit sein. Ich bin jedes Mal froh, wenn wieder Sommer ist und ich nicht mehr frieren muss.“ ■

Der »Schoof« weiß auf alles eine Antwort

Christian Schoof
Betriebsratspraxis von A bis Z
Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung
10., aktualisierte Auflage
2012. Ca. 1.800 Seiten, gebunden mit DVD
ca. € 49,–
ISBN 978-3-7663-6154-7
Erscheint Juni 2012

Der Betriebsrat muss nicht alles wissen, er muss nur wissen, wo es steht – im »Schoof«.

Von Abfindung bis Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers: Der »Schoof« ist aus der Praxis der Betriebsratsarbeit nicht mehr wegzudenken. Das Lexikon liefert in bewährter Form praktische Hilfen zur Lösung der im betrieblichen Alltag auftretenden Fragen. Es informiert über die Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und erläutert Rechte und Pflichten der Beschäftigten.

Die Neuauflage enthält über:
- **210 Begriffe** aus dem betrieblichen Tagesgeschäft
- **zusätzliche Hinweise zu sozialrechtlichen Themen** wie Arbeitslosenversicherung, Insolvenzgeld, Krankenversicherung, Kurzarbeitergeld
- **viele neue Stichwörter**, darunter Werkvertrag, Familienpflegezeit
- **eine DVD mit allen Stichwörtern und Arbeitshilfen**
- zu jedem Stichwort eine **umfangreiche Leitsatzsammlung**
- **ein ausführliches Stichwortverzeichnis**

Jeder Begriff ist nach einem einheitlichen Schema aufgebaut:
- Grundlagen
- Bedeutung für die Betriebsratsarbeit
- Arbeitshilfen: Übersichten, Musterschreiben, Checklisten
- Weiterführende Literatur

»Eine uneingeschränkte Kaufempfehlung! Eine unschätzbar wertvolle und praktische Arbeitshilfe im Alltag der Betriebsratsarbeit.«
RA Florian Wörtz in jurawelt.com

Der Autor:

Christian Schoof, Rechtsanwalt, langjähriger Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Bezirksleitung Hamburg; Herausgeber und Buchautor.

Optional: monatliche Online-Updates

Zu beziehen über den gut sortierten Fachbuchhandel oder direkt beim Verlag unter: kontakt@bund-verlag.de

BUND VERLAG

Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

Hans **Böckler** **Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Postvertriebsstück
D 8507
Entgelt bezahlt

40 Jahre nach Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Mitbestimmung unter Druck

- **Anwälte helfen bei der Sabotage der Betriebsratsarbeit**
- **Umstrukturierungen gefährden die Rechte der Beschäftigten**
- **Arbeitgeber versuchen Betriebsräte durch andere Gremien zu ersetzen**

Die WSI-Tagung „Betriebliche Mitbestimmung in Zeiten von Managementopposition und Unternehmensrestrukturierung“ stellt dazu Forschungsergebnisse vor.

14. Juni 2012 in Düsseldorf

Anmeldung

Hans-Böckler-Stiftung
Beatrice Lindner
Hans-Böckler-Straße 39

☎ **0211/7778-111**
0211/7778-4111
beatrice-lindner@boeckler.de

WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut