

# Mitbestimmung

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG · WWW.MAGAZIN-MITBESTIMMUNG.DE

INSOLVENZ · Neue Chance für die Praktiker-Beschäftigten  
PORTUGAL · Eine Gesellschaft unter EU-Spardiktat  
BETRIEBSRATSWAHL · Generationswechsel wird schwieriger

## Übergänge in die Rente

Warum die Arbeitnehmer  
mehr Optionen brauchen

TEILRENTE

DEMOGRAFIE FONDS

FLEXIBLE  
ALTERSGRENZE

VORRUHESTAND

ALTERSTEILZEIT

LANGZEITKONTEN

ERWERBS-  
UNFÄHIGKEITS-  
RENTE

# Im Fokus: Betriebsratswahl 2014



Däubler / Kittner / Klebe / Wedde (Hrsg.)

**BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz**

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

Kommentar für die Praxis

14., überarbeitete Auflage

2014. 2.887 Seiten, gebunden

**Subskriptionspreis bis 31. März 2014: € 89,-**

Danach: € 98,-

ISBN 978-3-7663-6320-6

**Neuaufgabe  
2014!**

Fundiert und verständlich erläutert der Kommentar das gesamte Betriebsverfassungsrecht. Die Autoren – allesamt anerkannte Experten mit umfassender Praxiserfahrung – bieten einen vollständigen Überblick über die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte sowie über den Stand der Fachdiskussion. Für Konfliktfälle, die noch nicht gerichtlich entschieden sind, entwickeln sie eigenständige und innovative Lösungen. Diese haben vor allem eine faire Beachtung von Arbeitnehmerrechten im Blick.

Der Kommentar ist für alle Betriebsratsgremien und für Anwälte mit Schwerpunkt Arbeitsrecht eine wertvolle Informationsquelle. Das Werk bietet konkrete Anregungen für die tägliche Praxis. Das übersichtliche Layout gewährleistet komfortables Arbeiten. Die Neuaufgabe verarbeitet Gesetzgebung und Rechtsprechung bis einschließlich Oktober 2013.

Die Schwerpunkte der Ausgabe 2014:

- Wichtige Urteile zu Betriebsratswahlen, unter anderem zur Gewerkschaftsliste
- Neues zu Gewerkschaftsrechten
- Mitbestimmung bei Werkverträgen und Leiharbeit
- Arbeitszeit und mobile Arbeit
- Neues zur Schicht- und zur Kurzarbeit
- Crowdsourcing und Mitbestimmung
- Umgang mit Social Media, Facebook und BYOD
- Mitbestimmung bei Integrationsvereinbarungen
- Betriebliche Umstrukturierungen und Betriebsübergänge

**Hinweis:** »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 Herausgeber:

**Dr. Wolfgang Däubler**, Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Zivil- und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

**Dr. Michael Kittner**, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel und langjähriger Justitiar der IG Metall.

**Dr. Thomas Klebe**, Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts, zuvor Justitiar der IG Metall.

**Dr. Peter Wedde**, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft in Frankfurt/M.



Postfach  
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:  
069 / 79 50 10-20

Fax:  
069 / 79 50 10-11

E-Mail:  
kontakt@bund-verlag.de  
www.bund-verlag.de/6320



# „Das ist nicht geschenkt, sondern verdient.“

*Diesen knackigen Spruch gab die neue Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles dem Rentenpaket mit auf den Weg, das sie knapp vier Wochen nach Amtsantritt vorstellte. Und verspricht: „Die Rente wird dadurch gerechter.“*

*Dafür freilich müssen weitere Päckchen gepackt werden – denn es bleiben Lücken. Weil es nicht alle Beschäftigten bis zu ihrem 63. Geburtstag auf 45 Beitragsjahre bringen. Weil nicht alle Beschäftigten bis zum 67. Lebensjahr, zumal in Vollzeit, arbeiten können oder wollen. Und weil die Einkommen nicht immer für*

*eine zusätzliche individuelle Vorsorge reichen, um bei einem vorgezogenen Renteneintritt die Abschläge auszugleichen. Diese Lücken zu füllen, hat der Gesetzgeber den Betriebs- und Tarifparteien zgedacht.*

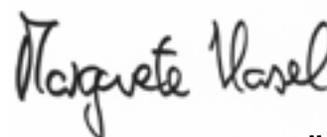
*„Die Lücken, die die tarifliche und betriebliche Ebene überbrücken sollen,*

*sind sehr groß“, sagt die Rentenexpertin und Sozialwissenschaftlerin Ute Klammer im Interview (Seite 27) über Ergebnisse einer Studie, in der ein Wissenschaftlerteam – unter ihrer Leitung und gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung – Übergänge in die Rente unter die Lupe genommen hat. Zu diesem Ergebnis kommen aber auch die gewerkschaftlichen Tarif- und Rentenexperten. „Die Lücken vor der Rente sind in unseren Branchen besonders lang*

*und besonders schwierig zu schließen“, unterstreicht Martin Mathes, zuständig für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bei der IG BAU – siehe Seite 10. Und Christoph Ehlscheid, Leiter des Bereichs Sozialpolitik beim IG-Metall-Vorstand, sekundiert: „Wir können und dürfen die Tarifpolitik nicht zum Reparaturinstrument für die Rentenpolitik machen.“*

*Dabei sind die Regelungen überaus wegweisend, die bei der Deutschen Post AG (Seite 20) oder bei der Bayer AG (Seite 22) mit passgenauen Instrumenten wie Langzeitkonten flexible Renteneintritte ermöglichen. „Wir wollen die Leute arbeitsfähig erhalten und sie zugleich gesund in die Rente bringen“, sagt Bayer-Betriebsratschef Thomas de Win, der die Probleme des demografischen Wandels, der auf Gesellschaft und Unternehmen zukommt, fest im Blick hat.*

*Fest steht deshalb allerdings auch: Die Tarif- und Sozialpolitiker in den Gewerkschaften werden die Rentenpolitiker in der Regierung nicht aus der Verantwortung entlassen. Denn um Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, die mal hier, mal da arbeiten, vor Altersarmut zu schützen, reichen die tariflichen und betrieblichen Instrumente im derzeitigen gesetzlichen Rahmen kaum. Auch sie haben es verdient – und wollen nichts geschenkt.*



**MARGARETE HASEL**  
margarete-hasel@boeckler.de





**TITEL RENTENÜBERGÄNGE**

- 10 Die Sozialpolitik wieder in die Pflicht nehmen**  
Wenn Tarifpolitik an Grenzen stößt. Von Joachim F. Tornau
- 15 Was plant die Große Koalition?**  
DRB-Präsident Herbert Rische und DGB-Vorstand Annelie Buntenbach kommentieren
- 18 Demografie und Rente in Zahlen**  
Von Hendrik Roggenkamp
- 20 Wege in die Rente**  
Die Regelungen bei der Deutschen Post, Bayer, August Hespeneheide, Berliner Stadtreinigung sowie Bosch. Von Guntram Doelfs
- 27 „Die Lücke ist kaum zu schließen“**  
Interview mit Rentenexpertin Ute Klammer über den Zusammenhang von Alterssicherung und Arbeitsmarkt
- 30 Die Teilrente attraktiv machen**  
Wie ein unterschätztes Instrument funktionieren könnte. Von Lukas Grasberger
- 32 Pflegebranche ohne Konzept**  
Wo alter(n)sgerechtes Arbeiten ein Fremdwort ist. Von Carmen Molitor
- 35 Die Potenziale der Älteren**  
Wenn Unternehmen sich dem demografischen Wandel stellen.  
Von Susanne Kailitz
- 38 Im Unruhestand**  
Warum Rentner arbeiten. Von Andreas Kraft

**ARBEIT**

- 40 Tückische Lohnlücke**  
Eine Betriebsrätinnen-Initiative zur Entgeltgleichheit beim Esslinger Hightech-Unternehmen Festo.  
Von Karin Flothmann
- 44 Neue Startbasis**  
Konstruktive Lösungen nach der Insolvenz der Baumarktkette Praktiker. Von Andreas Schulte

**RUBRIKEN**

- 3 EDITORIAL
- 6 NACHRICHTEN
- 9 PRO & CONTRA
- 72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK
- 73 VORSCHAU, IMPRESSUM
- 74 MEIN ARBEITSPLATZ  
Alberto Scoleri, Hilfskellner in Lyon



46



53



66

## POLITIK

### 46 „Wir müssen die Wut der Menschen bremsen“

Wie Europa in Portugal vor die Hunde geht. Von Michaela Namuth

### 50 Die soziale Dimension Europas verschwindet

EU-Sozialkommissar Andor scheitert mit seinen Plänen an Berlin und London. Von Eric Bonse

## WISSEN

### 53 Generationswechsel im Betriebsrat

Gewerkschaften müssten ihr Vertrauensleute-Potenzial viel stärker nutzen. Von Jürgen Prott

### 56 „An Macht bin ich nicht interessiert“

Interview mit Anika Fiedler, BR-Kandidatin bei Johnson & Johnson

## AUS DER STIFTUNG

### 58 Zur Sache

Nadine Zeibig über die Betriebsratswahlen 2014

### 60 Böckler-Tagungen

WSI-Herbstforum  
Interne Arbeitsmärkte

### 63 Tipps & Termine

### 64 Böckler-Nachrichten

### 66 Der Abgeordnete

Altstipendiat Julius Barlen sitzt im Landtag und mobilisiert in Schwerin gegen rechts. Von Susanne Kailitz

## INTERVIEW

### Armutsfreies Alter

Rentenexpertin Ute Klammer sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, für ein Sicherungsnetz zu sorgen, das vor Armut im Alter schützt. Die neue Bundesregierung springt bei diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und Niedriglöhnern zu kurz, meint Klammer. **Seite 27**



## MEDIEN

### 68 Buch & mehr

### 70 Website-Check



Foto: Zengh Chenggang/Stadt Wuppertal

## Geschenk aus China

Wenn Chinesen Wuppertal kennen, dann als Geburtsort von Friedrich Engels, dem Weggefährten von Karl Marx. Grund genug für die Volksrepublik, der Stadt ein vier Meter hohes Engels-Denkmal des prominenten Bildhauers Zengh Chenggang anzudienen. Der Stadtrat hat bereits zugestimmt. Anders als im Atelierentwurf (Foto) soll die Figur noch fülliger werden, um dem chinesischen Typus des Ge-

lehrten zu entsprechen. Der Draht ins Reich der Mitte ist für Wuppertal ökonomisch interessant. Rund 400 Besucher aus China kamen im letzten Jahr, meist in Reisegruppen. Individualreisende und Tagesgäste werden nicht gezählt. Den Stadtführer und die Website des Museums für Frühindustrialisierung gibt es bereits auf Chinesisch. Vielleicht, so die Hoffnung, lockt die Historie auch Investoren an. ■

### MEYER WERFT

## Untersuchungsbericht dokumentiert unhaltbare Zustände

Auf der Papenburger Meyer Werft herrschten in der Vergangenheit für Werkvertragsarbeiter unzumutbare Bedingungen. Doppelschichten und im Einzelfall sogar eine Anwesenheitszeit von 23,55 Stunden entdeckte eine Taskforce anhand einer Stichprobe von 21 Werkvertragsfirmen der Werft. „Angst und Unsicherheit“, so der Bericht, prägten das Leben vieler osteuropäischer Werkvertragsarbeiter. Die Taskforce nahm ihre Arbeit auf, nachdem im Juli 2013 zwei Werkvertragsarbeiter der Werft bei einem Brand in ihrer Un-

terkunft starben. Der 160-seitige Zwischenbericht enthüllt noch mehr: undurchsichtige Lohnzahlungen an osteuropäische Werkvertragsarbeiter, eine mangelhafte Krankenversicherung und Missstände bei der Unterbringung. Die Meyer Werft hat eigenen Angaben zufolge erste Konsequenzen gezogen. Es heißt, Verträge mit kritisierten Firmen seien gekündigt oder nicht verlängert worden. Eine Sozialcharta und ein Tarifvertrag für Werkvertragsarbeiter sollen gravierende Missstände in Zukunft ausschließen. ■

## Verhärtete Fronten

Der Autozulieferer AB Elektronik hat Anfang Januar das Aus für das Werk im westfälischen Werne mit rund 600 Mitarbeitern verkündet. Der Grund: Die Produktion der Tochter des britischen Konzerns TT Electronics soll nach Rumänien verlegt werden. Die Taktik der IG Metall ist so einfach wie wirksam. „Wir sitzen das erst einmal aus“, sagt Alfons Eilers, Erster Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Hamm-Lippstadt. Jetzt, wo die Nachricht in der Welt ist, wollen die Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerseite über die Schließung verhandeln. Doch ein geltender Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung bremst sie aus. Die Vereinbarung deckelt den Stellenabbau in Werne bis Ende des Jahres 2015. Die Arbeitnehmerseite verweigert derzeit das Gespräch mit der Geschäftsführung. Eilers erklärt: „Ich sehe vor 2016 keine Notwendigkeit zu verhandeln.“

Die restriktive Vorgehensweise der Unternehmensleitung hat die Fronten zusätzlich verhärtet. Diese hatte bei



Foto: Jörg Heckenkamp/Ruhr Nachrichten

Sie wollen kämpfen: IG-Metaller Eilers (Mitte) mit den Betriebsräten Thomas van Aart (l.) und Rainer Kottmeyer (r.)

der Bekanntgabe der Werkschließung die Polizei bestellt und in der Folgezeit einen privaten Sicherheitsdienst engagiert. „Eine Mitarbeiterin ist sogar auf ihrem Weg zur Toilette überwacht worden“, sagt Eilers. Doch die Arbeitnehmer argumentieren auch ökonomisch. Eilers betont, dass das Werk profitabel sei: „Doch dem Konzern geht es um eine zweistellige Dividende für die Aktionäre“, sagt Eilers. Der Betriebsrat will die Kennzahlen des Werkes in Werne von einem unabhängigen Sachverständigen prüfen lassen, um im Kampf gegen die Schließung die Rentabilität des Standorts belegen zu können. ■

## DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

**71%** der Arbeitnehmer geben an, sich eine Auszeit für die Pflege ihrer Angehörigen nicht leisten zu können. Zudem bezweifeln mehr als 60 Prozent der Befragten, dass ihr Arbeitgeber sie für die Pflegezeit freistellen würde. Dennoch hält jeder Zweite die Pflegezeit prinzipiell für eine sinnvolle Option.

### PFLEGEZEIT SCHWER REALISIERBAR

Die gesetzliche Pflegezeit ...

... würde mich finanziell überfordern: **71%**

... würde mein Chef nicht genehmigen: **61%**

... ist im Prinzip eine Option: **45%**

Quelle:  
GfK für „Apotheken  
Umschau“, November 2013,  
1244 befragte Berufstätige

**326 000** Arbeitslose erhielten im Jahr 2013 keine finanzielle Unterstützung vom Staat, weil sie nicht genug Beitragszeiten für das Arbeitslosengeld I angesammelt hatten bzw. über Einkommen oder Vermögen jenseits der Bedürftigkeitsgrenze des Arbeitslosengelds II verfügten.

### ARBEITSLLOSENVERSICHERUNG MIT LÜCKEN

Im Jahr 2013 erhielten von allen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Januar 2014

**57,1%** des elektrischen Stromes werden in Deutschland aus fossilen Energieträgern erzeugt. In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Bedeutung fossiler Energieträger für die Stromerzeugung praktisch nicht gesunken. Im Jahr 1990 trugen fossile Energien 65,2 Prozent zur Stromerzeugung bei.

### STROM MEIST AUS FOSSILEN QUELLEN

Fossile Energieträger zur Stromerzeugung in Deutschland 2013



Quelle: AG Energiebilanzen e.V., Dezember 2013

- Braunkohle: **25,8%**
- Steinkohle: **19,7%**
- Erdgas: **10,5%**
- Mineralölprodukte: **1,1%**

Gesamt **57,1%**

## Urteil stärkt Betriebsräte

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in Kiel hat die Rolle von Betriebsräten bei der Beschäftigung von Leiharbeit gestärkt. Nach einem Urteil vom 8. Januar kann das Gremium den dauerhaften Einsatz von Leiharbeitern verhindern, indem es seine Zustimmung verweigert. In dem konkreten Fall beschäftigte ein Tochterunternehmen

eines Gesundheitskonzerns eine Ingenieursassistentin als Leiharbeiterin. Als der Arbeitgeber 2013 beim Betriebsrat beantragte, die Frau erneut für zwei Jahre befristet zu beschäftigen, lehnte die Arbeitnehmervertretung dies ab. Das Argument: Die Beschäftigung von Leiharbeitern sei nur zur Abdeckung von Auftragspitzen oder zeitlich begrenztem Vertretungsbedarf zulässig. Das Gericht stimmte dem zu und verweigerte dem Unternehmen die eigenmächtige Einstellung. Der Arbeitgeber wird hier nun eine feste Stelle einrichten müssen. Die Bedeutung der Entscheidung geht aber weit über diesen Einzelfall hinaus. Denn die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag angekündigt, das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) zu überarbeiten. „Das Urteil stärkt die Interessen der Arbeitnehmer im anstehenden Gesetzgebungsverfahren, da pro Dauerarbeitsplatz nur einmal die Höchstdauer mit Leiharbeitnehmern genutzt werden kann“, sagt Helga Niebock, Leiterin der Abteilung Recht beim DGB. „Es ist nicht mehr möglich, über diese Höchstdauer hinaus weitere Leiharbeitnehmer einzusetzen.“

AZ.: 3 TABV 43/13



Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

## Gewerkschaften gewinnen Mitglieder

Für Arbeitnehmer gewinnen Gewerkschaften in Deutschland zunehmend an Attraktivität. Die Mitgliederzahlen steigen. „In der Krise hat sich gezeigt, dass Gewerkschaften nicht das Problem, sondern ein Teil der Lösung sind“, sagt der DGB-Vorsitzende Michael Sommer. Fünf der acht DGB-Gewerkschaften hatten 2013 mehr Mitglieder als im Jahr zuvor, so auch die IG Metall und ver.di. Die Dienstleistungsgewerkschaft verbuchte ein Plus von 3300 Mitgliedern und zählt fast 2,1 Millionen Mitglieder. Ein Grund dafür seien die vielen tariflichen Auseinandersetzungen im Jahr 2013, sagt der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Die IG Metall mit ihren fast 2,3 Millionen Mitgliedern konnte 2000 Neue hinzugewinnen. Auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wuchsen. Dagegen ist die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) um 4000 Mitglieder auf 664 000 geschrumpft.

## Aufruf fordert Ende der TTIP-Verhandlungen

Aus Sorge um Arbeitnehmerrechte sind 60 Gewerkschafter und Intellektuelle aus Deutschland mit einem Appell gegen das geplante Transatlantische Handels- und Investitionsabkommen TTIP an die Öffentlichkeit getreten. Sie fordern ein Ende der Verhandlungen – aus Sorge, der derzeit zwischen der EU und den USA verhandelte Vertrag würde die Koalitionsfreiheit beschneiden und Arbeitsstandards absenken. Die USA hätten „sechs von acht Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) nicht ratifiziert“, heißt es in dem Aufruf, den bis Anfang Februar rund 2200 Personen unterzeichneten. Der DGB vertritt die Position, dass von einem Handelsabkommen „positive Wohlfahrtseffekte“ ausgehen können. Allerdings müsse darin festgeschrieben werden, „überall für eine Verbesserung des Schutzes von Arbeitnehmerrechten zu sorgen“.

[arbeitsunrecht.de/ttip](http://arbeitsunrecht.de/ttip)



Aktion von TTIP-Gegnern in Berlin

# Müssen sich Firmen nach der NSA-Affäre besser vor Spionen schützen?



**OLIVER GRÜN** ist Präsident und Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands IT-Mittelstand in Aachen.

„Ja, denn ich sehe Wirtschaftsspionage als große Gefahr für unsere Unternehmen. Die Briten haben eingeräumt, dass es bei der Spionage auch um nationale Prosperität geht, und was die USA angeht, bestätigte Ex-CIA-Direktor James Woolsey bereits 2000, dass US-Nachrichtendienste Informationen über technologische Durchbrüche ausländischer Unternehmen zusammenstellen und diese an US-Unternehmen weitergeben würden. In Kombination mit den von Edward Snowden enthüllten schieren Datenmengen und fragwürdigen Angriffszielen wie der Bundeskanzlerin, dem EU-Wettbewerbskommissar oder französischen Wirtschaftsunternehmen deutet eher wenig auf Terrorbekämpfung und sehr vieles auf Wirtschaftsspionage hin. Auch das EU-Parlament kommt bislang zu diesem Schluss. Dass dieser Befund von den Amerikanern verneint wird und schwierig zu beweisen ist, bedeutet nicht, dass wir uns, wie die Bundesregierung, zurücklehnen dürfen. Die zunehmende Digitalisierung hat insbesondere den meist unvorbereiteten und wenig informierten Mittelstand durch verschiedenste Akteure – nicht nur Geheimdienste – angreifbar gemacht. Die Firmen müssen daher einem Datenschutz und besserer IT-Sicherheit die oberste Priorität einräumen.“



**ALEXANDER HUBER** ist Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Beuth Hochschule für Technik Berlin.

„Nein. Die NSA-Affäre hat der Spionage nur ein Gesicht gegeben. Umfang, Ziele, Technologien stehen gegenwärtig im öffentlichen Fokus. Folgt daraus aber ein stärkerer Handlungsdrang für Unternehmen? Firmen müssen sich – ganz unabhängig von Edward Snowden – besser gegen Angriffe schützen. Wichtige Maßnahmen umfassen den Grundschutz von IT-, Telekommunikations- und Gebäudeinfrastruktur sowie die Organisation und Mitarbeitersensibilisierung. Dagegen würde der Schutz gegen gezielte Angriffe von Geheimdiensten bedeuten: abhörsichere Räume, Hardwarekryptotelefonie, kein Internet und keine E-Mail, keine Vernetzung von Computern, Geräten oder Software. Ein Schutz auf einem solchen Niveau macht und macht für die meisten Unternehmen keinen Sinn. Vor Snowden nicht und auch nicht jetzt. Ausgenommen davon – aber auch das galt schon vor dem US-Spionageskandal – sind Vorstands- und Forschungsbereiche ausgewählter Unternehmen oder besondere Situationen wie internationale Ausschreibungen oder Akquisitionen. Die deutsche Wirtschaft, die vielen als die leistungsfähigste der Welt gilt, sollte sich weiter auf Innovationen fokussieren und nicht auf den Kampf gegen die NSA. Das ist Aufgabe der Politik.“

Fotos: Martin Braum, Jörg Puchmüller



ARBEITSMINISTERIN NAHLES BEI DER VORSTELLUNG  
IHRES RENTENPAKETS, JANUAR 2014; DGB-PROTEST  
IN NÜRNBERG, NOVEMBER 2010:  
Vorzeitiger Erwerbsausstieg bleibt schwierig.



# Die Sozialpolitik wieder in die Pflicht nehmen

**TARIFPOLITIK** Auch die geplante Rentenreform der großen Koalition wird nichts daran ändern: Das Ziel der Politik bleibt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Für einen flexiblen Übergang in die Rente sollen deshalb die Tarifparteien sorgen. Trotz einiger wegweisender Regelungen stoßen die Gewerkschaften dabei jedoch schnell an Grenzen.

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

**D**as Tempo war genauso beeindruckend wie die Zahlen. Gerade einmal ein Monat war nach ihrer Vereidigung als neue Bundesarbeitsministerin vergangen, da legte Andrea Nahles bereits ihren Gesetzentwurf zur Reform der Alterssicherung vor. Mit geschätzten Kosten in Höhe von rund 160 Milliarden Euro bis zum Jahr 2030 gilt das „Rentenpaket“ schon jetzt als teuerstes Projekt der schwarz-roten Bundesregierung. Ende Januar wurde es vom Kabinett beschlossen – und die sozialdemokratische Ressortchefin bekannte, einen „ganz kleinen Moment des Stolzes“ verspürt zu haben.

„Wir bringen das Paket schnell auf den Weg, denn die Menschen erwarten zurecht, dass wir Wort halten und die gemeinsam erkannten Gerechtigkeitslücken zügig beseitigen“, sagte Nahles bei der Vorstellung des Pakets. Von „ganz konkreten Verbesserungen, die direkt bei den Menschen ankommen“ sprach die Ministerin und betonte: „Das ist nicht geschenkt, sondern verdient.“

Mütterrente und Rente mit 63 lauten die zentralen Schlagworte. Heiß wird in der Öffentlichkeit über das Für und Wider der Pläne debattiert. Doch einen wirklichen Kurswechsel in der Rentenpolitik bedeutet der Gesetzentwurf keineswegs. Die Rente mit 67, beschlossen 2006 von der damaligen großen Koalition, steht nicht zur Disposition. Maßnahmen, die den vorgezogenen Ruhestand erleichtern oder gleitende Übergänge in die Altersrente fördern könnten, sind nicht vorgesehen. Zwar soll, wer auf mindestens 45 Beitragsjahre in der Rentenversicherung kommt, nach dem 63. Geburtstag aufhören können zu arbeiten, ohne Einbußen bei der Rente. Aber das betrifft nur eine Minderheit.

Grundsätzlich bleibt auch Schwarz-Rot der Linie der Vorgängerregierungen treu: Das Ziel ist die Verlängerung der Lebensarbeitszeit – nicht die Verkürzung. „Seit 20 Jahren“, erklärt der Politikwissenschaftler und ver.di-Gewerkschafter Norbert Fröhler, „befinden sich die Alterssicherung und die Arbeitsmarktpolitik in einem permanenten Umgestaltungsprozess, der den vorzeitigen Erwerbsausstieg zusehends erschwert und den Rentenübergang ‚entflexibilisiert‘ hat.“ Um nur einige Stichworte zu nennen: Nicht nur wurden die Regelaltersgrenze angehoben und empfindliche Abschläge bei früherem Rentenbezug eingeführt, auch die staatlichen Zuschüsse zur Altersteilzeit wurden gestrichen und die Optionen, mit dem Umweg über andere Sozialleistungen aus dem Arbeitsleben auszusteigen, stark eingeschränkt.

**STAATLICHER RÜCKZUG MIT FOLGEN**\_ Die Aufgabe, trotz alledem einen vorzeitigen oder gleitenden Renteneinstieg zu ermöglichen, schob der Staat auf die Tarif- und Be-

triebsparteien ab. Mit welchen Folgen, hat Fröhler mit Kollegen in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt untersucht. Und sie kommen zu einem ernüchternden Ergebnis: Auf weniger als zehn Prozent schätzen die Wissenschaftler den Anteil der privatwirtschaftlichen Unternehmen, in denen zu Beginn des Jahres 2010 ein Angebot zum abgesicherten flexiblen Rentenübergang bestand. Am weitaus verbreitetsten waren damals – kurz nach dem Auslaufen der Förderung durch die Arbeitsagentur – Altersteilzeitregelungen. Aber auch Langzeitkonten, auf denen Lohnbestandteile oder Überstunden angespart werden können, und Kombinationsmodelle, bei denen Arbeitslosengeld oder eine vorgezogene Rente durch betriebliche Leistungen aufgestockt oder ein Teilzeitjob durch eine Teilrente ergänzt wird, spielten eine gewisse Rolle.

„Insgesamt hat sich gezeigt, dass die ‚Entflexibilisierung‘ des staatlichen Rentenübergangs bislang keine ‚Re-Flexibilisierung‘ auf kollektivvertraglicher Ebene nach sich gezogen hat“, bilanziert Fröhler. „Einerseits konnten die staatlichen Einschränkungen weder auf tariflicher noch auf betrieblicher Ebene ausgeglichen werden. Andererseits zeigen sich auch hier Tendenzen einer ‚Entflexibilisierung‘.“ Der Kreis der Berechtigten werde oft eng gezogen, das Mindestalter hoch angesetzt, ein individueller Rechtsanspruch ausgeschlossen und die Finanzierung weitgehend auf die Arbeitnehmer abgewälzt. Denn zumeist seien es die Arbeitgeber, die ihre Vorstellungen durchsetzen könnten, der „staatliche Rückzug aus der Übergangsgestaltung“ habe die Verhandlungsposition von Gewerkschaften und Betriebsräten geschwächt, meint Fröhler.

**SONDERSTELLUNG DER CHEMIE-INDUSTRIE**\_ Doch es gibt auch Gegenbeispiele. Bei der Chemiegewerkschaft IG BCE blickt man mit großer Zufriedenheit auf das Erreichte. „Wir haben die Regelungen getroffen, die wir brauchen“, sagt IG-BCE-Tarifjurist Michael Mostert. Seit 2010 zahlen tarifgebundene Unternehmen der chemischen Industrie jährlich 300 Euro pro Beschäftigtem in einen betrieblichen Demografiefonds ein; der Betrag erhöht sich analog zu den Löhnen. Wofür das Geld eingesetzt wird, ist auf Unternehmensebene festzulegen. Infrage kommen Langzeitkonten, Altersteilzeit- und Teilrentenmodelle, betriebliche Altersvorsorge oder eine spezielle Zusatzversicherung gegen Berufsunfähigkeit – in beliebiger Kombination. 2013 stieg der einzuzahlende Betrag vorläufig um weitere 200 Euro, mit denen wahlweise auch die „reduzierte Vollzeit 80“ für ältere Beschäftigte realisiert werden kann: eine Viertageweche bei vollem Lohnausgleich.

In Ostdeutschland haben die Chemiearbeiter zudem auf eine Verkürzung der 40-Stunden-Woche verzichtet; dafür fließen jährlich 2,5 Prozent der Bruttoentgeltsumme in betriebliche Arbeitszeitfonds, die ebenfalls für den Rentenübergang verwendet werden können. „Es kommt uns darauf an, ein möglichst breit gefächertes Instrumentarium für verschiedene Beschäftigtengruppen zur Verfügung zu haben“, sagt Mostert. Ziel ist, die Arbeitsbelastung im Alter so zu verringern, dass Arbeitnehmer länger durchhalten. Wie die Regelungen bei Bayer umgesetzt sind – siehe Seite 22.

Weiteren gesetzgeberischen Handlungsbedarf sieht die IG BCE insbesondere in einem Punkt: Die Regeln für den Bezug einer Teilrente müssten gelockert werden. Derzeit können ältere Arbeitnehmer ein verringertes Erwerbseinkommen dadurch ausgleichen, dass sie bis zu zwei Drittel ihrer Altersrente vorzeitig in Anspruch nehmen. Für den vorgezogenen Rentenanteil werden allerdings die üblichen Abschläge fällig – sofern dem nicht durch zusätzliche Beitrags-



**RENTENEXPERTEN MATHES (IG BAU), GANSER (VER.DI), MOSTERT (IG BCE), EHLSCHIED (IG METALL) (V.L.) AUF DER FACHTAGUNG „ÜBERGÄNGE IN DIE RENTE“, 30./31. JANUAR IN HANNOVER: Tarifpolitik nicht zum Reparaturinstrument der Rentenpolitik machen**

*„Der staatliche Rückzug aus der Finanzierung der Altersteilzeit ist nicht flächendeckend und für alle Beschäftigten ausgleichbar.“*

JÖRG WIEDEMUTH, VER.DI

zahlungen vorgebeugt wurde. „Dafür konnten wir mit dem Demografiefonds Vorsorge treffen“, sagt der Tarifexperte. Problematisch sei jedoch das gesetzliche Mindestalter von 63 Jahren. „Das ist für viele Arbeitnehmer möglicherweise schon zu spät.“ Schließlich sei in der chemischen Industrie fast jeder dritte Beschäftigte den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Schichtarbeit ausgesetzt. Sinnvoll, findet Mostert, wäre deshalb eine Absenkung der Altersgrenze auf 60 Jahre.

**GELUNGENE ABSCHLÜSSE IN EINZELNEN BETRIEBEN\_** Vergleichbare Tarifverträge zum Rentenübergang wie in der Chemieindustrie gibt es in keiner anderen Branche. Im Organisationsbereich der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wurden viele Altersteilzeitregelungen gekündigt oder sind ausgelaufen. Heute beruhen allein die komfortablen Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodelle des privaten Bankgewerbes noch auf Flächentarifverträgen. Ansonsten kann Jörg Wiedemuth, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung beim ver.di-Bundesvorstand, nur auf gelungene Abschlüsse in einzelnen Betrieben verweisen – ganz aktuell etwa bei der Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft. Das kommunale Unternehmen muss Personal abbauen und war deshalb bereit, älteren Beschäftigten per Abfindung eine vorgezogene Rente ohne Abschläge und große Einkommenseinbußen zu ermöglichen.

„Das Beste, was es derzeit bei uns gibt, ist der Generationenvertrag bei der Deutschen Post“, sagt Wiedemuth. Das preisgekrönte Modell wurde 2011 ausgehandelt. Es kombiniert Altersteilzeit und Zeitwertkonten – wie das Postmodell genau funktioniert siehe Seite 20.

Bei allem Stolz auf dieses neuartige Konzept räumt Wiedemuth jedoch ein: „Es ist kein Modell, das alle Problemlagen abdeckt.“ Weil Zeitwertkonten nicht ohne Weiteres zu einem anderen Arbeitgeber mitgenommen werden können, eignen sie sich kaum für Branchen mit hoher Fluktuation. Und erst recht nicht dort, wo Niedriglöhne und Teilzeitjobs vorherrschen. Eine Verkäuferin im Einzelhandel etwa wird sich ein Ansparen auf einem Zeitwertkonto wohl allenfalls dann leisten können, wenn ihre Einkünfte nicht das einzige Familieneinkommen sind. „Der staatliche Rückzug aus der Finanzierung der Altersteilzeit ist nicht flächendeckend und für alle Beschäftigten ausgleichbar, nicht einmal annähernd“, sagt ver.di-Sekretär Jörg Wiedemuth. „Damit sind die Tarifparteien überfordert.“ ▶



**WISSENSCHAFTLER FRÖHLER:** Permanenter Umgestaltungsprozess

► **„ALTERSFLEXI“ FÜR BAUARBEITER** Vor ähnlichen Problemen wie die Dienstleistungsgewerkschaft beim Einzelhandel steht die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) bei ihrer gesamten Klientel. Dabei ist der Bedarf gerade hier besonders groß: Bis zum 67. Lebensjahr auf dem Bau zu schuften schafft kaum jemand, erst recht nicht in Vollzeit. Und für eine individuelle Vorsorge reichen die Einkommen in der Regel nicht aus. Das bestätigt auch das Beispiel der mittelständischen Malerfirma August Hespeneide – siehe Seite 24.

„Die Lücken vor der Rente sind in unseren Branchen besonders lang und besonders schwierig zu schließen“, sagt Martin Mathes, zuständig für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beim Bundesvorstand der IG BAU. Der Lösungsvorschlag, den die Gewerkschaft erarbeitet hat, hört auf den Namen „Flexibles Altersübergangsgeld“ oder kurz: „Altersflexi“. Für Bauarbeiter im Alter zwischen 58 und 63 Jahren, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr so weitermachen können wie bisher und denen deshalb die Kündigung droht, soll eine neue Form des Kurzarbeitergelds geschaffen werden. Sie sollen ihre Arbeitszeit flexibel reduzieren können und für nicht geleistete Stunden 60 Prozent des Lohns bekommen. Neben einem Zugangsverfahren mit medizinischen und betrieblichen Kriterien gehören zum Konzept der IG BAU auch „Transferberater“, die Arbeitnehmern und Betrieben bei der Suche nach neuen Tätigkeiten und Fördermöglichkeiten helfen sollen.

Die Kosten für die öffentlichen Haushalte beziffert die Gewerkschaft mit rund 50 Millionen Euro im Jahr – vor-

ausgesetzt, auch die Unternehmen beteiligen sich wie geplant an der Finanzierung. „Beide Seiten müssen mit ins Boot“, sagt Mathes. Im vergangenen Jahr haben die Gespräche über die innovative Idee begonnen.

**SOZIALPOLITISCHEN DRUCK ERZEUGEN** Auch die IG Metall sieht den Staat in der Pflicht, ganz grundsätzlich allerdings: Die Gewerkschaft fordert die Rückkehr zu „mehr flexiblen Wahlmöglichkeiten im Rentenrecht“, wie Christoph Ehlscheid, Leiter des Bereichs Sozialpolitik beim IG-Metall-Vorstand, erklärt. „Sonst heißt es für immer mehr Beschäftigte: zu kaputt für die Arbeit, zu jung für die Rente.“ Zugleich bemüht sich auch die IG Metall um tarifliche Regelungen: Man komme nicht umhin, Antworten auf das jetzt schon große und zukünftig wohl noch wachsende Interesse der Beschäftigten an Altersteilzeit zu finden, sagt Ehlscheid.

So gilt in der Metall- und Elektroindustrie seit 2010 der „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“, der älteren Arbeitnehmern Altersteilzeit ermöglichen soll. Wie er bei der Firma Bosch umgesetzt ist – siehe Seite 26. Nach diesem Tarifvertrag dürfen immer nur maximal vier Prozent einer Belegschaft in Altersteilzeit sein. Das ist nicht allzu viel: Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im vergangenen Jahr äußerte mehr als die Hälfte der rund 510 000 Teilnehmer, dass sie die Regelung gerne nutzen würden. Dagegen bedauerten 20 Prozent, dass die Entgelteinbußen für sie immer noch zu hoch seien. Gleichwohl ist die Situation in der Metall- und Elektroindustrie weitaus besser als in vielen kleineren Branchen im Organisationsbereich der IG Metall, wo es derzeit nicht einen einzigen Tarifvertrag zur Altersteilzeit gibt.

Was vor diesem Hintergrund bei künftigen Tarifabschlüssen erreicht werden soll, darüber will die Gewerkschaft bis zum Sommer eine „intensive Debatte“ führen, sagt Ehlscheid. Ob die Quoten erhöht werden sollen. Ob es eine höhere Aufstockung für Beschäftigte der unteren Entgeltgruppen geben müsse, die nicht selten die anstrengendsten Tätigkeiten verrichten, sich Altersteilzeit aus finanziellen Gründen aber nicht leisten können. Ob drohende Rentenabschläge auszugleichen seien. Oder ob es vielleicht doch ganz andere Modelle für den Rentenübergang brauche. „Wir werden in der Diskussion nichts ausschließen“, betont der IG-Metall-Sekretär.

Doch wie auch immer die tarifvertraglichen Regelungen in Zukunft aussehen werden: Ausreichen, davon ist Ehlscheid überzeugt, werden sie nie. Die IG Metall will sich deshalb nicht auf das Ringen um möglichst gute Tarifverträge beschränken, sondern immer auch sozialpolitischen Druck erzeugen. „Wir können und dürfen die Tarifpolitik nicht zum Reparaturinstrument für die Rentenpolitik machen“, sagt Ehlscheid. Ein Satz, den auch seine Kollegen aus den anderen großen Gewerkschaften unterschreiben würden. ■

#### MEHR INFORMATIONEN



Norbert Fröhler/Thilo Fehmel/Ute Klammer: **FLEXIBEL IN DIE RENTE**. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin, edition sigma 2013. 702 Seiten, 45,90 Euro

Norbert Fröhler: **NEUE WEGE IN DEN RUHESTAND?** Zur tariflichen und betrieblichen Regulierung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs. Düsseldorf 2014. Unter der Bestellnummer 30422 kostenlos zu beziehen über Setzkasten GmbH, [mail@setzkasten.de](mailto:mail@setzkasten.de)

# Was plant die Große Koalition?

**RENTENPOLITIK** Wir stellen die wichtigsten Rentenpläne vor – kommentiert von Herbert Rische, Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund, und DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

## ABSCHLAGSFREIE RENTE MIT 63

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmer, die 45 Beitragsjahre einschließlich Zeiten der Arbeitslosigkeit aufweisen, künftig abschlagsfrei schon mit 63 in Rente gehen können. Gelten soll die Regelung ab dem 1. Juli 2014. Parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze soll diese Altersgrenze auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben werden.



**RISCHE:** Ganz allgemein gilt der Grundsatz, dass bei vorzeitigem Bezug einer Altersrente Abschläge hinzunehmen sind. Allerdings gibt es insoweit schon im geltenden Recht eine Ausnahme: die Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Wer 65 Jahre alt ist und 45 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten und Berücksichtigungszeiten hat, kann diese Altersrente seit 2012 abschlagsfrei in Anspruch nehmen; Beitragszeiten mit Arbeitslosigkeit zählen dabei nicht mit. (...) Im Koalitionsvertrag ist nun vorgesehen, dass diese problematische Regelung noch ausgeweitet wird, und zwar in zweierlei Hinsicht. Zum einen liegt die Altersgrenze um zwei Jahre niedriger als bei der Rente für besonders langjährig Versicherte. Zum anderen sind die Anspruchsvoraussetzungen großzügiger, weil Zeiten der Arbeitslosigkeit mitzählen sollen. Dessen ungeachtet würden zu den Begünstigten dieser neuen Rente voraussichtlich wieder vor allem Versicherte mit vergleichsweise hohen Rentenansprüchen zählen. Außerdem würden Männer wieder deutlich stärker von der Regelung profitieren als Frauen. (...) Alles in allem handelt es sich also auch bei dieser geplanten Maßnahme um ein sehr kostspieliges Wahlgeschenk.



**BUNTENBACH:** Es geht nicht um Wahlgeschenke, sondern darum, die Übergänge in die Rente flexibel und sozial abgesichert zu gestalten. Die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren gehört dazu, denn diejenigen, die ein langes Arbeitsleben hinter sich haben und 45 Jahre lang in die Rentenkasse eingezahlt haben, sollen in den Ruhestand gehen können, ohne dass sie Abschläge hinnehmen müssen. Das ist auch eine Frage von Respekt und Anerkennung der Lebensleistung. Außerdem plant die Koalition eine Stufenlösung, nach der sich die abschlagsfreie Rente jährlich um zwei Monate weiter nach hinten verschiebt. Entscheidend ist, dass die tatsächlichen Zeiten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden, um einen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut – vor allem in Ostdeutschland – zu leisten. Mit der Demografie-Reserve kann gewährleistet werden, dass die rentennahen Jahrgänge bei der Finanzierung dabei sind und auch mit dazu beitragen, dass die künftigen Renten der Jungen stabilisiert werden. Dafür müssen die Beitragserhöhungen, die aus demografischen Gründen in wenigen Jahren ohnehin auf uns zukommen, in dieser Wahlperiode in kleinen Schritten vorgezogen werden. Ein solches Paket kommt beiden – Jungen und Älteren – zugute und schließt Sicherungslücken ohne spürbare Belastungen.

## MÜTTERRENTE

Geplant ist eine Rentenaufstockung für alle Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren sind, in Höhe eines Entgeltpunktes, also brutto um rund 28 Euro pro Monat und Kind im Westen (26 Euro im Osten). Anspruch haben 8,7 Millionen Frauen, sowie rund 150 000 Väter.



**RISCHE:** Aus Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist es sicher nachvollziehbar, dass Müttern oder Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren sind, eine Zusatzleistung gewährt werden soll. Ob es sich um das sozialpolitisch drängendste Problem handelt, ist zu bezweifeln. (...) Die Honorierung der Erziehungsleistung ist aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie muss deshalb schon aus ordnungspolitischen Gründen aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden.



**BUNTENBACH:** Es kommt in der Tat entscheidend darauf an, dass die geplante Aufwertung von Kindererziehungszeiten nicht aus der Rentenkasse, sondern durch zusätzliche Steuermittel finanziert wird. Ansonsten wären die heutigen Rücklagen der Rentenversicherung ausschließlich durch die Mütterrenten in wenigen Jahren aufgebraucht. Wir wollen stattdessen, dass die Reserven zu einer Demografie-Rücklage ausgebaut werden. Dadurch können das Rentenniveau stabilisiert, die Erwerbsminderungsrente verbessert und auch sozial abgesicherte Übergänge finanziert werden. Die falsche Finanzierung der Mütterrente darf diese notwendigen Spielräume nicht zerstören.

## ABSICHERUNG VON ERWERBSGEMINDERTEN

Die Renten für Neurentner sind hier in den letzten Jahren gesunken. Bei einem Rentenbeginn im Jahr 2001 erhielt ein erwerbsgeminderter Versicherter im Bundesdurchschnitt noch 676 Euro monatlich, bei einem Rentenbeginn im Jahr 2012 waren es nur noch 607 Euro monatlich. Diesen Trend will die Koalition stoppen.



**RISCHE:** Dass es (...) in der vergangenen Legislaturperiode nicht zu einer entsprechenden Regelung gekommen ist, weil Uneinigkeit über die Einführung der Zuschuss- bzw. Lebensleistungsrente bestand, ist nicht nachvollziehbar und für die Betroffenen problematisch. Es ist deshalb gut, dass dieses drängende Problem laut Koalitionsvertrag nun zügig angegangen werden soll. (...) Wenn man außerdem bedenkt, dass erwerbsgeminderte Menschen kaum mehr einen finanziellen Spielraum für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge haben, ist die Gefahr, im Alter arm zu sein, für sie deutlich höher als für die Gesamtbevölkerung. Jeder Schritt zur Verbesserung der Absicherung erwerbsgeminderter Menschen ist damit auch ein wichtiger Schritt zur Vermeidung von Altersarmut in der Zukunft.



**BUNTENBACH:** Es ist tatsächlich bitter, dass hier in den letzten Jahren nichts passiert ist, obwohl ein breiter Konsens besteht, dass Menschen, die sich kaputtgearbeitet haben, besser abgesichert werden müssen. Die Koalition muss dafür sorgen, dass die Erwerbsminderungsrente endlich armutsfest gemacht wird. Die Verlängerung der Zurechnungszeiten und die Höherbewertung sind ein erster richtiger Schritt. Das Beste wäre allerdings, wenn die Abschläge abgeschafft werden, denn niemand sucht sich eine Erwerbsminderung freiwillig aus. Bei einer solchen Reform muss allerdings auch beachtet werden, dass das Rentenniveau nicht weiter absinkt, weil sonst die Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente mit der Zeit erneut entwertet werden.

**ABSICHERUNG VON GERINGVERDIENERN**

Im Koalitionsvertrag ist eine sogenannte solidarische Lebensleistungsrente vorgesehen, die „voraussichtlich bis 2017“ eingeführt werden soll. Wer 40 Jahre Beiträge gezahlt hat und dennoch weniger als 30 Entgeltpunkte erreicht – das entspricht heute einem Alterseinkommen von rund 850 Euro –, soll von einer Aufwertung der erworbenen Entgeltpunkte profitieren. Dabei sollen – das ist neu – bis zu fünf Jahre Arbeitslosigkeit wie Beitragsjahre behandelt werden.



**RISCHE:** Dass die Gefahr von Altersarmut für Geringverdiener aufgrund der Einschnitte im Rentenversicherungssystem durch die Reformen der vergangenen Jahre größer geworden ist, steht außer Frage. Umstritten blieb aber in der letzten Legislaturperiode, mit welchen Maßnahmen man dieser Entwicklung sinnvoll entgegenreten kann. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Konzept einer Lebensleistungs- oder Zuschussrente stieß auf harsche Kritik. (...) Auch wenn die Formulierung im Koalitionsvertrag in verschiedener Hinsicht noch nicht eindeutig ist, steht zu befürchten, dass den Einwänden, die gegen die Zuschussrente erhoben wurden, mit dem neuen Konzept jedenfalls nicht umfassend Rechnung getragen wurde. Insbesondere ist weiterhin eine problematische Vermischung von Versicherungs- und Fürsorgeprinzip vorgesehen. Erfreulich ist die Aussage im Koalitionsvertrag, dass die Finanzierung der Lebensleistungsrente aus Steuermitteln erfolgen soll. (...) Armutsbekämpfung ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft und nicht nur der Beitragszahler der gesetzlichen Rentenversicherung.



**BUNTENBACH:** Wir wissen seit Jahren, dass wegen der Einschnitte bei der gesetzlichen Rente und durch die Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt künftig eine neue Dimension an Altersarmut droht. Deshalb muss auch auf beiden Seiten gegengesteuert werden. Entscheidend ist eine neue Ordnung der Arbeit mit einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro pro Stunde, einer Regulierung der Leiharbeit und von Werkverträgen sowie einer Stärkung von Tarifverträgen und einer Minijob-Reform. Auf der anderen Seite brauchen wir eine Stabilisierung des Rentenniveaus und ergänzend einen steuerfinanzierten Sozialausgleich, um Bedürftigkeit im Alter zu vermeiden. Wir schlagen weiterhin vor, die bis 1992 gültige „Rente nach Mindestentgeltpunkten“ zu erneuern. Dieses Instrument hat sich bewährt und kann die Rente von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die lange gearbeitet haben und trotzdem nur geringe Rentenansprüche haben, so aufwerten, dass ihnen der Gang zum Sozialamt erspart bleibt. Die sogenannte Lebensleistungsrente ist eine Lebenslüge von Frau von der Leyen, denn sie ist reiner Etikettenschwindel, bringt ein bürokratisches Chaos, und am Ende würde sie wegen der viel zu hohen Zugangshürden kaum jemand bekommen. ■

Foto: DRS Berlin



**HERBERT RISCHE** ist noch bis März Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRB); dann wird er von Axel Reimann abgelöst. Risches Statements sind seiner Rede auf der Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund am 5. Dezember 2013 in Berlin entnommen, die hier ungekürzt eingesehen werden kann: <http://bit.ly/1fPVEGr>

Foto: David Ausserhofer



**ANNELIE BUNTENBACH** ist Mitglied im DGB-Bundesvorstand und dort unter anderem für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zuständig. Sie hat die Passagen aus der Rische-Rede für uns kommentiert. Aktuelle rentenpolitische Positionen des DGB findet man unter: <http://bit.ly/1aRsquz>

# DEMOGRAFIE UND RENTE IN ZAHLEN

## DIE ZAHL DER ÄLTEREN NIMMT DRAMATISCH ZU

Anteil der Einwohner über 65 Jahre an der erwachsenen Bevölkerung

Auf 100 Einwohner von 20 bis 64 Jahre kommen ...

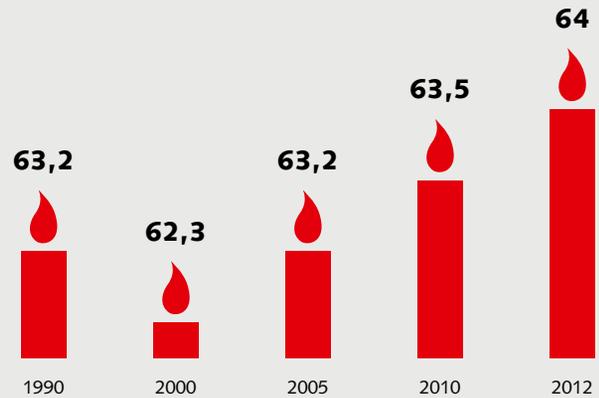


... Einwohner über 65 Jahre im Jahr.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2013

## ZUM 64. GEBURTSTAG IN ALTERSRENTE

Durchschnittsalter bei Beginn der Altersrente (in Jahren)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

## DIE RENTE WIRD JETZT FAST 20 JAHRE LANG GEZAHLT

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer der im genannten Jahr verstorbenen Rentner



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013



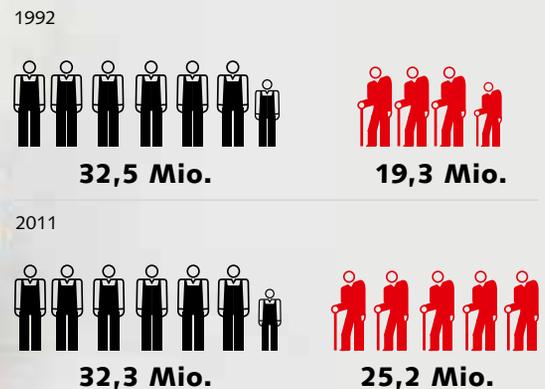
Fotos: Fotolia

## MEHR RENTEN AUF WENIGER SCHULTERN

Rentenbestand: alle Rentenarten

Beitragszahler: Pflichtversicherte, freiwillig Versicherte und sog. Anrechnungsversicherte (z.B. während Arbeitslosigkeit oder Hartz-IV-Bezug)

■ Beitragszahler ■ Rentenempfänger



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013, eig. Berechnungen

### LEBENSITUATION VOR DEM RENTENBEGINN

Versicherungsstatus im Jahr vor Rentenbeginn 2012

Zu den passiv Versicherten zählen Personen, die aus früherer Beschäftigung oder Anrechnungszeiten (Ausbildung, Kindererziehung, Wehrdienst etc.) Rentenansprüche haben.

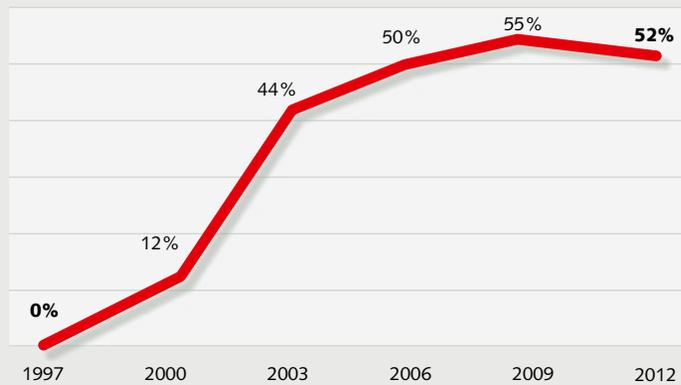


- 28%** ■ SV-beschäftigt
- 10%** ■ Selbstständig o.ä.
- 11%** ■ Altersteilzeit
- 23%** ■ Arbeitslos
- 27%** ■ Passiv versichert

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

### MEHR ALS DIE HÄLFTE MIT ABSCHLÄGEN

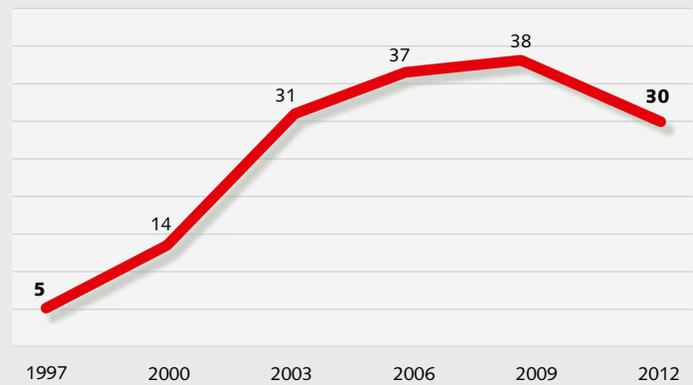
Anteil der Neurentner mit Abschlägen wegen vorzeitigem Rentenbeginn



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

### RENTENBEGINN ERFOLGT SPÄTER

Durchschnittliche Zahl der Abschlagsmonate



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

### ALTERSRENTEN STEIGEN NUR NOCH LANGSAM

Durchschnittliche Brutto-Altersrente, Gesamtdeutschland (vor Versicherungsabgaben)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

### RENTEN STEIGEN LANGSAMER ALS LÖHNE

Verhältnis von Altersrente zu durchschnittlichem Bruttolohn der Beitragszahler, Jahreswert

#### ECKRENTNER

Für den „Eckrentner“ werden 45 Beitragsjahre bei durchschnittlichem Bruttogehalt angenommen



#### DURCHSCHNITTSMITTELRENTNER



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013

Zusammengestellt und aufbereitet **HENDRIK ROGGENKAMP**

# Wege in die Rente

**MITBESTIMMUNG** Betriebs- und Personalräte leisten viel, um den Übergang in den Ruhestand möglichst fair zu gestalten und bessere Regeln auszuhandeln, als es die Gesetzeslage vorsieht. Doch nicht überall gibt es schon gute Lösungen. Ein Blick in fünf Unternehmen.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

DEUTSCHE POST

## Echte Altersteilzeit ab 59 Jahren

Für Mitarbeiter der Deutschen Post AG ist der Boom des Onlinehandels Fluch und Segen zugleich geworden. Zwar schafft er neue Jobs, doch gleichzeitig nimmt die Arbeitsbelastung durch Zeitdruck und immer größere Paketberge rasant zu. So mancher Beschäftigte erreicht nicht mehr gesund das reguläre Rentenalter und ist weit vor 65 ein Fall für den Ruhestand. Als im Jahr 2009 die staatliche Förderung für die Altersteilzeit gestrichen und anschließend das Renteneintrittsalter angehoben wurde, bedeutete das für die bis dahin praktizierte Alterszeit bei der Post eigentlich das Aus.

„Damals haben wir gesagt, wir machen entweder keine Altersteilzeit mehr – oder wir müssen dringend ein neues Modell finden“, sagt Stephan Teuscher, der bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Tarifpolitik gegenüber der Post verantwortet. Die Gewerkschaft suchte nach einer Lösung – idealerweise eine Kombination aus Altersteilzeit und Zeitwertkonto –, die das Unternehmen mittragen konnte, aber die nicht allein von den Arbeitnehmern finanziert würde. Letzteres war wich-

tig, denn Arbeitgeber setzen in vielen Branchen auf Langzeitkonten, in die ausschließlich oder überwiegend die Beschäftigten einzahlen. Das sehen die Gewerkschaften gar nicht gern. „Auch bei uns gab es Kritiker“, erzählt Teuscher. „Sie prophezeiten, nur Mitarbeiter mit höheren Einkommen könnten sich Einzahlungen auf Zeitwertkonten leisten.“ Es musste also eine clevere Lösung her, die auch für niedrige Einkommensgruppen bezahlbar und gleichzeitig attraktiv war. Auch auf Generationengerechtigkeit musste geachtet werden: Eine kluge Altersteilzeitlösung durfte nicht nur älteren Mitarbeitern einen früheren – und gesünderen – Übergang in die Rente ermöglichen, sondern müsste auch für Neueinstellungen genutzt werden, um die Belegschaft zu verjüngen. Heraus kam schließlich die Idee eines Generationenvertrages, der sich nach langwierigen Verhandlungen im Oktober 2011 auch das Management anschloss.

Aber wie genau sollte der Übergang in die Rente aussehen? Traditionell dominiert in der deutschen Wirtschaft das Blockmodell, bei dem die Teilzeitarbeit von 50 Prozent über sechs Jahre nur auf dem Papier stattfindet. Tatsächlich spart der Beschäftigte in den ersten drei Jahren durch Vollzeitarbeit so viel Zeit an, dass er die restlichen drei Jahre bei Weiterzahlung der Bezüge komplett freigestellt wird. Beide Seiten, Arbeitgeber und Beschäftigte, bevorzugen dieses Modell. Für Unternehmen ist es leichter planbar, für Mitarbeiter bietet es die Perspektive auf einen schnelleren Ausstieg. Doch personalpolitisch und gesundheitlich sinnvoller – da sind sich die meisten Experten einig, wäre ein gleitender Übergang. Bei der Post ist das Blockmodell aus diesen Gründen ausgeschlossen. Der Beschäftigte geht ab 59 Jahren für eine Dauer von maxi-



*„Vom Post-Modell profitieren beide Seiten erheblich.“*

STEPHAN TEUSCHER,  
ver.di

mal sechs Jahren mit Beginn der Altersteilzeit sofort auf 50 Prozent Arbeitszeit. Um diese bei Beschäftigten eher wenig geliebte Form des Rentenübergangs attraktiver zu machen, wird das Entgelt aus einem Demografiefonds aufgestockt. In den Fonds zahlte das Unternehmen zunächst 20 Millionen Euro ein. Seit 2013 wird zusätzlich jährlich ein festgelegter Betrag für jeden Vollzeitbeschäftigten, derzeit 200 Euro, von der Post in den Fonds eingespeist. Dieser Betrag wurde 2012 einmalig mit einem Abschlag von 0,5 Prozent bei der Tarifierhöhung finanziert. Mit den Fondsgeldern wird das Entgelt während der Altersteilzeit von 79 Prozent weiter erhöht, einkommensabhängig gestaffelt auf bis zu 87 Prozent des Nettoentgeltes.

Zusätzlich hat die Post für ihre Mitarbeiter Zeitwertkonten eingerichtet, die in Geld geführt werden. Diese stehen auch jungen Mitarbeitern offen, denn je länger gespart wird, desto respektabler ist das Ergebnis. Die Guthaben können am Ende eines Arbeitslebens dazu genutzt werden, die Phase der Altersteilzeit abzukürzen und früher freigestellt zu werden. Wann und wie viel die Mitarbeiter hier einzahlen, bleibt ihnen weitgehend selbst überlassen. Verboten ist es aber, zusätzliche Mehrarbeit und Urlaubstage auf das Konto umzuleiten. „Damit wird verhindert, dass mehr gearbeitet wird, um Zeit anzusparen, denn dann könnten keine neuen Leute eingestellt werden“, begründet Teuscher solche Restriktionen. Das Guthaben auf dem Zeitwertkonto wird bei der Post mit derzeit 3,2 Prozent jährlich verzinst. Zusätzlich beteiligt sich das Unternehmen pro Monat Ansparung mit einem „Arbeitsverkürzungstag“ und leistet während der Altersteilzeit Sonderzahlungen weiter. Weil die Post-Mitarbeiter während der Altersteilzeit ohnehin nur noch 50 Prozent arbeiten, reicht im

Durchschnitt ein Geldbetrag auf dem Zeitwertkonto, der etwa 1000 Arbeitsstunden entspricht, um ein Jahr früher nach Hause gehen zu können. Dieses Modell führt im Schnitt zu einer 65-prozentigen Freistellung in der Altersteilzeit. Gleichzeitig stockt der Arbeitgeber die Rentenbeiträge in der Altersteilzeit auf 90 Prozent der Beiträge vor der Altersteilzeit auf. „Das Ziel ist der Renteneintritt zum Regelrenteneintrittsalter, auch werden Rentenabschläge ausgeschlossen, und die Rentenverluste durch Altersteilzeit sind geringer“, schildert Teuscher.

Inzwischen nutzen rund 18 000 der 130 000 nicht verbeamteten Mitarbeiter der Post dieses Modell – überwiegend in den unteren und mittleren Einkommensgruppen. Rund 180 Euro zahlen sie dafür im Schnitt monatlich auf ihr Zeitwertkonto ein. Das ist viel Geld, aber der Arbeitgeber beteiligt sich durch Aufstockung des Entgelts in der Altersteilzeit und die Förderung der Freistellung aus Zeitwertkonten. Herausgekommen ist dabei ein „Modell, das den demografischen Wandel gestaltet und von dem beide Seiten erheblich profitieren“, urteilt ver.di-Tarifexperte Teuscher. Das sehen auch andere so: Für sein Altersteilzeitmodell heimste der Mutterkonzern Deutsche Post DHL im vergangenen Jahr den Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft ein. ■



BAYER

## Entlastung per Viertagewoche

Für Thomas de Win ist die Sache klar: „Die bisherige Altersteilzeit mit Blockmodell wird künftig zunehmend keine Rolle mehr spielen“, prophezeit der Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Bayer AG. Seit dem Wegfall der staatlichen Förderung, sagt er, sei die bisherige Altersteilzeit „für viele Unternehmen sehr teuer und für die Mitarbeiter finanziell unattraktiv geworden“.

Neben den Kosten spielen beim Chemieriesen aus Leverkusen zwei andere Faktoren eine viel wichtigere Rolle bei der Frage, warum für Unternehmen beim Übergang in die Rente neue, tragfähige Modelle gefunden werden müssen. Mit dem frühzeitigen Ausscheiden von Mitarbeitern geht Know-how verloren, was in Zeiten des zunehmenden Facharbeitermangels in der Industrie verhindert und besser gesteuert werden muss. Zum anderen verfestigt das Blockmodell paradoxerweise die ohnehin fortschreitende Vergreisung in den Betrieben. „Wenn wir nichts

unternehmen, wächst das Durchschnittsalter der Belegschaft je nach Tätigkeit bald auf 51 bis 53 Jahre an“, warnt de Win. Das Ziel müsse sein, die Beschäftigten „in Zukunft länger arbeitsfähig zu halten, sie aber gleichzeitig im eigenen Interesse gesund in die Rente zu bringen“, sagt er.

In der chemischen Industrie gibt es nicht nur eine lange Tradition von tariflichen und betrieblichen Regelungen zum Erwerbsausstieg, sondern auch die umfassendsten tariflichen Regeln zum Rentenübergang. Die Rahmenbedingungen sind günstig: Viele Großbetriebe, eine hohe Tarifbindung und damit verbunden ein überdurchschnittliches Einkommensgefüge erleichtern die Einrichtung von ganz unterschiedlichen Instrumenten des Rentenübergangs. Zudem ist das Verhältnis der Sozialpartner seit Jahrzehnten partnerschaftlich. Bei der Branchengewerkschaft IG BCE gilt der 2008 geschlossene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ als „Meilenstein in der Tarifgeschichte“, weil sich erstmals in Deutschland ein Tarifvertrag dem demografischen Alterungsprozess stellte. Er bietet mit Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente und einer tariflichen Altersvorsorge ein ganzes Bündel an Instrumenten, überließ es aber den Betrieben selbst, wie sie den Übergang im Detail gestalten wollten.

Grundsätzlich verfolgen die Tarifpartner in der Chemieindustrie einen anderen Ansatz als viele andere Branchen. Um die Herausforderungen, wie sie de Win skizziert, meistern zu können, vereinbarten beide Parteien eine Abkehr von starren Altersteilzeitmodellen hin zu einer ganzheitlichen Lebensarbeits-



Fotos: Bayer HealthCare AG; Frank Rumpenhorst

*„Wir wollen die Leute arbeitsfähig erhalten und sie zugleich gesund in Rente bringen.“*

THOMAS DE WIN,  
GBR- und KBR-Vorsitzender

zeitbetrachtung, die verschiedene Lebensphasen mit einem Wunsch nach zeitweilig größerer Freizeit – neben dem Alter auch Zeiten der Kinderbetreuung oder der Pflege von nahen Angehörigen – mit berücksichtigt. Erste Schritte dazu sind eine Belastungsreduzierung besonders für ältere Mitarbeiter im Schichtdienst und eine verbesserte individuelle Gesundheitsvorsorge. Bezahlt wird das mit Mitteln aus einem Demografiefonds, den Chemieunternehmen seit 2010 einrichten müssen.

Bei Bayer profitierten ab Ende 2010 zunächst speziell Mitarbeiter ab 55 Jahren in Wechselschichtarbeit. Im Zuge einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurde für sie durch bis zu 20 zusätzliche Freischichten faktisch die Viertagewoche eingeführt. „Diese Mitarbeiter gewinnen einen freien Tag ohne einen Cent Entgeltverlust, finanziert aus dem Demografiefonds“, erläutert Thomas de Win. Ganze 96 Prozent der infrage kommenden Wechselschicht-Mitarbeiter nutzen mittlerweile diese Regelung. Doch nicht nur die älteren Schichtarbeiter profitierten. „Durch die frei werdende Arbeitsleistung konnten bei uns 60 Chemikanten-Azubis unbefristet übernommen werden“, sagt der GBR-Chef. In den Fonds zahlt das Unternehmen jährlich pro Mitarbeiter einen bestimmten Betrag ein, derzeit rund 326 Euro. 2012 wurde auf Basis des Tarifabschlusses 2012 ein zusätzlicher, fixer „Demografiebetrag“ in Höhe von 200 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr vereinbart, vorerst befristet bis Ende 2015. Beide Beiträge wurden in einem Topf zusammengelegt, um auch für alle an-

deren Mitarbeiter ab 57 Jahren durch zusätzliche, nach Alter gestaffelte Freitage eine Belastungsreduzierung zu erreichen. „Das Volumen ist etwas geringer als bei den Wechselschichtlern. Hier haben die Mitarbeiter ungefähr jede zweite Woche eine Viertagewoche“, schildert de Win. Er sagt auch: „Um diese Regelung für weitere Generationen zu sichern, müssen wir den Demografiebetrag nachhaltig gestalten. Dafür brauchen wir weiter Unterstützung aus der Tarifpolitik.“

Für die niedrigen Entgeltgruppen, die die Konten normalerweise mangels ausreichender Mittel nicht nützen würden, erreichte der Betriebsrat eine besondere Lösung. Hier fördert das Unternehmen den Aufbau von Langzeitkonten zusätzlich. Wenn Beschäftigte 300 oder 600 Euro aus der jährlichen Gewinnbeteiligung auf einem betrieblichen Langzeitkonto anlegen wollen, legt der Betrieb noch einmal den gleichen Betrag hinzu. Zudem beteiligt sich Bayer mit zusätzlichen Leistungen bei der Pflege von Angehörigen oder der Kinderferienbetreuung. ■

## Hoffen aufs Altersflexi-Geld

Wenn Thomas Sengewald hört, was seine Kollegen aus Großbetrieben berichten, kommt er oft ins Staunen. Weitreichende Regelungen zum Rentenübergang wie bei der Deutschen Post und bei Bayer hätte er auch gern. Der Betriebsratsvorsitzende der mittelständischen Malerfirma August Hespeneide GmbH & Co. KG in Bremen wäre froh, wenn es überhaupt irgendeine Regelung geben würde, die seinen Malern ohne riesige Abschläge einen früheren Gang in die Rente erlaubt. „Bislang haben wir leider gar nichts“, sagt der BR-Vorsitzende zerknirscht.

Sein Betrieb steht in einem scharfen Kostenwettbewerb mit Firmen, die auf Dumpinglöhne und Leiharbeit setzen. Nach Angaben der IG BAU erwirtschaften rund 60 Prozent der Betriebe in der Branche ein Drittel ihres Umsatzes mit Leiharbeit. Hinzu kommt, dass das Malergewerbe teilweise ein Saisongeschäft ist. Von September bis März ist die Auftragslage aufgrund der Witterung häufig mau. Viele Malerfirmen haben deshalb Mühe, über das Jahr genügend

Geld zu verdienen, um sämtliche Kosten zu decken. Der Druck zeigt sich auch in den nackten Zahlen über die Belegschaft bei Hespeneide, die laut Sengewald von früher 150 auf inzwischen 84 gesunken ist.

Angesichts dieser Situation sind anderswo übliche Altersteilzeitmodelle für das Unternehmen schlicht nicht bezahlbar. Von den Mitarbeitern der Firma schaffen es nur wenige gesund in die Rente, wie der Betriebsrat erzählt. Er hat eine kleine Statistik über jene Mitarbeiter zusammengestellt, die jüngst in die Rente gegangen sind. „Von zehn Malern haben bei uns nur zwei gesund die Rente erreicht, der Rest schied wegen gesundheitlicher Probleme vorher aus“, schildert Sengewald. Lösungsmitteldämpfe, hohe Knochenbelastungen und das Arbeiten bei Wind und Wetter fordern oft lange vor dem eigentlichen Rentenalter ihren Tribut. Das Durchschnittsalter beim Renteneintritt liegt bei 61 Jahren, mit entsprechend hohen Abschlägen bei der Rente. „Die durchschnittliche Rente eines Malers liegt derzeit bei 900 Euro, was sich auch durch die vielen saisonalen Ausfallzeiten in Handwerksberufen und im Bauhauptgewerbe erklärt. Die Rente mit 67 ist für unsere Branche doppelt verheerend“, so der Betriebsratsvorsitzende.

Im Betrieb hofft man nun auf das aktuell von der IG BAU vorgeschlagene „Altersflexi-Geld“, eine Form des Kurzarbeitergeldes. Danach sollen Beschäftigte ab 58, die aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen weniger arbeiten, für nicht geleistete Arbeitsstunden eine Kompensation in Höhe von 60 Prozent des Nettoentgeltes für maximal fünf Jahre bekommen. ■



„Von zehn Malern haben bei uns nur zwei gesund die Rente erreicht.“

THOMAS SENGEWALD,  
Betriebsratsvorsitzender



Foto: Stephan Pramme

*„Wir wollten für alle eine Altersteilzeit, aber da spielte der Senat nicht mit.“*

ROLF WIEGAND,  
Vize-Vorsitzender des Gesamtpersonalrats

#### BERLINER STADTREINIGUNGSBETRIEBE

## Blockmodell für besonders Belastete

Das Arbeiten bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) ist kein Zuckerschlecken. Ob Müllabfuhr bei Frost oder Regen, Sperrmüll schleppen über steile Treppen oder die Beseitigung unappetitlicher Dinge – im Betrieb gibt es jede Menge harter Arbeit, die schlaucht und über die Jahre Spuren hinterlässt. Entsprechend ausgepowert sind viele der derzeit 5100 Beschäftigten, besonders die 2850 Mitarbeiter, die Akkordarbeit leisten. Viele schaffen es nicht ohne Abzüge in die Regelrente. Gleichzeitig überaltert bei den BSR, einem der größten verbliebenen kommunalen Entsorgungsunternehmen Deutschlands, die Belegschaft immer mehr. Der vermeintliche Widerspruch ist keiner. Nachdem im Jahr 2009 die staatliche Förderung für Altersteilzeit wegfiel, wurde diese für viele BSR-Mitarbeiter uninteressant, weil sie sich weitere Einschnitte beim ohnehin nicht üppigen Grundgehalt nicht leisten konnten.

„Wir mussten dringend reagieren. Gerade bei den Akkordtätigkeiten kommen wir auch durch den Personalabbau in den Jahren zuvor in eine ganz schwierige Situation“, sagt Rolf Wiegand, Vize-Personalratschef und Aufsichtsratsmitglied bei den BSR. So ergab eine interne Rechnung, dass bis zum Jahr 2018 rund 70 Prozent der Akkordbeschäftigten 51 Jahre und älter sein würden. Also einigten sich Personalrat und Geschäftsleitung auf ein Modell für einen gesteuerten demografischen Wandel im Unternehmen und besseren Übergang in die Rente. Herausgekommen ist ein Angebot, das man im Vergleich zu anderen Unternehmen im öffentlichen Dienst wohl als überdurchschnittlich bezeichnen kann. Hauptinstrument bleibt die Altersteilzeit, die jedoch ausschließlich für Mitarbeiter mit harter körperlicher Arbeit möglich ist. „Wir wollten für alle Beschäftigten eine solche Teilzeit, aber da spielte der Berliner Senat nicht mit“, sagt Personalrat Wiegand, der zugleich Mitglied im Landesvorstand der Berliner SPD ist. Diese regiert gemeinsam mit der CDU die Hauptstadt.

In die Altersteilzeit können Straßenreiniger oder Müllentsorger bei den BSR ab dem 55. Lebensjahr gehen, wenn sie mindestens zehn Jahre in diesem

Segment gearbeitet haben. Möglich ist allerdings nur das traditionelle Blockmodell. Dafür bietet das Unternehmen jedem, der die Voraussetzungen erfüllt, einen individuellen Anspruch ohne Begrenzung auf eine bestimmte Quote innerhalb der Belegschaft, wie es häufig in anderen Branchen üblich ist. Während der Altersteilzeit wird auf 80 Prozent des Nettoentgelts und auf 90 Prozent der Rentenbeiträge aufgestockt. Allerdings müssen sich die Beschäftigten mit 1,5 Prozentpunkten der Tarifierhöhungen während der Laufzeit des Tarifvertrages beteiligen. „Dafür gibt es für jeden Kollegen, der in die Freistellung wechselt, eine Neuanstellung“, erläutert Wiegand.

Zusätzlich gibt es bei den BSR mehrere Modelle von Zeitkonten. Beim sogenannten Langzeitkonto könnten alle Beschäftigten der BSR über Mehrarbeit, Einmalzahlungen oder über gesetzlichen Urlaub Zeitguthaben ansparen, die sie zum früheren Renteneintritt, aber auch für ein Sabbatical und andere gewünschte Freizeiten vor der Rente nutzen können. Eine Verzinsung des Langzeitkontos gibt es aber nicht. Im Gegensatz dazu steht das sogenannte Lebensarbeitszeitkonto, welches mit 3,5 Prozent jährlich verzinst wird und nur für einen flexibleren Übergang in die Rente gedacht ist.

Derzeit nutzen bereits bis zu 25 Prozent der Beschäftigten das Lebensarbeitszeitkonto. Trotz des vergleichsweise guten Angebotes sind die Reaktionen in der Belegschaft über die Altersteilzeit gemischt. „Es gibt schon Probleme, weil Kollegen mit 20 Prozent Abzug leben müssen.“ Ein gutes Angebot hilft wenig, wenn man es sich nicht leisten kann. Dazu Wiegand: „Wer das Vollmodell in Anspruch nimmt, das maximal zehn Jahre läuft, hat erhebliche Abzüge. Da sind die Reaktionen nicht gerade euphorisch.“ ■



„Die Mitarbeiter hoffen, dass die Teilzeit noch lange bestehen bleibt.“

WOLFGANG BESSER,  
Betriebsrat

ROBERT BOSCH

## Quotierte Altersteilzeit

Als Stiftungsunternehmen steht Bosch seit Jahrzehnten für ein hohes soziales und gesellschaftliches Engagement. Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 kämpfte der weltweit zweitgrößte Automobilzulieferer mit massiven Umsatzeinbrüchen aufgrund der Krise in der Automobilbranche. Im vergangenen Jahr musste Bosch nach Milliardenverlusten die hoffnungsvoll gestartete Solarsparte wieder eindampfen. Zudem wird die Produktion vieler Produkte im Hochkostenland Deutschland immer teurer, weswegen das Unternehmen zunehmend Arbeitsplätze in Niedriglohnstandorte wie Ungarn oder China auslagert. „Es ist pervers. Man zeigt einem Mitarbeiter, was er zu tun hat – und weiß genau, in zwei Jahren ist die Produktion des Produktes hier weg“, sagt Betriebsrat und Schwerbehindertenvertrauensperson Wolfgang Besser, der im Technologiezentrum von Bosch in Hildesheim arbeitet.

Parallel dazu altert die Belegschaft immer stärker, es droht im Zuge des demografischen Wandels ein wachsender Fachkräftemangel für das Technologieunternehmen. Der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung einigten sich daher auf eine Betriebsvereinbarung auf Basis

des seit 2010 geltenden IG-Metall-Tarifvertrages für einen flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ).

Das zentrale Angebot für einen früheren Rentenübergang ist die Altersteilzeit, die in eine „frühe“ und in eine „späte“ Option gesplittet ist. Die frühe Option gilt für untere Einkommensgruppen ab dem 58. Lebensjahr (Schwerbehinderte ab dem 55. Lebensjahr), bevorzugt werden Beschäftigte mit harter körperlicher Arbeit im Mehrschichtbetrieb an den Produktionslinien; die späte Option gilt für alle Beschäftigten ab dem 61. Lebensjahr. Generell sind verschiedene Altersteilzeitmodelle möglich – vom Blockmodell bis zu einer stufenweisen Absenkung der Arbeitszeit. Allerdings ist der Anspruch auf ein Prozent der Belegschaft pro Jahr quotiert. Für untere Einkommen wird auf 89 Prozent des Nettoeinkommens aufgestockt, für höhere auf 85 Prozent – bei 95 Prozent der Rentenbeitragszahlungen.

Parallel gibt es ab 58 Jahren ein ebenso gern genutztes Vorruhestandsprogramm auf Basis einer Abfindung von 80 Prozent des Nettogehaltes plus Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers für Renten- und Krankenversicherungsbeiträge sowie Rentenabschläge. Hinzu kommen verzinsten Langzeitkonten, welche gern von höheren Einkommensgruppen wie den Ingenieuren genutzt werden.

„Insgesamt ist das Modell sehr gut. Viele Mitarbeiter hoffen hier, dass die Altersteilzeit noch lange bestehen bleibt“, sagt Besser. ■

### MEHR INFORMATIONEN



Hans Riegel/Dietmar Röhrich: **GESTALTUNG DES ÜBERGANGS IN DEN RUHESTAND.** Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main 2013



# *„Die Lücke ist kaum zu schließen“*

**INTERVIEW** Rentenexpertin Ute Klammer zur Notwendigkeit, die gesetzliche Alterssicherung wieder zu stärken und ein soziales Sicherungsnetz für schwächere und benachteiligte Beschäftigtengruppen einzuziehen.

Das Gespräch führten **MARGARETE HASEL** und **CARMEN MOLITOR**.

” *Immer weniger Beschäftigte haben die Chance auf einen flexiblen, vorzeitigen Übergang in eine auskömmliche Rente. Ist das, angesichts der demografischen Entwicklung, eine gute oder eine schlechte Nachricht für Deutschland?*

Es ist insgesamt eine schlechte Nachricht. Es ist zwar richtig, das längere Verbleiben von Menschen in der Erwerbstätigkeit zu fördern, und es ist auch wichtig, Unternehmen aufzufordern, etwas dafür zu tun, dass Beschäftigte länger im Erwerbsleben bleiben können. Aber insgesamt sehe ich einige bedenkliche Entwicklungen.

*Welche sind das?*

Es ist ein großes Geschenk, wenn man Menschen Möglichkeiten gibt, ihren eigenen Präferenzen oder gesundheitlichen Notwendigkeiten gemäß zu unterschiedlichen Zeiten in den Ruhestand zu gehen. Aber der Staat hat die gesetzliche Bandbreite dafür immer mehr eingeschränkt und an die Betriebs- und Tarifpartner delegiert. Die können das jedoch nicht im nötigen Maße leisten. Das kann zu einer stärkeren sozialen Polarisierung zwischen denen führen, die bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten, und jenen, die das nicht können und mit sehr schlechten Bedingungen ihr Alter erleben müssen.

*Welche Instrumente für den flexiblen Übergang nutzen Tarifpartner und Betriebe am häufigsten?*

Die Altersteilzeit ist mit großem Abstand das beliebteste Instrument. Das ist auch so geblieben, nachdem die Bundesagentur für Arbeit ihre Förderung dafür eingestellt hat und sich die Bedingungen für die Altersteilzeit aus der Sicht der Betriebe verschlechterte. Auch Langzeitkonten beziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten werden genutzt. Aber sie sind auf wenige Branchen beschränkt. Man muss sich klarmachen, dass es kaum noch Beschäftigte gibt, die ihr Leben lang bei einem Unternehmen bleiben. Bei einem Wechsel des Betriebes stellen sich bei den Langzeitkonten Fragen der Übertragbarkeit, die noch nicht gelöst sind. Das ist deshalb eher etwas für Großunternehmen oder für bestimmte Branchen wie den Chemie- oder Metallbereich.

*Sind in der Wissenschaft Instrumente in der Diskussion, die in der Praxis nicht ankommen?*

Ja. Eine deutliche Diskrepanz zwischen der wissenschaftlichen Diskussion und der praktischen Umsetzung gibt es bei den Altersteilzeitmodellen, die an einem sukzessiven Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und nicht an einer Blocklösung orientiert sind. Gerontologen und Arbeitswissenschaftler bestätigen, dass es sinnvoll ist, über Teilzeitmodelle in Stufen in den Ruhestand zu gehen. Aber in der Praxis ist fast nur die Altersteilzeit über das Blockmodell gebräuchlich: Man spart erst mal an und geht dann auf einen Schlag raus.

*Dass sich das Blockmodell so stark durchsetzt, war ursprünglich weder vorgesehen noch erwartet.*

## ZUR PERSON

**UTE KLAMMER**, 50, beschäftigt sich als Professorin für Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen mit den Grundsatzfragen der sozialen Sicherung und mit der Wohlfahrtsstaatsforschung. Die Expertise der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin und Prorektorin für Diversity Management ist auf höchster politischer Ebene in zahlreichen Kommissionen gefragt. Klammer arbeitet zudem im Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung mit und ist Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Auch der Hans-Böckler-Stiftung ist sie verbunden: Von 1996 bis 2004 war Ute Klammer Referatsleiterin für Sozialpolitik am WSI. Die von der Stiftung geförderte Studie „Flexibel in die Rente“ wurde von ihr geleitet.

So ist es. Bei der Einführung der Altersteilzeit 1996 waren beide Varianten vorgesehen. Es hat sich aber sehr schnell herausgestellt, dass von den Tarifparteien und in den Betrieben fast nur das Blockmodell benutzt wird.

*Sie haben in einer Studie zum flexiblen Übergang in die Rente herausgefunden, dass eine Kompensation der gesetzlichen Regelungen durch tarifliche und betriebliche Regelungen keine grundsätzliche Lösung des Problems bietet. Warum?*

Erstens engte man die Rentenzugangsmöglichkeiten sehr ein und setzte die gesetzliche Regelaltersgrenze herauf. Völlig unabhängig davon wurden zweitens deutliche Kürzungen in der Rentenversicherung vorgenommen. Die Kombination dieser beiden Entwicklungen führt dazu, dass die Lücken, die die tarifliche und betriebliche Ebene überbrücken soll, sehr groß sind.

*Hinzu kommt, dass eine durchgängige Vollzeitbeschäftigung für viele, die jetzt ins Rentenalter kommen, nicht mehr die Norm ist.*

Eben! Wer jetzt in Rente geht, ist oft erst spät in das Erwerbsleben eingestiegen und hat teilweise Lücken und Zeiten der Arbeitslosigkeit gehabt. Das verstärkt noch mal die Kluft, die von den Betriebsparteien zu schließen wäre. Das ist kaum zu schaffen. Natürlich können sich Tarifverträge künftig stärker auf die Gestaltung und Finanzierung von Rentenübergängen orientieren. Aber weil die Verteilungsmasse insgesamt vermutlich nicht größer wird, müsste man dann unter Umständen in Kauf nehmen, dass zugunsten der Rente eben nicht mehr so viel am Lohnniveau zu verhandeln ist.

*Wenn betriebliche und tarifliche Instrumente das Problem eines flexiblen Renteneintritts nicht lösen können, wie dann?*

Man muss sich mit allen Mitteln für eine leistungsfähige gesetzliche Alterssicherung starkmachen, denn viele Umverteilungselemente sind nur im Rahmen der ersten Säule des Alterssicherungssystems denkbar. Das ist das oberste Credo! Der Staat darf nicht zu viel abbauen und erwarten, dass die Betriebe und Branchen das auffangen. Gerade für Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, die mal hier arbeiten und mal da, brauchen wir Systeme, die vor Altersarmut schützen und in denen die Ansprüche über Branchen- und Betriebsgrenzen hinweg aufgebaut werden.

*An was denken Sie konkret?*

Bei Arbeitszeitkonten und bei betrieblichen Alterssicherungsansprüchen gibt es zwar Unverfallbarkeitsgrenzen, aber wenn man zu schnell den Betrieb wechselt, können in arbeitgeberfinanzierten Systemen die Ansprüche verloren gehen. Deshalb muss sichergestellt werden, dass auch in der zweiten und dritten Säule eine Art Altersvorsorgekonto erstellt wird. Auf diesem könnten Beschäftigte ihre Ansprüche über die ganze Erwerbsbiografie hinweg ansammeln.

*Es hängt stark von der Branche, der praktizierten Mitbestimmung und sogar dem Geschlecht ab, ob man früher in den Ruhestand gehen kann. Wie kann man dieses Gerechtigkeitsproblem lösen?*

Meiner Meinung nach hat der Gesetzgeber die Aufgabe, für ein Mindestsicherungsnetz zu sorgen. Man muss überlegen, ob niedrige Rentenbeiträge einfach höher bewertet werden und ob flexible Anwartschaftszeiten gewisse Ausfallphasen abfedern können. Die Frage ist auch, wie man für Menschen, die nicht mehr erwerbsfähig sind, zu Regelungen kommt, die unseres Landes würdig sind, Stichwort Erwerbsminderungsrente und der ganze Bereich der Invalidität. Der Staat muss auch für Menschen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien und geringer Vorsorgefähigkeit Möglichkeiten für ein armutsfreies Alter schaffen.

*Helfen die „solidarische Lebensleistungsrente“ und die „Mütterrente“ der großen Koalition den schwächeren Beschäftigtengruppen?*

Das tun sie nur bedingt. Ein größerer Teil vor allem der Frauen wird die bei der solidarischen Lebensleistungsrente geforderte Mindestversicherungspflicht von 35 beziehungsweise 40 Jahren eben nicht erreichen. Das heißt, die einen werden noch mal begünstigt und die anderen, von denen man sagt: „Die waren so lange nicht im System und haben offensichtlich andere Ressourcen gehabt“, werden noch weiter abgehängt. Es zeigt sich mir nicht, welche Lösungen für Letztere im Köcher sind. Dagegen beseitigt die Mütterrente, die ältere Frauen für ihre Erziehungszeiten stärker begünstigt, eine schon lange monierte Ungerechtigkeit zwischen verschiedenen Generationen von Müttern. Das halte ich für richtig.

*Für die neue „Rente mit 63“ muss Sozialministerin Andrea Nables viel Kritik einstecken, vor allem wegen der finanziellen Belastung der nachfolgenden Generationen. Sie hält es für gerecht, eben jene Gruppen zu stärken, die das Rentensystem durch ihre Beiträge über Jahre stabil gehalten haben. Hat sie recht?*

Den Wunsch vieler langjährig Beschäftigter, früher in Rente zu gehen, kann ich gut nachempfinden. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht würde ich die Beitragsäquivalenz aber eher an anderen Stellen abschwächen. Nämlich zugunsten von Personen, die gesundheitlich nicht in der Lage sind, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten, und von Personen, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens nur geringe Beiträge in die Rentenkassen zahlen konnten.

*Ihre Vorschläge klingen nach Auflösung des beitragsfinanzierten Systems und Aufbau einer Grundsicherung.*

Nur zum Teil. Man kann sich durchaus ein beitragsfinanziertes System mit einer Teilhabeäquivalenz vorstellen. Sie ist nicht so stark äquivalent ausgestaltet wie unsere jetzige gesetzliche Rentenversicherung, wo es eine sehr starke Abhängigkeit zwischen den eingezahlten Bei-

*„Man muss sich mit allen Mitteln für eine leistungsfähige gesetzliche Alterssicherung starkmachen.“*

UTE KLAMMER

trägen und den späteren Leistungen gibt. Es müsste also keine allgemeine Grundrente sein. In der Schweiz gibt es das schon, da gilt eine abgeschwächte Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistung, aber es ist ein Bezug zwischen beidem da. Voraussetzung für ein solches System ist, dass es eine allgemeine Versicherungspflicht über das gesamte Erwerbsleben gibt. Denn es ist nicht einsichtig, dass manche Gruppen lange nicht einzahlen und dann über die Versichertengemeinschaft Ausgleichsleistungen bekommen.

*Welche Rolle spielen gesetzliche Mindestlöhne?*

Die Frage der Arbeitsmarktregulierung ist zentral, dabei spielen gesetzliche Mindestlöhne eine ganz erhebliche Rolle. Die Zukunftsfähigkeit des Rentensystems ist direkt mit dem Arbeitsmarkt verknüpft: Mindestlöhne, eine allgemeine Versicherungspflicht und eine starke erste Säule, die zumindest eine Art Mindestsicherungsnetz schafft, müssen sich ergänzen. Wir müssen uns klar machen: Es gibt eine Primär- und eine Sekundärverteilung. Das Rentensystem und die tariflichen und betrieblichen Systeme für die Alterssicherung müssen immer mehr leisten, wenn die Primärverteilung so ungleich wird, dass man alles der Sekundärverteilung über Beitrags- oder Steuersysteme aufbürdet. Deshalb kann man die Frage der Alterssicherung nicht ohne den Arbeitsmarkt denken und auch nicht von einer vernünftigen Entlohnung abkoppeln. ■

# Die Teilrente attraktiv machen

**TEILRENTE** Sie gilt als zu kompliziert und unflexibel. Doch reformiert könnte die Teilrente ein wirksames Werkzeug werden, um den Übergang in die „Rente mit 67“ auf Tarif- und Betriebsebene abzufedern.

Von **LUKAS GRASBERGER**, Journalist in Berlin

**D**ie Teilrente ist eine Art Aschenputtel unter den Wegbereitern in den Ruhestand: Nur gut 1000 Beschäftigte nutzen in Deutschland pro Jahr diese seit 1992 existierende Möglichkeit, um gleichzeitig ihre Arbeitszeit zu reduzieren und über eine „echte“ Altersteilzeit aus dem Berufsleben hinauszugleiten. Aktuell nun wird die Idee der Teilrente bei den Industriegewerkschaften wiederbelebt – angesichts der Risiken, dass ansonsten Beschäftigte es gesundheitlich nicht bis zur „Rente mit 67“ durchhalten und in die Arbeitslosigkeit aussortiert werden: Mit Teilrente und Teilzeitarbeit könnten diese älteren Arbeitnehmer Belastungen reduzieren und in ihrem Betrieb weiterarbeiten. Eine Idee, die angesichts des Fachkräftemangels auch bei Unternehmen und Politik auf Sympathie stößt.

Doch das derzeitige Konstrukt ist zu starr und kaum bekannt. „Die Teilrente ist vor allem eins: Sie ist höchst kompliziert angelegt“, sagt der Sozialwissenschaftler Norbert Fröhler, der im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Möglichkeiten für den Übergang in die Rente untersucht hat. So kann sich ein Beschäftigter frühestens mit 63 Jahren einen Teil der Rente ausbezahlen lassen für die Zeit bis zum regulären Rentenalter, derzeit 65 plus drei Monate. Bis dahin arbeiten die Teilrentner mit reduzierter Stundenzahl – ob in ihren Betrieben oder als Selbstständige. Entsprechend setzt sich ihr Einkommen zusammen aus der Teilrente, die dann aber mit den üblichen Abschlägen einhergeht, und dem Einkommen aus Teilzeit.

Das Verhältnis kann dabei in drei Stufen variabel gestaltet werden, etwa ein Drittel Teilzeitarbeit, zwei Drittel Teilzeit oder umgekehrt. Oder halbe-halbe. Fröhler hat errechnet, dass für einen Durchschnittsverdiener, der halbtags arbeitet und eine hälftige Teilrente bezieht, sich das gesamte Bruttoeinkommen um ein Drittel und das Nettoeinkommen um 17 Prozent verringert. Der Vorteil dabei: Der/

die ältere Arbeitnehmer/-in arbeitet nur noch rund 19 Stunden in der Woche statt 38 in Vollzeit.

Insgesamt darf die Summe aus Teilzeitlohn und Teilrente das vorherige Vollzeiteinkommen nicht übersteigen. Scharf wird sanktioniert, wer dabei gegen die Zuverdienstregeln verstößt: Zwar dürfen Teilrentner zweimal pro Jahr maximal doppelt so viel verdienen wie der monatliche Zuverdienst-Höchstsatz – wegen gängiger Sonderzahlungen. Überschreitet zum Beispiel ein Zwei-Drittel-Rentner seine Zuverdienstgrenze darüber hinaus um nur einen Euro, bekommt er nur noch eine halbe Teilrente. Passiert ihm das bei einer Ein-Drittel-Teilrente, entfällt der Rentenanspruch ganz. Wobei dann auch das Arbeitsentgelt steuerlich anders behandelt wird als der Rentenanteil. Negativ zu Buche schlagen die Abschläge auf die Teilrente, die dann für den gesamten Zeitraum der Vollrente mitgelten. Allerdings zahlt die oder der Teilzeitbeschäftigte weiter Sozialbeiträge ein, wodurch sich die Ansprüche des Vollrentnerdaseins wieder aufbessern.

**INTERESSANT FÜR CHEMIEBRANCHE\_** Ein Durchschnittsverdiener der Chemiebranche mit 33.000 Euro Jahresgehalt würde als Teilrentner mit nun 22 Wochenstunden sein Gehalt um netto zehn bis 15 Prozent reduzieren, rechnet Eckehard Linnemann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik bei der IG BCE, vor. Im Gegenzug würde er oder sie nur drei Tage in der Woche arbeiten. Für Ältere mit Gesundheitsproblemen eigentlich eine gute Sache.

Die IG BCE macht sich daher schon seit Längerem für eine Vereinfachung des starren und komplexen Stufensystems der Teilrente stark. „Die Zuverdienstgrenzen könnte man dabei ganz abschaffen“, sagt IG-BCE-Sozialpolitiker Linnemann. Er plädiert für eine rechtliche Regelung, die den Tarifvertragsparteien und Unternehmen „die

## DIE WOCHE DER TEILZEITRENTNER

Fiktives Modellbeispiel

Vier Tage für **FREIZEIT, FAMILIE UND HOBBYS**



Fotos: Shutterstock

Möglichkeit gibt, diesen Rahmen entsprechend auszugestalten, so dass er für den einzelnen Betrieb passt – und der einzelne Beschäftigte den Zeitpunkt und die Modalitäten seines Ausstieges weitgehend selbst bestimmen kann.

**INSTRUMENTE SCHARF SCHALTEN** Um eine von Ge- und Verboten „entrümpelte“ Teilrente tarifvertraglich und betriebspolitisch mit Leben zu erfüllen, hat die IG BCE mit ihrem Demografie-Tarifvertrag bereits eine Art Werkzeugkasten entwickelt. „Wir könnten unsere Instrumente dafür scharf schalten. Wir warten nur auf den Gesetzgeber“, sagt Linnemann. Allerdings müssten gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte bereits ab dem 60. Lebensjahr eine Teilrente in Anspruch nehmen können – nur so kann das Instrument zu einem flexiblen Puffer gegen Altersarmut werden: Denn derzeit, sagt der IG-BCE-Mann, gebe es zu viele prekäre Übergänge. Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten könnten, werden mit Ende 50 arbeitslos und haben dann bis zur regulären Rente eine Hartz-IV-Durststrecke zu überwinden. „Die müssen dann das während ihres langen Lebens ersparte Häuschen verfrühstücken, bevor sie in Altersrente gehen können.“

Besonders für belastete Berufsgruppen – etwa Schichtarbeiter – hat die IG BCE flexible Lösungen im Blick: So könnten sie die eine Woche zwei, drei Tage in Schicht arbeiten und die nächste dann wieder vier oder fünf Tage. Eine längere Phase des Herausgleitens aus dem Beruf zwischen 60 bis 67 wäre so in kleineren und auch variableren Schritten möglich. Anders als beim bisherigen Teilrenten-Rahmen, der nur starre drei Stufen – ein Drittel, Hälfte, zwei Drittel – vorsieht. Darin sieht auch Forscher Fröhler „eine erhebliche Hürde“ für kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen. Eine solcherart flexiblere und frühere Nutzung könne die Teilrente attraktiver machen.

Drei Tage **ECHE ALTERSTEILZEIT**, 22 Wochenstunden

Einem Durchschnittsverdiener in der Chemiebranche mit 33.000 Euro Jahresgehalt würde eine **EINBUSSE VON CA. 15 PROZENT NETTO** entstehen.



Dazu könnten Langzeitkonten ins Spiel kommen, um den flexiblen Erwerbsausstieg auch finanziell besser auszugestalten, meint Linnemann. „Wir haben bereits tarifvertraglich geregelt, dass bis 500 Euro jährlich angespart werden können, um finanzielle Einbußen während der Teilzeitphase auszugleichen.“ Damit Versorgungslücken geschlossen werden können, schweben der IG BCE auch Aufstockungsbeiträge der Arbeitgeber vor; außerdem müsste die Teilzeitbeschäftigung während der Teilrente sozialversicherungspflichtig sein.

Ob die Teilrente – vorausgesetzt sie wird mit einem besseren Design ausgestattet – für alle populärer werden könnte, scheint indes höchst ungewiss. Wissenschaftler Fröhler verweist auf die spezifischen Bedingungen in der chemischen Industrie, einer Hochlohnbranche, deren Beschäftigte sich eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit insgesamt auch leisten könnten und wollten – anders als etwa Mitarbeiter im Einzelhandel, die weit weniger verdienen. Zudem stehe die Chemiebranche stärker unter internationalem Wettbewerbsdruck, die Unternehmen seien daher offener für die Weiterbeschäftigung älterer Fachkräfte. Vor allem aber gebe es eine hohe Tarifbindung – und damit eine Bereitschaft von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern zu flexiblen Lösungen.

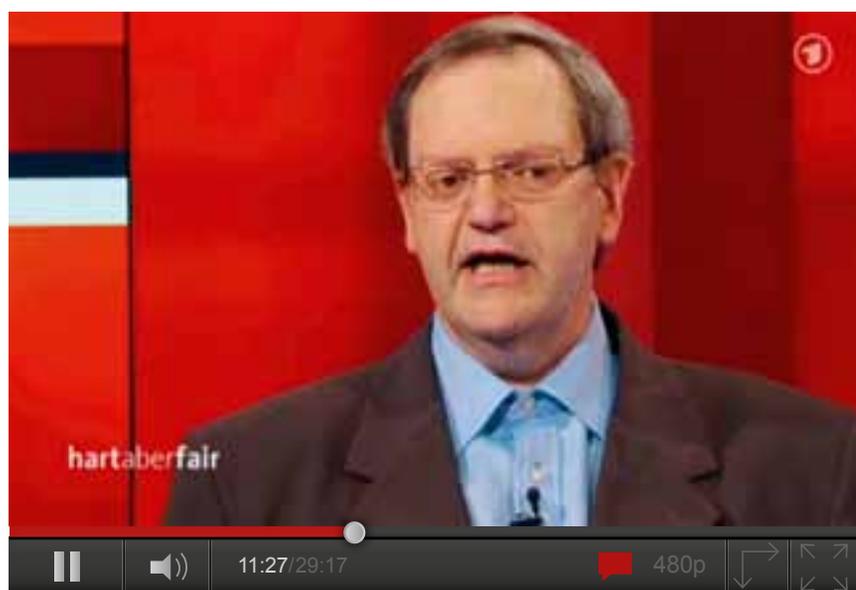
Fröhler ist auch deshalb skeptisch, weil sich eine echte Altersteilzeit bisher nicht durchgesetzt hat – weil Arbeitsplätze vielfach für nicht teilbar gehalten werden und Teilzeitbeschäftigung im Betrieb tendenziell unbeliebt ist. Und wenn dann Mitarbeiter erst mit 63 in Teilrente/Teilzeit gehen könnten, dann würden sie sich gleich für die volle Rente mit 63 entscheiden, gibt er zu bedenken. Auch Eckehard Linnemann glaubt nicht an einen schnellen Durchbruch. Dennoch ist er überzeugt: Es würde sich lohnen, die Teilrente zu einem attraktiven Instrument zu machen – für einen humanen, weil gleitenden Erwerbsausstieg. ■

# Pflegebranche ohne Konzept

**ALTERNSGERECHTES ARBEITEN** „Bis 67, das schaffen wir nicht!“ Aus kaum einer Branche kommt dieses Signal von Beschäftigten so deutlich wie aus der Pflege. Kein Wunder: Während die Arbeitsbelastungen hoch sind, wird wenig getan für einen abgefederten Rentenübergang und Konzepte alter(n)sgerechten Arbeitens.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin aus Köln

PFLEGER PETZOLD BEI „HART ABER FAIR“,  
ALTENHEIM BEI MÜNCHEN: „Was vorher vier  
gemacht haben, machen jetzt zwei.“



Fotos: Michaela Rehle/Reuters; ARD

**A**lte Menschen in den Rollstuhl heben, sie baden oder umbetten – das macht Martin Petzold, seit er 1976 zum Altenpfleger ausgebildet wurde. Der 57-jährige Betriebsrat und Fachpfleger für Gerontopsychiatrie hat miterlebt, wie die Arbeit in stationären Pflegeheimen körperlich und psychisch immer fordernder wurde. Nicht nur die alten Menschen, die immer kränker und oft mit einer Demenzerkrankung ins Heim kommen, auch die stressigen Arbeitsbedingungen kosten ihn heute mehr Kraft als früher. „Was vorher vier gemacht haben, machen jetzt zwei“, beschrieb er dies in der TV-Sendung „Hart aber fair“.

Seit gut zehn Jahren fordert Petzolds Körper Tribut für die Dauerbelastung im Schichtbetrieb: Knie und Rücken bereiten ihm Schmerzen. Unterstützung durch den Arbeitgeber bekam er nicht. Als er an seiner Arbeitsstelle, einem privaten Pflegeheim mit 135 Plätzen in Hannover-Laatzten, das zu einer Unternehmensgruppe mit insgesamt 40 Häusern gehört, um einen Schonarbeitsplatz bat, habe die Leitung das rundweg abgelehnt, erzählt Petzold. Wer da sei, müsse zu 100 Prozent funktionieren, beschied man ihm. Petzold fuhr mehrmals zur Kur und bekam von den Ärzten den Rat, ganz aus dem Pflegeberuf auszusteigen. „Aber das sagt sich so leicht“, sagt er grimmig. „Ich habe das eine Zeit lang versucht und nach Alternativen gesucht.“ Aber mit damals Anfang 50 und finanziellen Ansprüchen, die er als erfahrene Fachkraft, vierfacher Familienvater und Alleinverdiener hat, fand er keinen anderen Job. Und machte weiter. „Ich gehe zweimal die Woche zum Krafttraining, das bewahrt mich vor Tabletten“, erzählt der Altenpfleger. „Morgens ist es schwierig mit dem Rücken und den Knien, aber wenn ich erst mal eine halbe Stunde in Gang bin, dann merke ich nicht mehr viel.“ So muss er noch ein paar Jahre durchhalten.

**DAS VERGESSENE STAMMPERSONAL** – Die Pflegebranche bietet ein paradoxes Bild: Der Fachkräftemangel ist groß und wird sich aufgrund des demografischen Wandels noch extrem verschärfen. ver.di geht davon aus, dass allein bis 2025 mindestens 100 000 Fachkräfte fehlen werden. Doch bei der öffentlichen Diskussion darüber fällt stets das Schlaglicht nur darauf, dass der Pflege junge Nachwuchskräfte fehlen. Dass auf der andere Seite der Altersskala ein ständiger vorzeitiger Exodus der älteren, erfahrenen Fachkräfte aus dem Job die Lage ebenfalls verschärft, bleibt im Schatten. Ganze 74 Prozent der befragten Pflegekräfte glaubten 2012 laut einer Umfrage zum DGB-Index Gute Arbeit nicht daran, dass sie bis zum geforderten Renteneintrittsalter arbeitsfähig bleiben werden. Ein Alarmsignal, auf das der Großteil der Verantwortlichen noch nicht reagiert. Denn während Träger von Pflegeeinrichtungen große und teure Anstrengungen machen, junge Nachwuchskräfte – inzwischen sogar in Vietnam und China – zu rekrutieren, entwickeln sie bisher wenig Kreativität, um ihre erfahrenen Kräfte möglichst lange zu halten. „Es wird

kaum etwas getan, um altersgerechte Arbeitsplätze einzurichten“, beklagt Herbert Weisbrod-Frey, Leiter des Bereiches Gesundheitspolitik bei ver.di. „Da kann man wirklich die Einrichtungen an zwei Händen abzählen.“ Auch Übergangsinstrumente wie Altersteilzeit oder Lebensarbeitszeitkonten gebe es kaum; Schonarbeitsplätze, die früher für Entlastung gesorgt hätten, seien meist wegrationalisiert worden und Umbesetzungen im Team seien aufgrund der knappen Personaldecken in vielen Häusern nicht möglich. „Da gibt es nichts, woran man sich halten kann“, fasst Weisbrod-Frey zusammen. Ältere Pflegekräfte, die sich überlastet fühlen, kehren ihrer Branche deshalb oft ganz den Rücken und versuchen, anderswo so lange zu arbeiten, bis sie eine halbwegs auskömmliche Rente erwarten könnten. „Sie kündigen und gehen dann in Putzstellen oder setzen sich im Supermarkt an die Kasse, weil sie die Belastung in der Pflege nicht mehr aushalten“, beschreibt Weisbrod-Frey.

*„Auch die Tarifverträge von AWO und Rotem Kreuz enthalten keine vernünftigen Altersteilzeitregelungen.“*

HERBERT WEISBROD-FREY, VER.DI

Das grundlegende Problem sei, dass der übergroße Teil der Branche keine tarifliche Absicherung hat. „Wir verhandeln hauptsächlich im öffentlichen Dienst, unter den nur sechs Prozent der Einrichtungen fallen“, sagt der ver.di-Experte. „Jedoch liegt fast die Hälfte aller Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft, und dort gibt es außer ein paar einzelnen Haustarifverträgen nichts. Auch die Tarifverträge von AWO und Rotem Kreuz enthalten keine vernünftigen Altersteilzeitregelungen“, sagt Weisbrod-Frey, der diese auch in den Arbeitsvertragsrichtlinien der großen kirchlichen Träger Caritas und Diakonie vermisst.

Weil man die Arbeitgeber nicht in die Pflicht nehmen kann, müssen sich Pflegebeschäftigte oft in Eigenregie für ihren Job fit und gesund halten – solange es eben geht. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben können sich die wenigsten finanziell erlauben. Selbst wenn sie es bis zum gesetzlich festgelegten Renteneintrittsalter schaffen, erhalten Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die laut WSI-Lohnspiegel im Schnitt 2148 Euro im Monat verdienen, oft nur eine karge Rente. Entsprechend rechnen 92 Prozent der vom DGB befragten Pflegekräfte damit, dass ihre gesetzlichen Rentenbezüge „nicht oder nur gerade so“ reichen werden. „Die meisten sind auf Aufstockungen angewiesen“, sagt Herbert Weisbrod-Frey. „Denn wer weniger als 2500 Euro verdient, wird keine Rente erhalten, mit der man leben kann. Und es gibt im privaten Pflegebereich teilweise selbst bei einer Vollzeitaktivität Vergütungen, die 1500 Euro nicht überschreiten.“ Der weit überwiegende Teil der Be- ▶



Fotos: St. Josefshaus

**CARITAS-MITARBEITERVERTRETERIN GRASS; ST. JOSEFSHAUS IN RHEINFELDEN:** Pionier bei Zeitwertkonten

- schäftigten arbeitet darüber hinaus in Teilzeit, was die Rentenerwartung noch mehr schmälert.

**GEFRAGTES MODELL\_** Andrea Grass gehört zu den wenigen Beschäftigten in der Altenpflegebranche, die in Sachen Rente und alterngerechtes Arbeiten Glück haben. Die Heilerziehungspflegerin und Sozialwirtin arbeitet in Rheinfelden, nahe Basel, in einer Einrichtung der Behinderten- und Altenhilfe in der Sankt Josefshaus Herten GmbH, die zum Deutschen Caritasverband gehört. „In meiner Einrichtung hat man den Warnschuss längst gehört und macht schon lange gesundheitspräventive Maßnahmen“, sagt die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Als eine der ersten Einrichtungen im Caritasverband hat ihr Betrieb 2012 per Dienstvereinbarung Zeitwertkonten eingeführt. „Diese können alle Mitarbeiter beanspruchen, egal ob sie Elektriker, Pförtner oder Altenhilfekraft sind“, erklärt sie. „Aber natürlich geht es überwiegend um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Pflege nicht bis 67 körperlich belastet arbeiten können.“ Ein vorzeitiges Ausscheiden in die Rente, ein Sabbatical für eine Reise oder nötige Zeit für die Pflege eines Angehörigen – all das lässt sich über das Lebensarbeitszeitkonto finanzieren, das ein externer Dienstleister mit gestaltet hat. „Wir werben sogar jetzt damit, dass man bei uns auch mal ein halbes Jahr aussetzen kann, ohne kündigen zu müssen“, berichtet Grass.

Das Lebensarbeitszeitkonto ersetzt in ihrem Betrieb die staatlich geförderte Altersteilzeit. „Wir haben jetzt noch laufende Altersteilzeitkonten, schließen aber keine neuen mehr ab.“ Auf das alterngerechte Arbeiten lege die Einrichtung viel Wert: Ein „Arbeitskreis Gesundheit“ hat rückschonendes Training und Kinästhetikkurse eingeführt, die die Beschäftigten während der Arbeitszeit besuchen

können; entlastende Hilfsmittel wie Lifter und Hubbadebänke wurden angeschafft. Grass ist stolz auf diese Neuerungen, aber als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes weiß sie auch, dass ihr Betrieb mit diesem Engagement noch nicht genügend Mitstreiter im Verband hat. Die Probleme des älter werdenden Personals seien zwar inzwischen mehr in das Bewusstsein der katholischen Dienstgeber gerückt. „Aber man muss manch einen Einrichtungsleiter erst davon überzeugen, dass er darauf auch reagieren muss“, wundert sich Grass. Sie plädiert dafür, ein Instrument wie die Lebensarbeitszeitkonten in den Einrichtungen verbindlich zu verankern. Über Betriebsvereinbarungen.

Keine betriebliche, sondern eine gesetzliche Regelung sorgt dafür, dass auch Altenpfleger Martin Petzold aus Hannover vorzeitig aus dem Beruf aussteigen kann. Er hat eine 50-prozentige Schwerbehinderung und hört deshalb in drei Jahren im Alter von 60 Jahren und zehn Monaten auf – mit hohen Abschlägen: „Auch wenn ich dann noch keine 45 Jahre gearbeitet habe, finde ich zehn Prozent Rentenabschläge nicht in Ordnung“, betont er. Petzold weiß aber auch, dass es seine Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Rente künftig noch schwerer haben werden. Denn der private Träger zahlt den Pflegefachkräften monatlich zwischen 500 und 600 Euro weniger Lohn als die Kommune, von der er das Heim vor einigen Jahren kaufte. „Das muss man erst mal wegstecken“, sagt Martin Petzold. Er ist froh, dass er die meiste Zeit seines Berufslebens für den Landkreis Hannover gearbeitet hat, teilweise auch in der Heimleitung. „Damals wurde ich nach Tarif bezahlt und habe gut verdient, das schlägt sich rentenmäßig jetzt nieder.“ Seit 2011 erhält zwar auch er die geringeren Bezüge des neuen Heimbetreibers, „aber das kriege ich hin“, hofft Petzold. ■

# Die Potenziale der Älteren

**DEMOGRAFISCHER WANDEL** Die Zeiten von Frühverrentung oder Schonarbeitsplätzen sind vorbei. Ob in der Kita, am Hochofen oder bei VW – für Unternehmen ist es wichtiger denn je, ihre älteren Mitarbeiter so lange wie möglich zu halten. Vor allem Branchen mit körperlich harter Arbeit lassen sich einiges einfallen.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

**K**urz nach der Wende veränderte Dagmar Elsner ihre Kita radikal: Schreibtische und große Stühle flogen raus. „Damit wollten wir ein anderes Verhältnis von Erzieherinnen und Kindern schaffen. Es sollte nicht mehr so sein, dass die Erzieherin von oben auf das Kind blickt, das vor ihrem Schreibtisch steht und so zum Bittsteller wird“, erinnert sie sich. Doch was auf der pädagogischen Ebene gut funktionierte und die Leiterin einer städtischen Dresdner Kita, die damals in ihren Dreißigern war, für eine gute Idee hielt, setzte ihrem Team körperlich zu. „Gerade für ältere Kolleginnen war es unbequem, ständig auf den kleinen Stühlen oder auf dem Boden sitzen zu müssen.“

**KLEINE STELLSCHRAUBEN** Heute ist Dagmar Elsner selbst 59, und in ihrer Kita gibt es wieder normal große Stühle und Tische für ihre Mitarbeiterinnen, zum Kuscheln steht ein bequemer Sessel bereit, in dem die Erzieher ein Kind auch mal länger auf dem Schoß haben können, ohne dass ihnen dabei die Beine einschlafen oder sie Rückenschmerzen bekommen. Elsners zehnköpfiges Team nimmt das gern an. Und ist froh, dass ihre Leiterin ein Auge darauf hat, wie sie die Arbeitsbedingungen sowohl für die jüngeren Kollegen als auch die drei über 50-Jährigen so gestaltet, dass alle sich wohlfühlen. Gerade für die Älteren sei das Heben der Wickelkinder aus der Krippe eine Belastung und das viele Bücken. Inzwischen könne sie sich da gut hineinversetzen, sagt Elsner, „und dann ist es eben eine Frage der Organisation. Wir sprechen sehr genau ab, wer wann was macht.“ Das gelte auch für die Lärmbelastung. Für sie, sagt Dagmar Elsner mit Nachdruck, sei ►



**KITA-LEITERIN ELSNER IN DRESDEN:**  
„Dieser Beruf kann sehr anstrengend sein.“

Foto: Andreas Franke



ARBEITSDIREKTOR SCHARTAU, STAHLWERK GEORGSMARIENHÜTTE (O.); VW-MITARBEITERIN, VW-BETRIEBSRAT HEIM: „Niemand darf aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen aufs Abstellgleis geschoben werden.“



Fotos: Georgsmarienhütte GmbH; Peter Steffen/dpa; VW AG



► es „überhaupt kein Schreckgespenst“, dass sie noch sechs Jahre bis zur Rente habe. „Aber ich kann durchaus verstehen, dass viele ältere Kolleginnen das anders sehen. Wenn man in einem Haus arbeitet, in dem niemand wirklich auf die Belastung der Kolleginnen achtet, kann dieser Beruf sehr anstrengend sein.“ Genau das beklagt auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Um dafür zu sorgen, dass Erzieherinnen sich auch mit über 60 noch gut um kleine Kinder kümmern können, müsse der katastrophale Personalschlüssel in den sächsischen Kitas drastisch verbessert werden, so der stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Lutz Stephan. „Unser Personal ist physisch und psychisch vollkommen überlastet – aber eine Reform des Kita-Gesetzes ist nicht in Sicht. Dabei wäre das die einzige Möglichkeit, wirklich grundlegend etwas an den Arbeitsbedingungen zu ändern. Solange sich da nichts tut, sind wir darauf angewiesen, dass aufgeschlossene Kita-Leiterinnen für ihre Leute Verbesserungen schaffen.“

Manchmal sind es, wie bei Dagmar Elsner, die kleinen Stellenschrauben, die einen Unterschied machen. Sie reichen aber längst nicht aus: Immer mehr Menschen arbeiten immer länger. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Der Fachkräftemangel sorgt dafür, dass es nicht mehr ausreicht, gute Arbeitsbedingungen vor allem für die

Jungen, Fitten und Belastbaren zu schaffen – in immer mehr Branchen gerät inzwischen in den Blick, wie wichtig es ist, auch die Älteren gesund in die Rente zu bringen. Vorreiter sind dabei vor allem Branchen, in denen es traditionell körperlich hart zur Sache geht.

**WO ES TRADITIONELL KÖRPERLICH HART ZUR SACHE GEHT\_** Über viele Jahre hinweg sei es normal gewesen, dass Beschäftigte in der Stahlindustrie über Sozialpläne schon mit 55 Jahren ausgeschieden seien, sagt etwa Harald Schartau, Arbeitsdirektor der Georgsmarienhütte Holding GmbH. Das gehe heute nicht mehr. Dabei hat die Arbeit sich unglaublich intensiviert: Während vor 50 Jahren noch 7000 Mitarbeiter bis zu 540 000 Tonnen Stahl produziert haben, erzeugen heute weniger als ein Drittel der Beschäftigten das Dreifache. Sie werden zwar unterstützt durch immer ausgefeiltere Technik und Automatisierung, der Druck aber, auf den Punkt zu liefern und zu funktionieren, hat zugenommen. Die Gewerkschaften versuchen, Belegschaften mit guten Lösungen zu unterstützen. Kampagnen wie die der IG Metall, „Gute Arbeit – gut in Rente“, Demografie-Tarifverträge, etwa in der Chemiebranche, oder Praxishilfen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung in Industrie, Handel und öffentlichem Dienst sollen bei den Tarifpartnern und in den Unternehmen ein Bewusstsein dafür wecken, dass gesundheitsverschleißende Arbeits-

bedingungen für Mitarbeiter Gift sind und Personaler langfristig vor echte Probleme stellen.

Auch Harald Schartau weiß: „Die klassischen Schonarbeitsplätze gibt es nicht mehr oder zumindest nicht in ausreichendem Maße.“ Sein Unternehmen beteiligte sich deshalb an dem Projekt „ergo-stahl: Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung in der Eisen- und Stahlindustrie“. Drei Jahre lang, bis November 2013, hat das Bochumer Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung (BIT e.V.) mittelständische Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie bei der Umsetzung des Tarifvertrags zur Gestaltung des demografischen Wandels unterstützt. Mit Ergebnissen, die für Harald Schartau gelegentlich überraschend waren: Es habe viele technische Lösungen wie Tragehilfen, Schnelllaufstore oder besseren Lärmschutz gegeben, die die körperlichen Belastungen deutlich reduzierten. „Da ist es die Summe vieler Kleinigkeiten, die einen entscheidenden Unterschied macht.“ Doch habe man auch in der Endfertigung in der Putzerei am Standort Mühlheim die Arbeitsbelastung deutlich reduzieren wollen. Diese Arbeit ist extrem anstrengend, hier werden mit Schleifgeräten Grate an Gußstücken entfernt. Die Mitarbeiter tragen Atemschutzmasken, hinter denen es sehr heiß ist. „Hier war ein Belastungsausgleich nur denkbar durch vor- oder nachgelagerte Tätigkeiten, die aber eine weitere Qualifizierung erforderten“, sagt er. „Da ein Großteil der Belegschaft einen Migrationshintergrund hat, haben viele gesagt: Das klappt nie. Aber was ist passiert? Die Leute haben sich gefreut, dass sie und ihre Arbeit ernst genommen wurden – und haben unglaublich mitgezogen.“

Diese Erfahrung machte man auch bei ArcelorMittal in Bremen: In einem sogenannten „Structure and Skill Pool“ übernehmen seit einiger Zeit ältere oder angeschlagene Mitarbeiter gemeinsam mit Leiharbeitern Aufgaben, die früher über Werkverträge ausgelagert wurden. Diese mobilen Teams erledigen Sonderaufgaben – von der Reinigung über den Rückbau von Anlagen bis zum Recycling. „Damit können die Älteren ihr Wissen einbringen und werden schon allein dadurch entlastet, dass sie nicht mehr in Schichten arbeiten müssen“, sagt Betriebsrat Burkhard Löchert. „Das Ganze ist ein Riesenerfolg, und die Leute sind begeistert.“

Dass bessere Lösungen gefunden werden, wenn man die Mitarbeiter einbezieht, hat man auch bei VW festgestellt. Der Autobauer weiß, dass das Durchschnittsalter seiner Beschäftigten von 42,2 Jahren im Jahr 2008 innerhalb eines Jahrzehnts auf 47,1 Jahre steigen wird. Schon vor drei Jahren hat VW deshalb in Kooperation mit der TU Dresden das Projekt „Ganzheitliche Ergonomie-Strategie“ gestartet. In Workshops analysierten hier unter anderem die Mitarbeiter im Logistikbereich ihre Arbeitsplätze – und gestalteten sie anschließend neu. Inzwischen hat der Autobauer 143 Mitarbeiter zu Fachleuten für Ergonomie qualifiziert, die gelernt haben, körperliche Belastungen bei Montagetätigkeiten oder beim Umgang

mit Lasten zu identifizieren und Abhilfe zu organisieren. „Wir müssen die Arbeitsbedingungen so an den Menschen anpassen, dass das Maß an Beanspruchung nicht schädigt“, sagt der Wolfsburger VW-Betriebsrat Andreas Heim. Seit 2007 gilt deshalb in allen Werken ein Demografie-Tarifvertrag: Über Arbeitsgestaltung, Gesundheitsmanagement, Personaleinsatzplanung, Teamentwicklung und eine sensibilisierte Unternehmenskultur will das Unternehmen zu „altersgerechten und gesundheitsförderlichen Arbeits- und Leistungs-

*„Die klassischen Schonarbeitsplätze gibt es nicht mehr oder zumindest nicht in ausreichendem Maße.“*

ARBEITSDIREKTOR SCHARTAU

bedingungen kommen. Niemand darf aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen aufs Abstellgleis geschoben werden“, so Heim, „die Leute müssen Teil der Wertschöpfungskette bleiben.“

**„DEN GÜNTHER IN ARBEIT HALTEN“** – Das gelingt vor allem dann, wenn Betriebsräte und Personalvertretungen auf eine nachhaltige Personalentwicklung achten und sich wehren, wenn auf ältere Mitarbeiter verzichtet werden soll, weil das die vermeintlich kostengünstigere Lösung ist. Und wenn genügend Geld da ist, um Arbeitsplätze mit neuester Technik umzurüsten oder Abläufe grundlegend anders zu gestalten. Die meisten kleinen Betriebe haben diese Mittel nicht – und oft auch keine Tarifverträge, die diejenigen schützen, die aufgrund ihres Alters nicht mehr so können wie die Jungen. Sie gehen ohnehin an das Problem alternder Belegschaften ganz anders heran als die Großen, sagt Arno Georg. Der Soziologe an der TU Dortmund hat für ein Forschungsprojekt im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Modelle altersgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben“ untersucht.

„Dort geht es nicht um ein demografisch orientiertes Personal-konzept, sondern darum, den Günther in Arbeit zu halten“, sagt er, „deshalb entsteht oft erst einmal der Eindruck, in den kleinen Unternehmen passiere in Sachen altersgerechte Arbeitsbedingungen nicht viel.“ Wenn man aber genau hinschaue, finde man sehr viel Kreativität. Wie etwa in dem Malerbetrieb, für den zwei ältere Tapezierer zu den wichtigsten Mitarbeitern gehörten. Weil beide irgendwann wegen Rückenproblemen nicht mehr gut Tapeten von den Wänden lösen konnten, entwickelten sie ein Modell, in dem die Kunden genau diese Arbeiten selbst übernehmen und so sparen konnten. „Belastungsminderung durch Kundeneinbindung“ nannten die Wissenschaftler das. Ein gesellschaftliches Problem sei damit zwar nicht gelöst, so Georg, „für diesen einen Betrieb aber hat es funktioniert.“

# Im Unruhestand

**ERWERBSTÄTIGKEIT** In Deutschland arbeiten immer mehr Rentner. Sie schätzen die sozialen Kontakte und die Möglichkeit, sich weiter einzubringen. Meist ist das wichtiger als das Geld.

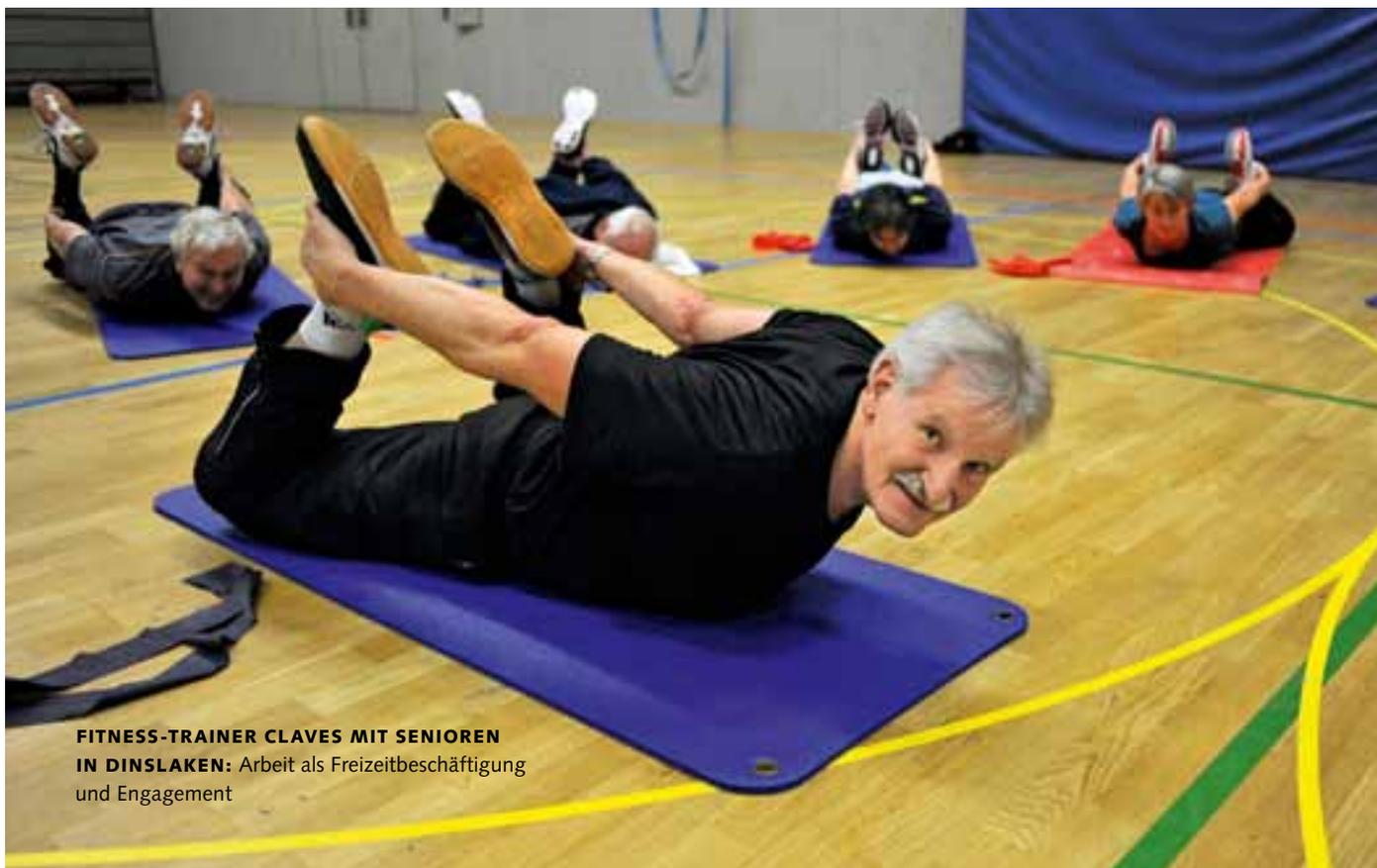
Von **ANDREAS KRAFT**, Journalist in Düsseldorf

**R**uhestand? Das ist nichts für Reinhard Claves. Jeden Morgen macht der 67-Jährige beim Zähneputzen rund 100 Kniebeugen. Dann geht es zur Arbeit. Die Uhr zeigt halb sechs. In den nächsten zwei Stunden kümmert er sich bei einem großen Supermarkt um den Wareneingang und die Retouren des Brot- und Brötchenlieferanten. Mit dem frühen Aufstehen hat er kein Problem: „Ich bin gern früh auf den Beinen.“

Claves ist das gewohnt. Er ist gelernter Konditor. Aber 17 Jahre lang war er auch Lehrer – an den Beruflichen Schulen des Kreises Wesel in Dinslaken. Heute geht er dort wieder zur Schule. Jeden

Montag, Dienstag und Mittwoch unterrichtet er Fünft- und Sechstklässler an der Sekundarschule in Sport. „Wenn die Schüler mich zum ersten Mal sehen“, sagt er, „dann fragen sie, was so ein alter Sack wie ich ihnen denn beibringen kann. Aber sie merken dann schnell, wie fit ich noch bin.“

Der Sport hat Claves ein Leben lang begleitet. Er war Leichtathlet, Fußballer, Bergsteiger, Handballer, bis heute spielt er mit ehemaligen Kollegen regelmäßig Volleyball. „Im Verein macht man da irgendwann einen Übungsleiterschein“, sagt er über seine Karriere als ehrenamtlicher Trainer. Heute stockt er seine Rente mit den



**FITNESS-TRAINER CLAVES MIT SENIOREN  
IN DINSLAKEN:** Arbeit als Freizeitbeschäftigung  
und Engagement

Foto: Ulrich Baatz

Sportkursen auf, neben den Schülern unterrichtet er auch Senioren und gibt an der Volkshochschule einen Fitnesskurs für Männer.

**IMMER MEHR ÄLTERE ARBEITEN**\_ Claves ist damit nicht allein. Immer mehr Rentner verdienen sich etwas dazu. Die Beschäftigungsquote der über 65-Jährigen hat sich in den vergangenen 20 Jahren nahezu verdoppelt. Das Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen (IAQ) untersucht daher derzeit in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt, warum Ältere trotz Rente weiterarbeiten. Die Relevanz dieser Frage ist klar: Die Rente ist eine soziale Errungenschaft. Müssten jetzt immer mehr Ältere trotzdem arbeiten, um sich ihren Lebensunterhalt zu sichern, wäre das ein gewaltiger Umbruch. Der Sozialstaat geriete möglicherweise in Gefahr.

Derzeit kann davon noch nicht die Rede sein. Das zeigen auch erste Untersuchungen im Rahmen des Projekts. Mit quantitativen Methoden haben die Sozialwissenschaftler Statistiken wie den Mikrozensus ausgewertet. Ihr Ergebnis: Etwa 4,5 Prozent der über 65-Jährigen arbeiten noch. Rund ein Drittel davon sagt, dass der Lohn für die Arbeit das Leben finanziert. Die Statistik verrät auch, dass die arbeitenden Rentner sich vom Durchschnitt der arbeitenden Bevölkerung deutlich unterscheiden. „Die Pole beim Qualifikationsniveau sind ausgeprägter“, sagt Projektleiterin Jutta Schmitz vom IAQ. Fast fünf Prozent von ihnen haben promoviert, während 15 Prozent gar keine Ausbildung haben.

Mit einer Online-Umfrage und in Einzelinterviews wollen Schmitz und ihre Kollegen in den kommenden Monaten herausfinden, was die Rentner motiviert. Warum gehen sie arbeiten? Was gibt ihnen die Arbeit? Wofür geben sie das verdiente Geld aus? Wie sieht ihre Erwerbsbiografie aus? Zudem wollen die Forscher auch mit Unternehmen sprechen, die Rentner beschäftigen. „Wir haben dabei keine vorgefassten Hypothesen, die wir nur bestätigen wollen“, versichert Schmitz. „Wir gehen ganz offen an das Phänomen heran. Bisher gibt es dazu kaum fundierte Untersuchungen.“

Dabei wirft das Phänomen jede Menge Fragen auf: Warum reicht die Rente nicht zum Leben? Wird sich das Problem der Altersarmut in den kommenden Jahren aufgrund der Rentenreformen verschärfen? Werden berufstätige Rentner für manche Arbeitgeber dann zur neuen Reserve, die je nach Bedarf flexibel eingesetzt werden kann? Oder ist das Weiterarbeiten für manche nicht auch ein Segen? Wie für Reinhard Claves.

**ARBEITEN, UM SICH NICHT EINSCHRÄNKEN ZU MÜSSEN**\_ Der Sportlehrer und Konditormeister aus Dinslaken sagt, dass er von seiner Rente schon leben könnte. Doch dann müsste er sich stark einschränken. Einen Urlaub etwa könne er sich ohne Nebenjob nicht leisten. Auch daher gehe er lieber noch arbeiten. „Meine Frau ist 15 Jahre jünger als ich“, sagt er. „Da kann ich nicht allein zu Hause sitzen und Däumchen drehen.“ Seine Arbeit ist auch Freizeitbeschäftigung. Seine Augen leuchten, wenn er von den Jugendlichen erzählt, und er holt kaum Luft, wenn er berichtet, wie er Ältere mit seinen Sport-

kursen fit hält. Neben seinen zahlreichen Jobs engagiert er sich auch ehrenamtlich – etwa in der Kommunalpolitik.

Claves hat sein Leben lang gearbeitet – auch als Bäcker, Koch und Fleischer. Vier Jahre war er bei der Marine, hat anschließend seinen Meister gemacht und an der Abendschule sein Fachabitur. Dann hat er 17 Jahre als Berufsschullehrer angehende Bäcker und Fleischer unterrichtet. Anfang der 90er Jahre hat er sich dann als Süßwarenhersteller selbstständig gemacht. Für die Werbeindustrie hat sein Unternehmen etwa Firmenlogos aus Marzipan oder Schokolade gefertigt. „Fürs Alter habe ich in dieser Zeit kaum vorgesorgt“, sagt er heute. „Ich habe das ganze Geld in die Firma gesteckt.“ Mit entsprechenden Auswirkungen jetzt auf seine Rente.

Mit kleinen Renten haben vor allem Frauen zu kämpfen, die für die Kinder den Beruf aufgeben und sich auf ihre Männer verlassen haben. „Wenn der Mann dann gestorben oder die Ehe gescheitert ist, wird es oft schwierig“, sagt Schmitz über diese typische Frauenfalle. „In den letzten zehn Jahren des Berufslebens ist es kaum möglich, ausreichend Rentenansprüche aufzubauen.“

Doch meist ist die Berufstätigkeit im Alter gar nicht aus der Not geboren. Vielmehr sichert sie den Rentnern weiter ein reiches Sozialleben, den Kontakt mit Jüngeren, stiftet Sinn. „Für viele ist es unheimlich schön, noch gebraucht zu werden“, sagt Schmitz. So seien durchaus auch die Älteren mit ihrer Arbeit zufrieden, die das Geld dringend zum Leben brauchen. Unter ihnen seien aber auch Ängste verbreitet, wie es weitergehen soll, wenn sie einmal nicht mehr arbeiten können.

Auch Reinhard Claves ist sich bewusst, dass dieser Tag irgendwann kommen wird und dass das sehr schnell gehen kann. Vor gut drei Jahren hatte er Schmerzen in der Brust, seine Hand wurde taub. Er lief in die Klinik. Diagnose: Herzinfarkt. Hätte er nicht sein Leben lang Sport gemacht, er wäre sicher nicht so glimpflich davongekommen. Aber Angst? Nein, Angst habe er keine.

Damals bei der Marine sei er als 19-Jähriger auf der Royal-Rahe der Gorch Fock, also dem höchsten Quermast des Segelschiffs, mal ausgerutscht und habe in 40 Metern Höhe am Karabiner seines Sicherungsseils frei in der Luft gebaumelt. Ein Kamerad half ihm runter. Als er wieder auf Deck stand, schickte ihn sein Vorgesetzter gleich wieder hoch. „Ich weiß bis heute nicht, wie ich das geschafft habe“, sagt Claves. „Aber das hat mir eine Menge Selbstbewusstsein gegeben. Man kann viel mehr, als man denkt. Solche Grenzerfahrungen sind wichtig, sie machen einen stark.“

Solange er kann, wird Reinhard Claves jedenfalls weitermachen. Und wenn er abends auf der Couch Fernsehen schaut, macht er nebenbei ein paar Übungen mit dem Expander. ■

#### MEHR INFORMATIONEN



Das IAQ sucht berufstätige Rentner für anonymisierte Interviews und die Online-Befragung: [www.erwerbstaetigkeit-rente.de](http://www.erwerbstaetigkeit-rente.de)



**PERSONALERIN HELGA SCHIBAT (R.),  
BETRIEBSRÄTIN MONIKA HEIM MIT  
DEM DEUTSCHEN BETRIEBSRÄTEPREIS  
FÜR ENTGELTGERECHTIGKEIT:** Frauen  
arbeiten öfter im Niedriglohnbereich, in  
Teilzeit und mit Erwerbsunterbrechungen.

# Tückische Lohnlücke

**ENTGELTGERECHTIGKEIT** Welche berufliche und betriebliche Wirklichkeit verbirgt sich hinter jener Statistik, die in Deutschland eine beachtliche Entgeltlücke von 22 Prozent zwischen Frauen- und Männerlöhnen ausgemacht hat? IG Metall und Betriebsrat haben beim Esslinger Hightech-Unternehmen Festo genauer hingeschaut.

Von **KARIN FLOTHMANN**, Journalistin in Berlin

**G**leiche Arbeit wird bei uns auch gleich entlohnt, egal ob Frau oder Mann.“ Helga Schibat, die beim Pneumatikhersteller Festo in Esslingen in der Personalabteilung arbeitet – Bereich Social Affairs – ist überzeugt, dass in ihrer Firma alles mit rechten Dingen zugeht. Und sie hat recht. Auch wenn die Frauen auch bei Festo im Durchschnitt deutlich weniger als die Männer verdienen.

Was auf den ersten Blick paradox klingt, fanden Wissenschaftlerinnen des Stuttgarter IMU-Instituts bei der Analyse der Festo-Entgelt Daten heraus. Sie werteten Daten aus, die ihnen das Unternehmen zur Verfügung stellte. Dabei griffen sie nicht auf jene Prüfinstrumente zurück, die mit Unterstützung des WSI („eg-check“) oder des Bundesfamilienministeriums („Logib-D“) in den vergangenen Jahren entwickelt wurden. Den Stuttgarter Wissenschaftlerinnen ging es darum, herauszubekommen, was man mit problemlos verfügbaren Daten aufdecken kann. Verfügbar waren anonymisierte Personaldaten, die Aufschluss über Geschlecht, Alter, Eingruppierung, Abteilung und Betriebszugehörigkeit gaben. „Uns war klar, wir bekommen nur einen groben Durchschnittswert“, sagt Sylvia Stiegler vom IMU-Institut. Aber auch damit lassen sich Auffälligkeiten identifizieren. So haben bei Festo rund 14 Prozent der Frauen einen befristeten Vertrag, vorwiegend in der Montage, bei den Männern sind es nur sechs Prozent, die befristet arbeiten.

Und das ist nur ein Ergebnis der Analyse, die Stiegler und ihre Kolleginnen durchführten. Außerdem kam heraus: Von den rund 3800 Beschäftigten in

Esslingen sind knapp 30 Prozent Frauen. Durchschnittlich liegt ihr Entgelt bei rund 4000 Euro, das der Männer hingegen bei 6000 Euro. Der Gender Pay Gap, also die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, liegt danach bei Festo bei 34 Prozent. Im Vergleich zu anderen Unternehmen ist das hoch. Im Durchschnitt beträgt die Entgeltlücke in Deutschland 22 Prozent. Doch das heißt nicht, dass die Frauen bei Festo für die gleiche Arbeit weniger Geld bekommen als ihre männlichen Kollegen. Nein, gleiche Tätigkeiten werden gleich bezahlt, dafür sorgt schon der ERA-Tarifvertrag, ausgehandelt von der IG Metall. Doch die Festo-Frauen arbeiten nicht in den gleichen Positionen wie die Männer.

## **PREISGEKRÖNTE INITIATIVE DER BETRIEBSRÄTINNEN**

Dass die IMU-Wissenschaftlerinnen die Entgelt Daten des Unternehmens auswerten konnten, lag an dem Engagement einiger Betriebsrätinnen. Sie regten den Entgeltvergleich auf einer Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2011 im Betrieb an und wussten rasch alle bei Festo beschäftigten Frauen hinter sich. „Nur mit dieser Unterstützung wurde auch was draus“, weiß Monika Heim, ►

## Ein „hidden champion“

Das familiengeführte Unternehmen Festo ist ein weltweit führender Anbieter von pneumatischer und elektrischer Steuerungs- und Automatisierungstechnik mit Sitz in Esslingen. Gegründet 1925 von Albert Fezer und Gottlieb Stoll – zugleich die Namensgeber Fe-Sto –, macht das Unternehmen heute 2,24 Milliarden Euro Umsatz. Gottliebs Söhne, Wilfried und Kurt Stoll, belegen auf der Liste der 100 reichsten Deutschen Platz 86. Weltweit beschäftigt Festo 16 200 Menschen in 250 Niederlassungen. Fast überall, wo heute etwas mit Luft gefedert, betrieben oder angetrieben wird, ist etwas von Festo drin. „Wir verkaufen Luft“, heißt es in dem Unternehmen scherzhaft.

Was bei Festo gebaut wird, ist bei Maschinenbauern auf der ganzen Welt gefragt. Derzeit hat das Unternehmen rund 30 000 Produkte im Angebot. Das Esslinger Werk ist das Leitwerk für Ventile. Gebraucht werden die zum Beispiel für die Türen von Bussen oder Zügen, wenn die sich pneumatisch öffnen. Gebraucht werden sie aber auch für Reissortiermaschinen, die vor allem im asiatischen Raum zum Einsatz kommen. Gleichzeitig setzt das Unternehmen auf Forschung und unterhält eine eigene Bionik-Abteilung. Hier schauen Ingenieure der Natur auf die Finger, und heraus kommen pneumatisch schwirrende Libellen



([www.youtube.com/watch?v=nj1yhz5io20](http://www.youtube.com/watch?v=nj1yhz5io20)) oder die fliegende Qualle Air Jelly ([www.youtube.com/watch?v=divLsTtA5vk](http://www.youtube.com/watch?v=divLsTtA5vk)), für die Festo 2010 den Designpreis der Bundesrepublik Deutschland erhalten hat. Die Firma investiert auf diese Weise in technische Projekte, die der Grundlagenforschung dienen, und dabei fallen nicht selten diverse Patente und Nebenprodukte ab, die Eingang in die Produktpalette von Festo finden. ■

- die sich als Betriebsrätin von Anfang an für das Projekt engagierte. Später waren selbst die Kollegen im Festo-Betriebsrat von der Initiative angetan. 2012 wurde das Projekt zur Entgeltgerechtigkeit mit dem Betriebsrätepreis der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ ausgezeichnet.

Bevor das Gender-Pay-Gap-Projekt startete, erzählt Monika Heim, „berichteten uns viele Frauen von so einer Art gefühlter Ungleichheit“. Gesprochen haben davon in erster Linie Facharbeiterinnen aus der Produktion. „Die Mechatronikerinnen bei uns beklagten sich immer wieder, dass frei gewordene Einrichter-Jobs bevorzugt mit Männern besetzt würden“, sagt Heim. Als Einrichterin von Produktionsanlagen würden sie eine Stange mehr Geld verdienen denn als einfache Mechatronikerin. Heim hat eine Erklärung für diesen Mechanismus: „Wird ein solcher Job frei, dann schreien die Männer: ‚Hier, ich will!‘, und die Frauen warten darauf, dass sie von ihrem Vorarbeiter entdeckt werden.“ So bleiben sie auf der Strecke, und der männliche Kollege steigt beruflich auf.

Festo ist ein junges, aufgeschlossenes Unternehmen. Das Durchschnittsalter liegt bei 39 Jahren. Auszubildende werden unbefristet übernommen, und rund ein Viertel

aller Lehrlinge sind junge Frauen. Die meisten der rund 1000 in Esslingen beschäftigten Frauen arbeiten in Produktion und Montage oder im Vertrieb. Am seltensten sind sie in der Forschungsabteilung zu finden. In der Personalabteilung hingegen sind Frauen in der Mehrheit, hier beträgt ihr Anteil 64 Prozent. Die meisten sind hier klassische Sachbearbeiterinnen. Insgesamt sind bei Festo sechs Prozent der Frauen AT-Beschäftigte. Bei den Männern sind es dagegen 35 Prozent.

**JUNGES UNTERNEHMEN** „Insgesamt sind wir auf einem guten Weg“, findet Personalerin Helga Schibat. Das Unternehmen beteiligt sich jedes Jahr am Girls’ Day. Es stellt sich in Schulen und auf Messen für Berufsanfänger vor. Festo wirbt offensiv um junge Schulabgängerinnen, will sie für eine technische Ausbildung gewinnen. Und Festo ist eines der ersten Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall, das seine Entgeltdaten geschlechterdifferenziert auswerten ließ. Dabei ist Helga Schibat nicht entgangen, dass auch bei Festo Frauen auf den oberen Sprossen der Karriereleiter kaum zu finden sind. „Wir müssen dahin kommen, dass sich mehr Frauen zu den mittleren und oberen Führungsebenen hinentwickeln“, sagt sie. Das gelte auch für jene Frauen, die nach der Elternzeit wieder in den Betrieb zurückkommen. „Viele Mütter kommen nach einem Jahr wieder“, sagt Schibat. Auf die Beschäftigten in den Verwaltungsabteilungen warten dann flexible Arbeitszeiten. Viele nutzen auch die Möglichkeit, tageweise von zu Hause zu arbeiten – wenn auch nicht kon-

fliktfrei: „Aktuell ist die Führungskultur noch sehr stark auf das Anwesenheitsprinzip ausgerichtet“, moniert Schibat.

Die Frauen, die in den Montagehallen in friemeliger Kleinarbeit per Hand Ventile zusammenbauen – sie machen hier 57 Prozent der Beschäftigten aus –, haben größere Schwierigkeiten, flexible Arbeitszeiten zu realisieren. Die meisten haben keine Industrielehre hinter sich, sondern gelten als Angelernte. „Dabei haben sie fast alle eine Lehre gemacht“, sagt Monika Heim. Die Betriebsrätin weiß, dass viele früher als Friseurinnen oder Verkäuferinnen gearbeitet haben. Doch selbst als Angelernte haben sie bei Festo einen besseren Arbeitsplatz als im Friseurladen. Und das Geld stimmt auch. Rund 2500 Euro brutto bringen die Frauen in der Montage durchschnittlich nach Hause. Darauf muss eine Friseurin erst mal kommen. Die Frauen sitzen an Werkbänken und machen aus Rohstücken echte Ventile. Winzige Schalter werden in die Minikolben integriert, winzig kleine Gummidichtungen runden das Ventil ab. Ein Montagearbeitsplatz bei Festo könnte auch die Werkbank einer Goldschmiedin sein. Die Frauen sitzen auf Hockern vor ihrem Arbeitsplatz und friemeln winzige Gummidichtungen auf die Kolben. „Die heißen bei uns Ohringe“, sagt Betriebsrat Hubert Bauer. Die Handarbeit ist diffizil. Mit Schraubern, die von oben über der Werkbank hängen, werden die Miniatur-Einzelteile befestigt.

So sauber und diffizil die Arbeit aussieht, letztlich sind es immer die gleichen Handgriffe. An manchen Arbeitsplätzen hängen bis zu fünf verschiedene Schrauber. Der rechte Arm greift immer wieder hoch, zieht den Schraubenzieher herunter, setzt an, schraubt. Pro Schicht, so erzählt Bauer, fallen rund 800 bis 1000 Griffe nach oben an. „Der Werksarzt meint, so eine Schulter bringt es in ihrem Arbeitsleben auf rund zwei Millionen Schaltspiele“, sagt Bauer. Sein Resümee: „Bei Frauen über 50 ist die Schulter kaputt.“ Auch das ist ein Grund für Monika Heim, nach Qualifizierungsmöglichkeiten für ihre Frauen in der Montage zu suchen.

In der „spanabhebenden Produktion“, dort, wo Maschinen zum Einsatz kommen und aus Metall die Grundformen der Ventile sägen und fräsen, ist der Frauenanteil geringer, da liegt er bei 40 Prozent. Hier arbeiten vor allem Facharbeiter – und die sind häufiger männlich. Die rund 15 Roboter, die in einer der Produktionshallen aus Gussteilen kleine Anspitzer fräsen, werden von zwei männlichen Beschäftigten beaufsichtigt. Große Teile der Produktion sind bereits umgezogen ins wenige Kilometer vom Stammsitz entfernte Scharnhäuser. Dort baut Festo auf mehr als 37 000 Quadratmetern eine neue „Technologiefabrik“, die Platz für den weiteren Ausbau der Fertigung schaffen soll. Betriebsrätin Heim und ihre Kollegen sitzen mit am Tisch einer Arbeitsgruppe, in der es auch um die Belange der Frauen in der Montage geht. Sie setzt sich vor allem dafür ein, dass den Frauen Qualifizierungsangebote gemacht werden, damit sie auch in der neuen Produktionsstätte ihre Arbeit behalten können.

**INGENIEURINNEN SIND MANGELWARE** Die IG Metall hat inzwischen mit Pilotbetrieben die Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ gestartet. Mit der Initiative geht es der Gewerkschaft darum, „Transparenz herzustellen, die Entgeltdaten geschlechterdifferenziert zu analysieren und der Entgeltlücke im Betrieb auf die Spuren zu kommen“, sagt Iris Becker, Ressortleiterin für

Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Vorstand der IG Metall. „Es ist nachgewiesen, dass der Einkommensunterschied in Betrieben, die einen Tarifvertrag haben, geringer ist als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Trotzdem gibt es eine Lücke auch dort, wo Frauen und Männer für die gleiche Arbeit gleiches Entgelt bekommen.“ Erste Ergebnisse liegen vor. „Frauen arbeiten häufiger in niedriger entlohnten Bereichen, haben häufiger Erwerbsunterbrechungen, arbeiten häufiger in Teilzeit, und oft sind sie in

*„Wird ein gutbezahlter Job als Einrichter frei, schreien die Männer: ‚Hier, ich will!‘, während die Frauen abwarten.“*

FESTO-BETRIEBSRÄTIN MONIKA HEIM

den oberen Entgeltgruppen nicht mehr zu finden, weil Aufstiegsmöglichkeiten fehlen“, sagt Becker. Wichtig sei, so Becker, dass Betriebsräte die Personal- und Entgeltstatistiken konsequent und systematisch geschlechtsspezifisch erfassen und auswerten. „Das ist Voraussetzung dafür, die richtigen betrieblichen Maßnahmen zu finden und damit die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen.“

In den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen finden sich auch bei Festo nur wenige Ingenieurinnen. Das liegt in erster Linie daran, dass der Frauenanteil in technischen Studienfächern immer noch marginal ist: 2011 machten knapp acht Prozent aller Absolventinnen an deutschen Hochschulen einen entsprechenden Abschluss. Das Unternehmen Festo setzt hier durchaus auf Frauenförderung. Seit diesem Jahr lobt es Stipendien für junge Frauen aus, die Ingenieurin werden wollen. Betriebsrätin Heim hat unlängst erfahren, dass sich für die drei Stipendien, die für Elektrotechnikerinnen ausgeschrieben waren, keine einzige Kandidatin gefunden hat. Es scheint ein langer Weg, bis Frauen im Maschinenbau tatsächlich die gleichen Positionen wie Männer erreichen. ■

#### MEHR INFORMATIONEN



Andrea Jochmann-Döll/Karin Tondorf: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de – ein Prüfungsinstrument. Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2010. PDF zum kostenfreien Download unter: [www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_214.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_214.pdf)

# Neue Startbasis

**TRANSFERGESELLSCHAFT** Nach der Pleite der Baumarktkette Praktiker ziehen Betriebsräte, ver.di und der Insolvenzverwalter an einem Strang: Mit individueller Beratung und Qualifizierung in einer Transfergesellschaft könnten die Ex-Praktiker in neue Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.

Von **ANDREAS SCHULTE**, Journalist in Köln

**T**homas Müller gibt nicht viel um seine herausgehobene Stellung. „Auch mir droht die Arbeitslosigkeit“, sagt der Konzernbetriebsrat der Baumarktkette Praktiker AG. Denn die ist pleite. Der Konzern mit seinen weltweit 15 000 Mitarbeitern wird abgewickelt. Schon Ende des vergangenen Jahres hat das Gros der rund 300 Märkte in Deutschland dichtgemacht. Die Folgen hat auch Müller zu tragen. Genau wie die vielen Verkäufer und Büroangestellten steht er vor der Frage: „Wähle ich den Weg in eine Transfergesellschaft, die mich für den Arbeitsmarkt qualifizieren kann, oder poche ich auf einer Abfindung und gehe gleich in die Arbeitslosigkeit?“

Dass Müller nach eigenem Bekunden zur Transfergesellschaft tendiert, überrascht nicht. Schon im Sommer, als Praktiker die Insolvenz anmeldete, hat er sich für dieses Instrument der Arbeitsmarktpolitik starkgemacht – offensichtlich mit Erfolg. Er rechnet bis Ende Februar mit rund 8000 Übergängen bei 10 000 Berechtigten. Für die Ex-Mitarbeiter von Praktiker könnte diese größte Transfergesellschaft in der deutschen Geschichte neue Chancen bieten.

**EINMALIGES KONSTRUKT** In den Verhandlungen zwischen Arbeitnehmerseite und Insolvenzverwaltung ist ein bisher einmaliges Konstrukt entstanden: Eine übergreifende Koordinierungsstelle steuert sechs regionale Transferträger mit 100 Standorten, die sich mit standardisierten Qualitätskriterien um die Qualifizierung und um die Vermittlung der Beschäftigten kümmern.

Insolvenzverwalter Christopher Seagon hat die Transfergesellschaft beim Gläubigerausschuss durchgesetzt und zugleich die Bezüge der Teilnehmer aufgestockt. Das Argument: Die Betroffenen unterschreiben einen Aufhebungsvertrag und wechseln mit einem neuen Vertrag in die Transfergesellschaft. So spart Praktiker Kosten für Abfindungen und Kündigungsprozesse von Mitarbeitern. Und auch die Arbeitnehmer haben Vorteile. Denn die Bundesagentur für Arbeit zahlt ein Transferkurzarbeitergeld. Hinzu kommt im Fall Praktiker laut Seagon ein „deutlich zweistelliger Millionenbetrag, aber keine 50 Millionen Euro“, die er der Insolvenzmasse abzweigt. Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten die Ex-Praktiker-

Mitarbeiter so statt höchstens 67 Prozent ihres Gehalts für drei bis sechs Monate nun 75 Prozent. Sollten sie aus der Transfergesellschaft nicht vermittelt werden, stehen ihnen weiterhin die üblichen Bezüge der Agentur für Arbeit zu. So haben sie also mindestens drei Monate mehr Zeit, einen neuen Job zu suchen.

Seagons Argumente überzeugten auch die Arbeitnehmerseite. „Zunächst bestand der Einwand, eine Transfergesellschaft würde unnötig Kosten verursachen. Aber ein Sozialausgleich bietet keine Sicherheit, weil lange ungewiss bleibt, ob genügend Masse für die vereinbarte Abfindung vorhanden ist“, sagt Konzernbetriebsrat Müller. Am Ende sprachen sich alle acht Betriebsräte der Tochtergesellschaften für eine solche Gesellschaft aus.

Das Ziel lautet nun, möglichst viele Teilnehmer fortzubilden und in neue Arbeitsverhältnisse zu bringen. Drei von vier Beschäftigten, so hofft Seagon, können direkt aus der Gesellschaft vermittelt werden. Er hat die sechs Träger gemeinsam mit ver.di ausgewählt. „Für ver.di waren bei der Auswahl der Transfergesellschaften vor allem die bisherige Vermittlungsquote und der Betreuungsschlüssel der Transferträger wichtig“, sagt Marco Steegmann, Betreuungssekretär für Praktiker. Denn das ist ein großer Vorteil von Transferträgern gegenüber der Agentur für Arbeit: Sie betreuen oft mit deutlich mehr Beratern. ver.di hat deshalb gleich zu Beginn der Insolvenz für die Bildung einer Transfergesellschaft plädiert. „Im Einzelhandel ist in der Regel nur wenig Masse vorhanden. Deshalb sind die Praktiker-Angestellten mit einem Eintritt in die Transfergesellschaft besser beraten, als wenn sie auf eine Abfindung setzen, deren tatsächliche Höhe erst nach Jahren feststeht.“

**INDIVIDUELLE QUALIFIZIERUNGSPÄNE** Wie viel die Teilnehmer in ihrer nächsten Anstellung verdienen, darüber gehen die Meinungen indes auseinander: ver.di-Sekretär Steegmann glaubt nicht, dass sie ohne Lohninbußen bleiben. „Wer aus der Transfergesellschaft heraus einen Job im Handel findet, muss mit einem geringeren Einkommen gegenüber dem Tarifgehalt bei Praktiker rechnen“, sagt er. So berichtet ver.di in einigen Regionen von Arbeitsangeboten für Transfer Teilnehmer bei einem Stundenlohn von rund 8,50 Euro. „Wir



INSOLVENZVERWALTER SEAGON, KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDER MÜLLER, PROTEST VOR DER SAARBRÜCKER PRAKTIKER-FILIALE ENDE OKTOBER: T-Shirts der Mitarbeiter als Protestsymbole

Fotos: privat, Becker&Bredel



raten unseren Leuten dringend ab, so etwas anzunehmen“, sagt Wolfgang Köbernik. Der Geschäftsführer des Transferträgers BOB Transfer in Essen betreut derzeit mit 35 Mitarbeitern 650 ehemalige Praktiker-Beschäftigte. „Die Praktiker-Angestellten sind sehr vernünftige und patente Leute, die den Kopf nicht so schnell hängen lassen“, sagt er. Aus seiner Sicht gebe es keinen Grund, warum sie in der nächsten Anstellung nicht genauso viel verdienen sollten wie bei Praktiker. Als neue Arbeitgeber sieht er nicht nur Baumärkte, sondern auch Handwerksbetriebe und Lieferanten von Praktiker. Für eine erfolgreiche Bewerbung brauchen sie Hilfe. „Viele langjährige Verkäufer wissen nicht mehr, welche Qualifikationen sie für den derzeitigen Arbeitsmarkt brauchen“, sagt Betriebsrat Müller.

Einmal pro Woche sprechen ehemalige Praktiker-Mitarbeiter in der Regel bei BOB vor. Die Betreuer, unter ihnen viele Pädagogen und Sozialarbeiter, erstellen gemeinsam mit dem Transferteilnehmer einen Qualifizierungsplan und beantragen die Mittel für die Weiterbildungen. Köbernik fordert von seinen Mitarbeitern zusätzlich die seelische Betreuung von Teilnehmern. „Transferträger müssen sich um ihre Leute kümmern, denn die stehen vor einer ungewissen Zukunft.“ Durch den Verlust des Arbeitsplatzes verlören viele Menschen den Mut. „Das hält sie davon ab, sich eigenständig einen neuen Job zu suchen. Wir müssen sie in Bewegung halten und Hilfe zur Selbsthilfe leisten.“

**EINHEITLICHE STANDARDS** Wie die fünf anderen Transferträger dokumentiert BOB jeden Schritt seiner Arbeit gegenüber der Koordinierungsstelle, dem Essener Beratungsunternehmen PCG Project Consult. Dazu mussten sich alle sechs Unternehmen bei Auftragsannahme verpflichten. Die Transferträger müssen zudem gewährleisten, dass auf einen Betreuer höchstens 50 Ex-Praktiker-Mitarbeiter kommen. Sie garantieren, für ihre Teilnehmer Mittel beim Europäischen Sozialfonds (ESF) zu beantragen. Und sie müssen für jeden Transferbeschäftigten spätestens nach vier Wochen ein Qualifizierungskonzept vorlegen – daraus geht hervor, in welchen Bereichen die Ex-Praktiker-Mitarbeiter geschult und beraten werden. Ob sie etwa eine branchenspezifische Fortbildung erhalten oder beispielsweise ein Bewerbungstraining.

Doch auch die Ex-Praktiker-Mitarbeiter können sich an PCG wenden, wenn sie mit der Arbeit der Träger nicht zufrieden sind. Dafür hat die Koordinierungsstelle eine Hotline eingerichtet. Alle Informationen laufen bei PCG zusammen und werden regelmäßig gemeinsam mit den Transferträgern, mit dem Insolvenzverwalter, ver.di, den Praktiker-Betriebsräten und der Agentur für Arbeit ausgewertet. „Durch diese Vorgehensweise werden Transferträger viel kontrollierbarer und vergleichbarer“, sagt PCG-Geschäftsführer Klaus Kost. „So entstehen einheitliche Standards. Das steigert die Qualität der erbrachten Leistungen, nicht nur in diesem Projekt, sondern auch für die Zukunft.“ Er nimmt nicht nur die Transferträger in die Pflicht. Auch seine eigene Arbeit will er zukunftsfähig ausrichten. „Wir werden unsere Arbeit für die Praktiker-Insolvenz von einer unabhängigen Stelle evaluieren lassen.“ ■



# „Wir müssen die Wut der Menschen bremsen“

**PORTUGAL** Die Sparpolitik der Regierung bedroht die Existenz der Bürger und die demokratischen Institutionen. Die Gewerkschaften setzen auf Generalstreik und das Verfassungsgericht. Die von Armut bedrohte Bevölkerung Portugals gibt Europa die Schuld an der Misere.

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin in Rom



**GEWERKSCHAFTER TRINDADE, DIE GRUPPE „ZUM TEUFEL MIT DER TROIKA“ VOR DEM RATHAUS LISSABON AM 6.10.2013:** Chancenlos

Im Wartezimmer vor Carlos Trindades Büro sitzt eine Frau und weint. Sie ist um die 50, blondiert und trägt Jeans und Turnschuhe. Aus einer bunten Stofftasche zieht sie ein Papiertaschentuch nach dem anderen. Trindade nimmt sie in den Arm. „Ich komme gleich zu dir“, verspricht er. Dann zieht er die Tür seines Arbeitszimmers zu und erklärt, dass die Frau Gewerkschaftsvertreterin in einer Putzkolonne sei. Bei Verhandlungen und im Fernsehen hat sie immer für alle Kolleginnen gesprochen. Jetzt soll sie selbst gekündigt werden. „Das Land ist in einem desolaten Zustand und die Menschen auch. Am schlimmsten trifft es die Frauen“, sagt Trindade.

Sein Büro erreicht man über ein heruntergekommenes Treppenhaus mit knarrenden Holzstufen und abgeschlagenen Wandkacheln. Es liegt in der Altstadt von Lissabon, nahe dem Hafen. Carlos Trindade, 59, gehört zum Urgestein der portugiesischen Gewerkschaftsbewegung. Er ist Chef der kleinen Organisation STAD, die Sicherheitskräfte, Putzfrauen und Haushaltshilfen vertritt. Trindade ist auch Vorstandsmitglied der CGPT, des größten portugiesischen Gewerkschaftsbundes, wo er sich um die Probleme der Immigranten und der immer zahlreicheren Auswanderer kümmert. Zudem ist er Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (WSA) und nimmt für die CGPT auch jedes Jahr an der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation ILO teil. Trindade kennt alle Realitäten, von ganz unten bis ganz oben. „Aber jetzt ist es schlimm, ganz schlimm“, sagt er. Und er erzählt: „Die Leute sind so wütend, dass wir sie bremsen müssen, um unkontrollierte Aus-

brüche zu verhindern. Es herrscht eine Stimmung der Rebellion.“ Die Gewerkschaften haben trotz der notorischen Uneinigkeit zwischen der eher kämpferischen CGPT und der kompromissorientierten UGT in den vergangenen zwei Jahren schon vier gemeinsame Generalstreiks gegen die Regierung von Premierminister Pedro Passos Coelho organisiert.

**DAS DIKTAT DER TROIKA** Die Sparpolitik der Regierung hat das Land in eine Rezession gestürzt und bedroht jetzt die demokratischen Institutionen. Viele Krankenhäuser, Schulen und Gerichtshöfe wurden bereits geschlossen, die Gelder für Universitäten und Forschung gekürzt. Die Kürzungen im öffentlichen Dienst bedrohen – wie in Griechenland – den Mittelstand, der sich in vielen Fällen mit dem Existenzminimum arrangieren muss. Jetzt sollen auch die Renten der Staatsangestellten angegriffen werden. Zum ersten Mal seit der Nelkenrevolution von 1974, die der Salazar-Diktatur ein Ende setzte, tauchen in Lissabon wieder Armut und Hunger auf. In der Zentrale der kostenlosen Essensausgabe, dem Banco Alimentar, wurden in den drei Sommermonaten von Juni bis August ▶



**SCHLAGZEILEN,  
FES-BÜROLEITER  
NAUMANN (O.L.),  
AKTIVIST MARQUES,  
STRASSENSZENE:**  
Die Mieten liegen  
bei 400 Euro, viele  
Einkommen auch.



*„Alle sind gegen die Sparpolitik, aber die Troika entscheidet über die Gesetze im Land – ohne eine Legitimierung.“*

MARIO SOARES, EX-STAATSCHEF PORTUGALS

► 15 000 Menschen regelmäßig mit Lebensmitteln versorgt. Viele, die kommen, sind alte Menschen, die mit einer Pension von 300 Euro leben müssen, und Familien mit Kindern, die durch plötzliche Arbeitslosigkeit ins soziale Nichts fallen. Die Arbeitslosenquote im Land ist seit 2011 von zehn auf über 18 Prozent gestiegen. Dabei ist ein Viertel der Erwerbslosen, diejenigen, die kein Arbeitslosengeld beziehen, gar nicht mitgerechnet. In der offiziellen EU-Arbeitslosenstatistik belegt Portugal den dritten Platz nach Griechenland und Spanien.

2011 hat das hochverschuldete Land von der sogenannten Troika, bestehend aus EU-Kommission, Europäischer Zentralbank und dem Internationalen Währungsfonds, ein Hilfspaket von 78 Milliarden Euro erhalten und gleichzeitige Schuldentilgung akzeptiert. Der sozialdemokratische Regierungschef Coelho drosselte die Staatsausgaben: Das bedeutet vor allem Schließung von Schulen, Forschungseinrichtungen und Ämtern; das Durchschnittsgehalt im öffentlichen Dienst Portugals liegt derzeit bei rund 1000 Euro brutto. Zudem zog die Regierung das bereits von der sozialistischen Vorgängerregierung begonnene Privatisierungsprogramm in rasender Schnelle durch. Es betrifft bislang die Energieversorgung, den Schiffsbau, die staatliche Minengesellschaft, den Flug-

hafenbetreiber ANA und bald auch die Post. Viele kapitalschwere Investoren kommen aus den ehemaligen Kolonien Angola und Brasilien, aber auch aus China. Die linke Opposition spricht von der Aushöhlung des Staates, aber selbst von konservativer Seite wird Coelho kritisiert. António Bagão Félix, ehemaliger Finanzminister und Ex-Vizedirektor der portugiesischen Notenbank, bezeichnete die Privatisierungspolitik der Regierung in einem Interview mit dem italienischen Fernsehsender RAI 3 als „Farce“. „Das Land riskiert, seine Souveränität zu verlieren, und am Ende kommen nicht mehr als zehn Prozent der Schulden in die Staatskasse“, so der Ex-Minister.

In der europäischen Wirtschaftspresse hingegen gilt Portugal, das 2014 wahrscheinlich um einen neuen Kredit bitten muss, als Musterschüler unter den EU-Schuldnern. „Die Troika gibt Portugal gute Noten“, titelten einige Blätter im vergangenen Herbst, unter anderem auch das „Handelsblatt“. Finanzanalysten freuen sich über einen kleinen Handelsüberschuss als Zeichen für ein besseres Wirtschaftsklima.

**REBELLION LIEGT IN DER LUFT\_** Von dieser guten Stimmung ist in Portugal nichts zu spüren. Trotz der drastischen Ausgabenkürzungen des Coelho-Kabinetts steigt das Haushaltsdefizit seltsamerweise weiter. Die Portugiesen fühlen sich von ihrer Regierung betrogen. „Coelho und seine Bande zerstören unser Leben“, sagt Henrique Gil. Auf dem Rücken trägt er ein Protestplakat. „Würde oder Misere“ steht darauf. Gemeinsam mit einem Grüppchen von Leuten demonstriert der Informatiker vor dem Lissabonner Rathaus gegen die Ausgabenkürzungen für Schule und Bildung und gegen die Mieterhöhun-

gen. Es ist Samstagvormittag, ein paar Passanten bleiben stehen. Die Polizisten, darunter viele Frauen, schirmen routiniert das Rathaus ab. Ein Journalist macht Fotos.

Solche unangekündigten Flashmobs gibt es jetzt ständig in der Stadt. Sie gehören zu den Aktionen der immer stärker werdenden Protestbewegung „Que se lixe a Troika“, was so viel heißt wie: „Zum Teufel mit der Troika“. Dass die europäischen Stabilitätswächter in Portugal einen miserablen Ruf haben, zeigt auch der Erfolg des neuen Tischspiels „Vem ai a Troika“ (die Troika kommt). In dem Alternativ-Monopoli geht es um obskure finanzielle Interessen und inkompetente und korrupte Politiker.

„Wir haben es satt, auf den Arm genommen zu werden“, erklärt Marco Neves Marques, 30 Jahre alt und Aktivist einer Prekären-Gruppe. Er ist Teil der Generation, die sich bei der ersten großen Demo 2011 auf der Lissabonner Praça do Rossio den Namen „Wegwerfgeneration“ gegeben hat. Rund 40 Prozent der unter 30-Jährigen sind arbeitslos. Die übrigen finden höchstens befristete 500-Euro-Jobs. „Wir sind die bestausgebildete Generation, die das Land je hatte, aber wir bekommen keine Chance“, sagt er. Er selbst ist Forstingenieur und hatte zuletzt einen Einjahresvertrag bei einem Universitätsprojekt für Landschaftsentwicklung. Jetzt bekommt er Arbeitslosengeld. Vorher hat er eine Zeit lang bei der Modekette Zara für 2,77 Euro die Stunde im Verkauf gearbeitet. Schon 2007 hat er an der Uni mit anderen prekär Beschäftigten eine politische Gruppe gegründet, die sich jetzt der Anti-Troika-Bewegung angeschlossen hat.

**GEFÄHRDETE DEMOKRATIE**\_ Marco Neves Marques hetzt ständig zwischen Terminen hin und her. Deshalb muss man sich mit ihm am Lissabonner Hafen treffen, wo er auf die Fähre wartet, die die vom Fluss Tejo getrennten Stadtteile verbindet. Wie er warten hier viele – mit einer Einkaufstüte in der einen und einem Telefon in der anderen Hand. „So gut wie alle, die hier stehen, haben Freunde und Verwandte, die ausgewandert sind – in den Norden oder auch in den Süden, beispielsweise in die ehemalige Kolonie Angola“, sagt Marques. Seit die Regierung auch die Wohnungsmieten liberalisiert hat, ist das Leben in der Stadt für viele unmöglich geworden. Die Mieten liegen bei durchschnittlich 300 bis 400 Euro, viele Einkommen bei 400 bis 500 Euro. Die meist mit antiken Kachelfassaden verzierten Wohnhäuser der Lissabonner Altstadt sind zum Objekt von Immobilienspekulationen geworden, viele stehen schon leer. Seit der Erhöhung der Mehrwertsteuer haben auch viele kleine Geschäfte geschlossen. Das Zentrum der europäischen Kulturhauptstadt des Jahres 1994 könnte eine Geisterstadt werden. „Das wird passieren, wenn noch mehr Menschen wegziehen müssen“, erklärt Marques.

Er selbst möchte bleiben und helfen, zu verhindern, dass die Demokratie in kleinen Stücken abgetragen wird. „Das Ziel unserer Regierung ist die Änderung der Verfassung und die Beschneidung der demokratischen Rechte“, davon ist er überzeugt. Und mit dieser Überzeugung steht er nicht alleine. Mario Soares, 88, war Staats- und Regierungschef des Landes. Seine sozialistische Partei hat das Memorandum of Understanding mit der Troika unterzeichnet. Dennoch erklärte er unlängst in einem Interview: „Alle, wirklich alle sozialen Gruppen sind gegen die Sparpolitik der Regierung – von den Studenten bis zum Militär. Ich bin überzeugter Europäer, aber was jetzt passiert, ist eine Gefahr für die Demokratie. Die Troika entscheidet über die Gesetze im Land. Dafür gibt es keine Legitimierung.“

**LABILE GEWERKSCHAFTSEINHEIT**\_ Auch Reinhard Naumann, der die Entwicklung Portugals seit vielen Jahren beobachtet, kann keine Zuversicht verbreiten. „Die Perspektive ist ein Land, in dem alle Schutzmechanismen für Erwerbstätige, Rentner und Kinder aus ärmeren Familien abgebaut wurden“, erklärt der Leiter des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Lissabon. Auch auf die Gewerkschaften sieht er weitere Probleme zukommen. „Jetzt wird der öffentliche Sektor geschleift, und das Instrument des Generalstreiks, das schon viermal eingesetzt wurde, wird stumpf“, sagt er. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt derzeit bei knapp 20 Prozent. Nach Naumann könnte er bald auf die Hälfte sinken, wenn Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung weiter steigen. „Die Regierung setzt auf die Deregulierung des Arbeitsmarktes, die Senkung der Lohneinkommen und die systematische Schwächung der Gewerkschaften. Das ist ihr vor allem mit der Zerstörung des Flächentarifvertrags gelungen“, so der FES-Experte. Auch die aus der Not geborene, spontan für die Generalstreiks gebildete Gewerkschaftseinheit ist seiner Meinung nach eher ein „labiler Zustand“, was die Bewegung zusätzlich schwächt.

All das macht Gewerkschaftschef Carlos Trindade manchmal ratlos. Trotz aller widrigen Umstände will er aber keinesfalls die Waffen strecken. Für ihn sind die Ergebnisse der Lokalwahlen im September 2013, wo Sozialisten und Kommunisten die Wahlgewinner waren, ein Hoffnungsschimmer. Jetzt gibt es seiner Meinung nach vor allem zwei Dinge zu tun. Das ist zum einen der Gang zu den Arbeitsgerichten. „Uns bleibt das Arbeitsrecht, und wir sollten dieses Instrument nutzen“, so Trindade. Das portugiesische Verfassungsgericht hat 2013 mehrere Sparbeschlüsse der Regierung zurückgewiesen und somit die Hoffnung auf eine größere Stabilität der bestehenden Rechte und der Möglichkeit, sie einzuklagen, gestärkt.

Trindades zweite Handlungsoption heißt: „menschlich bleiben“. „Die Menschen sind ausgelaugt und verzweifelt. Sie brauchen ganz praktische Hilfe und jemanden, der ihnen zuhört“, sagt er und macht die Tür zum Vorzimmer seines Büros wieder auf. Der Warteraum ist jetzt restlos überfüllt. Neben der Frau, die weint, sitzen viele andere. Die meisten von ihnen sind vor Jahren aus den afrikanischen Kolonien gekommen und arbeiten als private Haushaltshilfen oder im Zimmerservice von großen Hotelketten. Viele sollen gekündigt werden, alle verdienen zu wenig oder bekommen Probleme, wenn sie schwanger werden. Carlos Trindade schiebt die Papiere auf seinem Schreibtisch zusammen und schlürft schnell noch einen Kaffee. Vor ihm liegen viele Geschichten, die er sich anhören wird. Und vielleicht auch ein paar Prozesse, die er gewinnen kann. ■

SOZIALES  
EUROPA



# Die soziale Dimension Europas verschwindet

**EUROPÄISCHE UNION** Brüssel nutzt die Eurokrise zu massiven Eingriffen in die Sozial- und Tarifpolitik der EU-Staaten. Sozialkommissar Andor fordert zwar einen Politikwechsel – doch er kann sich nicht gegen Berlin und London durchsetzen.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

**E**U-Sozialkommissar László Andor ist immer für eine Überraschung gut. Mal warnt der Ungar vor „Hysterie“ in der Zuwanderungsdebatte – Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien seien eine Bereicherung für Deutschland und keine Gefahr. Mal fordert er, die „Orthodoxie“ der Maastricht-Kriterien zu überwinden und den Sparkurs in den südeuropäischen Krisenländern zu lockern.

Andor war es auch, der die gewerkschaftliche Forderung nach einer „Jugendgarantie“ aufgegriffen und Europa auf den Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit eingeschworen hat. Der Sozialkommissar unterscheidet sich damit wohltuend vom neoliberalen Mainstream. Entsprechend groß waren die Erwartungen, als er im Oktober eine Mitteilung zur „sozialen Dimension“ der Währungsunion vorlegte.

Andor werde eine gemeinsame Arbeitslosenkasse für die 18 Euroländer vorschlagen, hieß es, nachdem erste Entwürfe durchgesickert waren. Die Sozialpolitik werde nicht länger ein Stiefkind der EU-Kommission bleiben, sondern endlich ins Zentrum der Anti-Krisen-Strategie rücken. Vor allem die Gewerkschaften erwarteten viel von Andors Vorschlag, der immer wieder verschoben worden war. (Mehr dazu bei den Links.) Doch die hochfliegenden Hoffnungen wurden enttäuscht. Erst strich Kommissionspräsident José Manuel Barroso das Projekt einer Arbeitslosenkasse – angeblich gibt es dafür keine Rechtsgrundlage im EU-Vertrag. Auch frühere EU-Pläne zur Schaffung eines eigenen Euro-Budgets, das ökonomische Schocks abfedern und soziale Krisen mildern sollte, wurden fallen gelassen. Vor allem Berlin war dagegen.

**FUSSNOTE DER KRISENBEWÄLTIGUNG** Dann wurde die „soziale Dimension“ zu einer Fussnote der Krisenbewältigung degradiert. Zwar will Brüssel künftig die Arbeitslosenquote, das Armutsrisiko und die Einkommensentwicklung näher unter die Lupe nehmen. Diese und andere sozialpolitische Kriterien gehen in ein neues „Scoreboard“ zur Bewertung der nationalen Budget- und Reformprogramme ein. Sie werden auch im Rahmen des neuen „Europäischen Semesters“ zur Finanzpolitik erörtert, mit dessen Hilfe die Haushalte der EU seit 2011 koordiniert und überwacht werden sollen.

Allerdings soll es keine mit Strafen bewehrten Grenzwerte wie in der Finanzpolitik geben. Ein dreiprozentiges Budgetdefizit kann milliarden schwere Sanktionen auslösen, mehr als 50 Prozent Jugendarbeitslosigkeit hingegen bleiben ohne Folgen. Andor schaffte es nicht einmal, sich neue Kompetenzen zu sichern. Nur die „Mobilität der Arbeitnehmer“, also die Abwanderung aus Krisenländern in prosperierende Staaten wie Deutschland, wird gefördert.

Enttäuschend fällt auch der Vorschlag zur Beteiligung der Sozialpartner aus. Die Kommission hält an den bestehenden Foren (makroökonomischer Dialog, Tripartit-Sozialgipfel) fest, obwohl sie sich in der Finanz- und Eurokrise als unzureichend erwiesen haben. Neu ist lediglich die Idee, Arbeitgeber und Gewerkschaften künftig stärker und frühzeitiger in die Koordinierung durch das „Europäische Semester“ einzubinden.

Doch selbst dieser Vorschlag ist zweischneidig. Denn die Kommission will über Löhne und Tarifpolitik sprechen – und sich so in bisher exklusive und nationale Kompetenzen der Sozialpartner einmischen. Das erklärte Ziel der Brüsseler Behörde ist es, Mindestlöhne zu ►

► senken, die Tarifbindung zu lockern und den Arbeitsmarkt gemäß dem neoliberalen Dogma „flexibler“ zu gestalten. Entsprechend harsch fiel die Reaktion aus dem Gewerkschaftslager aus. „Die Einmischung der Kommission führt zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen und greift in die Autonomie der Sozialpartner ein“, kritisierte Ulrich Eckelmann, Generalsekretär des Dachverbands „industriAll Europe“. Genau wie der Europäische Gewerkschaftsbund sprach er sich für eine Reform der gerade eingeführten „Economic Governance“ aus. Statt wie bisher um Defizitabbau und Wettbewerbsfähigkeit müsse es um „soziale Verantwortung und demokratische Zurechenbarkeit“ gehen.

Mit dieser Forderung stehen die Gewerkschaften nicht allein. Auch das Europaparlament kritisiert die fehlende demokratische Kontrolle und die soziale Schieflage. Das Kommissionspapier sei ein „letzter verzweifelter Versuch, das eigene Scheitern in der Sozialpolitik zu kaschieren“, sagte Udo Bullmann, Chef der SPD-Gruppe. „Die Kommission stiehlt sich aus ihrer Verantwortung für ein stabileres und sozialeres Europa“, kritisierte Sven Giegold von den Grünen.

Doch es sollte noch schlimmer kommen. Beim EU-Gipfel Ende Dezember wurde der ohnehin schwache Vorschlag der Brüsseler Behörde weiter verwässert. Mit den neu eingeführten sozialen Indikatoren werde „einzig und allein das Ziel verfolgt, ein breiteres Verständnis sozialer Entwicklungen zu ermöglichen“, beschlossen die 28 Staats- und Regierungschefs. Eine Änderung ihrer Wirtschafts- und Finanzpolitik aufgrund sozialer Fehlentwicklungen schlossen sie damit ausdrücklich aus.

Zudem bekam Großbritannien die übliche Extrawurst: Es muss sich an der „sozialen Dimension“ nicht beteiligen. Zuvor hatte der britische Premier David Cameron bereits durchgesetzt, dass die EU-Kommission alle EU-Gesetze auf überflüssige Bürokratie überprüft. Erster „Erfolg“ dieser auch von Berlin unterstützten Initiative: Kommissionschef José Manuel Barroso blockierte neue europäische Arbeitsschutzregeln für Friseur\*innen – und das, obwohl sie von den Sozialpartnern beschlossen worden waren. Dies sei ein „bisher einmaliger Vorgang“, kritisierte Annelie Buntenbach vom DGB-Bundesvorstand. Bisher hatte die Behörde die Sozialpartner-Vereinbarungen meist problemlos durchgewunken und an den Rat zur Verabschiedung weitergeleitet. Doch selbst dieser bisher selbstverständliche Grundpfeiler des Sozialdialogs wankt. Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klaffen Welten – und die Kluft wird immer größer, wie eine Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel belegt.

**ZWEI WELLEN DES SOZIALABBAUS** Bis Anfang des neuen Jahrhunderts habe die Währungsunion noch eine „soziale Dimension“ besessen, schreiben Christophe Degryse, Maria Jepsen und Philippe Pochet in ihrem Arbeitspapier zu Eurokrise und Sozialpolitik. Sie sei zwar nicht ausgeprägt gewesen, doch hätten nationale Beschäftigungspakte und der europäische Sozialdialog bis Mitte der 2000er Jahre durchaus noch funktioniert.

Danach gab es jedoch zwei Wellen der Sozialabbaus. Die erste machen die Autoren am Sieg gemäßigt-rechter und rechter Mehrheiten in Brüssel und vielen EU-Ländern fest. Seit der Amtsübernahme von José Manuel Barroso als Kommissionspräsident 2004 habe der soziale Dialog seine Bedeutung verloren. Die zweite Welle begann mit der Finanz- und Eurokrise 2008/2009. Sie wurde zu einem breit angelegten Angriff auf Arbeitnehmerrechte genutzt.

Zwar sei es noch zu früh, ein Fazit zu ziehen, so die ETUI-Experten. Schließlich nimmt die neue „Economic Governance“ der Eurozone gerade erst Gestalt an. Klar sei aber schon jetzt, dass die laufenden Reformen ein „extrem effizientes Instrument zur Änderung des europäischen Sozialmodells“ darstellen werden. Unter dem Vorwand der Krisenbewältigung sei die Arbeits- und Sozialpolitik zur „wichtigsten Variable der Währungsunion“ gemacht worden.

Die Europäische Zentralbank hat den Rückbau des Sozialstaats sogar zum Programm erhoben. In einer Rede in Harvard im März 2013 forderte EZB-Direktoriumsmitglied Benoît Coeuré eine „Neudefinition des Sozialvertrags“ auf nationaler und europäischer Ebene. Der Franzose machte kein Hehl daraus, dass er soziale Besitzstände („Renten“) abschaffen und Schutzregeln („Eintrittsbarrieren“) aushebeln will. Nur so lasse sich die Abhängigkeit von den Finanzmärkten verringern, so seine überraschende – und wenig überzeugende – Begründung.

Derweil hält László Andor in Brüssel weiter die Fahne der sozialen Gerechtigkeit hoch. Das Euroregime sei derzeit zwar „vorteilhaft für Kapitalbesitzer in den Überschussländern“, schrieb er in einem viel beachteten Artikel im Wirtschaftsdienst Vox. Auf Dauer lasse sich die soziale Schieflage aber nicht durchhalten, die Währungsunion brauche dringend ein neues Paradigma. Der Sozialkommissar bleibt also bei seiner unorthodoxen Linie. Doch seit seiner weichgespülten Vorlage zur „sozialen Dimension“ glaubt in Brüssel kaum noch jemand, dass er sich durchsetzen kann. ■

#### MEHR INFORMATIONEN



Erwartungen der Gewerkschaften zu Andors Vorschlag:  
[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andorheadlines/news/2013/10/20131002\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andorheadlines/news/2013/10/20131002_en.htm)

ETUI Working Paper 2013.05: „The Euro crisis and its impact on national and European social policies“

Can we move beyond the Maastricht orthodoxy? László Andor, 16 December 2013  
[www.voxeu.org/article/can-we-move-beyond-maastricht-orthodoxy](http://www.voxeu.org/article/can-we-move-beyond-maastricht-orthodoxy)





**DIE BR-WAHLEN 2014 FEST IM BLICK, VERTRAUENSLEUTETAGUNG DER IG BCE HAMBURG IM JANUAR:** Ein Altersdurchschnitt von 45 Jahren

# Generationswechsel im Betriebsrat

**BETRIEBSPOLITIK** Wie eine tickende Zeitbombe erscheint die Überalterung vieler Betriebsratsgremien. Spätestens 2018 steht ein massiver Generationswechsel an. In den Vertrauensleuten haben die Industriegewerkschaften ein Nachwuchs-Potenzial, das sie mehr aktivieren sollten.

Von **JÜRGEN PROTT**, bis 2008 Industriesoziologe an der Universität Hamburg

**F**inden sich für die Betriebsratswahlen jetzt im Frühjahr genügend qualifizierte und gewerkschaftlich engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit, für ihren Betriebsrat zu kandidieren? Wer diese Frage amtierenden Interessenvertretern aus der Industrie stellt, stößt auf gebremsten Optimismus. Die meisten von ihnen wollen selbst wieder antreten und sind zugleich sicher, eine ausreichende Zahl potenzieller Mitstreiter an ihrer Seite zu wissen, auch wenn sich die Nachwuchspflege heute schwerer gestaltet als in früheren Zeiten. Diese Erkenntnis verdanken wir einer Befragung von mehreren Dutzend in der IG BCE organisierten Betriebsräten aus immerhin 70 Betrieben. Bisher, so argumentieren vor allem erfahrene Betriebsratsvorsitzende, hätten sich immer noch genügend Kolleginnen und Kollegen bereitgefunden, dieses zwar oft mühsame, aber unter dem Strich doch zufriedenstellende bürgerschaftliche Engagement auf sich zu nehmen. Kein Grund zur Besorgnis also?

Wenn wir die Lage näher betrachten, erkennen wir jedoch zunehmende Schatten auf dem flächendeckenden Bild der betrieblichen Mitbestimmung. So müssen mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland in ihrem Betrieb auf den Schutz einer gesetzlich legitimierten Interessenvertretung verzichten. Vor allem wenn sie im Osten der Republik in einem kleinen Unternehmen jenseits der Industrie beschäftigt sind, kennen sie Betriebsräte häufig nur vom Hörensagen. Aber auch am anderen Ende der Skala, wo die Gewerkschaften im Betrieb traditionell stark verankert sind, steht nicht alles zum Besten. Wie eine tickende Zeitbombe erscheint manchen die Überalterung sehr vieler Betriebsratsgremien. Experten schätzen, dass bei den diesjährigen Wahlen etwa jedes vierte Betriebsratsmitglied zumeist aus Altersgründen ersetzt werden muss, was den Kolleginnen und Kollegen in den mittelgroßen und großen Betrieben nicht allzu große Kopfschmerzen bereitet. 2018 jedoch, wenn etwa jedes zweite Betriebsratsmitglied seinen Hut nehmen wird, steht vielerorts ein massiver Generationswechsel an, den ohne Qualitätseinbuße nur bewältigen wird, wer mithilfe der Gewerkschaften strategisch plant.

Nun lehren uns Organisationsforschung wie Lebenserfahrung, dass Interessenvertretungsorgane, wenn sie effektiv und einfallreich funktionieren sollen, ein gutes Mischungsverhältnis benötigen zwischen bewährten und erfahrenen Kräften auf der einen und unverbrauchten, kreativen Personen auf der anderen Seite. In vielen großen Industriebetrieben hat es jedoch den Anschein, als hätten



**WORKSHOP ZUR VORBEREITUNG DER BETRIEBSRATSWAHLEN BEI VL-TAGUNG IN HAMBURG:** Gefragt sind attraktive Beteiligungsangebote

sich an der Spitze der Betriebsräte langjährig eingespielte Teams etabliert, die zwar unbestreitbare Erfolge für sich geltend machen können, aber den nicht exponierten Angehörigen des Gremiums die Luft zum Atmen nehmen.

Wenn sich im Betrieb zudem herumspricht, dass Eitelkeiten, persönliche Animositäten und Machtstreben das Klima solidarischer Kooperation im Betriebsrat vergiften, schreckt das den Nachwuchs ab. Vom „Hauen und Stechen“ oder dem „Schaulaufen der Meister“ ist in unseren Interviews die Rede, in denen sich eine beachtliche Minderheit der befragten Interessenvertreter über blockierte Partizipationschancen beklagte. „Hätte mir vor der Wahl einer gesagt hätte, in welche Schlangengrube ich da hereinkomme“, sagte ein jüngerer Techniker stellvertretend für andere im Intensivinterview, „wäre ich sicher nicht angetreten.“

Gewissenhafte Betriebsräte stoßen in der Belegschaft auf positive Resonanz, weil sie durchsichtig agieren und die Aufgaben auf möglichst viele Schultern verteilen. Das spornt jenen Kreis von Kandidaten an, die nicht ihr persönliches Schäfchen ins Trockene bringen, sondern aus gewerkschaftlicher Überzeugung betriebliche Arbeitnehmerpolitik mitgestalten wollen. Wo es aber amtierenden Betriebsräten schwerfällt, Nachwuchs zu gewinnen (weil schlichte Aushänge am Schwarzen Brett diesen auch nicht anlocken), täten diese Betriebsräte sicher gut daran, selbstkritisch nach Gründen für ihre mangelnde Ausstrahlungskraft zu forschen. Dies sollten sie tun, bevor sie andere für die mangelnde Attraktivität des von ihnen verkörperten Ehrenamtes verantwortlich machen – wie die vermeintlich bindungsunfähige jüngere Generation, die Selbstsucht der Angestellten oder gar die Hinterlist des Managements.

**POTENZIAL VERTRAUENSLEUTE** \_ Aber auch wenn sich Betriebsräte ehrlich und einvernehmlich bemühen, so viel wie möglich für ihre Wählerinnen und Wähler herauszuholen, auch wenn sie dem Eindruck entgegenwirken, sich an ihren Sesseln festzukrallen, kann es ihnen passieren, die Lücken im Gremium wie auf der Liste der Nachrücker nicht mit qualifiziertem und wertrational motiviertem Nachwuchs schließen zu können. An dieser Stelle kommen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute ins Spiel. Ihnen eilt im günstigen Fall der

Ruf voraus, „kleine Betriebsräte“ zu sein. Viele von ihnen verstehen ihre Mitarbeit im gewerkschaftlichen Vertrauenskörper als Einübung einer späteren Mitwirkung in der gesetzlichen Interessenvertretung.

Meine Befragung von im Jahr 2012 neu gewählten Vertrauensleuten in der IG Metall und der IG BCE mithilfe einer standardisierten Befragung (bei der IG Metall) sowie einer Serie von Gruppeninterviews (mit Vertretern der IG BCE) förderte eine ganz ähnliche Verhaltensdisposition zutage. Obwohl erst seit verhältnismäßig kurzer Zeit von den Gewerkschaftskollegen ihrer Abteilung/Arbeitsgruppe ins Vertrauensleute-Ehrenamt berufen, erklärten sich 36,1 Prozent aus der IG BCE und sogar annähernd jeder Zweite (48,2 Prozent) aus der IG Metall einige Monate vor der Betriebsratswahl prinzipiell zu einer Kandidatur bereit. Die erfreuliche Botschaft lautet demnach: Das Interesse ist da.

Der Haken bei dieser Sache ist allerdings, dass die Vertrauensleute als betriebspolitische Infrastruktur der Gewerkschaften schon bessere Zeiten gesehen haben. In den zurückliegenden Jahren schwindet ihre Zahl kontinuierlich, wenn auch zuletzt mit abnehmendem Tempo. Das kann angesichts der Tatsache kaum verwundern, dass die deutschen Gewerkschaften zwischen 2000 und 2011 nicht weniger als 1,6 Millionen Mitglieder verloren haben. Gerade da, wo der potenzielle Betriebsratsnachwuchs in Gestalt von Vertrauensleuten besonders dringend gebraucht wird, in den kleinen und mittleren Unternehmen jenseits der Industrie, müssen wir sie zumeist mit der Lupe suchen. Häufig beklagt sich dort zudem das kleine Häuflein zur gewerkschaftlichen Fahne stehender Betriebsangehöriger darüber, dass der zuständige Gewerkschaftssekretär ihrer „Betreuung“ nicht unbedingt die oberste Priorität einräumt, wie meine Befragungen nahelegen. In einer derartigen Situation subjektiv empfundener Mehrfachbenachteiligung kann schon die Neigung des Betriebsratsvorsitzenden, „die Brocken hinzuschmeißen“, das Ende der gesetzlichen Interessenvertretung auf unabsehbare Zeit einläuten.

Seit einiger Zeit erkennen die von langjährigem Substanzverlust gebeutelten Gewerkschaften ein schwaches Licht am Ende des Tunnels. Sie haben verlorene Anziehungskraft zurückgewonnen. Auch die durchaus vorhandene Bereitschaft vieler neu ins Amt gekommener Vertrauensleute, so bald wie möglich in ihren Betriebsrat nachzurücken zu wollen, kann Optimismus begründen. Wenn wir genauer hinschauen, verdunkelt sich aber auch dieses Bild. Wer da aus dem Kreis neu gewählter Vertrauensleute Betriebsratsambitionen hegt, ist im Schnitt in beiden Industriegewerkschaften bereits etwa 45 Jahre alt. Somit verkörpern diese Interessenten nicht unbedingt die in den Gewerkschaften notorisch unterbelichtete Perspektive der jüngeren Generation.

Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse, dass Vertrauens-Frauen nach wie vor deutlich seltener in die Betriebsräte streben. Und auch qualifizierte Angestellte aus dem Kreis der gewerkschaftlichen Vertrauensleute halten sich wesentlich stärker zurück, wenn sie auf individuelle Betriebsratspräferenzen angesprochen werden. In ihrer Wahrnehmung etablierter betrieblicher Verhältnisse hat hier und da ein überschaubarer Personenkreis den Betriebsrat

über mehrere Perioden hinweg gleichsam okkupiert. Vor allem gewerbliche Arbeitnehmer scheinen bis heute gelegentlich das Wahlamt als Ersatzkarriere zu nutzen. Das aber entspricht häufig gerade nicht der individuellen beruflichen Lebensplanung qualifizierter Angestellter. Sie wollen sich durchaus im Betriebsrat engagieren, aber nicht unbedingt mit ganzer Kraft und auf unabsehbare Zeit. Manche von ihnen sympathisieren mit Teilzeitfreistellung, die ihrem beruflichen Ehrgeiz nicht in die Quere kommt, bezweifeln jedoch, ob sich solche Wunsch-Konstruktionen

*„Die Gewerkschaften sind gut beraten, in ihrer Betriebspolitik der Vertrauensleutearbeit mehr Gewicht zu geben.“*

JÜRGEN PROTT

gegenüber eingeschliffenen Mustern behaupten können. Im Licht der Befragungen und umfanglicher Analysen lautet ein vorläufiges Fazit: Angesichts wachsender Schwierigkeiten, die altersbedingt aufreißenden Lücken in vielen Betriebsräten mit einer ausreichenden Zahl engagierter Personen zu schließen, sind die Gewerkschaften gut beraten, in ihrer Betriebspolitik der Vertrauensleutearbeit mehr Gewicht zu geben. Neu gewonnene Mitglieder an die Organisation zu binden, etwa durch attraktive Angebote kontinuierlicher ehrenamtlicher Beteiligung, kommt über kurz oder lang auch der Mitbestimmung im Betrieb zugute. Wenn die Gewerkschaften sich erfolgreich bemühen, die Vertrauensleute in der Gewerkschaft wie im Betrieb mit substanzielleren Partizipationsrechten auszustatten, erweitern sie die Chancen, die Arbeit der Betriebsräte in der Zukunft nachhaltig abzusichern. ■

#### MEHR INFORMATIONEN



Jürgen Prott: **ZUKUNFT FÜR BETRIEBSRÄTE – PERSPEKTIVEN GEWERKSCHAFTLICHER BETRIEBS-POLITIK.** Münster, Westfälisches Dampfboot 2013. 330 Seiten.  
Die Hans-Böckler-Stiftung förderte das Projekt.

# „An Macht bin ich nicht interessiert“

**INTERVIEW** Anika Fiedler, 24, Chemielaborantin beim Medizinkonzern Johnson & Johnson in Norderstedt bei Hamburg und JAV-Vorsitzende, über ihre Ambitionen als Nachwuchskandidatin für die jetzt anlaufenden Betriebsratswahlen 2014

Die Fragen stellte **SIGRID THOMSEN**, Journalistin in Hamburg

**„** *Anika, wie bist du zur Gewerkschaftsarbeit bei der IG BCE gekommen?*

Das war lustig: Ich war zuerst in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der JAV, weil mich eine der Jugendvertreterinnen vor den Betriebsratswahlen 2010 darauf angesprochen hatte. In die Gewerkschaft bin ich erst 2011 nach dem ersten JAV-Seminar der IG BCE eingetreten. Da wurde uns erklärt, was Gewerkschaften eigentlich machen. Und wozu sie gebraucht werden. Überzeugt hat mich das Zusammengehörigkeitsgefühl, das dort entstand. Inzwischen gehöre ich selbst zum Team bei solchen Seminaren.

*Was ist deine Aufgabe als JAV-Vorsitzende, mit welchen Anliegen kommen die Auszubildenden?*

Oft geht es darum, wie es nach der Ausbildung weitergeht. Viele werden zunächst für ein Jahr übernommen, aber darüber gibt es keine Regelung. Oder jemand hat nicht verstanden, wie das mit den Sozialversicherungsbeiträgen funktioniert, dann erklären wir das. Letztes Jahr wurde der Essensgeldzuschlag für Azubis gekündigt, das haben wir mit dem Betriebsrat zusammen rückgängig machen können. Um den Kontakt unter den knapp 70 Auszubildenden bei Johnson & Johnson zu verbessern, haben wir einmal ein Azubi-Frühstück organisiert. Insgesamt läuft es bei uns gut mit der Ausbildung; die meisten sind zufrieden. Ich selbst habe mir Aufklärung über die Gewerkschaftsarbeit zur Aufgabe gemacht. Wir bieten mit dem IG-BCE-Bezirk zusammen Werbeterminale an und haben auch schon Mitglieder gewonnen.

*Was bringt dich dazu, jetzt für den Betriebsrat zu kandidieren?*

Ich wurde von mehreren Kollegen aus dem Betriebsrat darauf angesprochen, weil sie sich über die Zukunft des relativ „alten“ Gremiums Gedanken machen. Das neue wird 17 Mitglieder haben. Für mich selbst ist es ein logischer Schritt von der JAV zum Betriebsrat. Ich bin ja nicht mehr in der Ausbildung, sondern seit Ende 2012 fest angestellt. Ich fühle mich wohl bei der betrieblichen Mitbestimmung, mag die Rolle. An Sitzungen des Betriebsrats und auch des Vertrauensleutekörpers habe ich als JAV-Mitglied schon teilgenommen. Vertrauensleute müssten in unserem Betrieb noch eine größere Rolle spielen, aber bisher ist der Organisationsgrad leider nicht hoch genug.

**BETRIEBSRATS-KANDIDATIN FIEDLER:**

„Heute hinterfrage ich viel mehr, verstehe Zusammenhänge. Ich erfahre, dass man etwas zum Positiven verändern kann.“



Foto: Cordula Kropke

## Der Werkzeugkasten ist da!

### Wofür willst du dich im Einzelnen einsetzen?

Ich möchte genau das gern ändern: den Organisationsgrad verbessern. Dazu muss ich Kolleginnen und Kollegen erklären, dass alle Tarifabschlüsse immer nur so gut sein können wie unsere Stärke ist. Je weniger Leute hinter einer Forderung stehen, desto weniger muss ja die Arbeitgeberseite darauf eingehen. Das sehen die meisten auch ein! Ich habe sogar meine Mutter für die Gewerkschaft geworben, sie ist begeistert! Aber wer eintritt, soll wirklich überzeugt sein. Ansonsten warte ich ab, was nach der Wahl auf mich zukommt. Vielleicht wird die lebensphasenorientierte Arbeitszeit für mich selbst mal ein wichtiges Thema. Aber um eine Betriebsvereinbarung anzustreben, müsste das aus der Belegschaft kommen.

### Hättest du gern mehr Macht oder Unterstützung für deine Sache?

An Macht für mich selbst bin ich eigentlich nicht interessiert. Mir geht es eher um Kompetenz. Wer mitreden will, muss auch selbst Ahnung haben. Ich bin gespannt auf die Erfahrung, wie man mit Verantwortung umgeht und sie auf mehrere Schultern verteilt. Das ist eine große Sache für mich. Wenn ich Unterstützung brauche, kann ich jederzeit bei der Gewerkschaft anrufen. Das habe ich auch schon in Anspruch genommen.

### Strebst du irgendwann eine Freistellung an?

Das liegt für mich im Augenblick noch in weiter Ferne. Erst mal will ich ein Ehrenamt übernehmen. Karriere mache ich eher im Beruf. Meine Arbeit gefällt mir sehr gut. Unser Unternehmen stellt chirurgisches Nahtmaterial und Implantate her; ich prüfe die Produkte im Labor auf Fehlerfreiheit und Qualität.

### Wird sich durch die Betriebsratsarbeit dein Verhältnis zum Arbeitgeber verändern?

Das glaube ich nicht. Auf der „Gegenseite“ befinde ich mich ja jetzt schon. Wir sind Gegenspieler, darauf bin ich eingerichtet. Ich denke, ich habe ein ausreichend dickes Fell. Bisher habe ich noch kaum Verhandlungen mit dem Arbeitgeber geführt, aber mir ist bewusst, dass man nicht immer alles durchsetzen kann. Das muss man dann für die Kollegen nachvollziehbar machen.

### Was bedeutet es dir selbst, dich für andere einzusetzen und viel Freizeit darauf zu verwenden?

Ich betrachte es eben als Freizeit, wenn ich an Wochenenden zu Jugendausschuss-Sitzungen, Arbeitskreisen oder Seminaren fahre, nicht als Arbeit. Ich habe dadurch viele nette Leute kennengelernt. Und ich hab mich auch selbst weiterentwickelt. Heute hinterfrage ich viel mehr, verstehe Zusammenhänge. Früher war mir nicht bewusst, dass man etwas zum Positiven verändern kann. Das nimmt heute einen großen Stellenwert in meinem Leben ein. ■

**Wer den Generationswechsel im Betriebsratsgremium aktiv gestalten will, für den ist die systematische Vermittlung von Wissen unverzichtbar. Die Böckler-Stiftung hat dazu einen Werkzeugkasten entwickeln lassen.**

Wie kann das Wissen der auscheidenden Interessenvertreter sichtbar gemacht und für das Betriebsratsgremium erhalten werden? Die Broschüre „Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch in Betriebs- und Personalräten“ will betriebliche Interessenvertretungen ermuntern und unterstützen, ihren Umgang mit Wissen zielgerichtet zu organisieren.



In der Werkzeugkasten-Broschüre werden anschaulich Handlungsschritte auf dem Weg zu einem besseren Wissensmanagement beschrieben. Entlang von Stichwörtern wie etwa Nachbesprechung, Wissenskarte, Kompetenz-Check oder Mentoring werden Instrumente und Methoden vorgestellt. Mit deren Hilfe kann das Wissen der Mitglieder erfasst und gesichert, können neue Betriebs- und Personalratsmitglieder eingearbeitet und individuelle Erfahrungen für das gesamte Gremium nutzbar gemacht werden.

Die systematische Wissensweitergabe an Betriebs- und Personalräte wird jetzt in gewerkschaftlichen Bildungsseminaren praktisch erprobt und weiterentwickelt – und in einem Mentoring-Pilotprojekt der IG BCE. Auch das IG-Metall-Bildungszentrum Lohr/Bad Orb bietet, unterstützt durch die Pädagogin Britta Bertermann von der TU Dortmund, vom 26. bis 28. Februar 2014 ein Seminar mit dem Titel „Den Wissensschatz des Betriebsratsgremiums nutzen“ an.

**MELANIE FRERICHS**

#### MEHR INFORMATIONEN



Britta Bertermann/Gerhard Naegele/Uwe Wilkesmann u.a.: **Werkzeugkasten für einen erfolgreichen Wissensaustausch in Betriebs- und Personalräten**. 22 Seiten, Download unter:

[www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2011-432-2-1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-432-2-1.pdf)

Melanie Frerichs, Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: 02 11/77 78-587, [melanie-frerichs@boeckler.de](mailto:melanie-frerichs@boeckler.de)

Kontakt zu Britta Bertermann, Telefon: 02 31/72 84 88-16, [britta.bertermann@tu-dortmund.de](mailto:britta.bertermann@tu-dortmund.de)



Nadine Zeibig leitet das Referat Arbeits- und Sozialrecht am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

## ZUR SACHE

# Nadine Zeibig über die Betriebsrats- wahlen 2014

*„Bei atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen gelangt das heutige Mitbestimmungsmodell an seine Grenzen.“*

Von März bis Mai finden in Deutschland Betriebsratswahlen statt. Die Mitbestimmung von Beschäftigten in ihren Betrieben ist eine historische Errungenschaft, die nicht selbstverständlich ist und deren Wert man nicht hoch genug schätzen kann. Die Beschäftigten können über ihre Betriebsräte Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen und die Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerrechte nehmen und so ihr Arbeitsleben mitgestalten. Leider werden in den westlichen Bundesländern nur 43 Prozent und in den östlichen Bundesländern nur 36 Prozent der Beschäftigten durch Betriebsräte vertreten; der Trend ist seit Jahren rückläufig. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer arbeitet in betriebsratslosen Betrieben. Ein Ziel muss es sein, diese Zahl zu senken. Dazu sollte etwa das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein – bisher liegt der Schwellenwert bei 50 Wahlberechtigten. Auch über eine Verpflichtung zur Gründung von Betriebsräten wäre nachzudenken.

Die betriebliche Mitbestimmung soll das strukturelle Ungleichgewicht, also die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Informations- und Machtasymmetrien ausgleichen. Die Möglichkeit, Arbeitnehmervertreter wählen zu können, die mit gesetzlich verankerten Rechten ausgestattet sind, ist heute notwendiger denn je: In Zeiten wiederkehrender Wirtschaftskrisen und zunehmender Internationalisierung versuchen viele Arbeitgeber, ihre Betriebe auf Kosten der Beschäftigten neu zu strukturieren und Arbeitskosten zu senken. Bewährte Betriebsstrukturen werden zerschlagen und bestehende langfristige Arbeitsbeziehungen durch prekäre Beschäftigungsformen wie Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge ersetzt. Arbeitgeber versuchen, die Gründung von Betriebsräten zu

verhindern oder Betriebsratswahlen anzufechten. Oft wird die Mitbestimmung insgesamt von den Arbeitgebern infrage gestellt. Betriebe werden ins Ausland verlagert, wo sie keiner wirklichen Mitbestimmung unterliegen. Eurobetriebsräte versuchen gegenzusteuern, scheitern aber oft an unzureichenden Rechten. Konzernbetriebsräte können nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur gegründet werden, wenn die Konzernspitze in Deutschland ansässig ist. Unternehmen spielen Standorte gegeneinander aus. Atypische und oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die der betrieblichen Mitbestimmung teilweise entzogen sind, breiten sich aus. Das heutige Mitbestimmungsmodell gelangt hier an seine Grenzen.

Ähnliches gilt auch bei der Leiharbeit und bei Werkverträgen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in den letzten Jahren die Rechte der Leiharbeitnehmer gestärkt. Erstmals werden sie im Entleiherbetrieb mitgezählt beim Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wie auch bei Betriebsänderungen, wenn es um Regelungen von Interessenausgleich und Sozialplan geht sowie für die Festlegung der Betriebsratsgröße. Jedoch fehlen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bezüglich der Anzahl der Leiharbeitnehmer im Betrieb. Und es fehlen klare Regeln für die Mitbestimmung in deren sozialen Angelegenheiten.

Noch problematischer gestaltet sich Betriebsratsarbeit im Hinblick auf Werkvertragsnehmer. Hier geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass der Betriebsrat kein Mandat hat. Zur Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen sind harte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte nötig; die §§ 99 und 87 des Betriebsverfassungsgesetzes müssen entsprechend reformiert werden. Auch die in §§ 92 und 92a geregelten Rechte der Betriebsräte bei Personalplanung und

## WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Beschäftigungssicherung müssen über reine Informations- und Beratungsrechte hinausgehen.

Die Gewerkschaften fordern seit Langem eine deutliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten. Im Koalitionsvertrag von SPD und CDU finden sich leider keine Zusagen, die betriebliche Mitbestimmung auszuweiten – nur vage Absichtserklärungen, die Umgehung von Mitbestimmungsregeln oder den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern zu wollen und vorhandene Beratungs- und Informationsrechte klarzustellen. Man kann nur hoffen, dass sich die Abgeordneten im Bundestag trotzdem intensiv mit dem Thema auseinandersetzen und entsprechende Reformen in die Wege leiten. Bis dahin bleiben die Arbeitnehmer und ihre Vertreter gefordert, die vorhandenen Beteiligungsrechte aktiv zu nutzen.

Jetzt ist die Gelegenheit, konkret etwas zu verändern. In der Vergangenheit haben Betriebsräte immer wieder eine Vorreiterrolle übernommen und durch ihr Handeln in den Betrieben auch dem Gesetzgeber gezeigt, wo Mitbestimmungsrechte fehlen und Fehlentwicklungen auftreten. Und irgendwann folgte ihnen dann – zumindest hin und wieder – die Politik. ■

## Der Multimedia-Kollege

Mit einem Griff blättert Sören Zieher die Farbe HKS 7 im Farbfächer auf, das satte Orange gehört zum Corporate-Design der Stiftung – auf das er ein wachsames Auge hat. Studiert hat der 35-Jährige „Digitale Medien“, seit sechs Jahren unterstützt er die Stiftungsbeschäftigten bei der Produktion und Konzeption von crossmedialen Erzeugnissen aller Art. Der Mediendesigner steht mit Rat und Tat zur Seite, etwa wenn das IMK einen Blog aufsetzen möchte oder die Studienförderung den Einsatz von QR-Codes plant. Aber auch wer – ganz traditionell – schnell ‚mal ein Porträtfoto braucht, kann bei ihm anknöpfen. Doch sein Herz schlägt für die neuen Medien: Seit 2010 betreut Zieher die Social-Media-Kanäle der Stiftung. Was dort besonders gut nachgefragt wird, weiß er selbst am besten: weil er auch die Webstatistik checkt. ■

### MEDIENDESIGN/PRODUCER

Sören Zieher, Telefon: 02 11/77 78-223, soeren-zieher@boeckler.de

# Gewerkschaften für ein soziales Europa

**WSI** Rund 150 Teilnehmer diskutierten auf dem WSI-Herbstforum in Berlin alternative Ideen für eine Konsolidierung der EU.

In vielen Ländern der Europäischen Union rumort es. Ob Griechenland, Portugal, Spanien oder Irland – längst führen die Auswirkungen der Wirtschafts-, Finanz- und Staatsschuldenkrise zu massiven sozialen Verwerfungen. Unter dem Spardiktat der Troika werden soziale Leistungen zusammengestrichen und der Arbeitsmarkt dereguliert. Während Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) diese Politik schlicht für „alternativlos“ hält, steigen die Arbeitslosenzahlen in den betroffenen Ländern auf immer neue Rekordwerte. Europaweit treibt diese Entwicklung die Gewerkschaften auf die Barrikaden. Doch in der Krise liegt auch eine Chance. Europas Arbeitnehmervertreter könnten das leisten, was die Politik nicht leisten will oder kann. Sie könnten zum Motor eines neuen, eines „sozialen Europas“ werden, der sozial- wie gesellschaftspolitische Alternativen zur dominierenden wirtschaftsliberalen Politik vorantreibt. Wie diese Alternativen aussehen und gestaltet werden könnten, war Thema des jüngsten Herbstforums des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Die Tagung mit dem Titel „Aufbruch statt Abbruch in Europa“ fand Ende November 2013 in Berlin statt.

Fast wäre die Tagung mit mehr als 150 Wissenschaftlern, Politikern und Gewerkschaftern ein Opfer der komplizierten und langwierigen Koalitionsverhandlungen in Berlin geworden. Eigentlich sollte die zweitägige Veranstaltung zu Ehren des 100. Geburtstages von Willy Brandt in der gleichnamigen SPD-Parteizentrale stattfinden. Weil SPD und CDU dann doch länger verhandelten als ursprünglich geplant, musste das Herbstforum binnen 48 Stunden in das Hotel Estrel im Berliner Süden umziehen. Die schwierige logistische Operation gelang jedoch ohne größere Probleme.

Zur Einstimmung erinnerte WSI-Direktorin Brigitte Unger in ihrer Begrüßung an die Ergebnisse des jüngsten hauseigenen Verteilungsberichtes. Danach stieg die Ungleichheit in Europa seit Beginn der Finanzkrise 2008 massiv an. Bis 2012 sanken in vielen Ländern der EU die verfügbaren Realeinkommen teilweise massiv, in Griechenland etwa um rund 40 Prozent im untersten Zehntel der Bevölkerung. „Die Krise hat die Einkommensverteilung weiter verschärft“,



urteilte Unger – und machte dafür auch ein falsches Krisenmanagement der EU verantwortlich.

**SOZIALSTAAT UNTER DRUCK** Der britische Politologe und Soziologe Colin Crouch mahnte in seiner einführenden Grundsatzrede einen neuen, erweiterten Ansatz in der Betrachtung des Arbeitsmarktes aus sozialwissenschaftlicher Sicht an. „Wir müssen mehr Bereiche betrachten als lediglich die Sozialpolitik und die industriellen Beziehungen“, sagte der Wissenschaftler von der Universität Warwick, der mit seiner Arbeit über die sogenannte Postdemokratie internationale Berühmtheit erlangt hat. Für Crouch stehen kapitalistische Ökonomien immer vor dem schwierigen Problem, den Wunsch von Arbeitgebern nach größtmöglicher Flexibilität im Arbeitsmarkt mit dem Wunsch von Arbeitnehmern nach einem verlässlichen Maß an sozialer Sicherheit zu kombinieren. Crouch erforscht deshalb zurzeit, wie innerhalb der gesamten Bandbreite von marktlibertären bis hin zu stark regulierten sozialpolitisch intervenierenden Ökonomien der Zusammenhang von Beschäftigungsquote, sozialer Sicherheit und gesellschaftlicher Ungleichheit ausgeprägt ist. Ebenso untersucht er, wie dieses Ergebnis korreliert mit der gesellschaftlichen Rolle und den Einflussmöglichkeiten von nationalen Gewerkschaften.

Crouch beschrieb dazu vier unterschiedliche Entwicklungspfade, die Länder der EU und der OECD eingeschlagen haben, von reichen Ländern mit aktiver Sozial- und Arbeitsmarktpolitik und geringem



Foto: Anna Weise

Ausschluss von Migranten vom Arbeitsmarkt über reiche, aber stark marktorientierte Ökonomien bis hin zu armen Ländern mit unterentwickelter Sozialpolitik. Auffällig ist nach Ansicht des Forschers ein klarer Zusammenhang zwischen starken Gewerkschaften und einer entwickelten Arbeits- und Sozialpolitik in den Ländern, so Crouch. Als Ergebnis habe sich „ein nordwesteuropäisches Modell“ mit ausgeprägten Arbeitsmarktinstrumenten und einer hohen sozialen Sicherung entwickelt. „Doch ausgerechnet das Modell, das wir so bewundern, steht inzwischen auch am stärksten unter Druck“, warnte der britische Sozialforscher.

**ZUNEHMENDE SPALTUNG EUROPAS** In der zweiten einführenden Grundsatzrede kritisierte Alfred Kleinknecht von der Universität Delft die populäre Verkürzung der Eurokrise zu einer reinen Staatsschuldenkrise. Damit würde ein wesentlicher Aspekt, nämlich die Fehler des Finanzmarktes bei der Kreditmittelvergabe an die Schuldnerländer, einfach ausgeblendet, sagte der deutsche Wissenschaftler, der seit vielen Jahren in den Niederlanden lehrt. Mit der strikten Sparpolitik, argumentierte er, würde „das Kenntnis- und Innovationspotenzial der Mittelmeerländer untergraben, was in der wirtschaftlichen Entwicklung zu einer Verschärfung der Gegensätze zwischen Nord und Süd in Europa führen wird“. Die Eurokrise sorge so für eine zunehmende Spaltung Europas. Zum Abschluss des ersten Tages diskutierten die Teilnehmer in drei Themenpanels Detailspekte – von atypischer Beschäftigung und Chancen durch

die Migration von Jugendlichen über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Entwicklungstrends bei gesellschaftlicher Arbeit hin zu Formen der Alterssicherung sowie die Frage sozialpolitischer Instrumente gegen Armut.

Der zweite Tag des Herbstforums war mit dem Motto „Die Krise als Chance?“ überschrieben. Im Eröffnungsvortrag zeichnete jedoch die rumänische Sozialwissenschaftlerin Aurora Trif zunächst ein düsteres Bild der aktuellen Situation rumänischer Gewerkschaften und der dortigen Arbeitnehmer. Laut Trif nutzte die Mitte-rechts-Regierung seit 2008 „die Krise geschickt, um die Rechte der Gewerkschaften zu beschneiden“, so die Wissenschaftlerin. Sie beschrieb plastisch den massiven Druck, der auf Gewerkschafter ausgeübt wird – bis hin zu körperlichen Attacken. Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs, zog in seinem Schlusswort ein positives Fazit der zweitägigen Veranstaltung. „Die große Zahl der Teilnehmer und die interessanten Diskussionen auch in den Themenpanels zeigen, dass uns eine interessante Themenmischung gelungen ist.“ ■

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

#### MEHR INFORMATIONEN



Dokumentation des WSI-Herbstforums:  
[www.boeckler.de/45021\\_43836.htm](http://www.boeckler.de/45021_43836.htm)

Videos vom WSI-Herbstforum auf YouTube:  
<http://bit.ly/1iCtOhe>



Fotos: Ulrich Baatz



WISSENSCHAFTLER MÜHGE, NIEWERT, BAYER-BETRIEBSRÄTE JÜSTEN, NASARKE-KUHN, VON STYP (V.L.): Thema für die Mitbestimmung

# Karrierepool und Abschiebeparkplatz

**INTERNE PERSONALVERMITTLUNG** Um Kündigungen zu vermeiden, muss die firmeninterne Personalvermittlung ein Dilemma lösen: Während die eine Abteilung sich eher von den schwächeren Beschäftigten trennen will, will die andere nur die Besten einstellen.

„Loserpool“ werden sie genannt und gelten manchen als Abschiebeparkplatz für die „Luschen“ in einem Betrieb. Dabei leisten interne Personalvermittlungsabteilungen (PVA) wichtige Dienste: Als eine Art internes Arbeitsamt verhindern sie betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten, die ihre Arbeitsplätze verlieren würden, weil sie entweder dauerhaft zu krank dafür sind oder weil der Betrieb Bereiche neu strukturiert. Aber bei der Vermittlung auf andere freie Jobs im Unternehmen gibt es ein Basisdilemma: Abteilungen, die Jobs abbauen, schieben gerne die schwächsten, kränksten oder unbequemsten Mitarbeiter ab. Auf der anderen Seite suchen die, die Stellen neu besetzen, nach den besten Kandidaten. Sie fühlen sich in der Personalführung beschnitten, wenn sie interne Bewerber aus der PVA bevorzugt einstellen müssen.

In der Regel funktionieren die internen Personalvermittlungsabteilungen gut, wie eine Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung zeigte, zu der im Dezember 40 Betriebsräte und Personalverantwortliche nach Düsseldorf kamen. Nach Ansicht von 75 Prozent der Befragten der „bops“-Studie des Helex-Instituts in Bochum haben die PVA betriebsbedingte Kündigungen abgewendet und das Einkommen gesichert, berichtet Helex-Mitarbeiterin Claudia Niewerth. Zurzeit analysiert das Institut, finanziert von der Hans-Böckler-Stiftung, über 100 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu internen Personalvermittlungsabteilungen. Projektleiter Gernot Mühge geht davon aus, dass die Strukturen des internen Arbeitsmarktes denen des ex-

ternen entsprechen: Beschäftigte mit körperlichen oder psychosozialen Einschränkungen haben es besonders schwer.

Zurzeit nutzt jedes zwölfte Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten (8,3 Prozent) das Instrument, häufig im Rahmen von Sozialplänen. Tendenz gleichbleibend. „Den Peak hatte diese Entwicklung 2009 erreicht“, berichtet Manuela Maschke von der Hans-Böckler-Stiftung. Wie unterschiedlich die interne Personalvermittlung organisiert sein kann, zeigt der Blick auf BASF und Bayer. Die „Mitarbeiter- und Serviceagentur“ der BASF SE ist zweigeteilt: Die Mitarbeiteragentur übernimmt Vermittlung und Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern, die bei Umstrukturierungen den Arbeitsplatz verloren. Diese Beschäftigten stellt BASF bevorzugt ein, wenn neue Stellen frei werden. Die Serviceagentur beschäftigt dagegen Mitarbeiter, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen andere Jobs brauchen. Sie arbeitet als interner Dienstleister für das Unternehmen und übernimmt dabei Jobs wie Kurierfahrten oder Schrottreycling, die früher externe Firmen erledigten, erläuterte Jürgen Föllinger von der BASF Ludwigshafen.

„BayJob“, das Pendant bei der Bayer AG, ist dezentral organisiert: In jedem Bereich übernimmt ein BayJob-Manager die Vermittlungen, berichteten die Betriebsräte Joachim von Styp, Renate Nasarke-Kuhn und Gregor Jüsten. Bayer hat ein solidarisches Finanzierungsmodell für BayJob aufgebaut: Vom Vorstand bis zum Fahrer zahlen alle Beschäftigten dafür einen wechselnden Prozentsatz ihrer übertariflichen Jahresleistung; 2012 waren es 0,69 Prozent.

Im öffentlichen Dienst wächst die Bedeutung der PVA durch Konsolidierungszwang und Schuldenbremse, betonte Markus Speier vom Oberverwaltungsgericht in Münster. Die Verwaltung muss einerseits Stellen abbauen, garantiert ihren Beschäftigten aber hohen Kündigungsschutz. Eine gezielte interne Personalvermittlung in passende Ersatzjobs könne die natürliche Mitarbeiterfluktuation optimal nutzen und Frühpensionierungen verhindern. ■

Von CARMEN MOLITOR, Journalistin in Köln

## TIPPS &amp; TERMINE

**SAMF-JAHRESTAGUNG**

„Erwerbsarbeit um welchen Preis?“, fragt die Tagung der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung und der Hans-Böckler-Stiftung.

**TAGUNG  
VOM 20. BIS 21. FEBRUAR  
IN BERLIN**

SAMF  
Christine Weigelt  
Telefon: 02 03/379-2401  
christine.weigelt@uni-due.de

**GUTE ARBEITSWELT**

Mit einem wissenschaftlichen Symposium zum Thema „Impulse für eine gute Arbeitswelt in schwierigen Zeiten“ wird Nikolaus Simon, der langjährige Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung verabschiedet.

**SYMPOSIUM  
AM 27. FEBRUAR  
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung  
Katharina Jakoby  
Telefon: 02 11/77 78-124  
katharina-jakoby@boeckler.de

**BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG**

Die Fachtagung für Aufsichtsräte vermittelt Praxiswissen über aktuelle Entwicklungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Außerdem geht es um die Entwicklung von Strategien zum Schutz von Beschäftigteninteressen und Einflussmöglichkeiten bei der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen.

**TAGUNG  
VOM 11. BIS 12. MÄRZ  
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung  
Sebastian Campagna  
Telefon: 02 11/77 78-170  
sebastian-campagna@boeckler.de  
(Betreff: Fachtagung Betriebliche Altersversorgung)

**ARBEIT UND SOZIALE SICHERHEIT**

Auf dem Rhein-Ruhr-Promovendensymposium haben Doktoranden Gelegenheit, ihre laufenden Arbeiten mit anderen Wissenschaftlern zu diskutieren. Veranstalter sind WSI, IAQ und der Fachbereich Soziologie der Universität Duisburg-Essen.

**ARBEITSTAGUNG  
VOM 13. BIS 14. MÄRZ  
IN ESSEN**

Hans-Böckler-Stiftung  
Reinhard Bispinck  
Telefon: 02 11/77 78-232  
reinhard-bispinck@boeckler.de

**RECHTSPOLITISCHER KONGRESS**

DGB, Friedrich-Ebert- und Hans-Böckler-Stiftung sowie das Hugo Sinzheimer Institut laden ein, angesichts sich zügig wandelnder Lebens- und Arbeitsbedingungen, Vorschläge für eine soziale Rechtspolitik herauszuarbeiten.

**KONGRESS  
VOM 25. UND 26. MÄRZ  
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung  
Andreas Priebe  
Telefon: 02 11/77 78-183  
andreas-priebe@boeckler.de

**NETZWERK RECHTSWISSENSCHAFTEN**

Dieses Altstipendiatennetzwerk der Hans-Böckler-Stiftung diskutiert die rechtlichen Folgen eines OLG-Urteils von 2013, nach dem Kinder von Samenspendern ein Recht auf Kenntnis ihrer Abstammung haben.

**VERANSTALTUNG  
AM 28. MÄRZ  
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung  
Nadine Raupach  
Telefon: 02 11/77 78-276  
nadine-raupach@boeckler.de



\* Weitere Veranstaltungstipps unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) und Fachtagungen für Aufsichtsräte unter [www.boeckler.de/29843.htm](http://www.boeckler.de/29843.htm)

## Uwe Dieter Steppuhn geht in den Ruhestand



Foto: Ulrich Baratz

Steppuhn mit Ehefrau Dorothee Schmitz (r.) und Vorstandsmitglied Benner bei der Verabschiedung

Einer der letzten Vertreter der studentenbewegten Generation, die schon früh im gewerkschaftlichen Umfeld ihr politisches wie berufliches Wirkungsfeld gefunden hatten, Uwe Dieter Steppuhn, 65, wurde vor Weihnachten von Kollegen und Weggefährten in den Ruhestand verabschiedet. Als Geschäftsführer des Jungen Forums der Ruhrfestspiele war er 1972, unmittelbar nach einem Stu-

„fünf bis sechs Generationen von Stipendiatinnen und Stipendiaten“, die keine Langeweile aufkommen ließen, und „mindestens 8000 Sitzungen, Besprechungen, Tagungen und Seminare“. Und was war ihm in all den Jahren Reiz und Ansporn? „Dass wir Menschen Bildungschancen geben, die sie ohne ein Stipendium nicht hätten. Dass wir Studierende aus den sogenannten ‚unteren Herkunftsgruppen‘ ansprechen. Und dass wir für diese Anliegen gemeinsam mit den Gewerkschaften gesellschafts- und bildungspolitisch streiten.“ ■

dium der Germanistik, Philosophie und Theaterwissenschaft, in die Dienste des DGB-Bundesvorstands getreten. In die Stiftung gewechselt ist Steppuhn 1979 – als Referatsleiter in die Abteilung Studienförderung, deren Leitung er 1987 übernahm und über 26 Jahre innehatte. „Uwe Dieter hat die Erfolgsgeschichte der gewerkschaftlichen Studienförderung mitgeschrieben“, führte Wolfgang Jäger, der zuständige Geschäftsführer, in seiner Würdigung aus. Und untermauerte den „Dank für eine große Lebensleistung“ mit eindrucksvollen Zahlen: Die Zahl der Stipendiaten stieg in diesem Zeitraum von 1300 auf fast 2700, die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung von 20 auf heute 48.

Geistreich und durchsetzt mit feiner Ironie blickte auch Uwe Dieter Steppuhn in der Feierstunde auf Kontinuitäten und Brüche in seinem Arbeitsleben zurück. Er erinnerte an

## 2181 Euro für Sterntaler e.V.

Mit dem Erlös der Weihnachtstombola unterstützen die Beschäftigten der Stiftung in diesem Jahr die Einrichtung Sterntaler e.V. in Düsseldorf. Der Verein hilft Kindern und Jugendlichen, die Opfer körperlicher und psychischer Gewalt und schwer erkrankt sind. Die Preise, die bei einer Verlosung nicht fehlen dürfen, kamen vor allem durch Spenden zustande; unter anderem leerten die Kolleginnen

und Kollegen ihre Schränke von Mitbringsele von Gewerkschaftskongressen und Auslandsreisen. Es waren vor allem die vier Auszubildenden, die mit großem Engagement die Tombola organisierten – unter der Regie von Katharina Jacoby und Christiane Borsch, die am 10. Februar Caroline Merz von Sterntaler e.V. für das Projekt Mädchenhaus einen Scheck in Höhe von 2181 Euro übergaben. ■

## STUDIENFÖRDERUNG

## Neue Referatsleiterin

Foto: Ulrich Baatz



Olga Timochin

Bereits seit Ende 2011 arbeitet Olga Timochin als Referentin in der Hans-Böckler-Stiftung – jetzt hat sie die Leitung des Referats A in der Studienförderung als Nachfolgerin von Birgit Grafe-Ruhland übernommen und ist damit zuständig für die Jura-, Naturwissenschaftler- und Stipendiaten der ehemaligen HWP. Geboren wurde sie in der früheren Sowjetunion und wuchs in Nowy Urengoi am Polarkreis auf. Seit 1994 lebt Timochin in Deutschland. Sie war von 2002 bis 2006 Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung und studierte Theater-,

Film- und Fernsehwissenschaften sowie Psychologie und Pädagogik an der Universität zu Köln. Bevor sie zur Stiftung kam, war sie als TV- und Online-Redakteurin tätig. Bei ihrer neuen Arbeit stehen derzeit Veränderungen an. Das studienbegleitende Programm ist eine der wichtigen Säulen der gewerkschaftlichen Studienförderung. In Zukunft will das Referat mit einer erweiterten Systematik noch mehr Veranstaltungen mit dem gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Schwerpunkt anbieten. ■

## MAGAZIN MITBESTIMMUNG

## Ausgezeichnet

Für vorbildliches Konzept und Design in der Kategorie „Typografie“ wurde das Magazin Mitbestimmung mit dem icma Award of Excellence ausgezeichnet. Hinter icma verbirgt sich das International Editorial-Design & Research Forum, dessen Jury aus Art-Direktoren, Designern und Professoren für visuelle Kommunikation besteht. Prämiert wurde als „sehr gute Einzelleistung“ das von der Redaktion und der Werbeagentur Signum gemeinsam entwickelte „Steuerspiel der Großen“. Es leitete die Titelstrecke in der Juni-Ausgabe des Magazins Mitbestimmung 2013 – Thema war Steuerflucht – ein. An dem icma-Wettbewerb hatten sich 389 Publikationen aus 17 Ländern beteiligt. Preise wurden in 20 Kategorien vergeben. ■



## STUDIENFÖRDERUNG

## Der Solifonds feiert 40. Geburtstag

Zum Geburtstag des Solidaritätsfonds der Hans-Böckler-Stiftung fand am 31. Januar in Düsseldorf eine Arbeitskonferenz statt. Die Frage, was Solidarität ausmacht, wurde zunächst mit einer feierlichen Erinnerung an die Geschichte des Fonds beantwortet: Videos vom Putsch gegen die Regierung Salvador

Foto: Elena Ihlick



Allende im Jahr 1973, Lieder aus der chilenischen Arbeiterbewegung, vorgetragen von der Gruppe „Musicandes“, und eine Sammlung von Arpilleras, Wandbildern aus Stoff, die Tod und Folter anklagen, erinnerten an den Anlass für die Gründung des Fonds, der bis 1992 „Chile-Solidaritätsfonds“ hieß: Allendes Experiment, das für die Synthese aus Sozialismus und Demokratie stand, war durch den Putsch gewaltsam gestoppt worden. Für die damalige Linke in Westdeutschland waren Gut und Böse klar voneinander geschieden. Sie leistete Hilfe aus politischer Sympathie, nicht allein aus humanitären Gründen, wie Petra Schlagenhauf vom Forschungs- und Dokumentationszentrum Chile-Lateinamerika e.V., eine der Referentinnen, feststellte: „Für uns kamen damals Genossen, nicht Traumatisierte.“ Die Debatten im weiteren Verlauf der Konferenz zeigten, dass der Solidaritätsfonds derzeit daran arbeitet, sein Profil zu schärfen. Hilfe für Antirassismusbearbeitung gibt es ebenso wie Anschubfinanzierungen für selbstverwaltete, basisdemokratische Projekte. ■

Die chilenische Gruppe Musicandes aus Saarbrücken

**I**m Plenum darf Julian Barlen wegen der gebotenen Neutralität der Abgeordneten das Kleidungsstück nicht tragen, aber im Park rund um das Schweriner Schloss, den Sitz des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern, zieht er sein liebstes Stück gern an: das T-Shirt mit dem Storch. Der heißt Heinar, trägt ein Hitlerbärtchen und ist als Führer-Storch unterwegs, um Nazis einen Vogel zu zeigen. Gern sorgt der SPD-Landtagsabgeordnete Barlen dafür, dass Heinars Kampf um die Weltherrschaft noch ein bisschen bekannter wird. Gerade hat er der neugeborenen Tochter einer Freundin einen Storch-Heinar-Body geschickt. Damit, sagt er, sei sie von Anfang an perfekt eingekleidet.

Julian Barlen bezeichnet sich als Privatsekretär von Storch Heinar – und stapelt damit tief. Denn der 33-Jährige gehört zu

spielt Barlen in der Band „Storchkraft“, wenn der Storch auf Propagandatour geht, und schrieb auch am – natürlich 88-seitigen – Buch „Mein Krampf. 18 Episoden aus dem selbst gefälschten Tagebuch des F. H.“ mit. Doch bei allem Spaß an der Satire: Es schmerzt den Vollblutdemokraten Barlen, dass die NPD nach 2006 auch 2011, wenn auch mit Stimmverlusten, wieder in den Landtag eingezogen ist.

Dass vor allem junge Menschen im Osten eine Partei wählen, die demokratische Grundrechte und Prinzipien missachtet, ist für ihn nur schwer auszuhalten. Es war etwas sehr Neues für den gebürtigen Bielefelder, der nach einer Lehre zum Hotelkaufmann vor zehn Jahren zum Studium nach Rostock ging. „In vielen Gebieten Deutschlands spielt Rechtsextremismus eine untergeordnete Rolle. Ich habe in Frankfurt gelernt, das ist so multikulturell, wie man es sich nur denken kann. Einigen erschien mein Umzug nach Rostock, das durch die Ausschreitungen von Lichtenhagen leider einen einschlägigen Ruf hatte, komplett absurd. Vor allem Freunde aus der jüdischen Gemeinde hatten damit erst mal zu kämpfen.“ Doch Barlen ließ sich nicht abschrecken, fand in Mecklenburg schnell Anschluss und bei den Jusos eine politische Heimat.

Dass er sein VWL-Studium mithilfe der Hans-Böckler-Stiftung finanzieren konnte, war dann schon fast eine Zwangsläufigkeit: Durch viele gemeinsame Aktionen von Jusos und Gewerkschaftern sei er in gutem Kontakt zu einer DGB-Jugendreferentin gewesen, erinnert Barlen sich, und habe dann sogar eine Gewerkschaftsempfehlung für das Stipendium bekommen. Und anders als nach dem Abi gedacht, machte er nicht Karriere im Hotel, sondern im Landtag: erst als Referent für Sozialpolitik bei der SPD-Fraktion, seit 2011 als Abgeordneter. Hier ist der zweifache Vater Sprecher seiner Fraktion für Gesundheitspolitik und für Strategien gegen Rechtsextremismus. Er ist überzeugter Anhänger des „Schweriner Wegs“, einer Vereinbarung aller demokratischen Fraktionen, die NPD konsequent auszugrenzen. Konkret heißt das, dass Anträge der NPD geschlossen abgelehnt werden und auf Anträge der rechtsextremen Partei immer nur ein einziger Vertreter des demokratischen Spektrums antwortet. Um die Rechtsextremisten nicht zu üppig mit Steuergeldern zu versorgen, beschlossen die anderen Parteien zudem eine Begrenzung der Zuschüsse an alle Fraktionen. Nicht immer sei dieser entschlossene Kurs leicht zu vermitteln, sagt Barlen. Aber gerade hier in Mecklenburg, wo die NPD stärker als irgendwo sonst in den gewalttätigen Kameradschaften verwurzelt sei, müsse man deutlich Haltung zeigen. Dass das nicht überall so entschlossen geschieht wie in Schwerin, missfällt Barlen. Das Problem so niedrig zu hängen, „dass es irgendwann unter den Teppich gekehrt werden kann“, ist für ihn der falsche Weg. Sich wegducken, einer Diskussion aus dem Weg gehen ist nicht seine Sache. Barlen setzt auf deutliche Zeichen – gern auch mit dem richtigen T-Shirt. ■

## Der Abgeordnete

**PORTRÄT** Seit 2011 sitzt der junge SPD-Politiker Julius Barlen, einer der Gründer des Modelabels Storch Heinar, im Schweriner Landtag.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

den Gründern des Juso-Modelabels, das aus den Reihen des Online-Projekts „Endstation Rechts“ gegründet wurde und betrieben wird. Klamotten, Tassen und Schirme mit dem Führer-Storch als Parodie auf die bei Rechtsextremisten beliebte Modemarke Thor Steinar: Damit haben Barlen und seine Kollegen eine Art der Auseinandersetzung gefunden, die nicht moralinsauer daherkommt. Inzwischen nimmt das Label nicht nur Thor Steinar aufs Korn, sondern auch andere Symbole und Zeichen der Naziszene. Wer will, kann eine „GröTaz“, die größte Tasse aller Zeiten, Schutzschirme mit „Motiv nationaler Viehbestand“ ordern oder Shirts mit der Aufschrift „Der Führer hatte nur ein Ei“. Barlen ist überzeugt davon, dass man im Kampf gegen Rechtsextremismus auch auf Humor setzen muss. „Das ist ein entkrampfter Ansatz, der einen auch ins Gespräch mit Menschen bringt, die nicht nur darüber belehrt werden wollen, wie schlimm das rechte Denken ist. Leute andauernd damit agitieren zu wollen, wie segensreich die parlamentarische Demokratie doch ist, bringt nicht viel. Gerade die Jungen muss man anders ansprechen. Ironie ist da ein gutes Mittel – zumal die rechte Szene selbst ja ausgesprochen humorlos ist.“ Und so



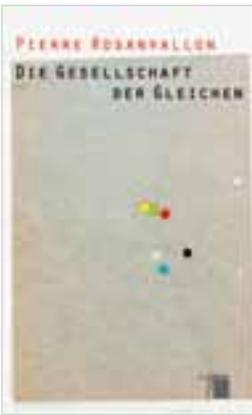


**JULIAN BARLEN VORM LANDTAG IN SCHWERIN:** „Die NPD wird konsequent ausgegrenzt.“

# Nur in Freiheit sind wir gleich

**IDEENGESCHICHTE** Der französische Historiker Pierre Rosanvallon fragt, was Gleichheit eigentlich ist – und führt uns zu den Wurzeln der amerikanischen und französischen Revolution.

Von **HANS-JÜRGEN ARLT**, Kommunikationswissenschaftler in Berlin



Pierre Rosanvallon: **DIE GESELLSCHAFT DER GLEICHEN**. Hamburg, Hamburger Edition HIS 2013. 384 Seiten, 33 Euro

An diesem Buch stimmt sogar der Klappentext: „Rosanvallon spannt vor seinen Leserinnen und Lesern ein sozial- wie begriffsgeschichtliches Panorama auf, das die Geschichte der Gleichheitsvorstellungen vom späten 18. Jahrhundert bis in die Gegenwart des frühen 21. Jahrhunderts darstellt.“ Pierre Rosanvallon ist in Deutschland nicht sehr bekannt. Einst Vorkämpfer der Idee der kollektiven Selbstverwaltung, lehrt er nun neuere und neueste Geschichte am Collège de France. Mit seinem Buch hat er am Beispiel des Wertes der Gleichheit ein Meister- und Lehrstück über moderne gesellschaftspolitische Sinnstiftung abgeliefert. Eine hervorragende Einleitung fasst den Gang seiner Argumentation präzise zusammen. Aber das versteht man erst richtig nach der Gesamtlektüre.

Rosanvallon rekonstruiert in seinem Werk die Karrieren der Gleichheit, ihre Ansehensverluste und Bedeutungsgewinne vor allem in den USA, Großbritannien und Frankreich. Er diagnostiziert zwei große Krisen der Gleichheit: Die eine nimmt ihren Anfang in der ersten Hälfte des 19., die andere am Ende des 20. Jahrhunderts. Die negativen Folgen der ersten Krise waren Nationalismus, Protektionismus und Fremdenhass. Die positive Antwort sei der Sozialstaat gewesen, basierend auf einer Vorstellung von sozialer Gerechtigkeit, bei der Umverteilung im Mittelpunkt stehe. Wie eine emanzipatorische Antwort auf die heutige Krise der Gleichheit aussehen kann, ist die große Frage, die der Autor stellt, begleitet von der Vorwarnung, es könne nicht um „eine schlichte Rückkehr ins glückliche Zeitalter der Umverteilung“ gehen. Er schreibt, es sei an der Zeit, „für eine umfassende Demokratie zu kämpfen, die aus einer wechselseitigen Durchdringung der lange getrennten Ideale von Sozialismus und Demokratie resultiert“. Die historischen Ausgangspunkte des Buches bilden die französische und die amerikanische Revolution.

Beide Revolutionen, so Rosanvallon, „trennten die Demokratie als System der Volkssouveränität nicht von der Demokratie als Form einer Gesellschaft der Gleichen“. Er verweist nachdrücklich darauf, dass Freiheit und Gleichheit, die in aktuellen politischen Reden als Werte im Widerstreit dargestellt werden – mehr vom einen bedeutet weniger vom anderen –, zu Revolutionszeiten als untrennbar verstanden wurden. Das gelte nicht nur für das alte Europa mit seinem feudalistischen Standesdünkel, sondern auch für das koloniale Amerika. Das christliche Erbe, neue anthropologische Perspektiven und Individualisierungsprozesse hätten dafür den Boden bereitet: „Der erste Beweggrund der Revolution war“, zitiert Rosanvallon eine historische Quelle, „die Unduldsamkeit gegenüber den Ungleichheiten.“ Freiheit erschien als Bedingung der Möglichkeit von Gleichheit.

Um Gleichheit und Freiheit als Einheit und nicht als Gegensatz zu leben, dürfe Gleichheit nicht dem Staat als Durchsetzungsinstanz überantwortet und Freiheit nicht dem Individuum als Privatangelegenheit überlassen werden. In kritischer Auseinandersetzung mit der Debatte um Chancengleichheit entwickelt Rosanvallon im Schlusskapitel einen „ersten Entwurf“ einer Gesellschaft der Gleichen. Dabei setzt er auf drei Schlüsselbegriffe: Singularität (im Sinne personaler Identität), Reziprozität (im Sinne gegenseitiger Abhängigkeit) und Kommunität (im Sinne einer sozialen Dimension der Staatsbürgerschaft, bezogen auf den Nationalstaat). Sie machen die Qualität von „Beziehungsgleichheit“ aus. Ihr gebührt die „erste Stelle“ in der Gesellschaft. Verteilungs- und Umverteilungsgleichheit sind nicht unwichtig, aber sekundär, weil sie von der Qualität der sozialen Beziehungen abhängig sind – und davon, dass „die Schlachten um Respekt, Würde, Integrität, Nichtdiskriminierung, Anerkennung“ erfolgreich geschlagen werden. ■

# Opel-Drama im Film

Andy Michaelis/Erik Wittbusch (Regie): **OPHEL EFFICIENCY**. Dokumentarfilm. Deutschland 2013, 75 Minuten (in englischer Sprache)



Foto: Opel AG

Den ersten Dokumentarfilm der Filmgeschichte haben 1895 die Brüder Lumière gedreht. Er dauert 50 Sekunden und trägt den Titel „Arbeiter verlassen die Fabrik“. Auch in „Opel Efficiency“

verlassen Arbeiter die Fabrik. Es ist ein grauer Tag Ende 2010. Sie haben ihren letzten Arbeitstag im Opel-Werk Antwerpen absolviert, das geschlossen wird. Ihre Gesichter sprechen Bände. Die Filmemacher dürfen nicht mehr ins Werk. Der Niedergang der Marke Opel hatte sich früh angedeutet. Bereits 2006 war in Antwerpen und Bochum je eine Produktionslinie geschlossen worden. Auch in Portugal machte ein Werk dicht. Effizienz, das bedeutet für General Motors, möglichst effizient die Produktionsstätten in den Osten zu verlagern, wo die Löhne niedriger und die Profite höher sind.

Der Film begleitet vier belgische Arbeiter. Der Zuschauer sieht ihre Zukunftsängste, ihre Wut, ihren Sarkasmus. Und ihre Versuche, wieder auf die Beine zu kommen. Am Ende haben sie alle wieder Arbeit gefunden bei Procter & Gamble oder Volvo. Besser geworden ist ihre Lage jedoch nicht. Wenn ein Wunder geschähe und Opel Antwerpen begänne, wieder zu arbeiten – sie würden sofort ins Werk zurückkehren. Es ist eine Besonderheit des Films, dass er sich, obwohl die Hauptprotagonisten Belgier sind, nicht auf Belgien beschränkt, sondern zugleich eine europäische Perspektive wählt. Gefilmt wurde ebenso im portugiesischen Azambuja und im polnischen Gliwice.

Besonders ist auch die Entstehungsgeschichte des Filmes. „Opel Efficiency“ entstand auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung und des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes als Abschlussarbeit von Andy Michaelis an der Filmhochschule Potsdam. Es wurde auf dem Dokumentarfilmfestival in Leipzig Anfang November 2013 uraufgeführt. Die Dokumentalistin Gisela Tuchenhagen war bei der Produktion beratend tätig. Herausgekommen ist ein realistisches, also pessimistisches Werk. Von der Idee europäischer Solidarität bleibt am Ende kaum mehr übrig als ein Wunschtraum. Der Zuschauer erinnert sich noch lange daran, wie ein Mitglied des Opel-Eurobetriebsrats die Frage quittiert, was man denn jetzt noch tun könne. Er dreht sich weg von der Kamera – und winkt einfach ab: „Lass mal sein.“ ■

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

## DREI FRAGEN AN ...

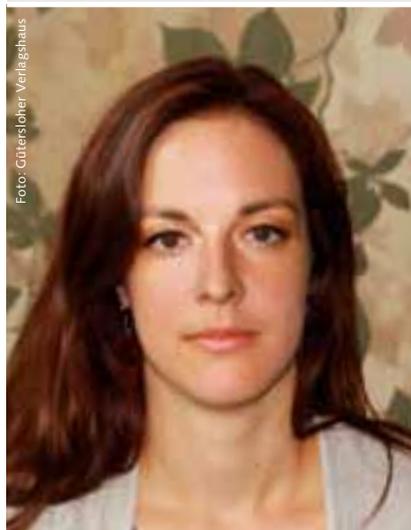


Foto: Gütersloher Verlagshaus



... **STEFANIE HIRSBRUNNER**, Hotelfachfrau und Politologin, die ein Buch über ihre Arbeit in einem Luxushotel geschrieben hat

### WIE HABEN SIE DIE OBERSCHICHT IM FÜNF-STERNE-HOTEL ERLEBT – WOHLERZOGEN ODER KULTURLOS?

Die meisten Gäste dort sind völlig normal und wissen sich zu benehmen. In meinem Buch erzähle ich von denen, die mir durch ihr extremes Verhalten in Erinnerung geblieben sind. Geld im Überfluss zu besitzen heißt eben auch, selten oder nie in Grenzen verwiesen zu werden. Ich habe erlebt, dass ein Gast seine Schuhe als Toilette benutzte und das Paar mit zwei Kackwürsten zum Putzen abgab. Er hat es blitzblank zurückbekommen, ohne Kommentar. „Service first“ heißt die Devise.

### WIE WERDEN DIE MITARBEITER IN EINEM SOLCHEN HOTEL VON DEN GÄSTEN BEHANDELT?

Das hängt oft nur von der Uniform ab. Wenn Mitarbeiter einen schwarzen Anzug tragen, werden sie für wichtig gehalten und mit deutlich mehr Respekt behandelt als beispielsweise eine Reinigungskraft. Ironischerweise handelt es sich bei beiden nicht selten um ein und dieselbe Person. Gerade Auszubildende springen oft dort ein, wo gerade Personalmangel herrscht.

### WAS HABEN SIE BEI IHRER ARBEIT NEBEN DEN BERUFLICHEN DINGEN GELERNT?

In so einem Hotel kann man beobachten, dass Reichtum und Moral nicht immer zusammengehören. Der Wert oder der Charakter von Menschen lässt sich nicht an ihrem finanziellen Erfolg oder an Statussymbolen messen. Viele Menschen sind fasziniert von der Oberfläche und halten die goldenen Wasserhähne für wertvoller als das Wasser, das herausfließt. Aber das ist ein Irrtum. ■

Die Fragen stellte **INGO ZANDER**.



WIR TESTEN ...

[www.hrw.org](http://www.hrw.org)

Am 7. Februar starten im russischen Sotschi die Olympischen Winterspiele. Präsident Wladimir Putin müht sich seit Monaten, die schlechten Nachrichten rund um das Großereignis zu zerstreuen. Mit wenig Erfolg, denn die Negativliste wird immer länger: Schwulendiskriminierung, Vertreibungen der örtlichen Bevölkerung oder katastrophale Arbeitsbedingungen für Arbeitsmigranten auf den Baustellen. Letzteres wurde vor einem Jahr in einem Report der Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch (HRW) enthüllt. Dieser Report wie auch ein umfangreiches Themenspezial zu Sotschi sind auf der Internetseite der internationalen, nichtstaatlichen Organisation mit Sitz in New York abrufbar. HRW, 2008 mit dem Menschenrechtspreis der Vereinten Nationen ausgezeichnet, bietet aktuelle Hintergrundinformationen in mehr als 50 Sprachen über die Menschenrechtssituation in der Welt. Dazu gehören auch Reports zu unhaltbaren Arbeitsbedingungen. Die Seiten sind nach Regionen und Themen gestaltet. Hinzu kommen Videos mit Betroffenen- und Experteninterviews sowie erstklassiges Fotomaterial. Über die Internetseite gelangt man zu sozialen Netzwerken, wo man mitdiskutieren kann.

**Fazit: Hier findet man Dinge, über die die Medien gar nicht oder wenig berichten.**

Von **GUNTRAM DOELFS**

## Weckruf der Experten

Anat Admati/Martin Hellwig: **DES BANKERS NEUE KLEIDER**. Was bei Banken wirklich schief läuft und was sich ändern muss. München, Finanzbuch Verlag 2013. 24,99 Euro



Die zwei Autoren dieses Buches sind ausgewiesene Finanzmarktexperten. Anat Admati ist Professorin an der Stanford University und Mitglied der Einlagesicherungsbehörde der USA. Martin Hellwig ist Direktor des Max-Planck-Instituts zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern in Bonn und Mitglied des Europäischen Systemrisikoausschusses. Beide haben sich mit politischen State-

ments in der Öffentlichkeit meist zurückgehalten – doch als ihnen klar wurde, dass die Politik trotz verbaler Bankenselbstverteidigung die Banken weiter unkontrolliert handeln lässt, obwohl beinahe das globale Finanzsystem zusammengebrochen wäre, entschieden sie sich, die Öffentlichkeit aufzuklären. „Glauben Sie niemandem, der Ihnen weismachen will, die Dinge seien heute deutlich besser als vor der Finanzkrise von 2007 bis 2009“, warnen sie.

In 13 Kapiteln widmen sie sich Trugschlüssen und irreführenden Argumenten, „der falschen Verwendung zentraler Begriffe in Presseberichten und der inkorrekten Anwendung mathematischer Modelle und dem Mangel an Kenntnis grundlegender Prinzipien der Finanzwirtschaft“. Die Öffentlichkeit solle sich nicht einreden lassen, dass die Weltfinanzmarktkrise 2007/2008 ihre Ursache nur in einer „Liquiditätskrise“ gehabt habe. Das sei zu kurz gegriffen und trage zu einer Politik bei, bei der der Staat noch mehr Garantien für Banken abgebe, um das Vertrauen der Anleger zu stärken. Diese Rettungspolitik verbreite Suchtanreize für Banken. Von einem Verbot intransparenter und riskanter Finanzprodukte halten Admati und Hellwig trotzdem wenig. Sie glauben nicht, dass der Staat in der Lage wäre, solche Verbote durchzusetzen. Der Charme ihres Lösungsansatzes liegt in einer strikt marktwirtschaftlichen Perspektive: Haftung für diejenigen, die Entscheidungen für toxische Finanzgeschäfte treffen, und eine Anhebung der Eigenkapitalquote von derzeit rund drei auf 20 bis 30 Prozent. Die Banken wehren sich mit Händen und Füßen gegen diesen Reformvorschlag, der angeblich das Wirtschaftswachstum gefährdet. Unsinn, meinen die Autoren – und decken auf, dass die Banken bei ihrer Abwehr-Argumentation bewusst Mindestreserven und Eigenkapital verwechseln. Das Buch besticht durch seine Sachkompetenz, seine Verständlichkeit und den Verzicht auf jede Polemik. Es ist ein Meisterwerk. ■

Von **INGO ZANDER**, Journalist in Kerpen

# Regionale Analyse

Jörg Bogumil/Rolf G. Heinze/Sascha Gerber/Fabian Hoose/Marc Seuberlich: **ZUKUNFTSWEISEND. CHANCEN DER VERNETZUNG ZWISCHEN SÜDWESTFALEN UND DEM RUHRGEBIET.** Essen, Klartext Verlag 2013. 216 Seiten, 17,95 Euro



Ein Image kann zählebig sein. Wer an das Ruhrgebiet denkt, denkt auch heute noch meist an rauchende Fabrikschlote und Bergarbeiterromantik. Südwestfalen, die Region, in der auch Sieger- und Sauerland liegen, gilt als Landstrich, der sich vor allem für den Tourismus eignet. Tatsächlich verhält es sich mit den beiden Regionen, die im nordrhein-westfälischen Regierungsbezirk Arnsberg

miteinander verbunden sind, gänzlich anders, wie diese Untersuchung von Forschern der Ruhr-Universität Bochum zeigt. Sie räumen mit überkommenen Bildern auf und zeichnen ein ganz neues Bild der Regionen. Das Ruhrgebiet, so ihre Analyse, entwickle sich immer mehr zu einer „Wissensregion“ und weise mittlerweile die „dichteste Forschungs- und Bildungslandschaft in Europa“ auf. In einer Stadt wie Dortmund sind 76,1 Prozent der Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Südwestfalen, das im öffentlichen Bewusstsein vor allem durch seine landschaftlichen Reize präsent ist, hat sich unterdessen zur stärksten Industrieregion in ganz Nordrhein-Westfalen gemausert. Sie ist vor allem durch mittelständische Betriebe der Metallindustrie geprägt, darunter viele Global Player, die in Teilmärkten Weltmarktführer sind.

Die Forscher bleiben bei diesem Befund aber nicht stehen. Ihr Kernanliegen ist es, zwischen diesen beiden benachbarten Regionen, die aus historisch-kulturellen Gründen nur lose Verbindungen aufweisen, Brücken zu bauen, die in die Zukunft weisen. Aufbauend auf ihre fundierte Analyse der politischen und ökonomischen Situation identifizieren die Autoren Möglichkeiten für eine vertiefte Zusammenarbeit. Zum Beispiel der regionale Arbeitsmarkt: Trotz nach wie vor hoher Arbeitslosigkeit im Ruhrgebiet finden von den dort ausgebildeten Fachkräften nur wenige den Weg ins nahe Südwestfalen. Dabei leidet die Region schon heute unter einem Fachkräftemangel, der sich in den nächsten Jahren noch dramatisch verschärfen wird. Als weitere Ansatzpunkte werden ein intensiverer Wissenstransfer zwischen den Hochschulen des Ruhrgebiets und der mittelständischen Industrie Südwestfalens sowie die gemeinsame Orientierung der Regionen auf Zukunftsmärkte genannt, etwa die Gesundheitswirtschaft. Diese Veröffentlichung zeigt in gelungener Weise auf, welches Potenzial in Regionalanalysen liegen kann. ■

Von **DIRK MANTEN**, Bildungsreferent

## BUCHTIPPS



In dieser Broschüre gibt es Anleitungen für Beschäftigte, die mit dem Betriebsrat eine Belegschaftsgenossenschaft für regenerative Energien gründen wollen. Als Beispiel dient ein solches Unternehmen am VW-Standort Emden.

**BELEGSCHAFTSGENOSSENSCHAFTEN FÜR REGENERATIVE ENERGIEN.** Ein Handbuch für Betriebsräte. Von Markus Allbauer, Bernd Heins und Iris Tuttlies. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Bestell-Nr. 30414. Download und kostenlose Bestellung über [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



**CSR-Vereinbarungen** Der Band zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (CSR) wertet Vereinbarungen aus, deren Selbstverpflichtungen über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Themen sind z.B. Kernarbeitsnormen oder die Sponsoringpraxis.

**CSR - GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN.** Von Manuela Maschke und Reingard Zimmer. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2013. 136 Seiten, 12,90 Euro



**Betriebsratsarbeit** Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2013, ausgeschrieben von der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ und unter Schirmherrschaft der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, wurde im Oktober vergangenen Jahres auf dem Deutschen Betriebsrätetag in Bonn verliehen. Das Buch dokumentiert die Projekte der Preisträger, Nominierten und Teilnehmer.

**ERFOLGSFAKTOR BETRIEBSRATSARBEIT 2013. BEISPIELE ERFOLGREICHER INTERESSENVERTRETUNG.** Von Eva-Maria Stoppkotte und Thorsten Halm. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 208 Seiten, 24,90 Euro

Veröffentlichungen mit **Bestellnummer** sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern ausschließlich über **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/408 00 90-0, Fax: 02 11/408 00 90-40, [mail@setzkasten.de](mailto:mail@setzkasten.de) oder über [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de). Hier sind auch alle Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung kostenlos herunterzuladen.



Foto: Ford Motor Company

**Ein bezahlbares Autos für alle** ist der Lebenstraum des US-Industriellen Henry Ford. Seit 1913 lässt er in seiner Detroit Fabrik Automobile am Band montieren. Es ist das erste Mal in der Geschichte. Als Vorbild dienen die Chicagoer Schlachthöfe: Per Hand wird das Tier – bei Ford das Werkstück – über ein mechanisches Gleitband geschoben. Auf dem Foto sieht man, wie die Autos auf eisernen Transportrollen bewegt werden, die Speichen der Autoräder selbst sind noch aus Holz. Über Schütten werden die Tanks an die Produktionslinie herangeführt. Dieses Arbeitsprinzip – Automatisierung und Zerlegung der Arbeit in kleine Handgriffe – perfektioniert der Autogigant, als er ab 1914 schrittweise das elektrische Fließband einführt. Für die Arbeiter ist es ein Schock, dass eine technische Einrichtung das Arbeitstempo bestimmt. Die immer gleichen Handgriffe schrecken ab. Reihenweise laufen die Männer davon.

Ford, ein eingefleischter Gewerkschaftshasser, lockt sie mit einem guten Lohn von fünf Dollar am Tag und einer Acht-Stunden-Schicht. Fords Model T, umgangssprachlich „Tin Lizzy“ (Blechliesel), ist das erste Ford-Modell vom Fließband. Die Produktionszeit kann von zwölf auf zweieinhalb Stunden gesenkt werden. Der Preis sinkt von 850 auf 370 Dollar. Die Tin Lizzy wird das meistverkaufte Auto der Welt. Zeitweilig werden 9000 Autos an einem Tag gebaut.

Auch in Deutschland gibt es fließbandähnliche Herstellungsweisen. Ab 1905 stehen Frauen in der Keksfabrik Bahlsen für Verpackungsarbeiten an mechanischen Bändern. Doch es dauert, bis sich das Fließband durchsetzt – auch bei den deutschen Autofirmen. Denn diese setzen auf die Produktion weniger, teurer Autos, für deren Zusammenbau man keine Fließbänder braucht. Das erste deutsche Fließband-Auto ist 1924 der grüne Opel 4 PS, „Opel Laubfrosch“ genannt. Das Wort „Fordismus“ ist zu diesem Zeitpunkt längst auch in Deutschland bekannt. Es steht für die Effektivität des Fließbandes und die monotone Arbeit im Takt der Maschine. Fords Versprechen, auf diese Weise könne auch die Armut besiegt werden, erfüllt sich jedoch längst nicht überall auf der Welt. ■

**BIRGIT VEY**

**RÄTSELFRAGEN**

- In einem Film schlüpft Charlie Chaplin in die Rolle eines Fließbandarbeiters, der absurde Maschinen bedienen muss. Wie heißt der Streifen?
- Ein schwedischer Autohersteller schaffte in den 1970er Jahren als Erster die eng getaktete Fließbandarbeit ab zugunsten von Teamarbeit. Welche Marke suchen wir?
- Auch ein amerikanischer Ingenieur konnte die Herstellung von Kugellagern um 20 Prozent steigern – bei einer Verkürzung der Arbeitszeit. Wie ist sein Name?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 28. Februar 2014 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](mailto:redaktion@boeckler.de)  
Fax: **02 11/77 78-225**

**AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 12/2013**

Das Apartment – Projektgruppe Regierungs- und Verwaltungsreform – Metaplan  
Den 1. Preis hat Käthe Kiehn aus Prislisch gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Maria Blodau aus Göttingen, Gero Schlagelambers aus Andervenne und Jacqueline Fritsche aus Berlin.

## 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  
Kay Meiners, Telefon: 02 11/77 78-139

**KONZEPTION DES TITELTHEMAS:** Margarete Hasel

**CO-REDAKTION DIESER AUSGABE:** Girndt/Meiners

**REDAKTIONSASSISTENZ:** Astrid Grunewald

**TELEFON:** 02 11/77 78-147

**FAX:** 02 11/77 78-225

**E-MAIL:** redaktion@boeckler.de

**MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS:** Jens Becker, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Michaela Kuhnhenne, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Susanne Schedel, Sebastian Sick

**PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:**

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Jörg Volz

**TITELGESTALTUNG:**

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

**TITELFOTO:**

Erika Hermann

**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**



TITELTHEMA 3/2014

**BR-Wahlen 2014****Gründerzeiten für Betriebsräte**

Der Betrieb ist Zentrum gewerkschaftlicher Aktivität. Da werden Mitglieder geworben, da werden aktiv Auseinandersetzungen um Tarifverträge geführt. Umso wichtiger sind die Kandidatinnen und Kandidaten, die sich jetzt von März bis Mai 2014 überall in Deutschland zur Wahl für den Betriebsrat stellen.

Zeitgleich starten die Gewerkschaften im DGB eine Mitbestimmungsoffensive, wobei sie bei Fremdbeschäftigung für ein wirksames Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte eintreten und die Gestaltung „guter Arbeit“ voranbringen wollen. Und sie wollen, dass die Gründung von Betriebsräten erleichtert und Betriebsratsgründer besser geschützt werden. Denn die Schikanen gegenüber aktiven Gewerkschaftern sind längst nicht mehr auf Branchen wie den Einzelhandel beschränkt. Das passiert mitten in der Industrie. Spezialisierte Arbeitsrechtskanzleien bieten Seminare an, wie man Betriebsratsgründungen verhindert und amtierende Betriebsräte mobbt. Wir zeigen auch, welche Gegenstrategien Gewerkschaften entwickelt haben und wie sie Mitglieder mit Erschließungsprojekten, Organizing und Rechtsschutz unterstützen.

**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.



**ALBERTO SCOLERI**, 32, ist Fahrzeugdesigner, arbeitet aber seit der Finanzkrise als Hilfskellner im „Pizza Pino“, einem italienischen Restaurant in Lyon, der drittgrößten Stadt Frankreichs.

Text: **ROBERT SCHMIDT**  
Foto: **ALEXANDER ROTH-GRISARD**

**Lyon, 106 rue du Président Édouard Herriot** „Als Hilfskellner bin ich dafür da, den Kellnern die Arbeit zu erleichtern. Ich bereite die Öle vor, den Käse, den Senf, alles, was die Kellner für ihre Arbeit brauchen. Ich mache die Tische sauber und putze die Gläser. Fünf Tage pro Woche: Am Freitag, Samstag und Sonntag arbeite ich von zehn Uhr bis 19 Uhr, zwischendurch habe ich eine Stunde, um zu essen. Danach habe ich zwei Tage frei. Mittwoch und Donnerstag bin ich hier von zehn Uhr bis 15 Uhr auf den Beinen, habe dann zwei Stunden Pause, und arbeite am Abend weiter bis 23 Uhr. Ich mag den Kontakt mit den Restaurantbesuchern, außerdem geht es sehr familiär zu. Die Arbeit ist ziemlich anstrengend, aber manchmal haben wir auch viel Spaß.“

Ursprünglich habe ich etwas ganz anderes gemacht. Ich stamme aus Turin und habe zwei Hochschulen besucht: eine Ingenieursschule und eine für Design. Fünf Jahre lang war ich Fahrzeugdesigner und habe viel für Fiat gearbeitet. Doch seit der Krise gibt es keine Arbeit mehr. Die italienischen Politiker haben sich verrannt. Wir brauchen 20 Jahre, um das wieder aufzuholen.

Ein Jahr war ich ohne Job, dann habe ich mich entschieden, aus dem Land zu gehen. Schließlich habe ich in Turin ein Haus abzubezahlen. Vor zwei Monaten habe ich Italien verlassen. Zwei Freunde waren schon hier, sie haben mir geraten, nach Lyon zu kommen. Von Turin sind das viereinhalb Stunden mit dem Bus. Nach zwei Tagen hatte ich eine Arbeit. Ich will jetzt Französisch lernen, um einen Job als Designer zu bekommen. Ich kenne einen Italiener hier, der für Renault arbeitet. Er hat mir gesagt, dass ich gut Französisch können muss, um dort anzufangen. Ich weiß nicht, ob ich nach Italien zurückgehen werde. Ich will mindestens fünf, zehn Jahre bleiben. Jetzt muss ich erst einmal eine Wohnung finden. Zurzeit wohne ich noch bei einem Freund. Ich habe noch nicht mal meine Koffer ausgepackt.“ ■

# Rechtspolitischer Kongress

25. BIS 26. MÄRZ 2014  
IN BERLIN

## **Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt – Impulse für eine soziale Rechtspolitik**

Rechte werden beschnitten, laufen leer, sind vielfach nicht gesetzlich verankert. Dabei sind die Rechtspositionen von Bürger und Arbeitnehmer zentral für den Zusammenhalt einer demokratischen Gesellschaft und die Wirtschaftsentwicklung in einer globalisierten Welt im Sinne einer neuen Ordnung der Arbeit in Europa und Deutschland.

Der Rechtspolitische Kongress wird sich mit Eingriffen in Tarifvertragssysteme, Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung, der Digitalisierung der Arbeitswelt genauso beschäftigen wie mit Entwicklungen im Arbeitskampfrecht.

In Kooperation mit dem Hugo Sinzheimer Institut.

Infos: FES, Annemarie Wollschläger  
Telefon: +49 (0)30/2 69 35-7307  
Annemarie.Wollschlaeger@fes.de  
[www.rechtspolitischer-kongress.de](http://www.rechtspolitischer-kongress.de)

Veranstalter:

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



**Hans Böckler  
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

# Ab die Post!

Die Hans-Böckler-Stiftung braucht Ihre Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Helfen Sie anderen, indem Sie Ihr Know-how teilen. Senden Sie uns Texte von Vereinbarungen, abgeschlossen zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaftsvertretung, zu. Streng vertraulich und anonymisiert werten wir die Texte aus, um Trends in der Arbeitswelt zu erforschen und kompetent zu beraten.

**WIR BITTEN UM ZUSENDUNG  
ALLER BETRIEBLICHEN  
VEREINBARUNGEN,  
DIE IN DEN LETZTEN ZWEI JAHREN  
ABGESCHLOSSEN WURDEN –  
EGAL ZU WELCHEM THEMA.**



Hans-Böckler-Stiftung  
Archiv Betriebliche Vereinbarungen  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

betriebsvereinbarungen@boeckler.de  
Telefon 0211/77 78-288 oder -167 oder -129  
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Archiv Betriebliche  
Vereinbarungen**